

REVISTA ELETRÔNICA



TELETRABALHO E A REFORMA TRABALHISTA

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região
V.8 - n.75 - fevereiro/19

Expediente

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 9ª REGIÃO

CURITIBA - PARANÁ
ESCOLA JUDICIAL

PRESIDENTE

Desembargadora MARLENE TERESINHA FUVERKI
SUGUIMATSU

VICE-PRESIDENTE

Desembargadora NAIR MARIA LUNARDELLI RAMOS

CORREGEDOR REGIONAL

Desembargador SÉRGIO MURILO RODRIGUES
LEMOS

CONSELHO ADMINISTRATIVO BIÊNIO 2018/2019

Desembargador Cássio Colombo Filho (Diretor)

Desembargador Aramis de Souza Silveira (Vice-
Diretor)

Juíza Titular Morgana de Almeida Richa
(Coordenadora)

Juíz Titular Luciano Augusto de Toledo Coelho (Vice-
Coordenador).

Desembargador Célio Horst Waldraff

Desembargador Eliázer Antonio Medeiros

Juíz Titular Leonardo Vieira Wandelli

Juíza Titular Marcus Aurelio Lopes

Juíza Substituta Vanessa Karam de Chueiri Sanches

Juíz Substituto Roberto Wengrzynovski

Juíza Camila Caldas (Presidente da AMATRA IX)

GRUPO DE TRABALHO E PESQUISA

Desembargador Luiz Eduardo Gunther - Orientador

Adriana Cavalcante de Souza Schio

Alessandra Souza Garcia

Cristiane Budel Waldraff

Eloina Walter Ferreira Polati

Juliana Cristina Busnardo

Larissa Renata Kloss

Maria da Glória Malta Rodrigues

Simone Aparecida Barbosa

COLABORADORES

Secretaria Geral da Presidência

Assessoria da Direção Geral

Assessoria de Comunicação Social

FOTOGRAFIAS E IMAGENS

Assessoria de Comunicação

Acervos online (Creative Commons)

APOIO À PESQUISA

Andrea Duarte Silva

Daniel Rodney Weidman Junior

Flávia Matos de Almeida Gonçalves

SETOR DE DIAGRAMAÇÃO E PUBLICAÇÕES

DIGITAIS

Patrícia Eliza Dvorak



Edição temática

Periodicidade Mensal

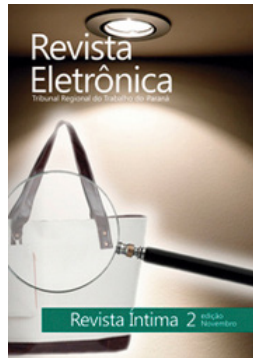
Ano VIII – 2019 – n.75

EDIÇÕES PUBLICADAS

CLIQUE PARA ACESSAR



1ª edição
Ação Civil Pública



2ª edição
Revista Íntima



3ª edição
Normas Internacionais



4ª edição
Substituição Processual



5ª edição
Acidente de Trabalho



6ª edição
Normas Coletivas



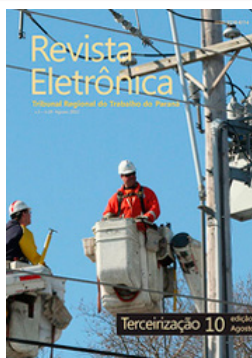
7ª Edição
Conciliação



8ª edição
Execução Trabalhista



9ª edição
Conciliação II



10ª edição
Terceirização



11ª edição
Direito Desportivo



12ª edição
Direito de Imagem



13ª edição
Semana Institucional



14ª edição
Índice



15ª edição
Processo Eletrônico



16ª edição
Assédio Moral e
Assédio Sexual



17ª edição
Trabalho Doméstico



18ª edição
Grupos Vulneráveis



19ª edição
Correio Eletrônico



20ª Edição
Aviso Prévio Proporcional



21ª edição
Dano Moral



22ª edição
Dano Existencial



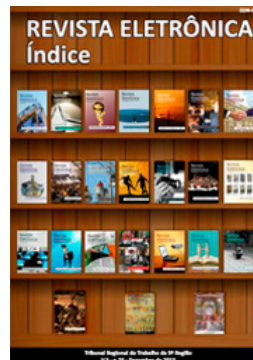
23ª edição
Meio Ambiente
do Trabalho



24ª edição
70 anos da CLT



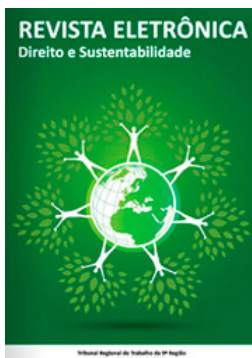
25ª edição
Ética



26ª edição
Índice



27ª edição
Trabalho e HIV



28ª edição
Direito e Sustentabilidade



29ª edição
Copa do Mundo



30ª edição
Trabalho Infantil e Juvenil



31ª edição
Ações Anulatórias



32ª Edição
Trabalho da Mulher



33ª edição
Teletrabalho



34ª edição
Execução Trabalhista II



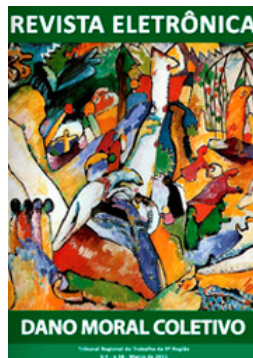
35ª edição
Terceirização



36ª edição
Índice



37ª edição
Equiparação Salarial



38ª edição
Dano Moral Coletivo



39ª edição
Novo Código de
Processo Civil



40ª edição
Recursos Trabalhistas



41ª edição
O FGTS e a Prescrição



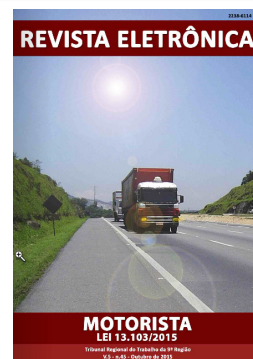
42ª edição
Discriminação no Trabalho



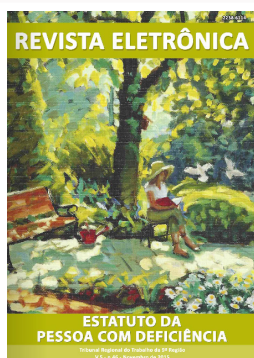
43ª edição
Dumping Social



44ª Edição
O Novo CPC e o
Processo do Trabalho



45ª edição
Motorista



46ª edição
Estatuto da Pessoa
com Deficiência



47ª edição
Índice



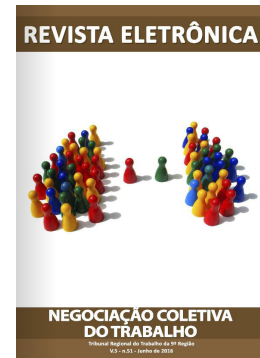
48ª edição
Convenção 158 da OIT



49ª edição
Precedentes, Súmulas
e Enunciados



50ª edição
Execução Trabalhista
e o Novo CPC



51ª edição
Negociação Coletiva
do Trabalho



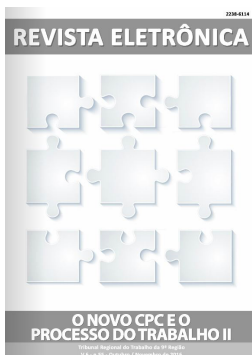
52ª edição
Trabalho Doméstico II



53ª edição
Mediação



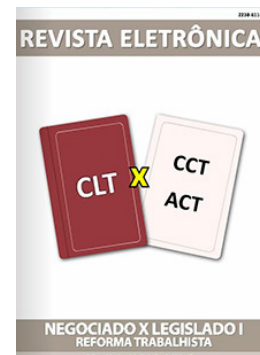
54ª edição
Súmulas Trabalhistas



55ª edição
O Novo CPC e o
Processo do Trabalho II



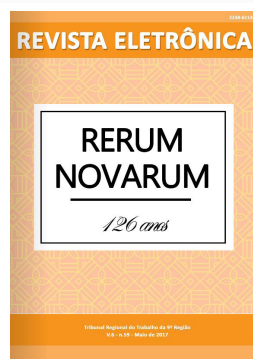
56ª Edição
Índice



57ª edição
Negociado x Legislado I



58ª edição
Negociado x Legislado II



59ª edição
Rerum Novarum



60ª edição
O Trabalho do Preso



61ª edição
Reforma Trabalhista



62ª edição
Reforma Trabalhista II



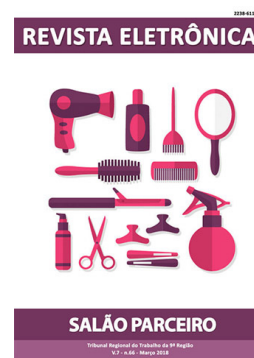
63ª edição
Reforma Trabalhista III



64ª edição
Segurança e Saúde
no Trabalho



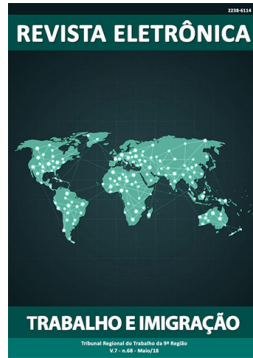
65ª edição
Índice



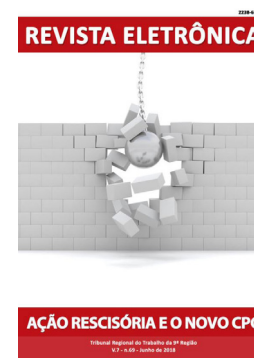
66ª edição
Salão Parceiro



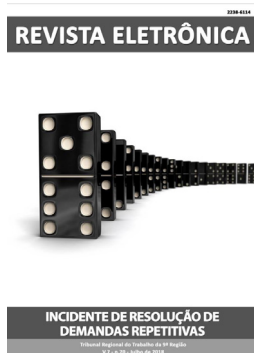
67ª edição
Reforma Trabalhista IV



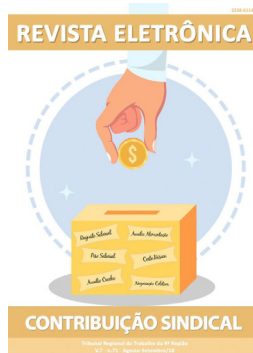
68ª edição
Trabalho e Imigração



69ª Edição
Ação Rescisória e o Novo CPC



70ª edição
Incidente de Resolução de
Demandas Repetitivas



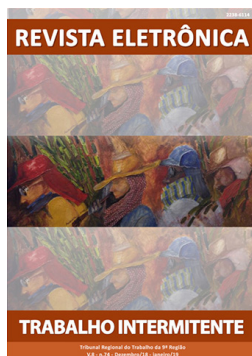
71ª edição
Contribuição Sindical



72ª edição
Terceirização: Antes e Depois
da Reforma Trabalhista



73ª edição
Arbitragem Trabalhista



74ª edição
Trabalho Intermitente

Número de Acessos das edições

28/01/2019

Edição	Tema	
1	Ação Civil Pública	65767
2	Revista Íntima	46008
3	Normas Internacionais	85048
4	Substituição Processual	58249
5	Acidente de Trabalho	52413
6	Normas Coletivas	43644
7	Conciliação	45469
8	Execução Trabalhista	54198
9	Conciliação II	24135
10	Terceirização	39933
11	Direito Desportivo	42146
12	Direito de Imagem	22790
13	Semana Institucional	6389
14	Índice	21022
15	Processo Eletrônico	19673
16	Assédio Moral e Sexual	19284
17	Trabalho Doméstico	31344
18	Grupos Vulneráveis	20687
19	Correio Eletrônico	17146
20	Aviso Prévio	12482
21	Dano Moral	20912
22	Dano Existencial	28035
23	Meio Ambiente do Trabalho	19387
24	70 Anos da CLT	9407
25	Ética	13768
26	Índice	12848
27	Trabalho e HIV	17480
28	Sustentabilidade	20903
29	Copa do Mundo	19040
30	Trabalho Infantil	35016
31	Ações Anulatórias	35078
32	Trabalho da Mulher	49786
33	Teletrabalho	24451
34	Execução Trabalhista	32119
35	Terceirização II	35287
36	Índice	16521
37	Equiparação Salarial	29620
38	Dano Moral Coletivo	41314
39	Novo Código de Processo Civil	53157
40	Recursos Trabalhistas	13177
41	O FGTS e a Prescrição	18116
42	Discriminação no Trabalho	25381
43	Dumping Social	13721
44	O Novo CPC e o Processo do Trabalho	26951

45	Motorista	35036
46	Estatuto da Pessoa com Deficiência	17657
47	Índice	10236
48	Convenção 158 da OIT	13931
49	Precedentes, Súmulas e Enunciados	9768
50	Execução Trabalhista e o Novo CPC	13978
51	Negociação Coletiva do Trabalho	9142
52	Trabalho Doméstico II	6969
53	Mediação	3243
54	Súmulas Trabalhistas	4404
55	O Novo CPC e o Processo do Trabalho II	4417
56	Índice	5707
57	Negociado x Legislado I	7276
58	Negociado x Legislado II	6307
59	Rerum Novarum	3449
60	O Trabalho do Preso	3590
61	Reforma Trabalhista	12639
62	Reforma Trabalhista II	13858
63	Reforma Trabalhista III	7880
64	Segurança e Saúde no Trabalho	2990
65	Índice	3671
66	Salão Parceiro	2745
67	Reforma Trabalhista IV	4110
68	Trabalho e Imigração	1807
68	Ação Rescisória e o Novo CPC	2903
70	Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas	3868
71	Contribuição Sindical	2519
72	Terceirização: Antes e Depois da Reforma Trabalhista	2027
73	Arbitragem Trabalhista	1746
74	Trabalho Intermitente	2595

Sobre a Capa



Foto de autoria de Daniel Castellano

“Curitiba é uma cidade em que as quatro estações acontecem em um dia só, e minha fotografia está bastante ligada ao cotidiano da cidade e seu clima peculiar. Desde o primeiro dia em que comecei a fotografar profissionalmente, em maio de 2006, o dia já se mostrava tipicamente curitibano, frio e chuvoso.

Desde então procuro captar a alma da cidade em minhas fotografias autorais nas andanças que faço desde a Rua XV, passando pela histórica Praça Santos Andrade, o Paço Municipal e terminando quase sempre no Largo da Ordem, lugar que gosto bastante de fotografar pela ausência do trânsito de carros e ressaltando o movimento do vai e vem dos curitibanos, seja durante o dia ou no crepúsculo da noite.

No dia em que fiz a fotografia que ilustra a capa da Revista, saí caminhando pelo Centro Cívico até chegar ao Largo da Ordem; lá me deparei com um misto de chuva e sol, luz e sombra. Fiz algumas fotos tendo o casario antigo e a Casa da Memória como pano de fundo e fui até o terraço do Memorial de Curitiba, conseguindo fotografar uma luz única e rara, um presente da natureza que completou a paisagem urbana.”

Daniel Castellano se define como “fotógrafo, curioso, explorador do mundo”. Trabalhou de 2001 a 2017 no jornal *Gazeta do Povo*, sendo doze como fotógrafo. Atualmente integra a equipe de *Comunicação Social da Prefeitura de Curitiba*.

Carta ao leitor

A reforma trabalhista recentemente implementada no Brasil formalizou uma prática que já vem sendo mundialmente adotada por empresas e profissionais: o exercício do teletrabalho, fruto do desenvolvimento das tecnologias de informação e telecomunicação.

A Revista Eletrônica deste mês, a segunda sobre o assunto (vide edição 33, de setembro de 2014) traz sete artigos que exploram o tema do teletrabalho, agora sob o viés da reforma trabalhista. Abordam os textos, de forma abrangente, suas diversas nuances: modalidades do teletrabalho, natureza jurídica, tratamento dado pelo direito comparado, controle de jornada, impactos à saúde do trabalhador, direito à desconexão, responsabilidade pelos custos de infraestrutura e inconstitucionalidade do artigo 62 da CLT, além de muitos outros aspectos importantes.

“Reforma trabalhista e financiamento sindical. Contribuição assistencial/negocial dos não filiados” é o texto de autoria de Alberto Emiliano de Oliveira Neto e Enoque Ribeiro dos Santos que figura como Artigo Especial.

A seção de Acórdãos Regionais apresenta duas decisões da 8ª Turma do TRT da 4ª Região: um deles versa sobre a possibilidade de controle de horário do empregador que exerce atividade externa; o outro, sobre o ressarcimento de despesas de reclamante que desempenhava suas funções em sistema *home based*.

A Resolução 227 do CNJ, de 15 de junho de 2016, que regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências, é o conteúdo da seção de Códigos e Leis.

O Registro Especial traz os quase 300 Enunciados dos Fóruns Nacionais de Processo do Trabalho ocorridos em Curitiba, Belo Horizonte, Gramado, Brasília e Goiânia entre os anos de 2016 a 2018.

A seção de notícias traz conteúdo do site do TST: “Teletrabalho na Justiça Trabalhista traz produtividade e economia de recursos”.

A Justiça do Trabalho só existe no Brasil? Ela é custosa e só privilegia o empregado? Estas e outras perguntas são respondidas na seção Em Defesa da Justiça do Trabalho.

Leitoras e leitores, esta equipe quer aprimorar a Revista! E você pode nos ajudar preenchendo a nossa pesquisa de satisfação (link na capa da Revista)! Agradecemos a vocês, que generosamente já responderam à pesquisa, e aos que dedicam mensalmente seu tempo para desfrutar do trabalho feito com carinho por esta equipe.

Sumário

ARTIGOS

O teletrabalho na perspectiva da reforma trabalhista brasileira e do direito comparado - Manoel Carlos Toledo Filho	15
O teletrabalho na lei 13.467/17 (reforma trabalhista): uma regulamentação em desacordo com as evidências empíricas - Juliana Teixeira Esteves e Carlo Cosentino Filho	28
Teletrabalho na Reforma Trabalhista Brasileira - Denise Fincato.....	58
Teletrabalho, Controle de Jornada e Direito à Desconexão - Sandro Nahmias Melo	73
A Reforma sem Acabamento: Incompletude e Insuficiência da Normatização do Teletrabalho no Brasil - Raphael Miziara.....	84
O artigo 62 da CLT continua inconstitucional - Alexandre Alliprandino Medeiros	99
A tecnológica, o teletrabalho e a reforma trabalhista - Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante e Francisco Ferreira Jorge Neto	112

ARTIGOS ESPECIAIS

Reforma Trabalhista e Financiamento Sindical. Contribuição Assistencial/Negocial dos não-filiados - Alberto Emiliano de Oliveira Neto e Enoque Ribeiro dos Santos	126
---	-----

ACÓRDÃOS REGIONAIS

Acórdão da 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Relatora Desembargador João Paulo Lucena publicado no DJE em 05/09/2018.....	150
Acórdão da 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Relator Desembargador Luiz Alberto de Vargas, publicado no DJE em 18/12/2018.....	161

CÓDIGOS E LEIS

Resolução CNJ Nº 227 de 15/06/2016	166
--	-----

REGISTRO ESPECIAL

Enunciados - Fórum Nacional de Processo do Trabalho.....	175
--	-----

NOTÍCIAS

Teletrabalho na Justiça Trabalhista traz produtividade e economia de recursos	241
---	-----

EM DEFESA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

8 Fake News.....	244
------------------	-----

O TELETRABALHO NA PERSPECTIVA DA REFORMA TRABALHISTA BRASILEIRA E DO DIREITO COMPARADO

Manoel Carlos Toledo Filho

Resumo: Este artigo procede a um estudo preliminar do regime de teletrabalho introduzido no direito brasileiro pela Lei 13.467 de 2017 (Lei da Reforma Trabalhista), mediante o exame específico de seu conteúdo em confronto com disposições similares encontradas no direito comparado.

Abstract: This article presents a preliminary study of the teleworking regime introduced in Brazilian law by the so-called labor reform, by examining its content in relation to similar provisions found in comparative law.

Palavras-chave: Teletrabalho, direito do trabalho, legislação trabalhista, reforma trabalhista.

Key words: Telework, labor law, labor legislation, labor reform.

1. Introdução

A recente Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, que materializou no *plano jurídico* aquilo que na *esfera política* se convencionou denominar de “reforma trabalhista”, trouxe *modificações impactantes* no ordenamento jurídico laboral nacional.

As duas transformações que, a nosso juízo, podem ser consideradas de *maior magnitude*, têm a ver com o *nível de abrangência da negociação coletiva*, e com os *parâmetros de dimensionamento da jornada de trabalho* do empregado.

Nesta oportunidade, procederemos a um *primeiro exame* de um dos *desdobramentos* do segundo ponto acima, a saber, aquele relacionado ao *teletrabalho*, buscando analisar o conteúdo específico de cada qual dos novos artigos a tal respeito ora adicionados à CLT, trazendo, outrossim, algumas referências correlatas existentes no âmbito do direito comparado, notadamente no tocante aos



Manoel Carlos Toledo Filho

Desembargador-Diretor da Escola Judicial do Tribunal Regional da 15ª Região. Bacharel, Mestre e Doutor em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo. Membro efetivo das Associações Argentina e Uruguaia de Direito do Trabalho e da Seguridade Social.

ordenamentos espanhol, mexicano e português, que, aliás, também foram objeto de recentes reformas nos últimos anos.

2. A raiz fática do tema: o trabalho a domicílio

À época da edição das primeiras normas disciplinadoras do trabalho em regime de dependência (*rectius*: subordinado), o local da prestação de serviços ordinariamente coincidia com a sede da empresa ou do estabelecimento patronal.

Isto era estimulado pelo próprio caráter centralizador do método de produção, que agregava ou chamava para si todas as etapas da fabricação do produto: quase nada se descentralizava. Neste contexto, o trabalhador sujeitava-se naturalmente ao *poder de comando direto* do empregador, de quem recebia habitual e rotineiramente *ordens múltiplas e presenciais*.

Bem por isso, quando do surgimento do trabalho a domicílio, o primeiro entrave ou escolho conceitual a vencer-se tinha a ver com a configuração, ou não, de uma típica relação de emprego se e quando fosse utilizada tal figura.¹ Gradativamente, porém, as legislações especializadas foram consolidando a percepção de que, desde que se tratasse de uma prestação de serviços de índole subordinada, seria, a rigor, indiferente o local de sua consecução para efeito de incidência das normas específicas de proteção. No caso do Brasil, tal percepção foi plasmada no artigo 6º da CLT, que, em sua

1 Como afirma Gustavo Gauthier “Muchos años y esfuerzo demandó al juslaboralismo en el siglo pasado, construir la idea de que podía existir subordinación aún en aquellos supuestos en que la prestación de trabajo se realizaba a distancia, fuera del establecimiento del empleador”. GAUTHIER, Gustavo. *Teletrabajo: introducción al estudio del régimen jurídico laboral*. Montevideo: FCU, 2006, p. 33.

redação original, estabelecia não haver distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que estivessem presentes os requisitos informadores da relação de emprego.

O trabalho a domicílio caracteriza-se, dentre outros atributos, por, supostamente dispensando uma vigilância, controle ou proximidade do empregador, focar no resultado ou no produto da atividade a ser realizada pelo empregado. Na precisa síntese do doutrinador mexicano Néstor de Buen, nesta modalidade de labuta “los resultados del trabajo son objeto de especial atención”.²

Relacionado inicialmente a necessidades³, atividades ou profissões algo restritas - das quais as costureiras são o *exemplo clássico* -⁴ o trabalho a domicílio ganhou amplitude, na medida em que, de um lado, o avanço da tecnologia tornava mais fácil ou dinâmica a sua realização e, de outro, crescia a dificuldade de acesso ou deslocamento ao centro empresarial.⁵

2 DE BUEN L. *Derecho del trabajo*. Tomo II. 19ª edição atualizada. México: Editorial Porrúa, 2005, p. 509.

3 Na sempre valiosa lição de Alice Monteiro de Barros, “O trabalho a domicílio tem sido alternativa para a mulher com responsabilidades familiares, que enfrenta dificuldades em conseguir emprego em tempo parcial e não conta com uma infraestrutura doméstica e social que lhe permita manter os filhos em casa ou em berçários e creches” (BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 6ª edição, revista e atualizada. São Paulo: LTR, 2010, p. 325).

4 “En nuestro país, y parece que es un fenómeno universal, el trabajo a domicilio se presta por mujeres que realizan, fundamentalmente, trabajos de confección. La industria textil, una de las más extendidas, ha integrado formas de auténtica explotación de ese tipo de trabajo”. (DE BUEN, *op. cit.*, p. 509).

5 “O trabalho a domicílio, que de início se limitava ao setor industrial, com o passar dos anos acabou por se estender também ao setor de serviços, em atividades como a preparação de publicidade, a mecanografia, a revisão de originais, a tradução de textos e a informática”.

A ampla disseminação desta modalidade de labor é comprovada através da adoção, pela Organização Internacional do Trabalho, de uma Convenção específica a respeito, a saber, a de número 177, que foi aprovada em 1996 e teve vigência a partir de abril de 2000.⁶

Para Néstor de Buen, as principais dificuldades específicas relativas ao trabalho a domicílio seriam: o isolamento do trabalhador, a carência de organização sindical, a quase inexistência de atuação efetiva dos órgãos administrativos de inspeção laboral, tudo isso podendo facilmente conduzir, na prática, a uma exploração desmedida do empregado.⁷ De outro

.....
(BARROS, *op. cit.*, p. 321).

6 Seu conteúdo está disponível no sítio <http://www.ilo.org/>, acesso realizado em 27/07/2017. Conquanto tal convenção tenha sido ratificada por apenas 10 países (dentre os quais não está o Brasil), vale a pena conferir a redação de seu artigo 1º, que a seguir se reproduz, na versão oficial em idioma espanhol: "Art. 1. A los efectos del presente Convenio: (a) la expresión **trabajo a domicilio** significa el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza: (i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador; (ii) a cambio de una remuneración; (iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales; (b) una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará trabajador a domicilio a los efectos del presente Convenio por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual"; (c) la palabra **empleador** significa una persona física o jurídica que, de modo directo o por conducto de un intermediario, esté o no prevista esta figura en la legislación nacional, da trabajo a domicilio por cuenta de su empresa".

7 *Op. cit.*, p. 509: "El principal argumento en contra del trabajo a domicilio se encuentra en que por su clandestinidad, difícilmente puede ser objeto de un control eficaz, lo que evidentemente se presta a la explotación desmedida de quienes lo ejecutan, por parte

lado, esta modalidad de prestación de servicios teria como vantagens a economia de tempo para o trabalhador, o que lhe possibilitaria incrementar sua produtividade, ademais do virtual fortalecimento dos vínculos familiares.

Como se verá a seguir, estas mesmas características foram, em maior ou menor medida, intuitivamente transpostas para a figura do que hoje se denomina ou se conhece por *teletrabalho*.

3. Teletrabalho ou trabalho a distância: a face contemporânea do trabalho a domicílio

Parece bastante claro que o teletrabalho consubstancia uma *genuína derivação* da figura tradicional do trabalho a domicílio.⁸ Aliás, um exame superficial dos ordenamentos positivos que cuidam do tema já denuncia claramente tal fato,⁹ fazendo-o inclusive de uma maneira que se poderia classificar como *didática*.

Assim é que, na CLT, a redação conferida ao seu artigo 6º pela Lei 12.551 de 2011,¹⁰ expressamente iguala o trabalho executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, esclarecendo, ainda, em seu parágrafo único,

.....
de sus patrones".

8 Segundo Gustavo Gauthier, o teletrabalho desenvolvido no domicílio do empregado seria mesmo a "forma clássica de teletrabalho" (*op. cit.* p. 22).

9 Alice Monteiro de Barros registra que, para alguns autores, o teletrabalho representaria o "renascimento do trabalho a domicílio" (*op. cit.* p. 327).

10 "Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio".

que os “meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”.

Idêntico fenômeno se passa no âmbito do direito laboral mexicano, onde a redação atual conferida ao artigo 311 da Lei Federal do Trabalho prescreve que será considerado trabalho a domicílio aquele realizado a distância mediante a utilização de tecnologias de informação e comunicação.¹¹ Tal também se passou na Espanha,¹² onde o artigo 13 do Estatuto dos Trabalhadores, que primitivamente se reportava ao “contrato de trabalho a domicílio”, foi modificado em ordem a referir-se ao “trabalho a distância”.

Quanto aos elementos que conceituariam tal figura, Gustavo Gauthier, em estudo pormenorizado sobre o tema, afirma que é possível “constatar la existencia simultánea de dos factores que se repiten en casi todos los casos: la posición distante del trabajador respecto de la sede de la empresa y la utilización por éste de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación para

11 “Art. 311.- Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por el, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo.

Será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación.

Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en este artículo se regirá por las disposiciones generales de esta Ley”.

12 Impende registrar que, tanto no caso mexicano quanto no espanhol, a legislação, quanto a este aspecto específico, foi atualizada no ano de 2012, por ocasião das reformas empreendidas naqueles países (na Espanha em 06/07/2012 e, no México, em 30/11/2012).

desarrollar el trabajo”.¹³

De sorte que o teletrabalho requer, para sua *configuración plena*, dois pressupostos ou *requisitos básicos e cumulativos*: a realização do labor longe da sede patronal – conquanto não necessariamente na residência ou no domicílio do trabalhador - com a utilização, para tanto, de tecnologias atuais de informação e comunicação.

Por outro lado, e como já adiantado acima, as vantagens e desvantagens do teletrabalho, naquilo que ao empregado interessa, em tudo se equiparam àquelas já identificadas para o trabalho a domicílio. Assim, como anota Alice Monteiro de Barros, a principal vantagem, para o trabalhador, estaria em uma maior flexibilidade ou melhor mobilidade de sua jornada.¹⁴ Já as principais desvantagens¹⁵ seriam o isolamento do trabalhador, que se vê impossibilitado de interagir com seus colegas; ausência de uma carreira e da possibilidade de promoções; baixos níveis de proteção sindical e administrativa; e a possibilidade de conflitos familiares em virtude da confusão entre o tempo livre e o tempo de trabalho.

13 *Op. cit.*, p. 21. Neste mesmo sentido se posicionam os doutrinadores chilenos Sergio Gamonal Contreras e Caterina Guidi Moggia, para quem os teletrabalhadores são “aquellos trabajadores contratados para prestar servicios preferentemente fuera del sitio o lugar de funcionamiento de la empresa, utilizando medios informáticos o de telecomunicaciones” (GAMONAL CONTRERAS, Sérgio. GUIDI MOGGIA, Caterina. *Manual de contrato de trabajo*. 3ª edição revisada e atualizada. Santiago: Legal Publishing, 2012, p. 133).

14 “A principal vantagem do apontada em favor do trabalhador é a flexibilidade de horário capaz de facilitar-lhe a conciliação das atividades profissionais com os encargos familiares. Em consequência, o teletrabalho poderá ser um meio propício à melhora da qualidade de vida do trabalhador, desde que ele consiga distinguir entre tempo de trabalho e tempo livre” (*op. cit.*, p. 329. O destaque é nosso).

15 *Idem*.

4. O teletrabalho na Lei 13.467/17

4.1 – Molduragem geral

Procederemos agora a um exame de cada qual dos artigos introduzidos na CLT pela Lei 13.467/17. E o primeiro dispositivo a examinar é o artigo 62, que ganha um *preceito suplementar* (inciso III), em que se esclarece que o empregado inserido no regime de teletrabalho não estará sujeito às regras ordinárias de duração de jornada. Equipara-se, pois, para este efeito, o labor a distância àquele realizado externamente (inciso I) e ao desempenhado pelos empregados exercentes de *cargo de gestão* (inciso II).

Não se trata, a rigor, de uma novidade.

Como vimos acima, o trabalho realizado fora do alcance direto do empregador, historicamente desafiou, pela sua natureza, inclusive a caracterização mesma do liame empregatício.

Com o tempo, o desenvolvimento ou o aprimoramento da ideia de subordinação - que se despegou de sua *feição clássica*, passando a incorporar um *matiz estrutural* - venceu essa barreira. Neste sentido, aliás, foi a direção assumida pela redação conferida em 2011 ao artigo 6º da CLT.

Porém, aceitar a presença de um contrato de trabalho não implica forçosa e igualmente assumir-se a assimilação de todos os seus *requisitos usuais*, notadamente a imposição de uma jornada fixa ou rigorosamente delimitada. Como oportunamente adverte Mauricio Godinho Delgado, “a circunstância de a lei permitir o enquadramento no pressuposto da *subordinação* dessas situações novas de prestação de serviços em *home-offices* e também em dinâmicas de *teletrabalho* (...) não confere automático fôlego para se concluir pelo império

de minucioso sistema de controles de horários durante a prestação laborativa”, tratando-se, assim, de “conceitos e extensões distintos”¹⁶, ilação essa, ademais, bem demonstrada pelo aresto abaixo:

EMENTA: HOME OFFICE - AUSÊNCIA DE FISCALIZAÇÃO E CONSEQUENTE CONTROLE DE JORNADA - INCIDÊNCIA DE EXCEÇÃO LEGAL. O sistema de trabalho conhecido como home office é juslaboralmente bem aceito e já está até regulamentado, por meio da Lei 12.551/11, que alterou o artigo 6º/CLT. O atual padrão normativo visa equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Nessa ordem de ideias, não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado à distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. Demonstrada na vertente hipótese a ausência de fiscalização da jornada praticada, além de livremente organizadas pelo trabalhador as atividades externas realizadas, ou em sistema de home office praticadas, incide a exceção expressa no art. 62, inciso I, da CLT. Executado o labor fora do alcance de controle do empregador, não faz jus o obreiro às horas extras

16 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do Trabalho*. 16ª edição, revista e ampliada. São Paulo: LTr, 2017, p. 1025. Grifos no original.

postuladas. (TRT da 3.^a Região; Processo: 0000727-42.2013.5.03.0018 RO; Data de Publicação: 21/09/2015; Disponibilização: 18/09/2015, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 132; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator: Convocado Vitor Salino de Moura Eca; Revisor: Maria Lucia Cardoso Magalhaes).

Assim, o que o legislador aqui efetuou foi, essencialmente, incorporar uma *tendência natural*: admitir-se sim a *existência formal* de uma relação de emprego juridicamente protegida, mas com restrição no concernente ao direito à percepção de horas extras, o qual estaria, a princípio, excluído.¹⁷ Cuida-se de uma opção que também está explicitamente adotada pelo ordenamento chileno, conforme se constata pelo exame do artigo 22 do Código

17 Conforme tivemos oportunidade de registrar em outra ocasião (TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. *Dias de repouso e comemoração*. EJUD-15, Estudos Jurídicos - Ano 1 - V. 1 - Nº 1 - junho – 2003. Disponível em: <http://portal.trt15.jus.br/web/biblioteca/estudos-juridicos>, acesso em 02/08/2017), a exclusão do trabalhador a distância das regras ou limitações gerais da duração do trabalho é um tema antigo e universal. Na Venezuela, por exemplo, em uma decisão datada de 10/03/1950, a jurisprudência negou o direito à remuneração do repouso semanal tanto aos empregados que prestavam serviços em seus domicílios quanto aos vendedores viajantes, sob o argumento de não estar a assiduidade dos mesmos sujeita a fiscalização patronal. No dizer da fundamentação do acórdão, para tais modalidades de labor não haveria “horas de entrada y salida, ni superiores que lo vigilen, ni esas pequeñas y múltiples contrariedades que son propias de los que trabajan fuera de su casa.” (conforme CALDERA, Rafael – *Derecho Del Trabajo*, 2^a edição, 3^a reimpressão, tomo I, Buenos Aires, Lima, Rio de Janeiro, Caracas, Montevideo, México, Barcelona e Bogotá, Livraria El Ateneo Editorial, 1972 páginas 477/478). Para o jurista venezuelano, tal ilação seria injusta quanto ao trabalhador a domicílio, para quem o nível ou o volume da produção serviria como uma sorte de *control patronal indirecto*, pressionando destarte o empregado a produzir sempre o máximo possível.

do Trabalho daquele país,¹⁸ e, ainda que de modo algo mais temperado, pelo ordenamento português (Código do Trabalho, artigo 218).¹⁹

Sem embargo, como se está aqui diante de uma *regra de exceção* – até porque, afinal, os limites estabelecidos para a duração do trabalho gozam de *respaldo constitucional* -

18 É o seguinte o inteiro teor do dispositivo em apreço (destaque nosso):

“Art. 22. La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales.

Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados de acuerdo con este Código para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos; los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento.

También quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que se desempeñen a bordo de naves pesqueras.

Asimismo, quedan excluidos de la limitación de jornada, los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones.

La jornada de trabajo de los deportistas profesionales y de los trabajadores que desempeñan actividades conexas se organizará por el cuerpo técnico y la entidad deportiva profesional correspondiente, de acuerdo a la naturaleza de la actividad deportiva y a límites compatibles con la salud de los deportistas, y no les será aplicable lo establecido en el inciso primero de este artículo.

19 “Artigo 218.º Condições de isenção de horário de trabalho. 1 - Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações: *a)* Exercício de cargo de administração ou direção, ou de funções de confiança, fiscalização ou apoio a titular desses cargos; *b)* Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites do horário de trabalho; *c)* **Teletrabalho e outros casos de exercício regular de atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico.** 2 - O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho pode prever outras situações de admissibilidade de isenção de horário de trabalho”.

sua incidência apenas poderá ser admitida quando estejam rigorosamente preenchidos todos os requisitos que o legislador estabeleça como informadores dessa modalidade de labor. Faltando que seja qualquer um deles, incidirão, *ipso facto*, as *regras gerais* previstas pelo Capítulo II do Título II da CLT.

4.2 – Molduragem específica

Os parâmetros definidores do regime de teletrabalho estão identificados nos artigos 75-A a 75-E da CLT, examinados a continuação.

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

“Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho”.

Como claramente se denota, o legislador ateve-se aqui aos *requisitos centrais* universalmente aceites para a configuração do teletrabalho: **a)** prestação de serviços fora do centro de atividade patronal; **b)** mediante a utilização de tecnologias de informação e comunicação. É este o mesmo critério adotado pelo legislador português, consoante se extrai do artigo 165 do respectivo Código do Trabalho, segundo o qual “considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação

jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação”.

O *aspecto fundamental* a considerar-se aqui tem a ver com a *intensidade do labor* assim realizado: deverá a mesma ser *preponderante*. Significa isto dizer que, ainda quando o empregado trabalhe com frequência em tal regime, ele estará juridicamente desvirtuado se não houver uma *clara prevalência* diante das tarefas desempenhadas sob *controle patronal direto ou presencial*. O legislador brasileiro foi, neste particular, mais incisivo – ou restritivo – que o legislador português. Bem por isso, tratou de expressamente esclarecer que a *presença circunstancial* do empregado no estabelecimento empresarial, só por si, não desnaturaria o regime de teletrabalho. Logo, *a contrario sensu*, se tal presença assumir uma *índole intensa ou cotidiana*, sim haverá a *inevitável descaracterização* deste regime.

A inferência acima faz todo sentido quando se consideram, ademais, os *perigos naturais* que o regime de teletrabalho apresenta, ainda quando regularmente observado. Como com propriedade adverte Gustavo Gauthier:

“El riesgo en este sentido, puede consistir en la falta de separación de las fronteras entre el tiempo de trabajo y de no trabajo, fundamentalmente cuando el teletrabajo se cumple desde el hogar, cuando los trabajadores inmersos en su actividad profesional se muestran incapaces de hacer la distinción entre actividad productiva y tiempo libre. Así lo que parece una gran virtud – la autonomía en la gestión del tiempo de trabajo –, puede convertirse en un gran defecto si al teletrabajador no se le permite o no es capaz de poner límites a lo que puede

constituir una invasión a su vida privada”.²⁰

Vale marcar e realçar que, do mesmo modo que a presença habitual do empregado ao estabelecimento do empregador, a existência de um *control e efetivo da jornada* daquele igualmente induzirá à descaraterização do regime. É que, se a jornada do trabalhador for supervisionada pelo empregador, a *coluna vertebral* dessa modalidade de labuta – a saber, a *autonomia organizacional* do trabalhador – restará quebrantada.

Logo, não haverá razão lógica ou ponderosa apta a afastá-lo das regras gerais de duração do trabalho. Tal é a lição de Alice Monteiro de Barros, cujo pertinência se nos afigura irrefragável, mesmo sob a égide da nova legislação:

“É possível, entretanto, aplicar ao teletrabalhador as normas sobre jornada de trabalho, quando estiver em conexão permanente com a empresa que lhe controla a atividade e o tempo de trabalho mediante a utilização de um programa informático, capaz de armazenar na memória a duração real da atividade, dos intervalos, ou o horário definido pela exigência dos clientes do empregador, sem que o teletrabalhador tenha liberdade para escolher as horas que pretende trabalhar ao dia”.²¹

20 *Op. cit.* p. 40.

21 *Op. cit.*, p. 333. Neste mesmo diapasão se manifestam os professores Sergio Gamonal e Caterina Guidi que, ao comentarem a normativa chilena, esclarecem que se presume estar o trabalhador afeto à jornada normal de trabalho quando “el empleador a través de un superior jerárquico, ejerza una supervisión o control funcional y directo sobre la forma y oportunidad en que el trabajador desarrolla los servicios convenidos, entendiéndose que no existe tal funcionalidad cuando este último entrega solamente resultados de sus gestiones y se reporta de manera esporádica, especialmente si desarrolla sus labores en regiones distintas a la del

“Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. § 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. § 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.”

Deste dispositivo se extrai que a validade do regime de teletrabalho estará condicionada a sua pactuação mediante a forma escrita. Não terá eficácia, por conseguinte, o ajuste apenas verbal ou tácito. A forma escrita, aliás, é igualmente a adotada pelos ordenamentos mexicano (Lei Federal do Trabalho, artigo 318),²² português (Código do Trabalho, art. 166.5)²³ e espanhol

.....
domicilio del empleador” (*op. cit.*, p. 134. O destaque é nosso).

22 **“Art. 318.-** Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito. Cada una de las partes conservará un ejemplar y el otro será entregado a la Inspección del Trabajo. El escrito contendrá: I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón; II. Local donde se ejecutará el trabajo; III. Naturaleza, calidad y cantidad del trabajo; IV. Monto del salario y fecha y lugar de pago; y V. Las demás estipulaciones que convengan las partes”.

23 **“Art.166.5-O** contrato está sujeito a forma escrita e deve conter: **a)** Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes; **b)** Indicação da atividade a prestar pelo trabalhador, com menção expressa do regime de teletrabalho, e correspondente retribuição; **c)** Indicação do período normal de trabalho; **d)** Se o período previsto para a prestação de trabalho em regime de teletrabalho for inferior à duração previsível do contrato de trabalho, a atividade a exercer após o termo daquele período; **e)** Propriedade dos instrumentos de trabalho

(Estatuto dos Trabalhadores, artigo 13.2).²⁴ E não bastará a mera previsão de que o trabalho será desempenhado em tal modalidade: mister outrossim se fará a *especificação consistente* das atividades ou tarefas que por meio dele se objetivará atingir. Não sendo as mesmas devidamente identificadas, nulo será o ajuste, com a consequente submissão do empregado ao regime geral de duração do trabalho. Igual efeito ocorrerá se, na prática, as atividades executadas forem outras que não aquelas prévia e formalmente estipuladas.

As disposições contidas nos parágrafos primeiro e segundo merecem um comentário específico: nelas se denota uma evidente *dissintonia* entre a adoção póstuma do teletrabalho e a sua eventual reversão para o regime presencial, na medida em que somente para a primeira se exige a concordância do empregado.

Conquanto, em um primeiro exame, possa parecer estar-se diante de uma questionável modulação da regra geral preconizada pelo artigo 468 da CLT,²⁵ fato é que esta diferenciação tem sua lógica, ao marcar que, no *contexto indicado*, o regime de teletrabalho será uma modalidade laboral de exceção. Assim, para

.....
bem como o responsável pela respetiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização; f) Identificação do estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência fica o trabalhador, bem como quem este deve contactar no âmbito da prestação de trabalho”.

24 “Art.13.2. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.4 para la copia básica del contrato de trabajo”.

25 No ordenamento português, ambas as situações demandam a existência de acordo entre o trabalhador e seu empregador (Código do Trabalho, artigo 166).

passar-se do regime ordinário para o regime de exceção, será necessária a aquiescência do trabalhador, presumindo-se, na situação inversa, uma mera ou natural exteriorização do poder diretivo do empregador, visto que, então, apenas se estará reestabelecendo a *forma normal* da prestação de serviços. Nada obstante, tal exercício unilateral do poder de comando patronal somente fará sentido quando se encontre satisfatoriamente escorado em razões de ordem fática organizacional, sob pena de cometimento de ato ilícito na modalidade de *abuso de direito* (Código Civil, artigo 187),²⁶ passível, por conseguinte, de correção pela via judicial. Por outro lado, claro está que o empregador não terá essa prerrogativa no contrato de teletrabalho puro, ou seja, quando a prestação de serviços desde sempre se haja consumado mediante tal modalidade. Aí, eventual transformação do modo de labor terá de obrigatoriamente passar pelo crivo da regra geral prevista pelo artigo 468 da CLT, é dizer, haverá de forçosamente contar com a concordância do trabalhador.

“Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.”

Sabe-se que, mercê do regramento

.....
26 “Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costume”.

preliminar constante do artigo 2º da CLT, ao empregador incumbem o ônus e os riscos do empreendimento. Logo, o dispositivo ora em comento somente pode ser interpretado no sentido de que, a rigor, todas as despesas referentes à aquisição, uso ou manutenção dos equipamentos necessários à consecução do trabalho correm sob *responsabilidade patronal*.²⁷

Poderá sim ocorrer que o empregado, por sua conta ou iniciativa, adquira o material necessário, bem como arque com os gastos referentes à sua preservação; mas tais despesas deverão, obrigatoriamente, ser objeto de reembolso oportuno e integral pelo empregador, sob pena de configurar-se *redução salarial indireta*. Tal reembolso somente poderá ser dispensado em caso de *dolo ou culpa* do empregado (como ocorreria, por exemplo, com a danificação intencional do equipamento, sua manutenção ruínosa ou, ainda, a aquisição de material manifestamente impróprio ou inadequado para o labor), neste último caso,

27 Esta é, aliás, a referência que se colhe do Código do Trabalho Português, cujo artigo 168 dispõe que “na falta de estipulação no contrato, presume-se que os instrumentos de trabalho respeitantes a tecnologias de informação e de comunicação utilizados pelo trabalhador pertencem ao empregador, que deve assegurar as respetivas instalação e manutenção e o pagamento das inerentes despesas”. Não parece razoável concluir que mediante previsão contratual se possa transportar ao empregado todos os custos, mas sim, apenas, que este poderá, eventualmente, ter instrumentos de trabalho próprios, o que porém se dará por exceção, cabendo ainda ao empregador, via de regra, pagar as despesas de instalação e manutenção. Evidência disso é que este mesmo artigo deixa patenteada a responsabilidade do empregado em “observar as regras de utilização e funcionamento dos instrumentos de trabalho que lhe forem disponibilizados”, bem como seu dever de não “dar aos instrumentos de trabalho disponibilizados pelo empregador uso diverso do inerente ao cumprimento da sua prestação de trabalho”.

mediante previsão contratual expressa, nos termos daquilo que prescreve e autoriza o parágrafo primeiro do artigo 462 da CLT.

“Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho”. Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.”

O preceito em foco estipula uma *tímida* – ou quase *inócua* - norma de medicina e segurança no trabalho. Se sua consecução pouco ou nada significará em termos de exonerar o empregador de responsabilidade trabalhista e previdenciária por conta de eventuais infortúnios que acometam o empregado em regime de teletrabalho, sua ausência ou descumprimento sim representará forte indício de negligência patronal, dada a manifesta simplicidade da medida.

Os ordenamentos comparados, nesta dimensão, são claramente mais cuidadosos: assim, em Portugal, preconiza a legislação que o empregador “deve evitar o isolamento do trabalhador, nomeadamente através de contactos regulares com a empresa e os demais trabalhadores” (CT, art. 169.3), e, ainda, “respeitar a privacidade do trabalhador e os tempos de descanso e de repouso da família deste, bem como proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico” (art. 170.1); na Espanha, a normativa correspondente prescreve que “Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995,

de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo” (ET, art. 13.4); e, no México, o artigo 330, inciso VI, da Lei Federal do Trabalho estabelece como um *dever especial* dos inspetores do Trabalho a atribuição de praticar “visitas en los locales donde se ejecute el trabajo, para vigilar que se cumplan las disposiciones sobre higiene y seguridad”.

5. Omissões relevantes

Ao menos dois pontos importantes deixou o legislador nacional de disciplinar de forma específica: a igualdade de condições para a promoção funcional do teletrabalhador e a garantia de sua tutela ou representação sindical.

No exame dos preceitos comparados, denota-se uma explícita preocupação em garantir ao trabalhador a distância os mesmos direitos que os demais empregados quanto à progressão na carreira, como se pode verificar pelo exame do segundo parágrafo do item 3 do artigo 13 do Estatuto dos Trabalhadores, a seguir reproduzido:

“El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo”.

Também é essa a orientação assumida pelo Código do Trabalho de Portugal, conforme dicção atribuída ao seu artigo 169.1, cuja primeira parte prescreve que o “trabalhador

em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, nomeadamente no que se refere a formação e promoção ou carreira profissionais”.

Quanto à tutela sindical, é também no direito ibérico que se encontram as disposições mais relevantes: o artigo 13.5 do ET espanhol prescreve que “ Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la presente Ley. A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa”.²⁸ Já o artigo 171 do CT português dispõe de quatro incisos regulamentando essa questão, inclusive ostensivamente fomentando a utilização dos próprios meios de comunicação imanentes ao teletrabalho para efeito de interação sindical:

“Art. 171 - 1 - O trabalhador em regime de teletrabalho integra o número de trabalhadores da empresa para todos os efeitos relativos a estruturas de representação coletiva, podendo candidatar-se a essas estruturas. **2** - O trabalhador pode utilizar as tecnologias de informação e de comunicação afetas à prestação de trabalho para participar em reunião promovida no local de trabalho por estrutura de representação coletiva dos trabalhadores. **3** - Qualquer estrutura de representação coletiva dos trabalhadores pode utilizar as tecnologias

28 Como explica Aránzazu de las Heras Garcia, “La incorporación del teletrabajo en la empresa, en cuanto supone un cambio organizativo, hace necesaria la participación de los interlocutores sociales en su implantación (art. 64.1 del Estatuto de los trabajadores (ET)), especialmente para que este sistema no sea utilizado por el empresario como un medio para ampliar jornadas, reducir salarios o evadir el cumplimiento de las normas de prevención”/n Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO Volumen 5, núm. 2, abril-junho de 2017, versão eletrônica.

referidas no número anterior para, no exercício da sua atividade, comunicar com o trabalhador em regime de teletrabalho, nomeadamente divulgando informações a que se refere o n.º 1 do artigo 465.º **4** - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 2 ou 3”.

De toda sorte, é incontestável que, em vista das disposições contidas no art. 7º, inciso XXXII,²⁹ e artigo 8º, inciso III,³⁰ da CRFB, prejuízo algum poderão sofrer tais trabalhadores quanto aos tópicos em questão, consubstanciando dever do empregador garantir-lhes tanto a isonomia em termos de carreira quanto o adequado acesso à representação sindical.

6. Conclusão

O *teletrabalho* representa um *desdobramento tecnológico* da histórica e conhecida figura do *trabalho a domicílio*.

Da mesma forma que seu “parente” mais velho, o teletrabalho teve de vencer o obstáculo de ser enquadrado como uma atividade autónoma. Superada esta fase, passou desde logo ao patamar jurídico subsequente, que tem a ver com a conquista ou assimilação das normas referentes à duração do trabalho.

As modificações a tal respeito introduzidas pela Lei 13.467 são concernentes a esta etapa. Seu mote é classificar o teletrabalho como, em regra, infenso à submissão às regras específicas de modulação da jornada laboral. Não existe nisso, a rigor, surpresa ou novidade; era, ao revés, intuitivo que algo assim ocorresse.

29 **Art. 7º, XXXII** - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

30 **“Art. 8º, III** - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”.

Mas, por que se trata de uma *disposição de exceção*, apta inclusive a virtualmente colidir com normas de hierarquia constitucional, sua interpretação e aplicação deve ser *restrita e comedida*, sob pena de *plena e imediata descaracterização* do regime de teletrabalho. A comunidade jurídica e laboral haverá de estar, portanto, cuidadosamente atenta aos limites e circunstâncias fáticas de cada caso ou situação concreta, pois que deles fundamentalmente dependerá a viabilidade, ou não, da modalidade de labor que ora se prenuncia.

Bibliografia

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 6ª edição, revista e atualizada. São Paulo: LTr, 2010.

DE BUEN L. *Derecho del trabajo*. Tomo II. 19ª edição atualizada. México: Editorial Porrúa, 2005.

DE LAS HERAS GARCÍA, Aránzazu. *Relaciones colectivas y teletrabajo*. In Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO Volumen 5, núm. 2, abril-junho de 2017, versão eletrônica.

DEL REY GUANTER, Salvador (diretor). AGOTE EGUIZÁBAL, Rubén. GALA DURÁN, Carolina. LUQUE PARRA, Manuel (coordenadores). *Estatuto de los trabajadores, comentado y con jurisprudencia*. 2ª edição. Madrid: La Ley, 2007.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do Trabalho*. 16ª edição, revista e ampliada. São Paulo: LTr, 2017.

GAMONAL CONTRERAS, Sérgio. GUIDI MOGGIA, Caterina. *Manual de contrato de trabajo*. 3ª edição revisada e atualizada. Santiago: Legal Publishing, 2012.

GAUTHIER, Gustavo. *Teletrabajo: introducción al estudio del régimen jurídico laboral*. Montevideo: FCU, 2006.

TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. *Dias de repouso e comemoração*. EJUD-15, Estudos Jurídicos - Ano 1 - V. 1 - Nº 1 - junho – 2003. Disponível em: <http://portal.trt15.jus.br/web/biblioteca/estudos-juridicos>, acesso em 02/08/2017.

O TELETRABALHO NA LEI 13.467/17 (REFORMA TRABALHISTA): UMA REGULAMENTAÇÃO EM DESACORDO COM AS EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS

Juliana Teixeira Esteves

Carlo Cosentino Filho

Resumo: O presente artigo tem como objetivo demonstrar o evidente descompasso entre a regulamentação do teletrabalho promovido pela reforma trabalhista e as evidências empíricas da sociedade do trabalho. Enquanto busca-se legitimar a inclusão do teletrabalhador nas exceções do art. 62 da CLT, sob o argumento de que a subordinação jurídica é atenuada pelos meios telemáticos, verifica-se que ela, contrariamente, é cada vez mais forte e exacerbada através dos novos meios tecnológicos e comunicacionais. A revolução informacional subverteu o paradigma capitalista fordista, e nesse cenário surgiram novos atores que protagonizam o jogo de forças entre o capital e o trabalho. Demonstra, a partir das evidências empíricas e analíticas produzidas pela Teoria Social Crítica, o impacto do desenvolvimento tecnológico nas relações individuais de trabalho, e a ascensão do trabalho imaterial, a condição de mola propulsora da sociedade contemporânea.

Para se afastar das ambivalências contidas nas propostas da doutrina clássica, aponta para a necessidade de se articular a produção legislativa sobre o tema as evidências empíricas extraídas do tecido social, e não, simplesmente alterar a lei em busca de beneficiar categorias específicas.

Abstract: This article aims to demonstrate the evident mismatch between the regulation of telework promoted by the labor reform and the empirical evidence of the labor society. While seeking to legitimize the inclusion of the teleworker in the exceptions of art. 62 of the CLT, on the grounds that legal subordination is mitigated by telematic means, it is found that, on the contrary, it is increasingly strong and exacerbated through new technological and communicational means. The information revolution has subverted the Fordist capitalist paradigm, and in this scenario new actors have emerged who play the game of forces between



Juliana Teixeira Esteves

Professora Adjunta da graduação e Pós-Graduação Faculdade de Direito do Recife da UFPE . Presidente da Academia Pernambucana de Direito do trabalho. Vice Presidente do Instituto Ítalo Brasileiro de Direito do trabalho.



Carlo Cosentino Filho

Doutor em Direito. Pesquisador do GP Direito do Trabalho e Teoria Social Crítica/ UFPE integrante do Membro da Renapedts - Rede Nacional de Pesquisas e Estudos em Direito do Trabalho e da Seguridade Social.. Advogado e professor.

capital and labor. It demonstrates, from the empirical and analytical evidences produced by the Critical Social Theory, the impact of technological development on individual work relations, and the rise of immaterial work, the propulsive force of contemporary society. In order to distance itself from the ambivalences contained in the proposals of classical doctrine, it points to the need to articulate the legislative production on the subject of the empirical evidence extracted from the social fabric, not simply to change the law in order to benefit specific categories.

Palavras-chave: reforma trabalhista; teletrabalho; subordinação; direito a desconexão

Key-words: labor reform; telecommunting; subordination; right to disconnect

Sumário: Introdução. 1. A Teoria da Informação e da Comunicação no Direito Individual do Trabalho. 2. A versão doutrina jurídico-trabalhista brasileira. 3. A versão da doutrina jurídico-trabalhista clássica estrangeira sobre às teorias da informação e da comunicação no direito individual e coletivo do trabalho – uma análise à luz do direito comparado. Aspectos da lei portuguesa. 4. Aspectos da doutrina francesa e a nova regulação do direito à desconexão. 5. A versão da doutrina latino-americana 6. Considerações finais.

Introdução

Engels, num texto intitulado de “Sobre o Papel do Trabalho na Transformação do Macaco em Homem” escrito em 1876, afirma que, em

certo ponto, o trabalho criou o ser humano tal como ele é (Engels, 2013, p. 13), já que o que o diferencia dos outros seres vivos é, inicialmente, o tipo de interação que promove com a natureza.

Seu processo de adaptação e seleção natural - à luz da teoria da evolução das espécies descrita por Darwin¹ -, o conduziu ao desenvolvimento da inteligência capaz de produzir instrumentos e ferramentas que auxiliaram e viabilizaram a sua defesa contra predadores, e de toda sorte de contingências de ameaças naturais. Neste itinerário da evolução da espécie, o homem aprende a dominar e a produzir o fogo; encontra utilidade na pele de animais para sua proteção contra o frio, o que vem a viabilizar a habitação de locais antes considerados inóspitos; constrói casas; apascenta e domestica animais e, assim, domina a natureza.

O *trabalho* é entendido como condição básica e fundamental à existência humana. É inerente a ela e, em sendo assim, é possível observá-lo até mesmo antes da formação das próprias civilizações, passando pelas sociedades escravocratas, feudais e pré-capitalistas. Ocorre que, o advento da modernidade, inaugurada com a Revolução Industrial, impõe uma nova configuração social, inédita, própria do novo

1 “Vemos, pois, que a mão não é apenas o órgão do trabalho; é também produto dele. Unicamente pelo trabalho, pela adaptação a novas e novas funções, pela transmissão hereditária do aperfeiçoamento especial assim adquirido pelos músculos e ligamentos e, num período mais amplo, também pelos ossos; unicamente pela aplicação sempre renovada dessas habilidades transmitidas a funções novas cada vez mais complexas foi que a mão do homem atingiu esse grau de perfeição que pôde dar vida, como por artes de magia, aos quadros de Rafael, às estátuas de Thorwaldsen e à música de Paganini” (Engels, 2013, pp. 15-16).

modelo de produção (capitalista), que fora capaz de separar o homem da sua própria força de trabalho, valorando-a e pondo à venda no mercado como um produto².

Como não há precedentes históricos da mercantilização da força de *trabalho*, este estudo adere à análise da modernidade do ponto de vista do *trabalho*, como pretende Postone (2014). Sem, contudo, desconsiderar sua condição fundamental à existência humana. Esclarecedora é a posição de Kurz sobre a questão:

Pois o trabalho como tal, considerado dessa forma seca e abstrata, não é nada supra-histórico. Em sua forma especificamente histórica o trabalho nada mais é do que a exploração econômica abstrata, em empresas, da força de trabalho humano e das matérias-primas. Nesse sentido, só faz parte da modernidade, e como tal foi aceito como pressuposto não questionado por ambos os sistemas conflitantes do pós-guerra, sem distinção (KURZ, 1996, p. 21).

A lógica aristotélica centrada no princípio

2 “La división del trabajo y sus frutos es, en consecuencia, una cuestión tan antigua como la humanidad misma. La división de las tareas entre los sexos, las generaciones y los grupos sociales, así como también la repartición de las riquezas así producidas, han sido, desde siempre, cuestiones decisivas para la organización de las sociedades. En este sentido, podría decirse que el derecho del trabajo nació con las primeras sociedades humanas. Pero esto implicaría prestar a nuestra noción moderna del trabajo una intemporalidad que no tiene. Entendida como un bien negociable, susceptible de ser medida en forma monetaria, independientemente de las cosas a las que se refiere o de las personas que hayan realizado el trabajo, la noción abstracta del trabajo es un producto de la ideología económica y se desarrolla en el siglo XVIII. El derecho del trabajo tiene, por cierto, una prehistoria, pero su historia se confunde con la del capitalismo” (SUPIOT, 2008, pp. 13-14).

da não contradição, afirma que uma coisa não pode ser e deixar de ser, ao mesmo tempo e sob o mesmo aspecto. Apesar da premissa não ter sido superada, a ética moderna precisou negá-la para viabilizar a produção através da exploração do trabalho humano³.

O modelo capitalista desafia o axioma filosófico ao creditar ao *trabalho* duas características ontologicamente antagônicas: autonomia e sujeição. Faculta-se ao empregado se sujeitar ao empregador, economicamente, socialmente, tecnicamente e até mesmo psicologicamente. Não faz sentido e não é verossímil⁴.

Na prática, os trabalhadores não têm experimentado a liberdade apregoada pelo modelo produtivo capitalista. A mão de obra utilizada inicialmente pelo capital consistia, em sua maioria, de camponeses que haviam sido privados das terras sobre as quais extraíam

3 “Impôs o trabalho-dever – glorificado, evangelizado -, instituído e experimentado pela moderna divisão social do trabalho assumiu, no Direito do Trabalho, o nome de trabalho livre e subordinado. Ele é produto da regulamentação normativo-coercitiva da ética moderna e constitui um dos seus absolutos universais. Por isso, recepcionado e incorporado exatamente por quem deveria repudiar e rejeitar” (ANDRADE, 2014, p. 30).

4 “Havia nas cidades um grande contingente de trabalhadores livres: libertos das imposições feudais, mas também dos meios de produção necessários à sua sobrevivência. Para utilizar essa mão de obra abundante, mas sob a aparência de total liberdade, engendrou-se o trabalho assalariado. O ex-camponês ou ex-artesão poderia se tornar um operário, trabalhando nas nascentes fábricas em troca de uma remuneração, com a qual poderia adquirir no mercado os bens e serviços necessários à sua subsistência. Se à primeira vista o novo sistema conferia uma liberdade maior do que os anteriores – pois os escravos e os servos eram obrigados a trabalhar para os seus senhores – na verdade essa liberdade era mais aparente do que real. Sem a terra para cultivar e sem as ferramentas do trabalho artesanal, a escolha consistia em trabalhar como operário ou morrer de fome” (PORTO, 2009, p. 23).

os recursos de subsistência, em razão do movimento de cercas, responsável pela aplicação do modelo de produção industrial na agricultura⁵.

Incapazes de produzir em seus pequenos lotes, se viram obrigados a abandoná-los para buscar melhores condições de vida nas cidades. Sem opção, portanto, não se pode dizer que eles optaram livremente por um novo estilo de vida. Apesar dessa constatação fática, a abstração jurídica estava elaborada. O sistema obrigou - e continua obrigando até os dias de hoje -, os indivíduos a exercerem a sua liberdade através de uma única alternativa de sobrevivência: a venda da sua força de trabalho ao capital, o que se estabelece nas condições determinadas pelas leis de mercado. Assim é que o trabalho assalariado se introjeta na ética moderna, como se o trabalhador, “para ser livre, devesse se transformar em escravo, ou seja, a *pessoa não tem a escolha de não ser livre, o capital obriga o trabalhador a ser livre, isto é, o capital disciplina o trabalhador para que ele reconheça a sua própria liberdade* (NAVES, 2014, p. 48).

5 Tudo isto, por sua vez, foi obtido pela transformação social e não tecnológica: pela liquidação (como o “Movimento das Cercas”) do cultivo comunal da Idade Média com seu campo aberto e seu pasto comum, da cultura de subsistência e de velhas atitudes não comerciais em relação à terra. Graças à evolução preparatória dos séculos XVI a XVIII, esta solução radical única do problema agrário, que fez da Grã-Bretanha um país de alguns grandes proprietários, um número moderado de arrendatários comerciais e um grande número de trabalhadores contratados, foi conseguida com um mínimo de problemas, embora intermitentemente sofresse a resistência não só dos infelizes camponeses pobres como também da pequena nobreza tradicionalista do interior (HOBSBAWM, 2013, p. 89-90)

A Teoria da Informação e da Comunicação no Direito Individual do Trabalho

A telemática⁶ é um bom exemplo de como o avanço tecnológico pode impactar as relações de trabalho. Ela alterou completamente a intensidade e o ritmo da divisão do trabalho nos diversos setores da economia⁷. Está presente em toda cadeia produtiva, inclusive em atividades laborais presenciais, onde as informações são trocadas através de computadores e *smartphones*, até mesmo entre trabalhadores que compartilham o mesmo espaço físico. Podem também se comunicar com outras equipes de trabalho em andares, bairros, cidades, países e até continentes diferentes. Tudo à distância de um clique.

A exploração do trabalho à distância alcança um novo patamar em razão da economia que ele representa para o capital. Basta disponibilizar ao trabalhador um computador com acesso à internet para tornar a sua presença física dispensável à grande parte das atividades produtivas. Assim, transfere-se à força de trabalho os custos que sempre foram próprios do empregador, tais como: água, luz, alimentação, transporte, manutenção das ferramentas de trabalho, etc.

Isso quando ainda o consideram empregado. Na maioria das vezes ele será

6 Telemática é a “ciência que trata da manipulação e utilização da informação através do uso combinado de computador e meios de telecomunicação” (FERREIRA, 1999, p.136)

7 Em razão disso, a França promulgou recentemente uma lei que obriga a desconexão dos empregados quando fora do horário de trabalho. A norma francesa demonstra bem a tendência pós-moderna da práxis laboral, e a necessidade de intervenção, para a redefinição do conceito da ética no ambiente de trabalho.

considerado um trabalhador autônomo ou parasubordinado⁸, como no caso Italiano. E assim, os direitos dos trabalhadores vão sendo restringidos, flexibilizados e desregulados.

A telemática faz parte do dia a dia da força de trabalho contemporânea em praticamente todas as zonas urbanas do mundo. Do ocidente ao oriente, desde países desenvolvidos até os em desenvolvimento. Já se demonstrou neste estudo os dados de pesquisas realizadas em 2009 pela Organização Não Governamental (ONG) *Market Analysis*, com 345 trabalhadores em nove capitais.

O serviço virtual era adotado por 23% dos funcionários do setor privado. E as microempresas eram as maiores utilizadoras do teletrabalho. Já havia 10,6 milhões de teletrabalhadores naquele ano no Brasil – em 2001 eram apenas 500 mil. (NASCIMENTO, 2011, p. 1013).

Por outro lado, a telessubordinação tem gerado dano às relações de trabalho quando é utilizada de forma inadequada, como o controle exacerbado dos empregados, obrigados a permanecerem constantemente conectados aos seus empregadores. Esta prática, obviamente, induz o desrespeito ao limite diário de horas de trabalho permitido por lei.

Os métodos de gerenciamento e vigilância do trabalho foram aperfeiçoados pelo capital através desta mesma tecnologia. É o avanço informacional a serviço do maior aproveitamento possível da força de trabalho. O fetiche da mais-valia é alimentado por uma infinidade de instrumentos que geram informações sobre o processo produtivo em

8 Sobre a parasubordinação vide ponto 2.3.1.3 deste estudo que trata dos “Aspectos da doutrina italiana” sobre as teorias da informação e da comunicação no Direito do Trabalho.

tempo real. A cobrança aumenta até o limite máximo de aproveitamento do trabalho, gerando doenças físicas e psicológicas.

Novos recursos, velhas práticas: um museu de grandes novidades da exploração do trabalho pelo capital. Consequência: Os números do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) evidenciam com clareza o aumento de Lesões por Esforços Repetitivos (LER) e Doenças Osteoarticulares Relacionadas ao Trabalho (DORT) em razão do trabalho desenvolvido através da utilização dos computadores, por exemplo. Também revelam que jamais se viu antes uma prevalência tão grande de doenças mentais relacionadas ao trabalho.

Evidências empíricas que demonstram a urgência do tema em estudo. A doutrina clássica ignora, a lei não regula, o judiciário não reconhece as doenças ocupacionais contemporâneas⁹.

A percepção dos impactos das novas tecnologias pela doutrina jurídico-trabalhista brasileira

O legislador brasileiro alterou o artigo 6º da CLT¹⁰, no sentido de adaptar a norma jurídica

9 De acordo com os dados fornecidos pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) os afastamentos provocados por transtornos mentais e comportamentais aumentaram de 612 em 2006 para 12.818 ainda em 2008. DATAPREV, SUB, Plano Tabular e SINTESE e (2009 a 2014). A Portaria/MS n.º 1.339 de 1999, define quais transtornos mentais e comportamentais podem ser relacionados ao trabalho, desde que haja nexos causal entre a moléstia e a atividade laboral.

10 A redação original do referido artigo era a seguinte: “Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego” (BRASIL, DECRETO-LEI N.º 5.452,

trabalhista à realidade da universalização da telemática nas relações sociais. Através da lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011 foram reconhecidos os efeitos jurídicos do poder diretivo do empregador exercido por meios telemáticos e informatizados, equiparando aquele exercido por meios pessoais e diretos. A norma passou a ter a seguinte redação:

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

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (BRASIL, 2011)

Reconheceu-se a existência da telessubordinação, ou seja, a possibilidade de o empregador exercer o principal elemento fático-jurídico da relação de emprego (a subordinação jurídica), mesmo não presencialmente, através de instrumentos de telecomunicação tais como telefones celulares, *smartphones*, *GPS*, etc. A regra se aplica para o trabalho exercido à distância pelo empregado, como o *home office*, mas não só a ele.

Pode-se dizer que a referida norma acordou a doutrina juslaboral brasileira para o estudo da teoria da informação e da comunicação nas relações de trabalho¹¹. Ela,

.....
1943).

11 O leitor sentirá falta de posicionamentos de

bem ou mal, enfrenta as questões da teoria da informação e da comunicação, ou pelo menos as tangencia, quando analisa a subordinação jurídica no contexto do novo art. 6º da CLT. Antes mesmo da revolução tecnológica, autores como Evaristo de Moraes Filho¹², observavam que os níveis de subordinação jurídica variavam em função da natureza material e imaterial da prestação do serviço.

Na sociedade industrial a diferenciação entre o trabalho material/produtivo e imaterial/improdutivo possuía maior relevância do que nos dias atuais onde a natureza material e imaterial do trabalho se imbricaram exigindo multifuncionalidade aos trabalhadores contemporâneos. Hoje, acrescenta-se a teoria da informação e da comunicação à análise da subordinação jurídica. Discute-se se o seu exercício é comprometido pelos meios telemáticos.

Maurício Godinho Delgado¹³ enfrenta

.....
autores da “velha guarda” do Direito do Trabalho tais como Russomano, Catharino, Americo Plá Rodriguez. Eles não viveram o capitalismo pós-fordista e não poderiam prever a sociedade da informação. Estão, portanto, escusados.

12 Evaristo de Moraes Filho cita o doutrinador italiano Riva Sanseverino, para explicar os diferentes níveis de subordinação jurídica, veja-se: “O conteúdo da subordinação própria à locação de serviços não é suscetível de uma determinação apriorística e geral, para valer para todas as inúmeras formas de contrato de trabalho subordinado. A subordinação do locador de serviços, que é encontrada na realidade, varia sobretudo de intensidade, passando de um máximo a um mínimo, segundo a natureza da prestação de trabalho, e à medida que se passa o trabalho prevalentemente material ao trabalho prevalentemente intelectual” (MORAS FILHO, 2014, p. 203).

13 O autor desenvolveu tese influente na doutrina e jurisprudência que relaciona com o objeto de estudo da presente tese. Trata-se da “subordinação estrutural” que, por razões metodológicas, é objeto da análise do presente estudo no item 2.1.1.2, onde se descreve a sua versão sobre as teorias da informação e da comunicação

as questões da teoria da informação e da comunicação, ao tratar da dimensão “estrutural” da subordinação jurídica, expressão cunhada por si, e que se refere a uma espécie do gênero subordinação jurídica que considera a “inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente sua dinâmica de organização e funcionamento” (DELGADO, 2014, p. 306).

Como este aspecto da subordinação, não pressupõe o recebimento de ordens diretas e específicas do superior hierárquico, bastando que o empregado esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade tomadora dos serviços, é possível identificar a existência de relação de emprego em situações antes não verificáveis.

Entende que o conceito de subordinação estrutural foi adotado na Lei n. 12.551/11, que alterou a redação do artigo 6º da CLT ao “considerar subordinados profissionais que realizem trabalho à distância submetidos a meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão”. E ressalta ainda a “elevada capacidade de adaptação do Direito do Trabalho aos desafios da cambiante sociedade e economia capitalistas” (DELGADO, 2014, p. 307-308).

A tese da subordinação estrutural é por ele aplicada nas relações de “trabalho no domicílio” e suas espécies (definidas por ele como: *home office* e o teletrabalho), as quais devem ser enquadradas como hipóteses suscetíveis à incidência do art. 62, I, da CLT¹⁴

.....
no direito coletivo do trabalho.

14 Vide redação do artigo 62 da CLT: “Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: I - os

– norma que considera o labor externo como sendo insuscetível de controle de jornada. Descreve as espécies da seguinte forma:

a) o tradicional trabalho no domicílio, há tempos existente na vida social, sendo comum a certos segmentos profissionais, como as costureiras, as cerzideiras, os trabalhadores no setor de calçados, as doceiras, etc; b) O novo trabalho no domicílio, chamado home-office, à base da informática, dos novos meios de comunicação e dos equipamentos convergentes; c) o teletrabalho, que pode se jungir ao home-office, mas pode também se concretizar em distintos locais de utilização dos equipamentos eletrônicos hoje consagrados (informática, internet, telefonia celular, etc.) (DELGADO, 2014, p. 944).

No que diz respeito ao impacto das novas tecnologias da informação e da comunicação nas relações individuais de trabalho, o autor identifica que, no cenário do trabalho contemporâneo, a exacerbação do poder diretivo do empregador, (i) na utilização de câmeras televisoras de segurança em banheiros; (ii) no controle de correspondências no ambiente laboral, e; (iii) no controle de correspondências eletrônicas e-mail (DELGADO, 2014, p. 670)

No controle de correspondências eletrônicas, defende a garantia do sigilo dos e-mails particulares do trabalhador, mesmo quando veiculados nos computadores da empresa, salvo autorização judicial, em conformidade com o inciso XII do artigo 5º da

.....
empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados” (BRASIL, DECRETO-LEI N.º 5.452, 1943).

CF (DELGADO, 2014, p. 671).

Critica a quebra de sigilo bancário de empregada de banco, ação que considera abusiva, em desrespeito à lei complementar nº. 105 de 2001 (DELGADO, 2014, p. 679).

Nos direitos intelectuais do trabalhador, indica que a regulamentação se procede por textos normativos próprios, que tratam dos direitos autorais, dos direitos da propriedade industrial e, finalmente, dos direitos relativos à criação e utilização de software programa de computação (DELGADO, 2014, p. 638).

Ao tratar do tema da duração do trabalho, demonstra que a utilização de *BIPs*, *paggers*, telefones celulares e outros instrumentos de comunicação fora do horário de trabalho pode caracterizar tempo de sobre aviso, nas situações em que o empregado é obrigado a restringir sua liberdade por estar “aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço” como reza o §2º do art. 244, da CLT. Diz o autor que, o avanço tecnológico tem propiciado situações nocivas que suscitam debates acerca da possibilidade de incidência da figura especial do tempo de sobreaviso. É o que se passa com a utilização, pelo empregado, fora do ambiente de trabalho, e aparelhos de comunicação telemática os ou informatizados, como *BIPs*, *paggers*, telefones celulares e equivalente — mecanismos que viabilizam, em princípio, seu contato imediato com empregador e conseqüentemente imediato retorno ao trabalho (DELGADO, 2014, p. 912).

Registra posição contrária, fundada em argumentos pertinentes, às teorias da informação e comunicação. Para ele, o instituto do sobreaviso impõe o pagamento de contraprestação ao empregado, uma vez

que a sua liberdade estaria contingenciada pela obrigação de “ficar em casa aguardando o chamado para o serviço enquanto que nos dias de hoje com a tais equipamentos o empregado não fica necessariamente preso na sua residência”. Conclui, essa abordagem, a exemplo de Alice Monteiro de Barros, citando a súmula 428 do TST¹⁵ (DELGADO, 2014, p. 913)

Alice Monteiro de Barros¹⁶ entende que esta subordinação pode se tornar ainda mais presente no mundo virtual. Ela alinhou-se ao entendimento de Maurício Godinho Delgado, no que diz respeito à ideia de subordinação estrutural, ou seja: o poder diretivo do empregador se apresenta através da sujeição dos seus empregados à dinâmica empresarial descentralizada, porém encadeada por uma hierarquia de redes interligadas¹⁷. Sob

15 Vide o teor da súmula 428 do TST: “SOBREAVISO APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso. II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso” (BRASIL, 2012).

16 Vide a análise da autora sobre o impacto das tecnologias da informação e da comunicação nas relações coletivas de trabalho no item 2.1.1.1 do presente estudo.

17 “A subordinação constitui, portanto, uma situação jurídica que possui graus diversos, apresentando-se menos intensa no trabalho a domicílio, que se desenvolve longe dos olhos do empregador. No trabalho a domicílio, descentraliza-se o processo produtivo, uma vez que o objeto da prestação do trabalhador vem em destaque não como resultado, mas como energia laborativa utilizada em função complementar e substitutiva do trabalho executado no interior da empresa. Em consequência, o vínculo de subordinação consiste na inserção da atividade do prestador no ciclo produtivo empresarial e na observância a ordens preventivas e sucessivas. Ainda que operando exatamente e com seus

esta ótica a sujeição permanece, ainda que a prestação do serviço ocorra à distância.

Ela destaca que esta nova modalidade de divisão do trabalho só é possível no contexto das atuais técnicas de controle exercidos pelos empregadores, em razão do progresso tecnológico, especialmente da *internet*, que viabiliza a conexão do trabalhador do seu domicílio ou de qualquer outro lugar que lhe propicie conexão à rede, “a inovação tecnológica subverte a relação de trabalho clássica, sendo responsável por novos tipos de atividade descentralizada, que reúnem informação e comunicação” (BARROS, 2016, p. 213) .

Ocorre que, esta nova possibilidade de trabalho - no sentir da autora -, ao mesmo tempo em que (i) se apresenta bastante vantajosa para a empresa - ao reduzir espaço imobiliário; diminuir custos com alugueis, manutenção e transporte; aumentar a produtividade do empregado em razão do desaparecimento do absenteísmo, da eliminação do tempo perdido; impor maior motivação e da satisfação no exercício da atividade entre outros fatores por ela elencados -, implica (ii) na possibilidade da deterioração das condições de trabalho em razão do isolamento do trabalhador; eliminação da carreira e, conseqüentemente, de qualquer promoção; menores livre de proteção social, de tutela sindical e administrativa além de conflitos familiares, na hipótese do trabalhador não conseguir separar a via profissional da vida familiar (BARROS, 2016, p. 215).

Apresenta, como vantagens desse sistema de trabalho: a flexibilidade no horário, facilitando a conciliação do trabalho com as

.....
próprios meios e instrumentos de trabalho, o trabalhador torna-se elemento integrativo (BARROS, 2016, p. 212).

atividades familiares o que geraria melhora na qualidade de vida, “desde que consiga distinguir entre tempo de trabalho e tempo livre”, avalia também que este tipo de trabalho atendimento de um contingente com dificuldades de obtenção de trabalho formal como as donas de casa, trabalhadores com idade avançada ou com deficiência física e presidiários. E sentencia “em princípio, o teletrabalho permite conciliar os interesses da empresa com empregados” (BARROS, 2016, p. 215).

A autora transita no universo das teorias da informação e da comunicação, ao tratar do trabalho da “zona grise” - expressão originária na doutrina *juslaboral italiana* -, formada por trabalhadores que tanto podem ser enquadrados empregados quanto autônomos, e sobre os quais a teoria da parassubordinação¹⁸ deve incidir, uma vez que - no sentir da autora -, o poder diretivo do empregador, embora não desapareça, torna-se menos incidente quando exercido à distância.

Diz que “a inovação tecnológica subverte a relação de trabalho clássica, sendo responsável por novos tipos de atividade descentralizada,

.....
18 A partir desse tipo de observação a doutrinadora adere a teoria da parassubordinação do direito italiano, veja-se: “As transformações no cenário econômico e social dos últimos anos, manifestadas por várias circunstâncias, entre as quais a descentralização produtiva, a inovação tecnológica (informatização e automação) e o aparecimento de novas profissões advindas da transação de uma economia industrial para uma economia pós-industrial ou de serviços, contribuíram, segundo a doutrina, para colocar em crise a tradicional dicotomia entre trabalho autônomo e trabalho subordinado. É que os modelos (ideais) típicos submetidos a essa dicotomia acarretam, frequentemente, dificuldades, em face das modificações que se operam no cenário econômico e social. Para atender a essas exigências particulares, muitas vezes, inovadoras, tem sido proposto um terceiro gênero: o trabalho parassubordinado” (BARROS, 2016, p. 189).

que reúnem informação e comunicação”, como se evidencia em novas figuras como a do teletrabalhador (BARROS, 2016, p. 214).

Não se trata simplesmente daqueles que trabalham com computador, mas daqueles que se utilizam da telemática no exercício de suas atividades à distância. Complementa que “este tipo de trabalho é executado por pessoas com média ou alta qualificação, as quais se utilizam da informática ou da telecomunicação no exercício das atividades” (BARROS, 2016, p. 213).

Nesse novo contexto, onde coexistem trabalho e cibernética, ocupa-se de identificar o processo de demarcação das novas fronteiras do poder diretivo do empregador, considerando o direito à intimidade e à vida privada do empregado, e ainda, o poder de fiscalização administrativa do estado (BARROS, 2016, p. 215).

Defende que “as transformações tecnológicas dos últimos anos não eliminaram a relação de emprego caracterizada pela subordinação jurídica, pela heterodireção particularmente acentuadas”.

Neste sentido, se o trabalhador se encontra, por exemplo, em conexão direta e permanente, por meio do computador, com o centro de dados da empresa, o empregador poderá fornecer instruções, controlar a execução do trabalho e comprovar a qualidade e a quantidade de tarefas de forma instantânea, como se o empregador estivesse no estabelecimento do empregador.

A *internet* permite, inclusive, aferir o tempo de conexão do terminal do empregado, bem como quando foi acessado pela última vez

o teclado. Esse controle revela, sem dúvida, a subordinação jurídica, que poderá estar presente ainda quando a execução do serviço seja desconectada (*off line*). Tudo dependerá da análise do programa de informática utilizado (BARROS, 2016, p. 216).

Aponta como sendo indicadores valiosos da subordinação jurídica¹⁹ e, partindo do seu pressuposto de existência nos meios telemáticos, ocupa-se em demonstrar como as tecnologias podem servir de burla à legislação vigente. Afirma que o avanço tecnológico não poderá implicar retrocesso social, favorecendo a precariedade do emprego.

No que diz respeito às correspondências eletrônicas, entende que o empregador tem toda liberdade para gerir e acessar as informações do banco de dados da empresa²⁰,

19 “A submissão do teletrabalhador a um programa informático confeccionado pela empresa, que lhe permite dirigir e controlar a atividade do empregado; o fato de o credor do trabalho ter a faculdade de escolher e substituir o programa operativo específico, com assunção de riscos; disponibilidade de tempo em favor do empregador, com a obrigação de assistir a reuniões ou cursos de treinamento, sob pena de sanção disciplinar. Outro indício consiste em ser a empresa proprietária dos equipamentos de produção (computador, linha telefônica, fax, impressora, etc.; recebimento de importância fixa pelos serviços prestados assunção se riscos de gastos pelo credor do trabalho como água, luz, aluguel, estacionamento, manutenção de equipamentos e outros. A esses indícios acrescenta-se a integração do teletrabalhador na organização empresarial, a qual se manifesta pelo grau elevado de confiança, e participação na vida da empresa, dispondo e crachá, de autorização para chamadas telefônicas externas, código para acesso informativo à empresa, figuração nas listas de distribuição interna de documentos aos diretórios eletrônicos da empresa ou aparecimento de sua representação virtual na respectiva página, fatos que não ocorrem com os profissionais que trabalham como sujeitos de um contrato civil ou mercantil” (BARROS, 2016, p. 217).

20 “Se o empregado se utiliza, no horário de serviço, do e-mail do empregador (e-mail corporativo) para enviar suas mensagens particulares, o empregado poderá controlar os sites visitados, como também ter

mas que ofende o direito da inviolabilidade das correspondências o acesso à e-mail pessoal pelo empregador, ainda que o empregado o utilize no ambiente de trabalho²¹.

Por fim, aborda a questão da má utilização de bipes, celulares e outros aparelhos semelhantes. Afirma que eles têm sido utilizados de forma a restringir a liberdade dos trabalhadores, já que são capazes de manter os empregados psicologicamente ligados às atribuições funcionais. Observa que os trabalhadores contemporâneos restam “impedidos de se deslocarem para grandes distancias, dada a iminência de serem convocados, a qualquer hora do dia” e cita a súmula nº 428 do Tribunal Superior do Trabalho²².

.....
 acesso às mensagens eletrônicas enviadas e recebidas. Deverá, entretanto, comunicar ao empregado essa fiscalização, lembrando que o uso do computador dirigir-se exclusivamente à atividade funcional. Nesse caso, o poder diretivo justifica a fiscalização, pois o computador constitui instrumento de trabalho” (BARROS, 2016, p. 399).

21 “A liberdade de comunicação, entretanto, continua sendo a regra. Se o empregador confere ao empregado um endereço eletrônico particular, em princípio, não se admite a fiscalização do conteúdo das mensagens enviadas e recebidas. E mais, se a mensagem dor de conteúdo íntimo, o empregador violará dois preceitos constitucionais: o que assegura o direito à intimidade (art. 5, X) e o que garante o sigilo da correspondência (art. 5º, XII). A violação a esses direitos, no caso, autoriza a rescisão indireta do contrato de trabalho e a compensação por dano moral e/ou material em favor do empregado” (BARROS, 2016, p. 399).

22 Vide o ter da Súmula 428 do TST: “SOBREAVISO APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso. II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a

Conclui afirmando que: “o avanço tecnológico subverte os critérios da relação clássica de trabalho e apresenta problemas jurídicos diversos, mormente no que se refere à liberdade e à intimidade do empregado, ameaçadas por ingerência do empregador e até pelos órgãos de fiscalização do trabalho” (BARROS, 2016, p. 218)

Amauri Mascaro do Nascimento analisa as relações de trabalho contemporâneas à luz da teoria da informação e da comunicação e propõe, aliado à escola italiana, uma alternativa jurídica para à adequação do Direito do Trabalho às relações laborais contemporâneas.

Cita Jeremy Rifkin²³ para quem a tecnologia possui um lado cruel, promotor da substituição gradual de seres humanos por *hardwares* e *softwares*, tornando cada vez mais prescindível a formação e manutenção de quadro numeroso de empregados numa empresa. Ao mesmo tempo, o avanço informacional propicia o “crescimento da produtividade das empresas com emprego da alta tecnologia no lugar de trabalhadores” (NASCIMENTO, 2011, p. 71).

Segue orientação ligada à escola italiana Direito do Trabalho, no que diz respeito à reestruturação do conceito de subordinação jurídica. A reformulação se faz necessária em razão das configurações de relações de trabalho pós-industriais. Adere à teoria da parassubordinação, e observa o rompimento da concepção binária autonomia subordinação. Para o autor, a parassubordinação é o caminho

.....
 qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso” (BRASIL, 2012).

23 Professor Americano autor de várias obras sobre o fim dos empregos, dentre elas “O fim dos empregos” (2004).

viável para adequar o Direito do Trabalho às transformações do mundo do trabalho.

Para ele, não se trata de “*desestruturação* do Direito do Trabalho em benefício de uma *recontratualização civilista*”, nem mesmo um meio de “precarização do trabalho”, mas sim uma “proposta de sentido social-econômico” de ampliação de abrangência deste mesmo ramo da ciência jurídica a fim de que ela passe a regular outros “vínculos de trabalho que não podem enquadrar-se no padrão típico do trabalho em tempo integral, por prazo indeterminado”(NASCIMENTO, 2011, p. 216-217)

Diferencia o trabalho doméstico do trabalho no domicílio e alia-se à doutrina italiana, para identificar este último como da zona gris, ou seja: parassubordinado. Mas registra que, no Brasil, a lei afasta a possibilidade de discussão, ao afirmar que o trabalhador a domicílio pode ser considerado empregado desde que configurados os requisitos da relação de emprego (NASCIMENTO, 2011, p. 1011).

Homero Batista Mateus da Silva - professor do Departamento de Direito do Trabalho e Seguridade Social da Universidade de São Paulo (Largo de São Francisco) -, entende que o novo texto disposto no art. 6.º da CLT é coerente com as atuais formas de exercício da subordinação jurídica que se processam dentro ou fora dos domínios do empregador (SILVA, 2015, p. 43).

Reconhece o avanço legislativo promovido pela alteração do referido artigo, que, no seu sentir, corrige o descompasso existente entre fato e norma. Entende não ser mais possível conceber que a simples ausência de contato físico seja incompatível a subordinação à distância (SILVA, 2015, p. 43).

Espera que os trabalhos executados “nas dependências dos tomadores de serviço, clientes, fornecedores ou simplesmente em locais públicos, como cafeterias que oferecem conexão de internet livre, ou, ainda, praças e logradouros” sejam reconhecidos como os são aqueles prestados presencialmente aos empregadores demais, já que é notório que o local de trabalho não é mais empecilho à incidência dos direitos trabalhistas” (SILVA, 2015, p. 44).

Ao contrário, alerta para se “ter o cuidado de não ficar muito impressionado com os meios eletrônicos de controle da vida de um empregador e se olvidar que os meios mais antigos – como prazos e metas – ainda permanecem intactos” (SILVA, 2015, p. 44).

O conhecimento dos trabalhadores de alta qualificação intelectual não lhes garante melhores condições de trabalho, como vem fazendo crer a doutrina majoritária e a própria lei²⁴. Argumenta que a o conhecimento técnico científico é fugaz, de forma que a suposta valorização do trabalhador do conhecimento pode se diluir tão rápido quanto a velocidade das inovações da sociedade do conhecimento.

Já Gustavo Felipe Barbosa Garcia, entende que a nova redação do art. 6º da CLT garante a isonomia entre o trabalhador (empregado)

24 O autor cita o art. 129 da Lei 11.196/2005 que institucionaliza a “pejotização” em atividades intelectuais. Veja-se o conteúdo da norma indicada: “Para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, com ou sem a designação de quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, quando por esta realizada, se sujeita tão-somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no art. 50 da Lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil”.

que presta serviços na sede da empresa com aqueles que labora em domicílio. Assevera a necessidade deste acréscimo à redação original do artigo em questão “tendo em vista que no trabalho em domicílio os requisitos da relação de emprego podem ser de mais difícil aferição” (GARCIA, 2012, p. 229).

No teletrabalho a subordinação e a pessoalidade podem se tornar mais tênues, mas não deixa de considerar a existência de sujeição do empregado neste tipo de trabalho, pontuando a necessidade de um maior cuidado na verificação do caso concreto²⁵. Também indica que o direito às horas extras, no caso do trabalhador em domicílio, encontra maior dificuldade de se caracterizar (GARCIA, 2012, p. 229).

Ao tratar do poder diretivo do empregador, defende que a licitude do controle das correspondências eletrônicas dos empregados pelo empregador desde que as informações sejam relacionadas à empresa. No caso de e-mail particular, resta garantido o direito à privacidade e a inviolabilidade do sigilo da correspondência (GARCIA, 2012, p. 339).

Carlos Henrique Bezerra Leite aborda a temática em estudo ao analisar o instituto da parassubordinação. Para ele, a utilização das novas tecnologias da informação e da comunicação nas relações de trabalho “vêm tornando dificultosa a identificação da subordinação, pelo menos como elemento

25 “Em razão das peculiaridades da forma de exercício do referido labor, a subordinação e a pessoalidade podem exigir um exame mais cuidadoso do caso em concreto. De todo modo, havendo o controle e a direção quanto à forma do trabalho, mesmo que por meio de instrumentos eletrônicos, fica reconhecida a presença da subordinação jurídica” (GARCIA, 2012, p. 231).

essencial tradicional da caracterização da relação empregatícia” (LEITE, 2015, p. 154).

Ao tratar do teletrabalho explica que ele “ocorre em ambiente virtual” embora não avance na explicação do que é este ambiente. Diz apenas que o mundo virtual “é situado no espaço, não se alterando, portanto, a definição de localidade que, no Direito do Trabalho, é estabelecida segundo a eficácia da lei trabalhista no espaço” (LEITE, 2015, p. 188).

O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso, indicando a inteligência da súmula 428 do TST²⁶. Considera em sobreaviso o empregado que, mesmo à distancia, é submetido ao controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, assim permanecendo em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso (LEITE, 2015, p. 444).

Orlando Gomes e Elson Gottschalk os autores em referência abordam a temática desta pesquisa, quando buscam explicar a figura do *alto-empregado*. Indicam a independência e a colaboração estreita com a direção da empresa como sendo características próprias

26 Vide o ter da Súmula 428 do TST: “SOBREAVISO APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso. II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso” (BRASIL, 2012).

deste tipo de trabalhador, associado ao poder de direção do empregador. A subordinação é atenuada, nesses casos, mas não deixa de existir, uma vez que “critérios diretivos gerais são gizados pelo empregador. A esses critérios o *alto-empregado* está subordinado. A sua generalidade não elimina a sua subordinação” (GOMES e GOTTSCHALK, 2012, pp. 95-96)

Expõem uma percepção simpática à flexibilização das normas trabalhistas ao argumentarem que, as velhas e intransigentes ideias de proteção, como a irredutibilidade do salário, a duração do trabalho e a duração do contrato de trabalho, tem cedido posições mais transigentes e compatíveis com o combate ao avanço dos níveis de desemprego oriundos da substituição cada vez mais intensa do uso da energia humana pela da máquina no processo produtivo (GOMES e

O ordenamento jurídico brasileiro, desde a constituição de 1988, vem construindo uma “superestrutura flexibilizante” do conteúdo do contrato individual de trabalho, o que se revela com a mudança em regras de duração do contrato, duração da jornada de trabalho, compensação de jornada (banco de horas), além de normas como a acima destacada que criam novas hipóteses de contrato por prazo determinado²⁷.

27 Sobre o contrato por prazo determinado viabilizado pela lei 9601/98 diz o autor: “trata-se, ademais, de contrato essencialmente *precário*, pois visa a amortecer efeitos conjunturais da *Revolução Tecnológica* sobre o emprego, tanto que as graças oferecidas ao empregador, na área das contribuições sociais, têm, elas próprias, duração precária” (GOMES e GOTTSCHALK, 2012, p. 206).

A versão da doutrina jurídico-trabalhista clássica estrangeira sobre às teorias da informação e da comunicação no direito individual e coletivo do trabalho – uma análise à luz do direito comparado

Neste ponto, a pesquisa volta-se à análise das versões dos juslaboralistas clássicos estrangeiros, enfatizando-se os juristas italianos, portugueses, franceses e, na latino-americana, os argentinos. Adiante-se que as teorias da informação e da comunicação, na amostra pesquisada, aparentemente não foram bem assimiladas pelos responsáveis pela sintonia entre fato e norma.

Esta pesquisa colheu fragmentos doutrinários, jurisprudenciais e legais que revelam o despertar, ainda incipiente, dos juristas sobre as questões trazidas pelo desenvolvimento das tecnologias da informação e comunicação nas relações individuais e coletivas de trabalho.

No cenário europeu, observa-se que na jurisprudência Suíça a utilização de circuito interno de televisão para vigilância do empregado é considerada violação à intimidade do empregado. Na Espanha, o doutrinador José Manoel Del Valle, se posiciona a favor de observações telescópicas em bancos, caixas de segurança ou joalherias e mesas de jogos em cassinos. Mas há também posicionamentos da doutrina espanhola em sentido contrário como no caso de José Luis Goñi Sein (BARROS, 2016, p. 394). A utilização do polígrafo²⁸ foi proibida

28 Instrumento que registra diversos fenômenos fisiológicos (pressão arterial, movimentos respiratórios, etc.), usado ger. como detector de mentira(s).

pela legislação americana através da lei 1988. Também é vedado no Canadá e na França (BARROS, 2016, p. 396).

Aspectos da lei portuguesa

O legislador português, já em 2009, tratou de inserir no seu código do trabalho (lei n.º 7/2009), normas jurídicas específicas para o contrato de teletrabalho²⁹. Adotou, nos arts. 169 e 171 da lei em destaque, um padrão de isonomia entre os trabalhadores presenciais e à distância, inclusive no que diz respeito à representação coletiva (PORTUGAL, 2009).

O legislador português procurou regular questões específicas da relação de trabalho promovida através de meios telemáticos. No item “f”, “5” do art. 166, impõe-se a indicação contratual do departamento da empresa ao qual o empregado está vinculado, bem como o responsável pelo contato com o empregado no âmbito da prestação do serviço. A jornada é regulada no item “c”, “d”, “5” do art. 166, assim como a garantia à privacidade art.170 (PORTUGAL, 2009).

Outrossim, o Código do Trabalho de Portugal, em seu art. 166, admite a visita do empregador ao domicílio do empregado, para o controle de sua atividade e dos respectivos equipamentos no horário das 9 às 19 horas (PORTUGAL, 2009).

Já o art. 166, determina que seja definida a propriedade das ferramentas, bem como a responsabilidade pela guarda e os ônus

29 As referidas normas sobre o teletrabalho encontram-se na subsecção V do código do trabalho português (arts.165 - 171). Podem ser consultadas no Anexo 1 desta tese.

de instalação e manutenção, bem como o pagamento das despesas referentes ao consumo e utilização. Mas, no art. 168, restou estipulado que, na ausência de estipulação contratual, presumem-se que os instrumentos de trabalho respeitantes a tecnologia de informação e de comunicação utilizados pelo trabalhador pertencem ao empregador, que deve assegurar as respectivas instalação e manutenção e o pagamento das inerentes despesas (PORTUGAL, 2009).

Por outro lado, o art. 169 determina que o empregador proporcione formação específica para utilização e manuseio das tecnologias da informação e comunicação necessárias ao desempenho da atividade laboral. Consequentemente cabe ao empregado o sigilo das informações confiadas pelo seu empregador (PORTUGAL, 2009).

Aspectos da doutrina francesa e a nova regulação do direito à desconexão

Recentemente, a França editou uma lei estabelecendo o direito à desconexão dos trabalhadores que, em tempos de conexão integral, continuam sendo demandados pelo capital, pelos atuais meios comunicacionais, em qualquer horário, à noite e nos finais de semana, inclusive.

Para a doutrina francesa, no modelo clássico de divisão do trabalho, a subordinação manifesta-se pelo poder que tem o empregador de determinar as tarefas a cumprir. Já no tocante aos empregados que trabalham com informática, observam que deles não mais se exige a execução de tarefas precisas, mas o alcance de metas e a conclusão de projetos para

os quais dispõem de grande independência operacional (BARROS, 2016, p. 197).

Nesses casos, o objeto do poder diretivo se desloca e o empregador determina não mais as tarefas, mas os objetivos a alcançar, e aguarda o êxito. Neste modelo, o trabalho tende a invadir a vida pessoal do trabalhador, capturando a sua subjetividade.

A lei francesa busca regulamentar o direito à desconexão dos trabalhadores das suas atividades, a fim de que possam, verdadeiramente, usufruir dos seus períodos de descanso, não se obrigando, portanto, a responder e-mails ou qualquer tipo de mensagem do seu empregador fora da jornada de trabalho.

Observe-se que a lei, na verdade, busca combater a captura da subjetividade dos trabalhadores, recorrentemente abordada neste estudo. Ela impõe obrigação às empresas de pôr em prática instrumentos regulatórios das ferramentas digitais utilizadas no mundo contemporâneo (*smartphones*, computadores, *Gps*, e etc) a fim de limitar o acesso aos empregados, especialmente nos períodos destinados ao descanso.

Contudo, a lei não estabelece uma punição para o descumprimento de tais obrigações e, por esta razão, tem suscitado dúvida quanto a sua eficácia prática.

Como o exercício do trabalho vem sendo desvinculado, cada vez mais, de espaços físicos pré-determinados, na sociedade do conhecimento, a ideia de posto fixo de trabalho é superada. Através das novas tecnologias da informação e da comunicação o empregado pode exercer suas funções de qualquer lugar e

em qualquer tempo.

Por outro lado, essas tecnologias também são utilizadas para o exercício da direção, fiscalização e controle do trabalho pelo empregador. Este, como se percebe de forma recorrente nos ciclos históricos, exacerba o poder diretivo provocando prejuízos à vida do empregado, que, no cenário atual, não tem como se livrar do assédio virtual do tomador dos seus serviços.

O governo francês, atento a essas evidências empíricas, promoveu estudos científicos sobre os impactos da tecnologia da informação e da comunicação nas relações de trabalho francesas.

Em 25 de março de 2015 o ministro do trabalho, do emprego, da formação profissional e do diálogo social francês, François Rebsamen, solicitou à Bruno Mettling (Vice-Presidente Executivo da Orange S/A)³⁰, a elaboração de estudos sobre as transformações digitais no mercado de trabalho, que deveriam ser apresentados através de diferentes relatórios temáticos. O que interessa ao presente estudo é o “relatório de impacto da transformação digital sobre o emprego”³¹, entregue em dezembro daquele mesmo ano.

Na seção 2.1.2.3 do relatório analisa-se o “trabalho conectado e a articulação entre a vida privada e a vida profissional”. A tensão entre as esferas privadas e profissionais é reconhecida e a sua equação é apresentada como condição

30 A Orange S/A é uma das maiores operadoras de serviços móveis e de Internet na Europa e na África e líder mundial em serviços de telecomunicações corporativas (ORANGE S/A, 2015).

31 Vide o inteiro teor do relatório de impacto da transformação digital sobre o emprego no Anexo 3.

ao sucesso da transformação digital, já que a harmonia entre esses fatores seria imprescindível ao atendimento da demanda da qualidade de vida no trabalho.

É do empregador a responsabilidade de garantir a saúde e a segurança dos seus empregados, incluindo os períodos de descanso. A desconexão é também um dever do empregado e do empregador; um tema de necessária regulamentação empresarial e conscientização individual.

Algumas empresas têm tomado medidas formais, tais como: (i) incentivar seus empregados a não responder às solicitações nos horários de descanso (como, por exemplo, ocorre na Post, APEC, Syntec.); (ii) implementar módulos experimentais de desconexão (como ocorreu, por exemplo, na Orange O'zone) e, por fim; (iii) a imposição da desconexão pelo o desligamento dos servidores de correio durante os finais de semana.

Apesar das discussões e debates, 72% dos gestores abordados relataram trabalhar em empresas que não tem tomado qualquer medida de controle em suas comunicações digitais. Mais de um terço relataram não ter percebido qualquer influência do direito de desligar em suas vidas. Os dados negativos incentivam a adesão ao acordo interprofissional nacional de 19 de junho 2013, sobre a melhoria da qualidade de vida no trabalho (artigo 17).

Nasua publicação em 2013, “Reinventando o trabalho”, a empresa de consultoria Roland Berger Strategy sugere a regulamentação coletiva do uso das ferramentas digitais, de forma compartilhada com representantes das empresas, através de promoção de atividades educativas no sentido de desenvolver uma

ética de combate aos excessos da sociedade da informação.

O direito e o dever de desconexão aplicam-se também ao *telecommuting* e ao *nomadismo*³², já que a revolução informacional aniquilou as fronteiras espaciais entre a vida privada e profissional.

Destaque-se ainda, na experiência francesa, o acordo em 2014, entre as federações sindicais Syntec, o Cinov, CFTD e CFE-CGC no qual foram estabelecidos “requisitos de desconexão de ferramentas de comunicação remota” para os executivos, com a imposição de ferramenta capaz de monitorar a desconexão³³.

A Volkswagen criou uma ferramenta que deixa o seu servidor inacessível entre 06:15 da tarde (horário de término oficial do dia) e 7 horas da manhã seguinte. Ele também afeta os smartphones profissionais de quase mil empregados da empresa. A medida visa, explicitamente estabelecer uma separação entre a vida pessoal e a vida profissional dos seus empregados. Registre-se que o procedimento não abrange toda a companhia, e que o programa, apesar de estar em funcionamento desde 2011, não foi estendido para toda a empresa.

Por fim, registre-se o caso da Daimler-Benz

32 A expressão nomadismo diz respeito às possibilidades contemporâneas de prestação de serviços moveis, ou seja, sem fixação espacial do trabalhador. O tema é tratado neste estudo sob dois enfoques: Na seção 7.2 intitulada de “A Reinvenção do Poder Nômade”, ele é analisado como uma modalidade informacional de divisão social do trabalho. Na seção 8.2, intitulada “” demonstra-se a obsolescência da dogmática jurídica diante do desafio de regular este fenômeno, cada vez mais comum na sociedade da informação.

33 O inteiro teor do acordo citado encontra-se no Anexo 1.

que desde 2014 instituiu a opção de resposta automática de e-mails no período de férias, de forma que as correspondências recebidas no período passam a ser redirecionadas para contatos disponíveis ou convidando o remetente a reenviar a sua mensagem quando do retorno da pessoa. A novidade do dispositivo é a opção de direcionamento automático de e-mails que, de acordo com os resultados da investigação sobre a qualidade de vida no trabalho, são capazes de impedir a sobrecarga de trabalho no retorno das férias.

Os italianos trataram de apresentar a proposta da parassubordinação como alternativa regulatória para o teletrabalho que ascende em todo mundo e já representa, no Brasil, cerca de 20 milhões de trabalhadores em domicílio³⁴.

O doutrinador italiano Giampiero Proia, em seu *Manuale di Diritto del Lavoro*, apresenta uma análise histórica do Direito do Trabalho que se estende até a crise do estado social e a globalização. Neste ponto, como não poderia deixar de ser, o autor aborda as teorias da informação e da comunicação para explicar o papel dos avanços tecnológicos no movimento de expansão do comércio mundial. Explica que:

Il progressivo allentamento delle barriere

34 De acordo com o estudo “Home Office Brasil” realizado pela SAP Consultoria em Recursos Humanos, com o apoio institucional da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT), no Brasil, segundo projeções de dados do Censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) de 2010, existem mais de 20 milhões de trabalhadores em domicílio. Uma significativa parcela deste contingente adota a prática de Home Office, estando vinculados a uma empresa. A Pesquisa Home Office Brasil 2016 revelou que 37% das empresas no Brasil possuem prática de Home Office junto a seus colaboradores. (TREVISAN et al., 2016). Para acesso ao inteiro teor do estudo vide Anexo 5.

giuridiche poste a protezione dei mercati nazionali, unitamente ai progressi scientifici e tecnologici che favoriscono il superamento delle barriere geografiche, hanno realizzato un effettivo mercato globale che, grazie alla libertà di circolazione assicurata alle merci, ai servizi e ai capitali, sfugge ai diritti nazionali del lavoro (cfr. n. 1) (PROIA, 2016, p. 5).

Ao procurar estabelecer um equilíbrio entre o princípio da liberdade de iniciativa econômica e os direitos trabalhistas indica que estes últimos, só fazem sentido diante da existência da empresa, e como tal, devem adequar-se à essa estrutura jurídica, considerando a sua necessária competitividade no mercado global, como atual condição de existência³⁵.

O autor evidencia a necessidade de convergência - com base nas teorias da informação e da comunicação -, entre os modelos pós-industriais de organização empresarial e a teoria juslaboral a fim de equilibrar e garantir a sobrevivência das empresas e consequentemente dos empregos (PROIA, 2016, p. 22).

Aponta o problema da qualificação do trabalhador contemporâneo, especialmente os da zona cinzenta - linha entre o trabalho autônomo e subordinado - em razão do avanço tecnológico criar novas profissões e atividades todos os dias³⁶.

35 “Il bilanciamento tra i principi di tutela del lavoro e quello della libertà di intrapresa economica è necessario in quanto principi costituzionali, anche se suscettibili di essere classificati in una scala gerarchica in ordine di importanza, non possono comportare la soppressione si uni a favore degli altri, bensì devono necessariamente essere temperati tra loro” (PROIA, 2016, p. 22).

36 “L’opera di qualificazione, invece diviene

Analisa também o poder diretivo do empregador e a possibilidade de realizá-lo à distância. Cita a vedação expressa no art. 4º da lei 300 de 1970 italiana quanto à utilização de equipamentos audiovisuais com a finalidade exclusiva de controlar os empregados, salvo acordo com o sindicato (PROIA, 2016, p. 199).

Para o autor a lei está defasada, em descompasso com as novas formas de aplicação da tecnologia nos modelos de organização empresarial³⁷, e demonstra que apesar dessa restrição, a lei italiana autoriza a coleta de dados de instrumentos eletrônicos de trabalho para exercício do controle empresarial. Veja-se:

L'innovazione più rilevante è costituita, tuttavia, dalla precisione che le condizioni suddette (esigenze aziendali oggettive, accordo sindacale o autorizzazione amministrativa) non e necessario ricorrano quando si tratti di strumenti dal lavoratore per prendere la prestazione lavorativa (e, quindi, anche strumenti oggi di comune impiego, quali computer, tablet, smartphone,

.....
complicata quando il rapporto di lavoro si colloca in quella area, definita grigia, in cui il confine tra autonomia e subordinazione può risultare labile per l'osservatore esterno, e che si è andata espandendo per effetto dei mutamenti intervenuti nel mondo del lavoro e delle imprese. In particolare, con i progressi della tecnica, sono nate e si sono sviluppate nuove professioni ed attività lavorative che, pur essendo funzionali all'esercizio dell'impresa consente di utilizzare le prestazioni di lavoro attraverso strumenti e tecniche che non rendono necessaria la costante ingerenza sulla loro esecuzione" (PROIA, 2016, p. 111).

37 "Tale disciplina è apparsa, con il tempo, non più in linea con l'evoluzione tecnologica che ha prodotto strumenti e dispositivi (soprattutto elettronici ed informatici) che possono risultare utili o necessari per l'organizzazione dell'impresa e del lavoro, ma, al tempo stesso, hanno in sé connaturata la possibilità di fornire dati indirettamente attinenti l'attività lavorativa" (PROIA, 2016, p. 199).

localizzatori satellitari) e di strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze (PROIA, 2016, p. 199-200).

Pondera que esta autorização legal permite que a empresa controle a posição geográfica do empregado, a sua velocidade de deslocamento e até o seu batimento cardíaco, entre inúmeras e imprevisíveis possibilidades contingenciadas pelo diário avanço tecnológico.

Demonstra que a lei italiana impõe duas condições para o exercício do poder diretivo através desses instrumentos telemáticos. A primeira diz respeito à ciência do empregado sobre o acesso e o controle das informações pelo empregador. A segunda está ligada à garantia da proteção de dados pessoais do empregado, com respeito as regras gerais que regem o tratamento de tais dados que está disposto no código da privacidade italiano³⁸.

Giuseppe Santoro-Passarelli, faz as mesmas observações quanto à permissão legislativa italiana da utilização dos meios eletrônicos para a segurança do trabalho, e que ao mesmo tempo, a vedação por esta mesma lei, da utilização de equipamentos audiovisuais para a fiscalização e o controle à distância. Aborda também a autorização da

.....
38 O código da privacidade italiano (tradução livre do autor) acima referenciado é o "Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 Codice in materia di protezione dei dati personali" que no seu art. 23 prescreve "1. Il trattamento di dati personali da parte di privati o di enti pubblici economici è ammesso solo con il consenso espresso dell'interessato. 2. Il consenso può riguardare l'intero trattamento ovvero una o più operazioni dello stesso. 3. Il consenso è validamente prestato solo se è espresso liberamente e specificamente in riferimento ad un trattamento chiaramente individuato, se è documentato per iscritto, e se sono state rese all'interessato le informazioni di cui all'articolo 13. 4. Il consenso è manifestato in forma scritta quando il trattamento riguarda dati sensibili" (ITALIA, 2003).

utilização de equipamentos eletrônicos tais como *smartphones* com *GPS* para o controle do empregado, mas neste ponto, com posição diretamente oposta à de PROIA, entende que a autorização desequilibra a relação entre a produtividade da empresa e a dignidade do trabalhador, prevalecendo a primeira. Veja-se:

Sotto questo aspetto la norma sembra spostare l'equilibrio tra gli interessi contrapposti alla produttività e alla dignità e riservatezza del lavoratore a favore del primo piuttosto che dei secondi, rendendo più flessibile, in ragione del loro utilità a svolgere la prestazione, il ricorso a strumenti di lavoro tecnologicamente avanzi ma dai quali derivi la possibilità di controllo (PASSARELLI, 2015, p. 239).

Ressalta o empenho dos sindicatos italianos em favor da imposição de acordo coletivo para disciplinar as condições e os limites de utilização das informações processadas por tais instrumentos de controle à distância³⁹.

Também aborda a questão do teletrabalho, definindo como sendo aquele que é prestado fora da empresa por meios telemáticos “è una modalità di svolgimento dell’attività lavorativa” il lavatore esegue le prestazioni da un luogo esterno l’azienda, avvalendosi di un computer o di un altro dispositivo mobile collegato con il sistema informativo aziendale” (PASSARELLI,

39 Nos a caso proprio su questo punto si sono registrate le maggiori critiche da parte sindacale alla nuova disposizione: i sindacati, infatti, hanno interesse a che continui ad essere prevista la necessità dell’accordo sindacale al fine di poter dettare condizioni e limiti di utilizzo degli strumenti che, pur necessari per rendere la prestazione, possano comportare le possibilità di un controllo a distanza (PASSARELLI, 2015, p. 239-240).

2015, p. 411).

Em seguida passa a diferenciar as espécies de teletrabalho (i) “à domicilio” que para o autor: “rappresenta una soluzione organizzativa particolarmente utile quando in un’unità produttiva si vuole mantenere in vita soltanto l’attività operativa” e; (ii) o trabalho fora da empresa que para ele “è l’unica forma de telelavoro non stanziale, in quanto il telelavoratore non è vincolato ad una postazione di lavoro fissa. Lo scambio di informazioni e dati con la sede centrale avviene tramite dispositivi mobili (computer, tablet, smartphone)” (PASSARELLI, 2015, p. 411-112).

Esta última possibilidade teletrabalho (exercida fora do domicílio do empregado e da sede empresa) evidencia a ascensão de um modelo de divisão de trabalho denominado “centro comunitário de trabalho”,

A exposição de Passarelli revela um tipo de organização produtiva estruturada por *teletrabalhadores* que exercem suas atividades fora da empresa. Laboram em espaços comuns, locados por diversos empregadores, interagindo, portanto, com outros trabalhadores, sejam eles vinculados ao mesmo empregador ou a empregadores diversos – todos inquilinos do mesmo local. Por isso mesmo, o autor entende que este sistema atenua o problema do isolamento comum a este tipo de trabalhador.

Luisa Galantino aborda a teoria da informação e da comunicação em dois pontos comuns aos demais autores italianos aqui explorados. Ao analisar o teletrabalho, não o define como um novo tipo de relação de trabalho, mas sim uma modalidade particular de execução de trabalho que, em função das condições em que se apresenta, pode ser

considerado subordinado ou autônomo⁴⁰.

O teletrabalho será considerado subordinado quando se verificar a prestação de serviços de forma pessoal e a sujeição do trabalhador à direção dos trabalhos pela empresa. Indica ainda que a possibilidade de teletrabalho *off line*, quando o empregado executa suas funções ao longo do dia, mesmo não estando conectado ao empregador, mas se obrigando a transmitir as informações relacionadas ao seu trabalho em determinados horários pré-estabelecidos⁴¹.

Ao analisar o poder diretivo do empregador, observa as vedações à utilização de equipamentos áudio visuais telemáticos para a fiscalização intencional do trabalhador – salvo se indispensável para a proteção do patrimônio da empresa e dos instrumentos de trabalho (art. 6º *comma* 1 do *statuto dei lavoratoti*). Ainda assim, o controle deverá ser exercido mediante comunicação ao empregado sobre as formas de controle, bem como a anuência

40 “Non si tratta di una nuova tipologia di rapporto di lavoro, ma piuttosto di una particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, riconducibile, a seconda delle diverse fattispecie in cui esso si presenta, al lavoro subordinato – eventualmente nella forma del lavoro autonomo, magari dall’art. 1 della legge n. 877 del 1973 – ovvero al lavoro autonomo, magari parasubordinato” (GALANTINO, 2015, p. 191).

41 “Lo svolgimento di una prestazione prevalentemente personale; la non occasionalità della stessa; l’assoggetamento pieno della prestazione di lavoro a eterodirezione intensa come potere dell’imprenditore di impartire al telelavoratore direttive a distanza e in qualsiasi momento un ordine alle modalità di esecuzione del lavoro; l’inserimento nell’organizzazione di impresa. È il caso, ad esempio. Del lavoratore che svolge attività di lavoro nel suo domicilio ed è collegato on line con il sistema informativo aziendale. Altri incidenti di subordinazione ex art. 2094 c.c. – anche in presenza di telelavoro off line ovvero one way line – potrebbero essere individuati nell’obbligo di rientro periodico in azienda, nell’obbligo di reperibilità, nella durata predefinita della giornata di lavoro” (GALANTINO, 2015, p. 191).

do sindicato. Acentua que a doutrina italiana já vinha alertando há algum tempo sobre a necessidade de adequação da legislação às novas tecnologias (GALANTINO, 2015, p. 287).

A versão da doutrina latino-americana

Neste ponto, a pesquisa traz à evidência a posição da doutrina latino-americana clássica sobre as teorias da informação e da comunicação nas relações individuais e coletivas de trabalho. São proposições jurídicas colhidas preponderantemente da doutrina argentina. Veja-se:

Viridiana Díaz Aloy tem intensificado suas pesquisas no tema do teletrabalho. Indica que esta modalidade utiliza as tecnologias da informação e da comunicação como fator estrutural e que as atividades desse tipo de trabalhador são predominantemente intelectuais, e relacionadas ao manejo de informações e conhecimentos. Portanto fazendo uso indispensavelmente de tecnologia no contexto de “*telemarketers*” e “*call centers*” (ALOY, 2009, p. 30).

Do ponto de vista contratual, demonstra que os elementos da sujeição do trabalhador ao empregado se operam através dos meios informacionais e comunicacionais. O empregador pode exercer o controle do empregado e emitir ordens à distância, de forma que o trabalhador, mesmo não presencialmente, se insere na organização empresarial.

Mas registra a problemática da definição contratual do vínculo, que pode parecer incerta, já que representa uma nova fronteira do conceito de dependência e a necessidade de se instituírem novas categorias jurídicas a fim de se dar mais proteção aos trabalhadores deste setor (ALOY, 2009, p. 31).

Assim,

En su fundamentación señala que el teletrabajo es una modalidad transversal que puede desenvolverse tanto en el marco de relaciones autónomas como dependientes, sin que configure otra categoría conceptual o tipo contractual autónomo, pues entiende que una regulación especial no es el marco adecuado para introducir una categoría jurídica que aún no ha tenido recepción legal ni jurisprudencial (ALOY, 2009, p. 31).

Ao estabelecer um panorama da regulação do teletrabalho pelo mundo, evidencia a ausência de convenção ou recomendação da OIT sobre o tema. Utiliza-se a recomendação 184 que trata do trabalho em domicílio, mas que não atende as demandas geradas pelo avanço das tecnologias da informação e da comunicação. Refere-se ao trabalho em domicílio tradicional.

Na América Latina, observa-se que o Chile, no ano de 2001, reformou o art. 22 do *Código de Trabajo* (lei 19759/01) inserindo no capítulo de jornada de trabalho o teletrabalho como uma categoria excepcional no que diz respeito à jornada de trabalho.

A Colômbia, através da lei 1221/08, instituiu uma lei que tem como escopo promover e regular o teletrabalho como um instrumento de geração de emprego e autoemprego mediante utilização das tecnologias da informação e da telecomunicação. Incentiva as políticas públicas voltadas à geração de empregos no teletrabalho e no art. 6º estabelece proteção do direito individual e das relações sindicais para os *teletrabajadores*. A exemplo do Chile,

excluí os *teletrabajadores* do regime geral de jornada de trabalho.

Trata ainda do acordo europeu sobre o teletrabalho de 2002, considerado o mais amplo instrumento de regulação desta modalidade de trabalho no mundo. Diz que “dentro de uma definição ampla pretendeu promover a implantação do teletrabalho combinando flexibilidade, proteção e segurança. Na Argentina, a pesar de vários projetos de lei e de intensa discussão sobre a questão a matéria ainda não foi regulada por lei (ALOY, 2009, p. 34).

Analisa ainda – sob a perspectiva do direito coletivo -, a questão da igualdade entre os trabalhadores que prestam serviços presencialmente e aqueles que o fazem em domicílio - através de teletrabalho -, especialmente no que diz respeito à liberdade sindical.

Marca posição, no sentido de que os trabalhadores devem se utilizar dos mesmos recursos tecnológicos difundidos pelo capital, como no caso do teletrabalho, por exemplo, para servir ao movimento sindical.

Sobre o tema da negociação coletiva, acrescenta a necessidade de inserção, nas pautas de discussão, das questões próprias e relativas ao trabalho à distância, inclusive no que diz respeito à capacitação e a reciclagem desses trabalhadores que lidam diretamente com a tecnologia⁴².

42 “Es esencial que los actores sociales, mediante la negociación colectiva, introduzcan en las mesas paritarias la temática del teletrabajo, previendo la capacitación de los trabajadores en el uso de las herramientas TICS necesarias para teletrabajar, con el objetivo de mejorar la calificación profesional y la empleabilidad de los mismos” (ALOY, 2009, p. 13).

Cita a convenção coletiva sobre teletrabalho da telefônica da Espanha, que instituiu diretrizes pertinentes às teorias em estudo. Tratam-se de regras de combate ao isolamento do teletrabalhador, impondo reuniões semanais com a equipe de trabalho com os colegas de trabalho e com chefe direto, determinando ainda ao menos um dia de trabalho presencial (ALOY, 2009, p. 15).

A norma referenciada assegura aos teletrabalhadores direitos e obrigações relacionados à proteção e confidencialidade dos dados de acesso. A empresa, por outro lado, deve adotar as medidas de proteção pelo teletrabalhador para fins profissionais. Estabelece a inalterabilidade das condições econômicas e laborais e veda a discriminação em relação aos demais trabalhadores (que exercem suas funções presencialmente) (ALOY, 2009, p. 15).

O teletrabalho não poderá representar qualquer tipo de prejuízo aos teletrabalhadores. Garante-se aos mesmos, idênticas condições de participação e elegibilidade nas eleições para a representação dos trabalhadores presenciais (ALOY, 2009, p. 16).

Ressalta que a eficácia e a produtividade do sistema implementado pelo teletrabalho pode provocar a fragmentação das relações sindicais, o que é bastante prejudicial às lutas emancipatórias ou mesmo reivindicativas. Mas conclui que o teletrabalho é um setor produtivo que “permite la inclusión social y laboral de las personas mejorando la calidad del empleo” (ALOY, 2009, p. 25). Ou seja, dentro da lógica da relação custo x benefício, a autora entende que o saldo desta modalidade de trabalho é positivo.

Hugo Raimundo Carvallo indica que, em função das transformações do sistema produtivo observados desde o início do processo de crescimento exponencial das tecnologias da informação e da comunicação, a utilização de meios telemáticos é um caminho sem volta. Daí, o conceito de parassubordinação deve ser percebido como uma alternativa para adequar o direito à dinâmica social pós-industrial.

Diz que o Direito do Trabalho e o da Seguridade Social foram afetados por essas mudanças desde a crise de 1973 e desde então são forçados a se enquadrar a tais instabilidades sociais. Defende que tanto há novas formas de trabalho dentro do espectro da subordinação, como há novos ofícios que demandam novas regulamentações.

Por fim, Fernando Javier Caparrós passa a demonstrar a percepção deste doutrinador argentino sobre o principal aspecto da teoria da comunicação e da informação no trabalho que é a parassubordinação. Adere a teoria da “zona cinzenta” e identifica que o binômio trabalho autônomo / subordinado se desfez com a organização do tempo imposto pela sociedade da informação e da comunicação que dispensa a contingência física de um exército de trabalhadores para explorar o trabalho de indivíduos que executam em tempo real de qualquer lugar. O que implica numa confusão para quem utiliza aquele paradigma (CAPARRÓS, 2009, p. 113).

Encontra na lógica da produção flexível a premissa para afirmar que a participação no processo produtivo ocorrerá de forma diferente da tradicional. Será estabelecida por uma série de situações fáticas que separam esse tipo de trabalho das típicas relações de trabalho

subordinadas e contínuas (CAPARRÓS, 2009, p. 113).

Apresenta alguns números sobre o teletrabalho no mundo contemporâneo, o que permite verificar a sua importância no modelo produtivo pós-fordista⁴³, e demonstra diversas denominações que se estabeleceram para este tipo de trabalho ao redor do mundo. As expressões variam, basicamente, em função do local de prestação dos serviços e do modelo de organização empresarial. São elas: “telecommuting (teledesplazamiento), networking (trabajo em la red) remote working (trabajo a distancia) flexible working (trabajo flexible) y home working trabajo em casa” (CAPARRÓS, 2009, p. 118).

Na Alemanha, a tutela dos trabalhadores da “zona cinzenta” está contemplada pela seção 12ª da lei sobre os convênios coletivos de 1974 que trata dos “trabajadores independientes, pero económicamente dependientes, que precisan de una protección parecida a la de los asalariados”. A lei alemã considera desta zona os trabalhadores que laboram sozinhos sem assistência de qualquer tipo de trabalho remunerado e com preponderância de trabalho a partir de uma única pessoa ou instituição (CAPARRÓS, 2009, p. 124).

Na Espanha, a parassubordinação se traduz na figura do “trabajador autónomo económicamente dependiente” a partir da lei 20 de 11 de julho de 2007, e que os

trabalhadores que se situam na zona cinzenta têm recebido diferentes denominações nos diversos ordenamentos jurídicos tais como “trabajador parasubordinado” e “trabajador cuasiasalariado”, deixando transparecer sua preferência denominação do direito Espanhol (CAPARRÓS, 2009, p. 125).

Faz referência a um estudo comparativo do observatório Europeu de relações laborais que relaciona este tipo de trabalho diretamente à atividades do setor de serviços e em atividades relacionadas a restauração, meios de comunicação tais como periódicos revistas televisão rádio edição, ensino e formação, telemarketing, publicidade, espetáculo, administração, contabilidade e serviços sociais (CAPARRÓS, 2009, p. 129).

Observa uma tendência de alguns países da União Europeia em incluir o “trabalho economicamente dependente” como uma categoria do trabalho autônomo, sendo essa a posição de países como Itália, Alemanha, Reino Unido, enquanto que a Áustria, Dinamarca, Finlândia, França, Grécia, Irlanda, Noruega e Portugal debatem sobre a inclusão de medidas legais relativas aos trabalhadores economicamente dependentes, apesar de tais países sequer possuírem um conceito jurídico determinado desse tipo de trabalho. Na Bélgica, Luxemburgo, Espanha e Suécia, não existe definição nem discussão sobre o assunto (CAPARRÓS, 2009, p. 129).

Apresenta quatro propostas que são debatidas, no âmbito da união europeia, sobre a insuficiência de proteção dos trabalhadores economicamente dependentes. São elas: (i) Aplicação dos princípios gerais do direito civil, especialmente o da boa-fé contratual os quais

43 El total de teletrabajadores dentro de la Unión Europea ha alcanzado los 10 millones de personas en el año 2000, lo que representa, a esa fecha el 6% de los empleados de Europa. En tanto que, en 1999, en los Estados Unidos. “de una población activa de 125 millones de trabajadores, alrededor de 16 millones, es decir, el 12,9 por 100, teletrabaja” (CAPARRÓS, 2009, p. 117).

deveriam ser aplicados aos trabalhadores economicamente dependentes; (ii) instituição de uma nova categoria jurídica dos trabalhadores da zona grise para ampliar a proteção através da legislação e da jurisprudência; (iii) redefinição (ampliação) do conceito de subordinação jurídica de forma o mesmo corresponda às modificações do contexto socioeconômico contemporâneo. O objetivo desta opção seria impedir a extensão da “aparente autonomia” e fomentar uma “autonomia real” – segundo o autor esta proposta não conta com muito apoio em função de uma percepção de que ela poderá provocar uma ampliação excessiva do conceito de subordinação, e; (iv) criação de um núcleo duro de direitos sociais que seriam aplicados a todos os contratos de trabalho independente de sua classificação (subordinados / autônomos) – segundo o autor esta é a perspectiva adquire cada vez mais apoio na doutrina comunitária (CAPARRÓS, 2009, p. 132-133).

Já Raúl Horacio Ojeda, o doutrinador argentino, analisa as novas fronteiras do Direito do Trabalho sob a perspectiva do que ele chama de “crise de identificação dos sujeitos a proteger”. Afirma que, em muitos casos, o conceito de subordinação tradicional não serve para enquadrar as relações de trabalho contemporâneas, exigindo-se a implementação de novas regras não de modo objetivo, mas, *“...esta necesidad adicional surge del hecho irremediable del desajuste de la “matriz de referencia, construida desde la abstracción de notas típicas y clásicas, que dan hoy un figurín de un trabajador subordinado que hoy no refleja necesariamente al sujeto que necesita protección”* (OJEDA, 2009, p. 168-169).

A tecnologia apresenta-se como um

fator importante na medida em que os meios de comunicação tornam prescindíveis a presença do trabalhador no estabelecimento, transformando qualquer lugar distante num posto de trabalho. Assim, não só se dificulta o enquadramento como se desagrega a relação de trabalho, fragmenta-se a sua organização e diversifica a sua existência e se divide a sua ação coletiva (OJEDA, 2009, p. 173).

Para ele, o *pós-fordismo* trouxe uma concepção de trabalho em planta empresarial magra ou mínima, no qual o teletrabalho, por exemplo, se enquadra perfeitamente. Esse tipo de trabalhador se depara com novas ferramentas e máquinas de trabalho, que requerem de si uma manutenção complexa e personalizada, por especialistas técnicos cuja qualificação contratual depende da decisão exclusiva da empresa. Diz que a jurisprudência tem acertado ao classificar como subordinados aqueles aos quais forem ofertados ou não a permanência no estabelecimento. (OJEDA, 2009, p. 172-173).

Impactos do teletrabalho na saúde do trabalhador

A subordinação jurídica no teletrabalho não é mais tênue, como faz crer o legislador ao inserir este tipo de trabalho nas exceções do art. 62 da CLT, excluindo-o do controle de jornada. As evidências empíricas demonstram o inverso: o controle do empregador no teletrabalho é mais acentuado. É exercido através de câmeras, microfones, e registros de *logon* e *logoff* nos sistemas empresariais.

As corporações utilizam-se da tecnologia para aumentar o controle sobre os

trabalhadores, através da instalação de câmeras no ambiente de trabalho, monitoramento de informações processadas, recebidas e enviadas através de computadores e *smartphones*, instalação de *softwares* que registram minuciosamente a produtividade, etc. Tudo isso acentua o seu poder diretivo e amplia a subordinação do empregado.

No *pós-fordismo*, eles são vigiados diuturnamente por suas chefias. O poder diretivo do empregador subverteu o paradigma espacial da relação de trabalho, antes adstrita ao espaço físico empresarial e ao comando de um chefe específico, identificado. Não se submete mais aos muros das corporações e invade a vida privada dos trabalhadores. O poder disciplinar é exercido de maneira ainda mais eficiente e doloroso para o empregado.

O paradigma temporal também foi subvertido. Já não se pode mais falar em jornada de trabalho, nos termos da teoria jurídico-trabalhista clássica, após o advento das novas tecnologias comunicacionais. Os *smartphones* propiciam a conexão, a qualquer tempo, do chefe para o seu subordinado. E o que é pior, as demandas devem ser respondidas imediatamente, independente do horário. Está sepultado o conceito clássico de jornada de trabalho.

Como a dependência econômica do trabalho ao capital persiste, no capitalismo cognitivo, o poder diretivo do empregador e, conseqüentemente, a subordinação jurídica do empregado, são potencializados pelas novas ferramentas comunicacionais. Como adiantado, o *notebook* e o *smartphone* estabelecem conexões instantâneas entre o capital e o trabalho, facilitando o exercício de controle e

de opressão.

O empregado não precisa mais, necessariamente, trabalhar na sede da empresa. É possível se trabalhar em casa, no carro, no metrô, no trem, e até nos aviões, por meio de um computador ou *smartphone*, ligado à internet. Não há como se esconder dos olhos do capital. Os motoristas são controlados pelos *GPS* instalados nos seus veículos e qualquer trabalhador que se utiliza de um telefone celular também é rastreado. Como se comporta a subordinação jurídica nesse novo cenário?

O teletrabalho, à primeira vista, pode parecer incompatível ao conceito de subordinação jurídica, mas não é. A dependência econômica do trabalho ao capital persiste no capitalismo cognitivo. Sendo assim, a subordinação jurídica permanece ainda com mais vigor, independente da nova formatação da relação de trabalho.

Por outro lado, as atividades desenvolvidas à distância são susceptíveis de efetivo controle de tempo de trabalho, através dos sistemas informacionais fiscalizadores. É possível verificar precisamente o tempo dispendido e a produtividade do trabalhador em suas atividades diárias.

Os softwares de computador monitoram cada passo dos usuários dos sistemas, propiciando absoluto controle do capital sobre o trabalho. Como se vê, as novas modalidades de trabalho desencadeiam ainda mais controle e o trabalhador sofre ainda mais cobranças, através da sua chefia e da própria máquina.

A doutrina juslaboralista italiana já questionou a subordinação jurídica no contexto do teletrabalho, tentando qualificá-la na

espécie da parassubordinação. A ideia é que esta modalidade de trabalho possui um grau de autonomia relacionada ao fato de o trabalhador não estar fisicamente presente na empresa. Tal raciocínio não se sustenta, uma vez que, como demonstrado, o poder diretivo do empregador se acentua com o desenvolvimento tecnológico e não o contrário.

No que se refere ao teletrabalho, o controle da produtividade do trabalhador, bem como de seus horários, é efetivado independente do local em que ele esteja exercendo suas atividades. Nada é capaz de fugir do olhar digital.

Em resumo, na era informacional que, aparentemente, gera mais liberdade, se identifica ainda mais o poder de comando e o aumento da subordinação. Verifica-se, por outro lado, o surgimento de inúmeras e até então desconhecidas enfermidades profissionais – em que se pontifica a lesão por esforço repetitivo – além de formas variadas de danos e assédios morais.

A má utilização do desenvolvimento tecnológico pelo capital afeta direta e negativamente a saúde do trabalhador. Aquilo que poderia parecer benéfico, à primeira vista, é bastante danoso à saúde física e mental dos trabalhadores.

Os computadores e a automação estão penetrando rapidamente na área de serviços – especialmente nos bancos e grandes escritórios – mas está também penetrando na indústria. O impacto das novas tecnologias repercute sobre a organização do trabalho e traz consigo novas causas de agravos à saúde geral, provocando acréscimos de tensão, fadiga e sofrimento mental (SILVA, TUNDIS, & COSTA, 2001, p. 252)

Edith Seligmann Silva, pesquisadora e professora do Departamento de Ciências Sociais da Escola Nacional de Saúde Pública da Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, em seus estudos sobre o impacto da tecnologia da informação na saúde dos trabalhadores, identifica efeitos do uso dos computadores sobre a tensão muscular, o esforço visual e a tensão psíquica. Além de distúrbios do sono, tendências depressivas e utilização de estereótipos de informática na vida extralaboral, entre outras consequências. (SILVA, TUNDIS, & COSTA, 2001, p. 252)

A Regulamentação do Teletrabalho pela Reforma Trabalhista

Com a aprovação a Reforma Trabalhista, o teletrabalho passa a ser regulamentado pelos artigos novos arts. 75-A, 75-B, 75-C, 75-D e 75-E. Espera-se que eles tragam maior segurança jurídica para esse tipo de relação trabalhista e, assim, abram espaço para sua utilização em escala no nosso país. Assim,

“a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo” (art. 75-B)

Embora, à primeira leitura, possa parecer que o legislador preocupou-se em diferenciar os conceitos de teletrabalho e trabalho externo com objetivo de protegê-lo, na verdade não o fez. O novo inciso III do art. 62 inseriu “os empregados em regime de teletrabalho” entre os eximidos de controle de jornada.

É lamentável que o legislador nacional

tenha ignorado as evidências empíricas, demonstradas neste artigo, no sentido de que os novos meios de comunicação acentuam o controle da jornada. Facilitam, sobremaneira, e promovem doenças de cunho psicológico. Tudo o que se comprova pelas estatísticas fornecidas pelo próprio INSS sobre o aumento da concessão de benefícios dessa natureza.

Não estando sujeito a controle de ponto, o empregado deixa de receber o adicional pelas horas extras mesmo com a evidência de que os seus horários serão controlados à exaustão pelo seu empregador. É a institucionalização da captura da subjetividade pelo capital, como narrado por (DEJOURS, 1992), já que se permite a exploração máxima do empregado, sem limitação alguma da sua jornada de trabalho.

Cuidou ainda de garantir que a ida do trabalhador as dependências do empregado durante a sua jornada para exercer alguma atividade específica como treinamentos ou reuniões, não descaracteriza o regime de teletrabalho e a consequente dispensa pelo pagamento dessas horas. É o que se depreende da não casual expressão “preponderante” no art. Art. 75-B,

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

O art. 75-D retira a obrigação do empresário em fornecer as ferramentas de trabalho ao seu empregado. Poder-se-á indicar,

no Contrato de Trabalho, a “*responsabilidade pela aquisição, manutenção e fornecimento dos equipamentos tecnológicos e infraestrutura necessária à prestação do trabalho*”. Não é preciso muito esforço intelectual para imaginar sobre quem recairá o ônus pela aquisição e manutenção dos equipamentos e despesas do empregado na execução do seu próprio trabalho. O encargo certamente recairá sobre o lado mais fraco da relação, o do empregado

Trata-se de uma descarada transferência de custos e os riscos inerentes à atividade econômica ao empregado, sem que, no entanto, o empregado participe do lucro.

Vale pontuar que, na nova normativa, a opção pelo teletrabalho não é irretratável. Faculta-se ao empregado migrar do regime de teletrabalho para o presencial e vice-versa, desde que haja anuência do empregador. Exige-se aditivo contratual com aviso prévio de 15 dias para adaptação. A referida faculdade do empregado, em se tratando de relação trabalhista, evidentemente, é questionável. A lei indica uma suposta liberdade na negociação mas a desigualdade da relação social permanece. Assim, a sujeição do trabalhador ao capital sobre a modalidade de trabalho restará intacta.

Por fim, a lei limita a responsabilidade do empregador a “*instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho*” (art. 75-E), mas como se pode garantir que o trabalhador disporá de um ambiente de trabalho seguro e saudável, se o empregador não está a obrigado a fornecê-lo? Deverá ele mesmo, o empregado, arcar com os

custos relacionados a medicina e segurança do trabalho? A resposta é sim.

Como se disse, não resta dúvida que o novo texto consolidado é prejudicial aos trabalhadores. Está na contramão das evidências empíricas sobre o mundo do trabalho e os impactos das novas tecnologias da informação e da comunicação. Há um claro descompasso entre a normatização flexibilizadora e a prática assediadora e exaustiva viabilizada pela telemática. Resta apenas a esperança de que mediante questionados judiciais, tais aberrações possam ser contidas.

1 Bibliografia

ALOY, V. D. (2009). Consideraciones acerca de los enfoques regulatorios del teletrabajo. Em A. E. VIOR (Ed.), *Teletrabajo, parasubordinación y dependencia labora* (p. 30). Buenos Aires: ERREPAR.

BARROS, A. M. (2016). *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr.

BRASIL. (15 de dezembro de 2011). *Lei 12.551*. Brasília: DOU de 16.12.2011.

CAPARRÓS, F. J. (2009). La parasubordinación, Origen, alcance y prospectiva. Em A. E. VIOR (Ed.), *Teletrabajo, parasubordinación y dependencia laboral*. Buenos Aires: Errepar.

CARVALLO, R. H. (2009). A modo de introducción. Em A. E. VIOR (Ed.), *Teletrabajo, parasubordinación y dependencia laboral*. Buenos Aires: Errepar.

DEJOURS, C. (1992). *A Loucura do Trabalho:*

estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez.

Engels, F. (2013). Sobre o papel do trabalho na transformação do macaco em homem. Em R. ANTUNES (Ed.), *A Dialética do Trabalho*. São Paulo: Expressão Popular.

FRANÇA. (2017). *Code du travail*. Le service public de la diffusion du droit. Paris: L'article L. 2242-8.

GALANTINO, L. (2015). *Diritto del lavoro*. Torino: G. GIAPPICHELLI EDITORE.

GARCIA, G. F. (2012). *Curso de Direito do Trabalho* (6ª Ed. ed.). Rio de Janeiro: Forense.

KURZ, R. (1996). *O colapso da modernização: da derrocada do socialismo de caserna à crise da economia mundial*. Rio de Janeiro: Paz e Terra.

LEITE, C. H. (2015). *Curso de Direito do Trabalho* (6ª Ed. ed.). São Paulo: Saraiva.

MARTINS, S. P. (2014). *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Atlas.

NAVES, M. B. (2014). *A questão do Direito em Marx*. São Paulo: Outras Expressões.

OJEDA, R. H. (2009). Nuevas fronteras del derecho del trabajo: La crisis de las noras de la dependencia. Em A. E. VIOR (Ed.), *Teletrabajo, parasubordinación y dependencia laboral*. Buenos Aires: Buenos Aires.

PASSARELLI, G. S. (2015). *Diritto dei Lavori e Dell'occupazione*. Torino: G.GIAPPICHELLI

EDITORE.

PORTUGAL. (2009). *Lei n.º 7/2009*. Lisboa: Assembleia da República de 12 de Fevereiro de 2009.

POSTONE, M. (2014). *Tempo, trabalho e dominação social: uma reinterpretação da teoria crítica de Marx*. São Paulo: Boitempo.

PROIA, G. (2016). *Manuale di diritto del lavoro*. Padova: CEDAM.

SILVA, E. S., TUNDIS, S. A., & COSTA, N. d. (2001). *Cidadania e Loucura: Políticas e Saúde Mental no Brasil*. Petrópolis: Vozes.

TELETRABALHO NA REFORMA TRABALHISTA BRASILEIRA

Denise Fincato

RESUMO: O artigo parte de um estudo histórico sobre o teletrabalho, reestabelecendo suas raízes a partir da experiência de Chappe. Conceitua o instituto, alinhando seus elementos essenciais e passa a comentar cada um dos dispositivos inseridos no novel “Capítulo II-A” da Consolidação das Leis do Trabalho, que passa a albergar os artigos 75-A e seguintes, que regulamentam a modalidade de trabalho no Brasil a partir de 11 de novembro de 2017 (vigor da Lei nº 13.467/2017 – Reforma Trabalhista). Conclui no sentido de que o acordo individual escrito é necessário à utilização do tipo contratual doravante expressamente previsto na legislação nacional e que a contratação coletiva pode ser alternativa segura para ajuste de condições com empregados fora da moldura do parágrafo único do artigo 444 da CLT.

Palavras-Chave: Reforma Trabalhista. Teletrabalho. Contrato de Teletrabalho.

ABSTRACT: *The article begins with a historical study on teleworking, reestablishing its roots from the experience of Chappe. Conceptualizes the institute, aligning its essential elements and begins to comment each of the devices inserted in the novel “Chapter II-A” of the Consolidation of Labor Laws, which now houses articles 75-A and following, which regulate the modality of work in Brazil as of November 11, 2017 (force of Law 13467/2017 - Labor Reform). It concludes that the individual written agreement is necessary to use the contractual type hereinafter expressly provided for in national legislation and that collective contracting may be a safe alternative for adjustment of conditions with employees outside the framework of the single paragraph of article 444 of the CLT.*

Keywords: Labor Reform. Telecommuting. Telework Contract



Denise Fincato

Pós-Doutora em Direito do Trabalho pela Universidad Complutense de Madrid (España). Doutora em Direito pela Universidad de Burgos (España). Mestre e Bacharel em Direito pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos. Professora Pesquisadora do PPGD da PUCRS. Acadêmica Titular da Cadeira nº 34 da ASRDT. Advogada e Consultora Trabalhista, Sócia de Souto Correa, Cesa, Lumertz e Amaral Advogados.

INTRODUÇÃO

O teletrabalho é modalidade de prestação de serviços inequivocamente flexibilizatória: flexibiliza o tempo e o espaço do trabalho em face de seu modelo clássico, cunhado na era da Revolução Industrial.

Com o teletrabalho, que não é destinado apenas às relações de emprego – mas que aqui será estudado exclusivamente sob este prisma –, não se faz mais necessária a coabitação do empregador e de seus empregados, ao revés, seu pressuposto é a distância entre ambos. Da mesma maneira, com o teletrabalho, é possível trabalhar – sempre que a atividade o permitir – em horários aleatórios, distintos dos fabris ou até mesmo do padrão social, observando biorritmos, responsabilidades familiares ou outras condicionantes-limitantes do tempo do trabalhador, desde que se faça a mediação da distância via tecnologias de informação e comunicação.

O teletrabalho foi fenômeno construído no espaço entre a administração de empresas e a tecnologia da informação. Talvez por isto, seu conceito foi dali importado e o trato jurídico ao instituto tardou a chegar. Nas últimas duas décadas, no Brasil, embora já se pensasse sobre o assunto enquanto um fato jurídico, pouco se escrevia sobre o mesmo, refletindo-se isto na ausência de legislação acerca desta modalidade laboral.

No Brasil dos anos 2000, foram sugeridas algumas propostas legislativas e ganhou força a Lei nº 12.551/2011 que apenas tangenciou o tema, alterando o artigo 6º da CLT para modificar seu *caput*, igualando o trabalho presencial ao “trabalho a distância”

(onde inserido o teletrabalho, como se verá a seguir), acrescentando-lhe também um parágrafo no qual atribuiu aos comandos e controles telemáticos eficácia idêntica aos presenciais, especialmente para fins de identificação do elemento subordinativo, caracterizador da relação empregatícia. Com isto, alguns entenderam que o teletrabalho, no Brasil, estaria suficientemente regrado, no entanto, para tal, a sociedade brasileira deveria estar acostumada a reger suas relações à luz de normas abertas, o que (ainda) não é o caso.

Destarte, seguiu-se com a necessidade de maior verticalização na minúcia legislativa do contrato. A experiência internacional era e é inequívoca ao demonstrar tal necessidade: Portugal, Espanha, Colômbia, Itália, entre outros: todos já têm alguma regulação para o teletrabalho. Enquanto a legislação brasileira não vinha, algumas empresas ou categorias supriam as lacunas legais com regulamentos empresariais e instrumentos coletivos.

Eis que em dezembro de 2016 o governo federal propõe o Projeto de Lei nº 6787/2016, que é encaminhado à Câmara dos Deputados e ali estudado e retrabalhado por uma Comissão de Deputados por cerca de 4 meses. Na proposta originária, não figura o teletrabalho. Ele surge durante o período de consulta popular, acredita-se que, em especial, em razão das diversas reuniões (todas registradas e disponíveis no site da Câmara dos Deputados – andamento do PLC nº 38/2017) que atores sociais tiveram com dita Comissão, dentre os quais destaca-se a SOBTRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades.

Na proposta enviada ao Senado, ali aprovada e sancionada pelo Presidente da República, passam a constar alguns dispositivos

que mencionam expressamente o teletrabalho que, então, passa a ter existência formal e positivada em território nacional.

O estudo é realizado sob bases científicas, utilizando-se de método de abordagem dedutiva, métodos de procedimento histórico, comparativo, tipológico e estruturalista e método de interpretação sistemático. A pesquisa foi essencialmente bibliográfico-documental.

Enfim, é sobre o teletrabalho e sua novel regulamentação no Brasil que este estudo trata, esperando contribuir para a compreensão do tema e, com isto, oportunizar uma melhor aplicação da norma.

1 HISTÓRIA DO TELETRABALHO¹

Reverter a história do teletrabalho significa mergulhar nas interações entre tecnologia e trabalho ao longo da evolução da humanidade, especialmente da tecnologia que permite o envio do trabalho ao trabalhador, que desterritorializa a relação laboral, ao menos em uma de suas vias de tráfego.

Neste tópico, o presente estudo ultrapassa os referenciais ordinários acerca do tema, que fixam na figura de Jack Nilles o surgimento do teletrabalho e, de forma apressada, lhe atribuem a “invenção” desta modalidade laboral. Em verticalização, se observa que o fenômeno tem intensa e visceral relação com um significativo objeto, fruto da evolução

1 Mais informações sobre a história do teletrabalho em: FINCATO, D.P.; CRACCO, H.B; SORIA, J.S. De Chappe a Nilles: a evolução da tecnologia no trabalho e a invenção do teletrabalho – uma revisão necessária. **In: Teoria geral e mecanismos de efetividade no Brasil e na Espanha:** Tomo I / organizadores Carlos Luiz Strapazon. Rodrigo Goldschmidt, Robison Tramontina. – Joaçaba: Editora Unoesc, 2013, p. 109-122

tecnológica: **o telégrafo óptico** ou **telégrafo sinaleiro**, inventado por *Claude Chappe*.

O cenário em que surge o telégrafo óptico é o da França de 1791, época de uma revolução recém-eclodida e de realidade na qual a maioria dos trabalhadores estava em condições de extrema penúria, em face da escassez de alimentos e do alto índice de desemprego. A miséria atingia quase todos os franceses: desde os camponeses até os trabalhadores urbanos que tinham uma jornada de trabalho de aproximadamente 16 horas diárias. A necessidade de comunicação mais eficaz através de longas distâncias vinha já de longa data, podendo ser observada já nos anos 335 a.C. com Enéias e em 150 a.C. com Políbio, quando estes se utilizavam de tochas para comunicarem-se através de sinais de fumaça e se acirrava numa França ameaçada em suas fronteiras.

Cientista e pesquisador, Chappe² inventou um sistema de comunicação visual, realizando sua primeira experiência pública de comunicação à distância em 1793. O sistema baseava-se nos pêndulos de relógios e consistia na instalação de duas hastes com agulhas e números móveis, no topo de edificações altas. O princípio de funcionamento do telégrafo óptico era muito simples, sustentava-se sobre um mecanismo visível de longe, tendo sua vista

2 Claude Chape: abade, engenheiro e inventor francês, nascido na cidade de Brûlon. De uma típica e rica família da nobreza francesa, chegou a enveredar-se por vida religiosa, mas foi atingido pela revolução e pela instabilidade financeira por esta gerada. Mais por necessidade que por vocação, juntou-se a seus quatro irmãos, todos então igualmente desempregados: pretendiam dar novos rumos às suas vidas e, como efeito colateral de sua atuação, deram também novos rumos à engenharia e ao mundo do trabalho. Sobre a biografia e obra de Chappe, ver mais em: <http://www.telegraphe-chappe.com/chappe/portail.html>

facilitada pelo uso de lunetas bem como com o emprego de um código de transmissão.

Como o telégrafo foi desenvolvido por razões bélicas, no início, sua administração era feita pelo Ministério da Guerra. A gestão se reorganizou, passando a ser composta por três administradores a partir de 1833: um chefe e dois adjuntos em quatro escritórios físicos e distantes das torres de telégrafo. Ainda no que pertine à hierarquia laboral, haviam os diretores e os inspetores (responsáveis pelos pagamentos dos salários, p.ex.)³. Entende-se que o distanciamento entre o gestor e os prestadores de serviço concretiza o elemento caracterizador do teletrabalho, dito topográfico (ou geográfico). Já a organização hierárquica e operacional, revela o elemento organizacional. A tecnologia que leva o trabalho ao trabalhador está nos próprios telégrafos sinaleiros, sendo estes os elementos caracterizadores do teletrabalho até os presentes dias, como se verá a seguir.

Em 1824, os irmãos Chappe iniciam tentativas de colocação do sistema aos cidadãos civis, passando a comercializar o serviço de envio e entrega de mensagens. O sistema

3 Tratavam-se dos cargos principais e eram ocupados pelos irmãos de Chappe. Os gerentes estavam à frente de um departamento que tinha a tarefa de codificar, decodificar, transmitir e emitir as mensagens. Eles também tinham a incumbência de supervisionar o trabalho dos inspetores, verificando e aprovando as despesas da empresa. Os inspetores também eram responsáveis pela observação das estações e sua respectiva manutenção verificando as condições dos equipamentos e realizando os reparos necessários. Por fim, haviam os chamados estacionários que representavam 90% do pessoal e que eram lotados dois em cada torre de comunicação, fazendo o telégrafo funcionar. Um deles fazia a observação com a luneta enquanto o outro manipulava os comandos e anotava as mensagens. Trabalhavam 365 dias por ano, da alvorada ao crepúsculo, com salários baixos e com penalidades severas nas faltas ao trabalho.

sofreu forte abalo com a chegada dos telégrafos elétricos, deixando de funcionar, totalmente, no ano de 1853.

Mais de um século depois (nos anos 1970), a discussão acadêmica sobre teletrabalho ganha corpo com os trabalhos de Jack Nilles, um ex-cientista aeronáutico⁴, que define teletrabalho como qualquer forma de substituição dos deslocamentos relacionados ao trabalho por meio do uso de tecnologias de informação e comunicação – TIC's, tais como os telefones e computadores. Fulcral no conceito de Nilles é a noção de substituição: os deslocamentos do trabalhador de sua residência para o empregador são substituídos (total ou parcialmente) pelo uso das tecnologias de informação e comunicação. A noção de substituição de deslocamento, aos poucos, vai sendo substituída pela noção de distância e utilização da tecnologia vem como forma de mediá-la, sem que se fale, propriamente, em deslocamentos⁵.

No Brasil, o tema tarda a chegar, quer no plano teórico, quer no plano prático⁶. Para fins jurídicos, tanto mais. Como já destacado, o trabalho telemático foi admitido pela legislação brasileira apenas em 2011 e o teletrabalho

4 ALVES, R.V. Teletrabalho: um conceito complexo no Direito Brasileiro. In: **Revista da Faculdade de Direito de Uberlândia**. v. 35: 385-394, 2007

5 Em amadurecimento à ideia de que o virtual também pode se constituir em espaço de trabalho. STEIL, A.V.; BARCIA, R.M. Um modelo para análise da prontidão organizacional para implantar o teletrabalho. In: **Revista de Administração**. São Paulo v.36, n.1, p.74-84, janeiro/março 2001.

6 Cita-se a SERPRO como das primeiras empresas a utilizar, oficialmente, o teletrabalho como forma de prestação de serviços no Brasil. Neste sentido, ver: PINTO, J. O. **Avaliação da viabilidade de implantação do teletrabalho no domicílio: um estudo de caso no SERPRO**. Dissertação de Mestrado. Florianópolis: UFSC, 2003

somente foi formalmente reconhecido e regrado na Reforma Trabalhista, em 2017.

2 CONCEITO

De origem etimológica grega, *tele* significa distância. O teletrabalho é modalidade especial de trabalho a distância, tipo específico, contido neste. Não à toa, o legislador reformista o coloca com requisitos específicos e formalidades intrínsecas à contratação, que o fazem contrato especial.

No teletrabalho, conjugam-se elementos que permitem identificar algo além do mero trabalho fora do estabelecimento (sede física) do empregador. Tem-se a presença obrigatória da tecnologia da comunicação e informação, quer como ferramenta de trabalho, quer como mediadora da distância relacional, ou até como próprio espaço (virtual) de trabalho.

Não pode, como visto, ser singelamente equiparado ao trabalho a distância e tampouco, como se verá, ser igualado a trabalho em domicílio (*home office*), constituindo-se, portanto, em figura *sui generis*.

O teletrabalho é modalidade laboral que ultrapassa os conceitos e experiências de trabalho próprios da Revolução Industrial, situando-se na chamada era da Revolução Informacional. Com ele (e outros tantos fenômenos próprios da contemporaneidade), diversos paradigmas necessitam ser reelaborados, uma vez que o trabalho atual e futuro já é cada vez mais será desterritorializado e atemporal.

No teletrabalho, os protagonistas da relação de emprego atuam via mecanismos telemáticos na maior parte do tempo, encontrando-se fisicamente distantes,

verificando-se a presença de tecnologia da informação e comunicação como elementos inafastáveis de seu conceito e constatação e dispondo o empresário de estrutura para trabalho remoto.

Barros⁷, neste sentido, aponta para ausência de limites do teletrabalho prioriza o trabalho intelectual e ultrapassa fronteiras territoriais tradicionais:

Aliás, esta nova forma de trabalhar transcende os limites territoriais e poderá ser transregional, transnacional e transcontinental. Ela permite até mesmo a atividade em movimento. Esse tipo de trabalho é executado por pessoas com média ou alta qualificação, as quais se utilizam da informática ou da telecomunicação no exercício das atividades.

O teletrabalho não afasta a relação subordinada, como se desconfiava nos primórdios de seus estudos. A questão, aliás, foi resolvida legislativamente no Brasil ainda em 2011, com a alteração do artigo 6º da CLT que admitiu mesma eficácia presencial ao comando, supervisão e controle exercidos de forma telemática⁸, não sem antes igualar o trabalho presencial ao trabalho a distância (gênero do qual o teletrabalho faz parte).

Tal igualização legal-formal, no entanto, não satisfazia as peculiaridades da modalidade laboral específica, de modo que, o meio produtivo, seguia reclamando

7 BARROS, A.M. de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo, LTr, 2016, p. 213

8 Conjunto de serviços informáticos fornecidos através de uma rede de telecomunicações. **Dicionário Online de Português**. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/telematica/> Acessado em 31 out 2017

melhores definições legais e, enquanto tais não vinham, apostava em políticas (regulamentos) empresariais e instrumentos coletivos para supressão da lacuna legal.

O teletrabalho não estava contido no PL nº 6.787/2016⁹. Foi acrescido pela Comissão de Deputados que elaborou o PLC nº 38/2017, ora sancionado e às vésperas de entrar em vigor. Da análise do relatório da Comissão, verificou-se a atuação efetiva da SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades -, que manteve reunião com a Comissão Legislativa supra referida no interregno da tramitação e elaboração do texto da Reforma Trabalhista, muito possivelmente contribuindo para o teor dos artigos que adiante serão analisados.

3 COMENTÁRIOS À NOVA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

Neste tópico, realizam-se anotações a cada um dos dispositivos que foram acrescentados à Consolidação das Leis do Trabalho, tomando por base a doutrina já consolidada e, por vezes, o direito comparado.

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

A Lei nº 13.467/2017 altera o *status quo* da igualização genérica outrora estabelecida entre o trabalho a distância e o trabalho presencial pelo artigo 6º da Consolidação das

9 Nesse sentido, ver histórico da Reforma Trabalhista brasileira em FINCATO, D.P. Reforma Laboral no Brasil – Tópicos. I **Colóquio Hispano-Brasileiro Direito do Trabalho e Reformas**. Disponível em e-book https://issuu.com/unifatos/docs/i_coloquio_hispano_brasileiro_downl. Cascavel: UNIVEL, 2017, p. 94

Leis do Trabalho - CLT¹⁰ e nela abre capítulo para acomodar a normatização do teletrabalho, a exemplo do que fez Portugal ainda em 2003¹¹ em seu Código do Trabalho.

Há, ainda, duas outras referências ao teletrabalho dispostas no texto reformado da CLT: os artigos 62, III e 611-A, VIII. O primeiro, para localizar o teletrabalho entre as formas de prestação de serviço subordinado excluídas do controle da duração de jornada e o segundo para dizê-lo tema factível de negociação coletiva.

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

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

Seguindo o exemplo de ordenações estrangeiras e o próprio costume da CLT, o legislador ocupa-se em positivar a conceituação do teletrabalho, acertadamente identificando-o

10 Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. (Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011) Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

11 Código do Trabalho de Portugal, disponível em http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_LR1_004.html#L004S14, acessado em 27 set. 2017. A legislação sobre teletrabalho foi novamente alterada em 2009.

como mera forma diferenciada de prestar serviços. Com isto, afasta-se a ideia de que os teletrabalhadores ocupariam categoria profissional diferenciada, por exemplo, eis que qualquer atividade em que possível a transmissão/realização do trabalho pelas tecnologias de informação e comunicação torna-se passível de teletrabalho.

O dispositivo legal bem vincula os elementos caracterizadores do teletrabalho, já reiteradamente apresentados pela doutrina de forma sistematizada¹²:

- geográfico (ou topográfico): o teletrabalhador desempenha suas atividades fora do espaço tradicional (físico) da empregadora (matriz e filiais, comumente);
- tecnológico: o teletrabalhador desenvolve suas tarefas mediante o emprego de tecnologia da informação e comunicação que poderá, ainda, ser identificada como a mediadora da relação ou como o próprio espaço de trabalho;
- organizativo: o empregador deverá estar organizado, em sua estrutura produtiva e de recursos humanos, para o teletrabalho, visualizando o trabalhador remoto como integrante de sua rede de empregados em todas as ações e estratégias (ambiência laboral, medicina do trabalho, capacitações e promoções, etc).

12 FINCATO, D.P. Meio Ambiente Laboral e Teletrabalho. In: **Anais do IV Congresso Ibero-Americano de Teletrabalho e Teleatividades**. Porto Alegre: Magister, 2011, p. 36-48

Da mesma forma, em seu parágrafo único, aponta que o fato de o empregado remoto comparecer à empresa para desempenho de tarefas específicas não altera a natureza do contrato. Isto pode se dar inclusive com rotina, como é natural no teletrabalho¹³, devendo apenas ser previsto no contrato entre as partes.

É importante resgatar que o teletrabalho pode ocorrer a partir de modalidades que levam em consideração o local em que preponderantemente estiver o teletrabalhador e a intensidade de conexão telemática entre este e seu empregador. Assim, quanto ao local, o teletrabalho poderá ser classificado como¹⁴:

- em domicílio (*home office*): quando o trabalhador fixa o local de trabalho em sua residência, instalando ali pequena estação com acesso a meios de comunicação e utilizando de estrutura própria ou cedida pela empresa para prestar os serviços contratados.
- em centros satélites: locais para trabalho pertencentes ao empregador, que não se constituem filiais (em seu conceito civil-fiscal). Estes locais não possuem estrutura organizacional (não há chefias,

13 Quando se procura tangenciar os efeitos do isolamento e marginalização estrutural do trabalhador remoto via reuniões, atividades de integração e capacitações corporativas presenciais ou mesmo admitindo flexibilidade para prestação do serviço na sede física do empregador, se assim o empregado desejar, quando quiser.

14 FINCATO, D.P. Meio Ambiente Laboral e Teletrabalho. In: **Anais do IV Congresso Ibero-Americano de Teletrabalho e Teleatividades**. Porto Alegre: Magister, 2011, p. 36-48, p. 41-42.

subordinados, etc), sendo meros espaços de apoio para prestação de serviços pertencentes unicamente à empregadora.

- em telecentros: que diferem dos anteriores pelo fato de serem compartilhados (estrutura e recursos) entre duas ou mais empresas.

- em *telecottages*: espaços (também) para trabalho, situados em regiões rurais ou de difícil acesso e, normalmente, de menor escolaridade, quase se confundindo com os telecentros, não fosse o particular de sua localização e a possibilidade de parcerias público-privadas para sua instalação (uma vez que a estrutura poderá servir, também, à educação e capacitação da população regional, contribuindo para o desenvolvimento de políticas públicas de emprego, por exemplo, notoriamente na modalidade EAD). Sua virtude é atrair mão de obra qualificada, naturalmente migrante aos grandes centros urbanos, para regiões que potencialmente sofrem com o êxodo laboral.

- móvel (ou nômade): nele não há determinação quanto ao local de prestação do serviço. Qualquer lugar pode ser espaço de trabalho, desde que o teletrabalhador disponha das ferramentas necessárias para tal (atualmente, um *smartphone* atende bem estas necessidades).

Já no tocante ao grau de conexão entre teletrabalhador e empregador,

o teletrabalho pode se dar em três modalidades:

- *offline*: por alguns não mais entendida como teletrabalho, eis que a tecnologia não estaria a serviço do tráfego do trabalho, mas tão somente do trato e armazenamento dos dados e informações (matéria prima do teletrabalho), descaracterizando-o essencialmente. Ao trabalho nessas condições se poderia emprestar a proteção própria do trabalho em domicílio.

- *oneway line*: hipótese em que a comunicação é unilateral, ou seja, apenas para envio ou para recepção da tarefa/trabalho. O trabalhador, por exemplo, recebe a tarefa por e-mail, *whatsapp* ou outro sistema eletrônico e o entrega presencialmente, por mensageiro ou pelo sistema de correios tradicional.

- *online*: é o teletrabalho por excelência. Nesta modalidade, a interatividade poderá ser imediata, síncrona e simultânea. Por vezes, inaugurando novos debates sobre o espaço de trabalho, o trabalho é desenvolvido em “*webspaces*” corporativos (intranets de acesso remoto). Registre-se, pois já existentes inúmeros estudos e demonstrações nesse sentido, que nessa modalidade de teletrabalho é possível administrar formas de controle da duração de jornada, em que pese o legislador tenha optado

por excluí-lo do teletrabalho, criando presunção *juris tantum* (art. 62, III).

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

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

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

Atribuindo caráter especial à modalidade contratual, o legislador impõe forma à contratação do teletrabalho: expressa e, ao que se concluirá com a análise dos artigos seguintes, escrita. Diferentemente, portanto, da contratação ordinária empregatícia, não se admitirá teletrabalho (e suas benesses, como a exclusão do regime de controle da duração do trabalho) pela forma tácita. A forma expressa escrita¹⁵ se justifica em razão da quantidade de temas que devem ser regrados de maneira inequívoca entre as partes, como adiante se verá. Na avença, deve-se registrar com a maior exatidão possível as atividades que serão realizadas pelo empregado em regime de teletrabalho. Recomenda-se, já pelo contido no dispositivo anterior, a previsão acerca das

15 Pois, ao registrar apenas “forma expressa”, o legislador deixa azo à possibilidade de sua expressão verbal.

circunstâncias em que se admitirá ou exigirá que o teletrabalhador preste serviços de maneira presencial, estipulando a preponderância da atividade remota como a regra prestacional a vigorar entre as partes e deixando claro que tais episódios não descaracterizarão o contrato.

Os parágrafos preveem hipótese de variação das condições contratuais, admitindo que possa o teletrabalho surgir como opção no decurso da relação laboral ou prevendo eventual necessidade de reverter o originário regime telemático durante a contratação, volvendo-o presencial.

Neste caso, diferentemente de Portugal, em que a adoção do regime remoto se dará, por vezes, de forma impositiva ao empregador¹⁶, no Brasil decorrerá de mútuo acordo, contido em aditivo contratual (evidentemente expresso e

16 Do Código de Trabalho Português: “Art. 166 [...] 1 - Pode exercer a atividade em regime de teletrabalho um trabalhador da empresa ou outro admitido para o efeito, mediante a celebração de contrato para prestação subordinada de teletrabalho. 2 - Verificadas as condições previstas no n.º 1 do artigo 195.º, o **trabalhador tem direito a passar a exercer a atividade em regime de teletrabalho**, quando este seja compatível com a atividade desempenhada. 3 — Além das situações referidas no número anterior, **o trabalhador com filho com idade até 3 anos tem direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho**, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e a entidade patronal disponha de recursos e meios para o efeito. 4 — **O empregador não pode opor-se** ao pedido do trabalhador nos termos dos números anteriores.” “Art. 167 [...] 1 - No caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador, **a duração inicial do contrato para prestação subordinada de teletrabalho não pode exceder três anos**, ou o prazo estabelecido em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho. 2 - Qualquer das partes pode denunciar o contrato referido no número anterior durante os primeiros 30 dias da sua execução. 3 - Cessando o contrato para prestação subordinada de teletrabalho, o trabalhador retoma a prestação de trabalho, nos termos acordados ou nos previstos em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho”. Disponível em: http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_LR1_004.html#L004S14 Acessado em 28 set. 2017 (grifou-se)

escrito, por lógica sistemática). Entende-se que esta alteração deva respeitar a principiologia trabalhista (tuitiva), contida no comando que impõe manter a condição mais benéfica ao trabalhador (art. 468 da CLT¹⁷), não afetado pela Reforma Trabalhista.

A alteração¹⁸ pelo empregador do regime de teletrabalho para trabalho presencial não pressupõe mútuo acordo¹⁹, mas aviso prévio mínimo de 15 dias, a ser expresso e escrito em aditivo contratual e com finalidade de permitir tempo de “transição”, segundo o texto legal. Esta situação parece aproximar-se da lógica da “reversão” do cargo de confiança à atividade antecedente, circunstância prevista no parágrafo único do artigo 468 da CLT (pré-citado), obviamente não se aplicando a hermenêutica à hipótese de teletrabalho originário. Ou seja, pela disposição legal, o exercício do teletrabalho não gera direito adquirido, não incorpora condição de forma

17 Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia. Parágrafo único - Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

18 Pela redação, não se pode afirmar que esta alteração importa em reversão ao trabalho presencial anteriormente desempenhado pelo ora teletrabalhador. Ao revés, entende-se que poderá o empregador, se assim entender pertinente ao arranjo de seus meios produtivos, extinguir postos de trabalho remoto, a modalidade remota de trabalho em seu empreendimento ou determinar que um teletrabalhador específico preste serviços presencialmente.

19 Como ocorre em Portugal, art. 166 “[...] 6 - O trabalhador em regime de teletrabalho pode passar a trabalhar no regime dos demais trabalhadores da empresa, a título definitivo ou por período determinado, **mediante acordo escrito com o empregador**”. Disponível em: http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_LR1_004.html#L004S14. Acessado em 28 set. 2017 (grifou-se)

perene e é reversível nos limites da necessidade e do interesse empresarial. Vislumbra-se aqui espaço de possível tensão em eventuais demandas judiciais, em razão do previsto no art. 468 da CLT que, aportado a um caso em concreto, pode revelar circunstância em que o teletrabalho será a condição mais benéfica ao trabalhador ou que sua reversão por iniciativa patronal gere prejuízos (diretos ou indiretos, na locução normativa) ao empregado. Entende-se que a hermenêutica retro mencionada, de imperativa proteção, no tocante a empregados que se enquadrem no perfil do artigo 444 § único da CLT²⁰ (os chamados hipersuficientes), será fragilizada em razão da emancipação que se lhes atribui na Reforma Trabalhista (com a prevalência da autonomia da vontade individual), salvo comprovado vício de vontade.

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

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

O legislador atribui às partes o direito-dever de dispor acerca da aquisição, manutenção

20 Art. 444. [...] Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o *caput* deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

ou fornecimento dos equipamentos e infraestrutura para o teletrabalho, devendo ser estas cláusulas obrigatórias nos contratos respectivos. Entende-se que se as partes assim não dispuserem, pela lógica protetiva laboral, aliada ao fato de que, genericamente, é do empregador o risco do empreendimento²¹, em eventual demanda judicial será atribuído ao empregador o dever de ressarcir os custos eventualmente arcados pelo teletrabalhador na composição da infraestrutura necessária à prestação do trabalho remoto, incluindo-se aí a aquisição e manutenção de equipamentos informáticos.

Mas o legislador também cita as despesas eventualmente arcadas pelo empregado, apontando que poderão ser *reembolsadas* pelo empregador. Que despesas seriam estas? A doutrina costuma apontar, como mais comumente arguíveis, os acréscimos nos encargos domésticos ordinários a que o trabalhador remoto será submetido por passar a laborar desde sua casa. Cita-se como exemplo, elevações nas despesas de energia elétrica, no consumo de gás, na telefonia e no uso da internet. Como despesas extraordinárias, tem-se o custeio de passagens e hospedagens necessárias à participação do teletrabalhador em momentos laborais presenciais obrigatórios (reuniões, capacitações, integrações). Veja-se que também nesta hipótese deve a contratação ser suficiente e exauriente: para além de prever o máximo possível das despesas, também

21 Art. 2º da CLT: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, **assumindo os riscos da atividade econômica**, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”, recordando que a direção da prestação pessoal de serviços pode se dar por meio telemático para os fins de caracterização da subordinação, segundo o que estabelece o artigo 6º da CLT.

se deve estimar valores-teto e sistema de reembolso, se assim for o pacto entre as partes (pois, inclusive, se pode pactuar no sentido de que a empresa não as reembolsará).

De toda a sorte, se entregues bens, custeados serviços ou ressarcidas despesas ao empregado, tais “utilidades” não serão consideradas verbas de natureza salarial e não integrarão a remuneração do trabalhador, a exemplo do que já acontece com os benefícios previstos no artigo 458 § 2º da CLT²² ou com a Participação nos Lucros e Resultados disciplinada pela Lei nº 10.101/2000²³.

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

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

22 Art. 458 – [...]§ 2o Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador: I – vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço; II – educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático; III – transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público; IV – assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde; V – seguros de vida e de acidentes pessoais; VI – previdência privada; VII – (VETADO) VIII - o valor correspondente ao vale-cultura. Disponível em: <http://cltonline.blogspot.com/2010/02/art-458.html#ixzz4u1k5x1zf>

23 Lei nº 10.101/2000 – Dispõe sobre a Participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10101.htm. Acessado em 31 out 2017.

Uma das grandes preocupações com o trabalho remoto é a questão do controle da boa ambiência laboral, que deve seguir ditames de equilíbrio e salubridade idênticos ao espaço presencial, atribuindo o Judiciário tal responsabilidade ao empregador, tradicionalmente. Nesta perspectiva, já existe julgado do Tribunal Regional da 3ª Região (Minas Gerais)²⁴ acerca de demanda que envolveu trabalho em domicílio e doença ocupacional (não propriamente teletrabalho,

24 EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DOENÇA PROFISSIONAL. CULPA DO EMPREGADOR. EMPREGADO EM DOMICÍLIO. O fato de o empregado trabalhar em domicílio não constitui, por si só, motivo para eximir o empregador da observância das normas de segurança e medicina do trabalho, colocando o trabalhador à margem da **proteção legal que deve abranger "todos os locais de trabalho", sem distinção** (artigo 154 da CLT). É certo que não há como exigir do empregador, em semelhante circunstância, a fiscalização cotidiana dos serviços prestados, inclusive quanto à efetiva observância pelo empregado das normas de segurança e medicina, mesmo porque a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem o consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial, nos termos da garantia estatuída no artigo 5º, inciso XI, da Constituição Federal. Essa particularidade, sem dúvida, constitui elemento que vai interferir na gradação da culpa do empregador em relação a eventual doença profissional constatada, mas **não permite isentá-lo do cumprimento de obrigações mínimas, como a de instruir os empregados quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais**, nos termos do artigo 157, II, da CLT, além de fornecer mobiliário adequado, orientando o empregado quanto à postura correta (artigo 199 da CLT), pausas para descanso, etc. Verificado o descumprimento dessas obrigações primordiais pelo empregador, em face da sua omissão negligente no tocante aos cuidados com a saúde da empregada, é inegável a sua culpa no surgimento da doença profissional constatada, incidindo sua responsabilidade pela compensação do dano moral sofrido pela obreira. (grifou-se) - TRT-00208-2006-143-03-00-2-RO – Disponível em <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129546658/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1626808-00208-2006-143-03-00-2> Acessado em 28 set 2017.

sendo o paradigma válido para fins didáticos).

Destarte, percebe-se que o legislador reformista segue a lógica CLT, que no artigo 157 determina que o empregador instrua seus empregados acerca dos riscos do trabalho e do ambiente de labor, educando-os para a precaução.

No entanto, este dever de orientação para a higiene, saúde e segurança do/no trabalho, não pode se resumir à elaboração e entrega ao empregado de um manual de boas práticas, genéricas e estáticas. Ao revés, a instrução a que alude o dispositivo deve ser entendida de forma mais abrangente e protetiva à relação, gerando garantias ao empregado e ao empregador. Assim, instruir deve ser compreendido como um conceito dinâmico e constante, de conteúdo mutante, tanto quanto o ambiente e os métodos de trabalho. Daí concluir-se que, de tempos em tempos, deva o empregador realizar alguma inspeção do ambiente laboral, assim como deva se precaver dos acidentes e doenças laborais decorrentes, prevendo e registrando atitudes necessárias nesse sentido em uma gama ampla de documentos, tais como o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA e o Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional – PCMSO, entre outros.

CONCLUSÃO

O teletrabalho é modalidade contratual com a gênese da Revolução Informacional. Seus fundamentos são diversos do trabalho concebido e regido na Revolução Industrial e, por isto, carecia verdadeiramente de regulamentação própria. Equivocou-se o legislador nacional, em 2011, ao declarar a equiparação de tratamento

entre trabalho presencial e trabalho a distância o que, atualmente, vê-se corrigido com o correto destaque ao teletrabalho.

O teletrabalho é tipo do gênero trabalho a distância enquanto o teletrabalho em domicílio é tipo do gênero teletrabalho. De onde se conclui que não é correto utilizar como sinônimo de teletrabalho quer a expressão trabalho a distância, quer trabalho em domicílio (e sua variante *home office*).

No teletrabalho, o centro das constatações e do estabelecimento das consequências da relação de emprego deixa de ser o local de trabalho e a compra de horas do dia do empregado.

O empregador se polariza, ramifica, estende sua presença e alcance a qualquer local onde a comunicação possa chegar (e, com ela, o trabalho). O empregado passa a efetivamente vender seu trabalho e os padrões remuneratórios migram do salário-hora para o salário-produtividade, alterando culturas, diálogos negociais e contratos.

O tempo do trabalho, portanto, deixa de ser tão relevante, o que pode ser positivo, inclusive ao empregado, que passa a ver viável a consecução de sua antiga vindicação pela conciliação digna de suas diversas dimensões vivenciais. No teletrabalho, não há compra de tempo, não há jornada a cumprir. O teletrabalho é atemporal e flexível.

Como a tecnologia não vê fronteiras geográficas, o teletrabalho permite muitos transbordamentos (municipais, regionais, nacionais) e isto leva ao repensar dos modelos contratuais e ao alerta para a necessidade de entidades internacionais fortes e representativas, que garantam a efetividade e eficácia das avenças e dos mínimos existenciais.

Em âmbito nacional, embora com diversos anos de atraso (inclusive em comparação com países sul-americanos), o Brasil finalmente regula as relações de teletrabalho, reconhecendo o fenômeno, quando subordinado, como tipo especial de contrato de trabalho e impondo, para sua validade, a forma escrita. Seguindo a lógica reformista, delega, às partes, em diversos momentos, a decisão sobre questões afetas ao estabelecimento e dinâmica do ajuste (equipamentos e despesas, p.ex.) e impõe ao empregador o dever de instruir o empregado em regime de teletrabalho sobre saúde e segurança no (tele)trabalho.

Assim, tomando por referência experiências de outras nações, mas sem copiá-las, o Brasil constrói seu próprio modelo e ingressa no rol dos países que dispõe de regulamentação para o teletrabalho via norma positivada. É o começo de um novo tempo, tempo em que ainda é possível se perceber que “nem tudo é igual a tudo”, apesar da liquidez das relações e da velocidade nos avanços tecnológicos, indutores naturais da massificação humana.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, R.V. Teletrabalho: um conceito complexo no Direito Brasileiro. In: **Revista da Faculdade de Direito de Uberlândia**. v. 35: 385-394, 2007

BARROS, A.M. de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo, LTr, 2016,

CHAPPE, C. **Sítio sobre Claude Chappe**. (17-). Disponível em: <www.claudechappe.fr>. Acesso em: 20 out. 2012.

FINCATO, D. P. et al. Saúde, higiene e segurança

no teletrabalho: reflexos e dilemas no contexto da dignidade da pessoa humana trabalhadora. In: **Direitos fundamentais & justiça**, v. 9, p. 101-123, 2009.

FINCATO, D. P. Teletrabalho transnacional, dumping social e a rerum novarum: reflexões. In: GÜNTHER, L. E.; VILLATORE, M. A.C. (Org.). **Rerum novarum: estudos em homenagem aos 120 anos de Encíclica Papal**. Porto Alegre: Juruá, 2011.

FINCATO, D. P. Teletrabalho: aproximações epistemológicas. In: **Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário**, v. 31, p. 34-40, 2009.

FINCATO, D. P. Teletrabalho: aproximações epistemológicas. In: **Revista Magister Direito Empresarial, Concorrencial e do Consumidor**, v. 26, p. 68-72, 2009.

FINCATO, D. P. Teletrabalho: estudos para regulamentação a partir do direito comparado. In: FINCATO, D. P. (Org.). **Novas tecnologias e relações de trabalho: Reflexões**. Porto Alegre: Magister, 2011.

FINCATO, D. P. Teletrabalho: uma análise juslaboral. In: **Estudos Jurídicos**, São Leopoldo, v. 36, n. 96, p. 137-160, 2003

FINCATO, D. P. Teletrabalho: uma análise juslaboral. In: **Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, v. 236, p. 40-56, 2003.

FINCATO, D. P. Trabalho e tecnologia: reflexões. In: FINCATO; D. P.; MATTE, M.; GUIMARAES, C. I. S. (Org.). **Direito e tecnologia: reflexões sociojurídicas**. Porto alegre: Livraria do

Advogado, 2014.

FINCATO, D. P.; CRACCO NETO, H. B. Teletrabalho: de Chappe a Nilles. In: **Justiça do Trabalho**, v. 358, p. 52, 2013.

FINCATO, D. P.; NASCIMENTO, C. B. Teletrabalho e Direitos Fundamentais Sociais: entre a modernidade sólida e a pós-modernidade líquida. In: **Direitos Fundamentais & Justiça**, v. 7, p. 196-215, 2013.

FINCATO, D. P.; OLICHESKI, A. T. Globalização e direitos fundamentais sociais. In: FINCATO, D. P. F. (Org.). In: **Novas tecnologias e relações de trabalho: reflexões**. Porto Alegre: Magister, 2011.

FINCATO, D.P. Meio Ambiente Laboral e Teletrabalho. In: **Anais do IV Congresso Ibero-Americano de Teletrabalho e Teleatividades**. Porto Alegre: Magister, 2011, p. 36-48

FINCATO, D.P.; CRACCO, H.B; SORIA, J.S. **DE CHAPPE A NILLES: A EVOLUÇÃO DA TECNOLOGIA NO TRABALHO E A INVENÇÃO DO TELETRABALHO – UMA REVISÃO NECESSÁRIA**. In: Teoria geral e mecanismos de efetividade no Brasil e na Espanha : Tomo I / organizadores Carlos Luiz Strapazzon. Rodrigo Goldschmidt, Robison Tramontina. – Joaçaba: Editora Unoesc, 2013, p. 109-122

GILLE, B. **Histoires des techniques**. Paris: Pléiade, 1978.

HISTORIA DE LAS TELECOMUNICACIONES. 2006. Disponível em: <http://histel.com/z_histel/biografias.php?id_nombre=34>.

PINTO, J. O. **Avaliação da viabilidade de implantação do teletrabalho no domicílio: um estudo de caso no SERPRO**. Dissertação de Mestrado. Florianópolis: UFSC, 2003

SÓ BIOGRAFIAS. *Claude Chappe*. 2011. Disponível em: <<http://www.dec.ufcg.edu.br/biografias/ClaudeCh.html>>. Acesso em: 07 jun. 2014.

STEIL, A.V.; BARCIA, R.M. Um modelo para análise da prontidão organizacional para implantar o teletrabalho. In: **Revista de Administração**, São Paulo v.36, n.1, p.74-84, janeiro/março 2001.

TELETRABALHO, CONTROLE DE JORNADA E DIREITO À DESCONEXÃO

Sandro Nahmias Melo

SUMÁRIO: 1. Tempos modernos; 2. Reforma Trabalhista: de volta para o futuro; 3. Teletrabalho: amplitude conceitual; 4. Direito ao meio ambiente do trabalho saudável; 5. Controle de jornada; 6. Direito à desconexão ; 7. Considerações finais; Referências.

Resumo : A presunção legal - relativa - de inexistência de controle da jornada do teletrabalhador não se coaduna com realidade atual do uso dos meios informatizados para trabalho. Constitui, em essência, verdadeira norma dissociada do contexto fático-social; conflitando, ainda, diretamente com o direito à sadia qualidade vida no meio ambiente do trabalho previsto na Constituição da República. Defende-se, neste estudo, que o teletrabalho não impede o controle da jornada. Ao contrário, o controle, nestes casos, é facilitado e, via de regra, frequente.

Palavras-chave: teletrabalho; meio ambiente do trabalho; direito à saúde; controle da jornada de trabalho; direito à desconexão.

1. Tempos modernos.

Tempos modernos. A profecia de Chaplin está consumada. Acordamos, nos alimentamos, nos divertimos, trabalhamos e vamos dormir cercados – e o mais grave – dependentes – de máquinas. Não necessariamente grandes, como as do filme da década de 30. Pequenas em sua maioria, mas praticamente onipresentes.

O Big Brother – descentralizado – vaticinado por George Orwell, também é realidade na vida de qualquer portador dos chamados *smartphones*.

Em qualquer ambiente, público ou particular, cresce a concentração das pessoas em direção dos onipresentes *small* (pelo tamanho) *brothers*, ou *smartphones*. Mais do que isso, pesquisas indicam que – cada vez mais – tem aumentado a dependência desses aparelhos. Cabeças curvadas e olhares na telinha durante almoços, reuniões em família, jantares “românticos” e, também, no ambiente de trabalho que, atualmente, é “transportado”



Sandro Nahmias Melo

Juiz do Trabalho Titular da 17ª Vara do Trabalho de Manaus. Mestre e Doutor em Direito das Relações Sociais pela PUC-SP. Professor Adjunto da Universidade do Estado do Amazonas. Professor Decano do Programa de Mestrado em Direito Ambiental da Universidade do Estado do Amazonas. Titular da cadeira n. 20 da Academia Brasileira de Direito do Trabalho.

para onde quer que se vá.

A dependência – adquirida voluntariamente – relacionada aos atos mais comezinhos do dia-a-dia pode, e deve, ser encarada como problema de saúde pública (nomofobia). Entretanto, e quando esta dependência é derivada de imposição? sendo decorrente de exigências ligadas ao contrato de trabalho? Quais os limites para uso de meios informatizados como ferramentas de produção no meio ambiente de trabalho?

Mais importante, para os fins do presente estudo, quais os reflexos do uso dos citados meios informatizados no controle da jornada de trabalho de um empregado? As multifacetadas atividades laborais que podem ser entendidas como teletrabalho devem ser excluídas do regime legal de jornada previsto na CLT?

Em termos sucintos, o novel inc. III, do art. 62 da CLT, acrescido pela Lei 13.467/2017, está em claro descompasso com a realidade tecnológica atual.

O excesso de conectividade nas relações de trabalho está ligado diretamente ao volume de labor a ser desenvolvido diariamente. Os meios informatizados – vinculados a uma atividade de trabalho – ainda que, potencialmente, possam estabelecer maior flexibilidade na rotina do trabalhador, ampliam, sobremaneira, a possibilidade de fiscalização do trabalho diário do mesmo.

Assim, o eixo científico do presente estudo está pautado na ideia de descompasso da nova norma celetista (in. III, do art. 62) com o contexto fático-social atual; constituindo verdadeira lacuna ontológica (apesar de recente a norma) e, ainda, conflito direto com direitos fundamentais previstos na Constituição da República, entre eles o da sadia qualidade de

vida no meio ambiente do trabalho, o descanso, o lazer, entre outros.

2. Reforma Trabalhista: De volta para o Futuro.

No campo do direito material, a lei 13.467/2017 – aprovada no Congresso Nacional em velocidade avassaladora e sem diálogo com sociedade – parece repetir, em parte, o roteiro do filme clássico “DE VOLTA PARA O FUTURO”.

Ora, segundo uma das premissas da “Reforma Trabalhista”, a legislação trabalhista – anacrônica e caduca – tem que se modernizar e ir em direção ao futuro. Entretanto nossos roteiristas do Congresso Nacional tiveram, na prática, objetivo diferente. Se não, vejamos nós.

Tal como no filme da década de 80, o protagonista e herói – no nosso caso o trabalhador brasileiro – seguia sua vida – já nada fácil – até ser perseguido por vilões que acabam fazendo com que ele volte ao passado. Após a viagem temporal, o herói fica preso no passado, lutando, com todas as forças, para voltar para o futuro. E o passado para nosso herói nunca foi fácil. A proteção dos seus direitos sempre foi coisa do futuro, mediante muita luta.

A Reforma Trabalhista, baseada em pós-verdades, ou mentiras mesmo, transporta o trabalhador brasileiro para o passado. Ponto.

E nesse contexto, segue nosso herói lutando para voltar ao futuro. De fato, o nosso presente. Presente onde a CLT, antes da Lei 13.467/2017, não impedia o aumento do número de empregos – como aconteceu até 2014 -, onde a CLT não impediu a recente recuperação econômica (2017), apesar da maior crise institucional brasileira, onde conquistas históricas quanto aos limites da jornada de trabalho, quanto à proteção da saúde – física

e psíquica – dos trabalhadores são vistas como avanço e não como obstáculo ao crescimento, tal como defendiam os empresários da Revolução Industrial.

Neste contexto, com a Lei 13.467/2017, temos caracterizada a volta ao passado. A Reforma Trabalhista que, pretensamente, buscou “modernizar” a CLT, em especial quanto ao controle da jornada de trabalho, não trouxe qualquer avanço ou modernização, protagonizando sim verdadeiro retrocesso social.

É certo que a CLT, em seu nascedouro, regulava – tutelava – atividades que sequer hoje existem. Sua recente “modernização” tampouco, em observância aos primados do Direito do Trabalho, considera os avanços tecnológicos na área das comunicações referente à transmissão de voz e dados por aparelhos celulares, *smartphones*, *notebooks*, que passaram a facilitar a comunicação direta da empresa com o seu empregado. A jurisprudência dos tribunais brasileiros, como se verá adiante, reconhece que essas novas tecnologias passaram a limitar a liberdade do trabalhador durante seus intervalos para descanso e folgas, especialmente quando considerado o aspecto psicológico, pois este sofre da ansiedade de, a qualquer momento, ser convocado pelo empregador para prestar serviços de imediato. Neste contexto, a ideia de inexistência de limites claros para a jornada de um teletrabalhador nos remete ao passado – próprio da Revolução Industrial – no qual o labor era desenvolvido até o limite da exaustão física.

A Constituição da República é o dispositivo de segurança que, a despeito da Lei 13.467/2017, deve trazer o nosso herói –

trabalhador brasileiro – de volta ao futuro.

3. Teletrabalho: amplitude conceitual.

O novel inciso III, do art. 62 da CLT estabelece que:

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial;

III – os empregados em regime de teletrabalho. (grifou-se)

Sucitamente, o empregado em regime de teletrabalho, com a Lei 13.467/2017, foi equiparado ao trabalhador que tem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho. Não terá, então, direito às horas extras. A Lei, entretanto, sem trocadilho, está **desconectada** da realidade, mesmo se considerada sua redação anterior. A ideia de impossibilidade de controle da jornada de um trabalhador externo ou de um teletrabalhador não subsiste diante da realidade dos avanços tecnológicos.

Com uso de aplicativos de *smartphone*, o empregador consegue monitorar cada passo do seu empregado, inclusive sua localização através de sistema de rastreamento por GPS (Sistema de Posicionamento Global).

Mais preocupante é a amplitude do conceito de teletrabalho que, implica, objetivamente, em restrição a direito. Os artigos 75-A e 75-B apresentam os seguintes parâmetros conceituais:

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

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

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

Abstraídos os comentários sobre a redação esquizofrênica dos dispositivos supratranscritos, impõe-se ressaltar os requisitos do tipo legal: 1- o trabalho **preponderantemente externo**; 2 – uso de tecnologias de informação e de comunicação; 3 – **que não constitua, por sua natureza, trabalho externo.**

Neste sentido, o empregado que usa aplicativo de gestão de tarefas em *smartphone* e realiza visita a clientes em alguns dias da semana deve ser considerado em regime de teletrabalho? Sua rotina, portanto, impossibilita o controle de jornada que justifique a restrição legal ao direito a limite de jornada diária de trabalho e ao pagamento de horas extras. Parece-nos que não.

Um conceito tão amplo e de contornos

confusos, em matéria de restrição de direitos, apenas fomenta insegurança jurídica. Note-se que Jurisprudência e doutrina têm evitado conceituar o teletrabalho de forma hermética ou definitiva, até pela evolução cada vez mais rápida dos tipos de trabalho que usam instrumentos de informática ou telemáticos. Para Alice Monteiro de Barros, o teletrabalho é considerado como modalidade especial de trabalho a distância, constituindo novo tipo de trabalho descentralizado, realizado no domicílio do trabalhador ou em centros satélites fora do estabelecimento patronal, mas em contato com ele ou em outro local, de uso público. Observa a autora, com fineza de pensamento, que:

Aliás, essa nova forma de trabalhar poderá ser também transregional, transnacional e transcontinental. Esse tipo de trabalho permite até mesmo a atividade em movimento. Ele é executado por pessoas com média ou alta qualificação, as quais se utilizam da informática ou da telecomunicação no exercício das atividades (BARROS, 2009, p. 327).

Já Rodrigues Pinto entende que:

Seu melhor conceito é o de uma atividade de produção ou de serviço que permite o contato a distância entre o apropriador e o prestador da energia pessoal. Desse modo, o comando, a execução e a entrega do resultado se completarão mediante o uso da tecnologia da informação, sobretudo a telecomunicação e a informática, substitutivas da relação humana direta (RODRIGUES PINTO, 2007, p. 133).

Entende-se, para os efeitos deste

estudo, que o conceito de teletrabalho está indissociavelmente ligado à rotina de trabalho à distância e ao uso dos meios de tecnologia da informação e comunicação, mas não pode ter seus contornos estratificados, engessados, tampouco implica, necessariamente, em falta de controle da jornada de trabalho pelo tomador de serviços.

4. Direito ao meio ambiente do trabalho saudável.

Como já observado em outra oportunidade na obra “Meio ambiente do trabalho: direito fundamental (MELO, 2001, p. 26)” o conceito de meio ambiente é amplo, não estando limitado, tão somente, a elementos naturais (águas, flora, fauna, recursos genéticos, etc.), mas incorporando elementos ambientais humanos, fruto de ação antrópica (ROCHA, 2002, p.127). Assim, considerando que o meio ambiente do trabalho está indissociavelmente ligado ao meio ambiente geral, forçosa é a conclusão no sentido de ser impossível qualidade de vida sem ter qualidade de trabalho, nem se pode atingir meio ambiente equilibrado e sustentável, ignorando o meio ambiente do trabalho (OLIVEIRA, 2011, p. 127).

O meio ambiente do trabalho, repita-se, não está adstrito ao local, ao espaço, ao lugar onde o trabalhador exerce suas atividades. Ele é constituído por todos os elementos que compõem as condições (materiais e imateriais, físicas ou psíquicas) de trabalho de uma pessoa.

Neste mesmo sentido observa, com acuidade, Arion Sayão Romita (2005, p.383):

Importante é a conceituação de meio ambiente do trabalho apta a recolher o resultado das transformações ocorridas nos últimos tempos nos métodos de organização do trabalho e nos processos produtivos, que acarretam a desconcentração dos contingentes de trabalhadores, não mais limitados ao espaço interno da fábrica ou empresa. Por força das inovações tecnológicas, desenvolvem-se novas modalidades de prestação de serviços, como trabalho em domicílio e teletrabalho, de sorte que o conceito de meio ambiente do trabalho se elastece, passando a abranger também a moradia e o espaço urbano.

Inúmeros podem ser os componentes que permeiam um determinado meio ambiente de trabalho. No dizer de Julio Cesar de Sá da Rocha (2002, p. 254):

(...) há que se perceber o caráter relativo e profundamente diferenciado de prestação da relação de trabalho e do espaço onde se estabelecem essas relações. Com efeito, a tamanha diversidade das atividades implica uma variedade de ambientes de trabalho. A referência acerca do meio ambiente de trabalho assume, assim, conteúdo poliforme, dependendo de que atividade está a ser prestada, e como os ‘componentes’ e o ‘pano de fundo’ reagem efetivamente.

Ressalte-se, ainda, que o conceito de trabalho humano ou de trabalhador, para fins da definição do meio ambiente do trabalho, não está atrelado necessariamente à uma relação de emprego subjacente e sim à uma atividade produtiva. Todos aqueles que prestam trabalho nestes termos têm o direito fundamental de

realizá-lo em um local seguro e saudável, nos termos do art. 200, VIII, c/c art. 225 da CR, tanto o empregado clássico quanto os trabalhadores autônomos, terceirizados, informais, eventuais e outros. Todos, enfim, que disponibilizam sua energia física e mental para o benefício de outrem, inseridos em uma dinâmica produtiva. O conceito de meio ambiente do trabalho deve abranger, sobretudo, as relações interpessoais – relações subjetivas – especialmente as hierárquicas e subordinativas, pois a defesa desse bem ambiental espraia-se, em primeiro plano, na totalidade de reflexos na saúde física e mental do trabalhador (MELO; CASTILHO, 2011, p. 06).

Cumpra aqui destacar que o direito à sadia qualidade de vida insculpido no art. 225 da Constituição da República não está limitado ao aspecto da saúde física. Segundo o conceito estabelecido pela Organização Mundial de Saúde-OMS (1986, p. 13), a saúde é “um estado completo de bem-estar físico, mental e social, e não somente a ausência de doença ou enfermidade”, sendo essa a verdadeira concepção tutelada pela Carta Política de 1988.

Conclui-se, após as digressões supra, que o conceito de **meio ambiente do trabalho considera todas as condições físicas e psíquicas de trabalho, relacionadas à sadia qualidade de vida do trabalhador, empregado ou não**. Neste viés, o empregado que atua em regime de teletrabalho não pode ter negado os direitos, constitucionalmente previstos, à saúde, ao descanso e ao lazer. A norma do inc. III, do art. 62 da CLT, além de desconectada da realidade, é claramente inconstitucional.

5. Controle de Jornada.

Insistimos: com os modernos meios

de comunicação todas as atividades são suscetíveis ao controle de jornada, ainda que preponderantemente externas. Desconsiderar os avanços tecnológicos implica em fechar os olhos para a realidade.

Entendem Muniz e Rocha que:

é perfeitamente viável aplicar ao teletrabalhador as normas sobre jornada de trabalho, quando estiver em conexão permanente com a empresa que lhe controla a atividade e o tempo de trabalho. Afinal, essa é a regra, ao passo que o inciso I do artigo 62 da CLT é a exceção. **Não há incompatibilidade entre o teletrabalho e a jornada extraordinária** (MUNIZ e ROCHA, 2013, p.111 – grifou-se)

Neste mesmo sentido, observa Vólia Bomfim Cassar

Há forte presunção de que teletrabalhador não é fiscalizado e, por isso, está incluído na exceção prevista no art. 62, I, da CLT. Se, todavia, o empregado de fato for monitorado por webcâmera, intranet, intercomunicador, telefone, número mínimo de tarefas diárias etc., terá direito ao Capítulo “Da Duração do Trabalho”, pois seu trabalho é controlado. Aliás, o parágrafo único do art. 6º da CLT é claro no sentido de que ‘Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio’. (CASSAR, 2012, p. 712).

Reitere-se, diferentemente do que dispõe a presunção do inc. III, do art. 62 da CLT, a condição de teletrabalhador não afasta, **por si só**, a possibilidade de fiscalização do horário de trabalho por parte do empregador. Tampouco o uso de instrumentos de informática – vinculados a uma rotina laboral à distância – implicam, necessariamente, em trabalho realizado. Martins (2012, p. 101) evidencia que “o fato de o trabalhador prestar serviços na sua residência não quer dizer que trabalha todo o tempo”, destacando que “a circunstância de o computador estar aberto e conectado também pode não dizer que ao trabalhar está prestando serviços para a empresa”. Importante ressaltar que o mero **log in** ou **log out** de um trabalhador no sistema informatizado designado para o exercício da atividade laborativa não implica, necessariamente, em efetivo labor despendido. O trabalhador pode estar conectado ao sistema e não se encontrar laborando. Dessa forma, o direito do teletrabalhador à percepção de adicional de horas extras estará condicionado à prova de que seu horário de trabalho era efetivamente fiscalizado/controlado pelo empregador, com realização de atividades específicas.

Destaque-se que a jurisprudência, quanto à impossibilidade de controle de jornada, mesmo no caso da hipótese de trabalho externo (inc. I, do art. 62 da CLT), tem entendido tratar-se de presunção relativa:

TRABALHADOR EXTERNO. CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO. Ao indicar os trabalhadores que exercem atividade externa como não sujeitos à regência das regras sobre jornada de trabalho, a CLT cria apenas uma presunção juris tantum de que tais empregados não

estão submetidos, no cotidiano laboral, à fiscalização e ao controle de horário, não se sujeitando, pois à regência das regras sobre jornada de trabalho. Tal presunção pode ser elidida mediante prova em contrário, que demonstre um mínimo de fiscalização e controle por parte do empregador sobre a prestação concreta dos serviços ou sobre o período de disponibilidade perante a empresa. No caso vertente, restou evidenciado, de acordo com o acórdão regional, que existia atividade externa, mas compatível com o controle de horário, visto que a Reclamada detinha condições de acompanhar e registrar a jornada de trabalho, mediante a exigência de preenchimento de -relatórios de visitas-pelos vendedores, nos quais constava o horário das visitas e o período gasto com deslocamento e alimentação, os quais eram elaborados na empresa após as 17 horas. Tais circunstâncias evidenciam que vigorava uma condição de controle, suficiente para excluí-lo da exceção do art. 62, I, da CLT. Recurso de revista não conhecido, no aspecto. (...) Processo: RR – 1839100-75.2005.5.09.0028 Data de Julgamento: 30/03/2011, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/04/2011.

RECURSO DE REVISTA – HORAS EXTRAORDINÁRIAS – MOTORISTA – TRABALHO EXTERNO – FIXAÇÃO DE JORNADA – POSSIBILIDADE. Para o enquadramento do empregado como trabalhador externo, inserido nas disposições do art. 62, I, da CLT, é *conditio sine qua non* que o obreiro exerça atividade fora do estabelecimento comercial da empresa e haja incompatibilidade com a fixação de horário de trabalho. Anote-se que não é a ausência de controle de jornada

que caracteriza a exceção do art. 62, I, da CLT, mas a impossibilidade de fixação de horário de trabalho, hipótese que não ocorreu nos presentes autos. No caso, o Tribunal Regional consignou expressamente que a reclamada dispunha de equipamentos de rastreamento via satélite, tacógrafo, sistema de comunicação por telefone, os quais, em conjunto, permitiam aferir a precisa localização do veículo conduzido pelo empregado e possibilitavam a fixação de horário de trabalho e o controle da jornada praticada pelo autor. Conclui-se, pois, que a reclamada possuía meios de controlar a jornada de trabalho do autor. Logo, afigura-se devido o pagamento das horas extraordinárias. Recurso de revista conhecido e provido. (TST – RR: 132319201150300431323-19.2011.5.03.0043, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 13/11/2013, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/11/2013).

Assim, como já defendido à exaustão alhures, a norma do inc. III, do art. 62, da CLT, acrescida pela Lei 1.3467/2017, está em descompasso com a realidade social, além de inconstitucional.

6. Direito à desconexão.

Como exposto alhures, as novas tecnologias revolucionaram o mundo do trabalho, possibilitando novos esquemas de organização. O lado positivo é o de trazerem novas possibilidades de flexibilização, como a de poder trabalhar à distância e facilitar as comunicações em grupo. Mas elas também têm o potencial de dissolver as fronteiras entre a vida pessoal e a vida profissional. Em síntese,

estas novas tecnologias, além de permitirem o controle de jornada podem contribuir para um elastecimento exagerado desta, inclusive aos fins de semana e em períodos reservados para descanso, como férias.

Aquele que atua em regime de teletrabalho, pelas peculiaridades de sua atividade, demanda limites claros para o tempo - virtualmente - à disposição do seu empregador, sob pena de ver afetada sua sadia qualidade de vida no meio ambiente do trabalho. Note-se que o direito ao repouso e ao lazer são assegurados pela Constituição da República. **Neste sentido, entende-se que o teletrabalhador, em especial, tem direito à desconexão.**

O direito à desconexão do ambiente de trabalho é inerente a todo e qualquer empregado e consiste no “desligamento”, na desconexão, como o próprio nome sugere, tanto físico ou mental, do empregado ao ambiente em que trabalha.

O direito a desconexão é antes de tudo fator de resgate da natureza humana que na era da conexão em tempo integral encontra-se comprometida pelo uso indiscriminado no ambiente laboral das ferramentas telemáticas.

O descanso e o direito a desligar-se do trabalho apresentam-se essenciais ao bem estar físico e mental do trabalhador, importando em sua qualidade de vida e saúde, sendo essencial até mesmo a sua produtividade, importando na defesa de vários direitos constitucionais conexos, como o direito à saúde, ao lazer e ao meio ambiente sadio.

O Tribunal Superior do Trabalho tem se posicionado favorável à desconexão do ambiente de trabalho, como se pode perceber pelo trecho de julgado colacionado em seguida:

A concessão de telefone celular ao trabalhador não lhe retira o direito ao recebimento das horas de sobreaviso, pois a possibilidade de ser chamado em caso de urgência por certo limita sua liberdade de locomoção e lhe retira o **direito à desconexão do trabalho**. (Processo: RR – 64600-20.2008.5.15.0127. Data de julgamento: 27/06/2012. Relatora: Juíza convocada – Maria Laura Franco Lima de Faria, 8ª turma, Data de Publicação: DETJ 29/06/2012).

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região entendeu no mesmo sentido, que durante o descanso, deve haver **total desconexão** das atividades que o empregado desempenha, com o objetivo de proteger a saúde física e mental do trabalhador, como se pode perceber no julgado infra:

Direito à desconexão do trabalho. Intervalo intrajornada substituído por pagamento de horas extras. Norma de ordem pública e caráter cogente. Invalidez. O artigo 71 da Consolidação das Leis Trabalhistas, ao prever a obrigatoriedade do intervalo intrajornada, estabelece norma de ordem pública e de caráter cogente, indisponível pelas partes, nem mesmo no campo da autonomia privada coletiva (negociação coletiva). Os períodos de descanso intrajornada previstos em lei devem ser gozados pelo trabalhador com total desvinculação de suas atividades laborais. Trata-se do denominado “direito à desconexão do trabalho”, expressão cunhada pelo doutrinador Jorge Luiz Souto Maior. O “direito ao não trabalho”, durante o intervalo dentro da jornada, tem por escopo a preservação da saúde,

física e mental, e a própria segurança do empregado, como forma mínima de assegurar a dignidade da pessoa humana. O mero pagamento de horas extras, em substituição à fruição do intervalo intrajornada, (...) (TRT-4 - RO: 1199000320095040332 RS 0119900-03.2009.5.04.0332, Relator: DENISE PACHECO, Data de Julgamento: 04/08/2011, 2ª Vara do Trabalho de São Leopoldo).

7. Considerações finais.

Diante de todo o exposto, parece-nos autorizado concluir que o excesso de conectividade nas relações de trabalho está ligado diretamente ao volume de labor a ser desenvolvido diariamente. Os meios informatizados – vinculados a uma atividade de trabalho – ainda que, potencialmente, possam estabelecer maior flexibilidade na rotina do trabalhador, ampliam, sobremaneira, a possibilidade de fiscalização do trabalho diário do mesmo. Neste sentido, o novel inc. III, do art. 62 da CLT, acrescido pela Lei 13467/2017, está em claro descompasso com a realidade tecnológica atual.

É preocupante a amplitude conceitual do labor em regime de teletrabalho estabelecida pelo citado inc. III, do art. 62 da CLT, uma vez que hermético e de contornos confusos, fomentando, em matéria de restrição de direitos, apenas a insegurança jurídica. Entende-se, para os efeitos deste estudo, que o conceito de teletrabalho está indissociavelmente à rotina de trabalho à distância e ao uso dos meios de tecnologia da informação e comunicação, mas não pode ter seus contornos estratificados, engessados, tampouco implica em falta de

controle presumido da jornada de trabalho pelo tomador de serviços.

O empregado que atua em regime de teletrabalho tem o direito fundamental à sadia qualidade de vida no seu meio ambiente de trabalho, tem direito a descanso e lazer; direito à desconexão, direitos estes que não podem ser suprimidos pela Lei 13.467/2017. A norma do inc. III, do art. 62 da CLT, além de desconectada da realidade, é claramente inconstitucional.

Referências

- ANTUNES, Paulo de Bessa. **Meio ambiente do trabalho. Revista de Direitos Difusos.** São Paulo, v. 3, n. 15, p. 1971-1979, set./out. 2002.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** 5ª ed. São Paulo: LTr, 2009.
- CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho.** 6. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2012.
- DERANI, Cristiane. **Direito Ambiental Econômico.** São Paulo: Saraiva, 2007.
- DINIZ, Maria Helena. **As Lacunas no Direito,** São Paulo: Editora Saraiva, 1999, 5ª edição, pp. 26-27.
- FERNANDES, Fábio. **Meio Ambiente Geral e Meio Ambiente do Trabalho: uma visão sistêmica.** São Paulo: LTr, 2009.
- FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. **Direito ambiental e a saúde dos trabalhadores** 2 ed. LTr, 2007.
- FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro.** 13 ed. São Paulo: Saraiva, 2012.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Meio ambiente do trabalho e direitos fundamentais: responsabilidade civil do empregador por acidentes do trabalho, doenças ocupacionais e danos ambientais.** In Revista O Trabalho, n°. 153, nov/2009, p.5283-5294.
- _____. Teletrabalho e trabalho a distância: considerações sobre a Lei nº 12.551/2011. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, São Paulo, v. 273, n. 23, p.28-34, mar. 2012.
- MACHADO, Paulo Affonso Leme Machado. **Direito Ambiental Brasileiro.** 10 ed. São Paulo: Malheiros, 2002.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Teletrabalho.** Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, São Paulo, v. 279, n. 24, p.85-105, set. 2012.
- MEIRELLES, Elizabeth de Almeida. **O princípio da precaução e o aporte de Guido Fernando Silva.** In. SOARES, Guido Fernando; CASELLA, Paulo Borba [et. al.], (Orgs.). Direito internacional, humanismo e globalidade. São Paulo: Atlas, 2008.
- MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador.** 4 ed. São Paulo: LTr, 2010.
- MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Do direito à desconexão do trabalho.** Revista do Direito Trabalhista, Brasília, v. 10, n. 09, p.12-18, out. 2003.

MELO, Sandro Nahmias. **Meio Ambiente do Trabalho: Direito Fundamental**. São Paulo: LTr, 2001.

_____; ALBUQUERQUE, Iza Amélia de Castro. **O direito ambiental do trabalho e os instrumentos de prevenção de riscos ambientais previstos em normas previdenciárias**. XXIII Congresso Nacional do CONPEDI/UFPB. A Humanização do Direito e a Horizontalização da Justiça no Século XXI. ISBN: 978-85-68147-58-0, p. 265-284. Disponível em <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=e6782087caa96793>. Acesso em 10 de agosto de 2017.

_____; CAMARGO. Thaísa Rodrigues Lustosa de. **Princípios de Direito Ambiental do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.

MENDES, Gilmar Ferreira; **Direitos Fundamentais e controle de constitucionalidade**. 3. Ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de Oliveira. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. 6 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

ROCHA, Claudio Jannotti da; MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. **O teletrabalho à luz do artigo 6º da CLT: o acompanhamento do direito do trabalho às mudanças do mundo pós-moderno**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região, Belo Horizonte, v. 87/88, n. 57, p.101-115, jan/dez. 2013.

ROCHA, Julio Cesar de Sá da. **Direito ambiental do trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

RODRIGUES PINTO, José Augusto. **Tratado de**

direito material do trabalho. São Paulo: LTr, 2007.

A REFORMA SEM ACABAMENTO: INCOMPLETUDE E INSUFICIÊNCIA DA NORMATIZAÇÃO DO TELETRABALHO NO BRASIL

Raphael Miziara

Sumário: **1** Introdução. **2** Responsabilidade pelos custos da infraestrutura do trabalho remoto. **2.1** A obrigatoriedade, como regra, do reembolso ao empregado das despesas com a infraestrutura necessária ao desenvolvimento do trabalho. **2.2** A situação das despesas ordinárias e extraordinárias do empregado em razão do teletrabalho. **3.** Consequências da exigência empregatícia de uso exclusivo, para o teletrabalho, de parte da residência do empregado. **4.** Duração do trabalho. **4.1** Consequências pelo controle do horário trabalho pelo empregador. **4.2** Consequências da fixação, pelo empregador, de duração máxima de trabalho pelo empregador dentro da jornada. **5** A forma como deve se dar a vigilância e controle do trabalho: a “teledireção”. **6** A forma como deve se dar a fiscalização do meio ambiente do trabalho. **7** A fiscalização estatal do teletrabalho. **8** Considerações finais. **9** Referências

1 Introdução

Se a CLT pós-Lei nº 13.467/2017, notadamente o seu Capítulo II-A, que dispõe sobre o teletrabalho, pudesse ser representada figurativamente, por certo ela corresponderia a uma casa recém-reformada, com paredes ainda rebocadas, sem a devida pintura e demais acabamentos de praxe. Isso porque, como se demonstrará nas linhas que seguem, trata-se de obra malfeita e incompleta, que trouxe mais incertezas do que respostas.

O objetivo do presente artigo, assim, é antever e demonstrar possíveis situações fáticas que poderão surgir no cotidiano das relações laborais, mas que, desafortunadamente, não encontram resposta imediata na fachada normativa desenhada pela Reforma Trabalhista.

Com efeito, a normatização implementada (arts. 75-A a 75-E da CLT) não traz respostas para uma série de casos práticos bastante corriqueiros no dia a dia das relações trabalhistas. Caberá, pois, ao hermenauta,



Raphael Miziara

Mestrando em Relações Sociais e Trabalhistas pela UDF. Advogado. Professor em cursos de graduação e pós-graduação em Direito. Autor de livros e artigos jurídicos. Entusiasta do direito e processo do trabalho.

preencher o vazio normativo deixado pelo legislador reformista. Por esses motivos, aqui também se buscará apresentar possíveis respostas e construções interpretativas aos casos não conjecturados pelo legislador.

Tem-se a consciência de que, por óbvio, não é tarefa do legislador – e isso sequer é possível – que consiga prever no texto legal padrões normativos capazes de acolher todas as situações da vida. Mormente em se tratando de teletrabalho, forma de trabalho que se descortina numa pluralidade de situações difíceis de apreender nos seus elementos específicos e, por essa razão, dificilmente compatíveis com um enquadramento jurídico unitário, como adverte Maria do Rosário Palma Ramalho.¹

No entanto, espera-se que ao menos as situações mais rotineiras estejam legalmente previstas, em homenagem ao princípio da segurança jurídica.²

Mas, fato é que a legislação que regula o teletrabalho no Brasil é demasiadamente

1 RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Novas formas da realidade laboral: o teletrabalho*. In: *Estudos de direito do trabalho*. Volume I. Coimbra: Almedina, 2003. p. 196.

2 É impossível ao legislador regular a complexidade da conduta humana por meio de um ordenamento jurídico unívoco, completo e abrangente, independentemente da mediação do hermeneuta. Como lembra Katharina Sobota, um dos primeiros exemplos histórico dessa impossibilidade foi o fracasso do Código Geral Prussiano de 1794, que pretendia definir todas as relações jurídicas nos países prussianos, por supostamente ser completo, racional e para sempre vinculatório. Ainda, com uma proibição geral de interpretação judicial. Claro que esta crítica não deve ofuscar os méritos do Código Geral Prussiano, que realizou um progresso notável na questão da supremacia da lei e da segurança jurídica. (SOBOTA, Katharina. *Don't mention the norm!* In: *International Journal for Semiotics of law*. IV/10. 1991. Disponível em: <<https://link.springer.com/article/10.1007%2FBF01303506>> Acesso em 01/03/2018.

simplicista, não conseguindo prever sequer as situações mais comuns, não se sabe se por pressa do legislador, má-fé ou desconhecimento completo do assunto.

2 Responsabilidade pelos custos da infraestrutura do trabalho remoto

2.1 A obrigatoriedade, como regra, do reembolso ao empregado das despesas com a infraestrutura necessária ao desenvolvimento do trabalho

Especificamente sobre as despesas com aquisição ou manutenção dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária ao trabalho, assim dispõe o caput artigo 75-D da CLT, incluído na CLT pela Reforma, *verbis*:

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

As primeiras vozes que se propuseram a comentar o artigo 75-D da CLT afirmaram que, com a reforma, empregador poderia transferir ao empregado o custo da manutenção do seu local de trabalho (energia elétrica, mobiliário, equipamentos eletrônicos da residência do trabalhador)³. No entanto, essa não parece ser a correta ou melhor interpretação. Não é essa a

3 VALÉRIO, Juliana Herek. *Reforma trabalhista: retrocesso em 20 pontos*. Jota: 26 de abril de 2017 – 09h34. Disponível em: <<https://jota.info/artigos/reforma-trabalhista-retrocesso-em-20-pontos-26042017>>

norma por detrás do texto legal, como adiante se demonstrará.

Com efeito, basta a leitura segmentada e da parte em destaque do *caput* do dispositivo, que assim determina: “*as disposições relativas [...] ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito*”.

O que se extrai do texto é que, obrigatoriamente, as disposições relativas ao reembolso deverão estar previstas em contrato escrito. O reembolso não é opção conferida ao empregador. Trata-se de imperativo: “serão”. Ao contrário, facultativo seria se “*as disposições relativas ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, poderão previstas em contrato escrito*”, dando a entender que o reembolso seria uma faculdade do empregador, o que não é verdade.

Ora, está expresso no texto que o contrato deverá prever a forma como o reembolso das despesas será efetivado. Por consectário lógico, obviamente, essas mesmas despesas deverão sempre ser reembolsadas, por imperativo legal.

Em verdade, o contrato deverá prever quais serão as regras no tocante a responsabilidade pela aquisição (quem será o responsável por comprar o material, empregador ou empregado, por exemplo), manutenção (o empregado ou o empregador dará a devida manutenção nos equipamentos) ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos (quem irá fornecer, empregado ou empregador) e, por fim, da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto.

Fato é que, se a compra for efetivada pelo empregado, *obrigatoriamente* o reembolso

deverá ocorrer *na forma prevista no contrato* (prazo para reembolso, forma de reembolso etc.). Pensar de forma diferente é vulnerar o princípio da alteridade, mediante o qual os riscos e custos do empreendimento são de responsabilidade do empregador. A propósito, confira-se o Enunciado nº 70 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho:

TELETRABALHO. CUSTEIO DE EQUIPAMENTOS. O contrato de trabalho deve dispor sobre a estrutura e sobre a forma de reembolso de despesas do teletrabalho, mas não pode transferir para o empregado seus custos, que devem ser suportados exclusivamente pelo empregador. Interpretação sistemática dos artigos 75-D e 2º da CLT à luz dos artigos 1º, IV, 5º, XIII e 170 da Constituição da República e do artigo 21 da Convenção 155 da OIT. (Enunciado nº 70. Aglutinado nº 1 da Comissão 6)

Sobre todos esses aspectos acima mencionados, a Reforma Trabalhista poderia ter sido mais clara e, assim, trazer maior segurança jurídica aos partícipes da relação jurídica. Tanto é que a redação confusa tem levado a interpretações dúbias e, muitas vezes, equivocadas, inclusive por parte de alguns operadores do direito, como acima já demonstrado.

2.2 A situação das despesas ordinárias e extraordinárias do empregado em razão do teletrabalho

Há pelo menos uma hipótese na qual o empregado, ao fim e ao cabo, custeará parte dos equipamentos e da infraestrutura necessária

ao desenvolvimento do trabalho remoto. Efetivamente, quando as despesas já forem parte das despesas ordinárias do cotidiano do empregado.

Um exemplo poderá clarificar a situação. Imagine-se o caso no qual o empregado, antes de ser colocado em teletrabalho, possui as seguintes despesas ordinárias no seu cotidiano: R\$ 200,00 (duzentos reais) a título de energia elétrica; R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) para custeio da *internet*; e, por fim, R\$ 400,00 (quatrocentos reais) com diarista para limpeza de seu apartamento. Com isso, o empregado desembolsa, ordinariamente, R\$ 750,00 (setecentos e cinquenta reais) com despesas habituais.

Ao iniciar o teletrabalho, após comum acordo com o empregador, esse mesmo empregado não tem acréscimo nenhum nas suas despesas mensais, ou seja, continua gastando as mesmas quantias para custeio da energia elétrica, diarista e *internet*. Nesse caso, não há reembolso a ser feito, pois o trabalhador não teve acréscimo algum em suas despesas.

Outra situação que poderá surgir, é aquela na qual o empregado já possui equipamento próprio, como, por exemplo, um computador. Se o empregado, ordinariamente, já possui a infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto ele não deverá ser reembolsado por nada, pois se trata de despesa que ele teria independente de estar ou não em regime de teletrabalho. Essa mesma *ratio* já vinha sendo seguida pela Seção de Dissídios Individuais do C. TST no tocante às despesas com lavagem de uniforme.⁴

4 *“Ordinariamente, a higienização do próprio uniforme não implica cuidados especiais e isso não obriga o obreiro a realizar despesas além daquelas que*

Pode-se, inclusive, falar-se em aplicação analógica do art. 456-A, parágrafo único, da CLT, pelo qual a higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, *salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum.*

Logo, se o empregador exigir uma máquina especial ou uma conexão mais potente ou, atém mesmo, outros custos com infraestrutura como condição necessária ao trabalho, deverá arcar com os custos correspondentes, pois, nesses casos, o empregado não pode ser responsabilizado por custos extraordinários que antes não possuía. Por exemplo, se o empregado possui um computador que, depois de contratado, se revelar insuficiente para as funções (lentidão excessiva, baixa memória, etc.), caso o empregador exija nova máquina,

.....
usualmente realizaria para o asseio de suas próprias peças de vestuário, o que afasta a alegação de transferência dos riscos do empreendimento ao trabalhador. Nessa diretriz, a indenização pelas despesas na lavagem do uniforme somente será devida quando o trabalho executado pelo empregado exigir o uso de roupas impecavelmente higienizadas, que demandam uma lavagem especial, situação na qual são ultrapassados os gastos que teriam com a lavagem de roupas normais. Por fim, a tarefa de lavagem de uniformes, aí incluído o tempo de dedicação e os gastos inerentes, não é de responsabilidade do empregador, mas do próprio empregado, como um verdadeiro dever de colaboração decorrente da sua boa fé no contrato de trabalho (art. 422, CC)”. Esses foram os argumentos colacionados nos votos vencidos dos Ministros Guilherme Caputo Bastos, relator, Ives Gandra Martins Filho, Márcio Eurico Vitral Amaro e Cláudio Mascarenhas Brandão, que davam provimento aos embargos para julgar improcedente o pedido de ressarcimento das despesas com a lavagem do fardamento, ao fundamento de que a higienização ordinária de uniformes não causa prejuízo indenizável, nem transfere os riscos do empreendimento ao empregado. (E-RR-12-47.2012.5.04.0522, Redator Ministro: João Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 12/03/2015, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 03/11/2015).

devera custeá-la, exatamente por se tratar de despesa extraordinária.

Damesma forma, exigências empresariais quanto a determinadas especificações de infraestrutura (como velocidade de internet) deverão ser por ela custeadas, caso ultrapasse o ordinário para aquela determinada região.

Portanto, a existência de qualquer gasto extraordinário com equipamentos tecnológicos, infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto e com despesas arcadas pelo empregado que ultrapasse o limite da despesa ordinária, deverá ser reembolsada. Mas, uma vez inexistentes prejuízos com gastos extraordinários, não há que se falar em indenização, tampouco em transferência dos riscos do empreendimento ao empregado.

Outros infundáveis questionamentos podem surgir quanto ao tema. Imagine-se a hipótese na qual ocorra o “desgaste” na vida útil dos equipamentos tecnológicos e dos objetos que compõe a infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto. Nesse caso, indaga-se: faz jus o empregado ao ressarcimento material correspondente? A melhor interpretação parece ser aquela que admite a indenização somente em hipóteses excepcionais, no qual o desgaste se deu muito além do razoavelmente esperado. Fora disso, não há que se falar em prejuízo indenizável.

Igualmente, não se pode descartar a possibilidade, bastante comum, de a região onde o empregado reside não ser atendida por provedor nas especificações exigidas pelo empregador (por exemplo, se o provedor local somente oferece internet com velocidade reduzida). Nesses casos, não pode ser o futuro emprego instado a custear qualquer equipamento ou despesa a maior para atender

aos anseios do empresariado.

Ademais, é bom que se advirta, se eventualmente houver interrupção do trabalho remoto por motivos totalmente alheios a conduta do empregado e, por consequência, alguma tarefa deixar de ser cumprida, não pode ele ser penalizado por isso. Trata-se, pois de risco do empreendimento.

Pensar de forma diferente é subverter a lógica de todo o direito do trabalho e solapar o princípio da alteridade, mediante o qual o trabalho se dá por conta alheia e os riscos do empreendimento ficam por conta do detentor do capital.

Por fim, ante à ausência do caráter retributivo, as utilidades mencionadas no caput do art. 75-D não integram a remuneração do empregado, pois são fornecidas *para* o trabalho e não *pelo* o trabalho.

A propósito, o C. Tribunal Superior do Trabalho já decidia que havendo pagamento pelo empregador ao obreiro de valores realmente dirigidos a subsidiar despesas com telefonemas, gastos com informática e similares, no contexto efetivo do *home office*, não têm tais pagamentos natureza salarial, mas meramente instrumental e indenizatória. Na mesma linha, o fornecimento pelo empregador, plenamente ou de modo parcial, de equipamentos para a consecução do *home office* obreiro (telefones, microcomputadores e seus implementos, etc.) não caracteriza, regra geral, em princípio, salário *in natura*, em face de seus preponderantes objetivos e sentido instrumentais. (AIRR-62141-19.2003.5.10.0011, Data de Julgamento: 07/04/2010, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/04/2010).

3. Consequências da exigência empregatícia de uso exclusivo, para o teletrabalho, de parte da residência do empregado.

No ano de 2017, tornou-se “viral” vídeo no qual o americano Robert Kelly, a partir de sua residência, falava em entrevista à rede BBC sobre o *impeachment* da presidente sul-coreana Park Geun-hye. No vídeo, durante a entrevista ao vivo e enquanto comentava sobre o caso de corrupção que levou ao afastamento da presidente da Coreia do Sul, sua filha abriu a porta da sala onde ele estava e entrou caminhando inocentemente. O episódio provocou diversas reações dos internautas, dentre as quais a relacionada aos infortúnios de se trabalhar em casa.⁵ O episódio reflete bem, na feliz expressão de Domenico de Mais, “*a desestruturação das fronteiras do tempo e do espaço*” pelo teletrabalho.⁶

O caso acima, apenas ilustrativo, faz lembrar a situação na qual o empregador exige do empregado em teletrabalho que destine um cômodo de sua residência *exclusivamente* para

5 Apenas a título de curiosidade, até porque esse não é o objeto fulcral da discussão, conforme noticiado no sítio da própria BBC Brasil, muitos criticaram a reação do pai, que afastou a filha ao perceber que ela havia invadido a sala onde ele estava sendo entrevistado ao vivo. Segundo consta dos comentários das redes sociais, Kelly deveria ter um comportamento mais “humano” para com sua filha. “*Ele deveria ter se virado e levado seus filhos gentilmente para fora ou falado com eles e envolvê-los na entrevista! A reação dele foi um pouco infeliz*”, criticou um usuário. Mas outra usuária apoiou Kelly. “*Pobre do homem e de sua família que agora estão sob escrutínio por um vídeo viral de 42 segundos. Senhor, obrigado por ser humano na TV ao vivo e mostrar como equilibrar profissionalismo e paternidade. Você tem uma família linda*”. Disponível em: <<http://www.bbc.com/portuguese/salasocial-39246080>> Acesso em 03/01/2018.

6 DE MASI, Domenico. *O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial*. 11. ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2014. p. 267.

o desenvolvimento do labor, orientando-o a impedir que qualquer pessoa de seu convívio ali adentre, principalmente durante o exercício do labor. Nesse caso, a primeira indagação que se faz diz respeito à própria licitude de tal exigência. Em segundo lugar, é preciso mensurar quais as consequências caso o empregador assim atue. Mais uma vez a Lei nº 13.467/2017 não traz respostas.

Guardadas as devidas proporções, o fato é semelhante ao uso de veículo próprio em benefício do serviço, no qual o empregado fará jus ao devido ressarcimento em razão do desgaste do veículo, bem como em razão da limitação de sua propriedade, já que não pode usar o veículo de maneira totalmente livre, pois afeto ao serviço em determinados momentos.

Assim também se assemelha, *mutatis mutandis*, ao caso já enfrentado pelo Tribunal Superior do Trabalho no qual o empregador forneceu ao empregado um automóvel como instrumento de trabalho e, no contrato de trabalho, inseriu cláusula estabelecendo que a “*guarda do veículo em local seguro*” era da responsabilidade do empregado. O empregado guardava todos os dias o veículo na garagem de sua casa e, posteriormente, ajuizou ação trabalhista buscando indenização em razão da limitação de sua propriedade privada, ao argumento de que não podia gozar de parte de sua residência com total plenitude, já que parte da propriedade estava ocupada com o veículo do empregador.

O juízo de primeira instância considerou que a casa é propriedade privada do empregado e o direito de uso e gozo que lhe corresponde como proprietário foi limitado em favor da empresa e sem qualquer contrapartida. O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

manteve a condenação ao argumento de que ao impor contratualmente ao empregado a responsabilidade pela guarda do veículo em local seguro, a empresa transfere para o empregado o risco do negócio.

No entanto, o Tribunal Superior do Trabalho reformou a decisão regional por entender que *“não se trata de transferência do risco do empreendimento, mas de mero cumprimento de deveres anexos de colaboração inerentes ao contrato de trabalho”*.⁷

No caso acima, de fato, não havia a imposição patronal de que o veículo fosse guardado na garagem do empregado, necessária e obrigatoriamente. Caso houvesse essa exigência, a indenização pela limitação da propriedade era medida adequada.

Após essas reflexões em casos semelhantes, pode-se vislumbrar com mais clareza as consequências da conduta do empregador que *uso exclusivo*, para o teletrabalho, de parte da residência do empregado. Nessa circunstância, não há dúvidas de que há, efetivamente, uma limitação da propriedade do empregado, que deixará de usufruir de sua propriedade em sua plenitude, por comodismo exclusivo do empregador. Parece, inclusive, ser caso de abuso do poder empregatício, rendendo ensejo não só ao

7 VÉICULO UTILIZADO PARA A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. INDENIZAÇÃO. USO DA GARAGEM DO EMPREGADO PARA A SUA GUARDA. A utilização da garagem do empregado para a guarda do veículo que lhe foi cedido pela empresa para a prestação de serviços, nos horários fora do expediente, por força de previsão contratual, como medida a preservar o bem-ferramenta que foi posto à sua disposição, não extrapola os deveres de cuidado inerentes ao contrato de trabalho, máxime em face da necessidade de fidedelidade, lealdade e boa-fé objetiva na execução do contrato de trabalho. Conhecido e provido. (RR-126-26.2012.5.04.0541, Relator Ministro: Emmanoel Pereira, Data de Julgamento: 04/03/2015, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 13/03/2015)

ressarcimento material, mas também, moral.

Com efeito, nessa hipótese, não encontra guarida o princípio da colaboração do empregado. Trata-se, efetivamente, de transferência de custos e, mais do que isso, de limitação indevida e abusiva da propriedade privada. É como se parte do imóvel residencial do empregado passasse a integrar a organização produtiva da empresa, numa ligação não naturalística – isto é, não necessariamente relacionada a localização física do posto de trabalho –, mas meramente funcional.

Portanto, trata-se de conduta ilícita, por abuso do poder empregatício, rendendo ensejo a reparação moral. Outrossim, surgirá o dever de indenizar materialmente o empregado pela limitação do uso do imóvel, indenização essa que terá por critério objetivo o valor médio dos alugueres de escritórios na região, pois a conduta patronal representa nítida transferências de custos ao empregado.

4. Duração do trabalho

4.1 Consequências pelo controle do horário trabalho pelo empregador

O teletrabalhador foi expressamente excluído do capítulo celetista da duração do trabalho, nos termos do art. 62, inciso III, da CLT. Assim, ao lado dos empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho (inciso I) e dos gerentes e equiparados (inciso III), o teletrabalhador não possui direito à limitação da duração máxima de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais (art. 58 da CLT c/c art. 7º, inciso XIII, da CRFB/88).

O objetivo aqui não é discutir a recepção do art. 62 da CLT pelo art. 7º, inciso XIII, da CRFB/88⁸, tampouco o acerto ou desacerto da inclusão do teletrabalhador dentre as hipóteses excepcionais do regime de duração do trabalho previstas do art. 62 da CLT⁹, mas sim enfrentar a consequência da conduta patronal que controla o horário de trabalho do empregado que teletrabaja, situação não tratada pela Reforma Trabalhista.

Com efeito, bem pontua Alice Monteiro de Barros que as exceções do artigo 62 devem se verificar não em razão da função, mas da fiscalização, independentemente do cargo ocupado pelo obreiro.¹⁰

8 Sobre o tema, conferir as sempre precisas lições de Luciano Martinez, para quem o disposto no art. 7º, XIII, do texto fundamental não excepcional nenhum empregado do direito de ter duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais (MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. p. 440)

9 Ao contrário da hipótese do inciso I do art. 62 – empregados que exerce atividade externa, incompatível com a fixação de horário – e da hipótese do inciso II do art. 62 – gerentes –, no teletrabalho, a presença do trabalhador é virtual, mas isso não significa ausência de controle da prestação e da duração do trabalho. Por isso, a escolha do legislador, em excluir o teletrabalhador do regime de duração do trabalho, não se funda em nenhum fundamento justificável. A mesma crítica é feita por Patrícia Sanfelici e Rogério Uzun, para quem “a redação original do art. 62 da CLT fazia algum sentido: ou por impossibilidade prática (inc. I), ou por equiparação do trabalhador ao patrão (inc. II), não se aplicava ao trabalhador o capítulo da duração do trabalho. Esta nova redação não faz sentido: trata-se do mesmo trabalho (apenas com deslocamento de local), com comando, controle e supervisão. Qual valor jurídico ou moral justo pode embasar esta alteração?” (SANFELICI, Patrícia de Mello; FLEISCHMANN, Rogério Uzun. *Teletrabalho: liberdade ou escravidão?* In: COSTA, Ângelo Fabiano Farias da. [Org. et. al.] *Reforma trabalhista na visão de Procuradores do Trabalho*. Salvador: JusPodivm, 2018. p. 103)

10 BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 537.

Logo, se o empregado, embora em regime de teletrabalho, estiver sujeito ao controle de horário de trabalho, como, por exemplo, por meio de sistemas de *log in* e *log off* no sistema, vigilância por câmeras ou qualquer outro meio de comando e fiscalização, surgirá o direito ao pagamento das horas extras, como, a propósito, sucede com as demais hipóteses do art. 62 da CLT. Nesses casos, vale registrar, caberá ao empregado o ônus da prova quanto ao controle de horário.

Por fim, vale advertir que também gerará o direito ao pagamento das horas extras o controle indireto sobre os horários cumpridos pelo empregado, de modo que somente quando se revelar inteiramente impossível o controle, estará afastado o direito ao pagamento de horas extraordinárias, a exemplo do que já decidiu a SBDI-1 do TST em relação a hipótese do inciso I, do art. 62 da CLT.¹¹

11 **Horas extras. Motorista. Rastreamento de veículo por satélite. Controle indireto da jornada de trabalho. Inaplicabilidade do art. 62, I, da CLT.** A exceção prevista no artigo 62, I, da CLT não depende apenas do exercício de trabalho externo, mas também da impossibilidade de controle de horário pelo empregador. No caso, a Egrégia Turma consignou que a empresa detinha a possibilidade de fiscalizar a jornada de trabalho desenvolvida, ainda que a finalidade precípua do rastreamento consistisse na proteção contra roubos. Indubitável, portanto, que o empregador exercia o controle indireto sobre os horários cumpridos pelo empregado. Somente quando se revelar inteiramente impossível o controle, estará afastado o direito ao pagamento de horas extraordinárias, em razão da liberdade de dispor do seu próprio tempo, a exemplo do que ocorre, mesmo nesses casos, com o intervalo para refeição, cujo gozo é presumido, diante da autorização legal para dispensa do registro. Nesse contexto, o reclamante tem direito às horas extras. [...]. E-RR-45900-29.2011.5.17.0161, Relator Ministro: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 23/02/2017, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 10/03/2017 – Informativo TST nº 153. (grifou-se)

Situação que encontrará a mesma solução é aquela do chamado controle de horário *praeter* intencional. *Praeter* significa “além de”. É o caso no qual, por exemplo, o empregador instala uma câmera de vigilância na parte externa da residência do empregado, ao argumento de que servirá para protegê-lo, mas que, controla, necessariamente, os movimentos do trabalhador.

Para Cristina Taccone, citada por Paula Quintas, “os meios de controle são admissíveis se, e na medida em que, a possibilidade que deles resulta de controlar à distância a atividade do trabalhador for inteiramente acidental, e não a razão da sua instalação”.¹²

4.2 Consequências da fixação, pelo empregador, de duração máxima de trabalho pelo empregador dentro da jornada

No tópico anterior, registrou-se que a fiscalização e o controle do horário de trabalho rende ensejo ao direito às horas extras, pois a exceção contida no inciso III, do art. 62, da CLT não é absoluta.

Consequência diversa ocorrerá na conduta patronal que limitar a duração máxima do trabalho diário. Ora, uma coisa é controle do horário de trabalho, outra, a fixação, por parte do empregador, de uma limitação máxima da jornada diária – com o perdão do pleonasma – de trabalho. Explica-se.

Para exata compreensão da ideia aqui defendida, é necessário que se tenha bem delineada a distinção terminológica entre

12 QUINTAS, Paula. *Os direitos da personalidade consagrados no Código do Trabalho na perspectiva exclusiva do trabalhador subordinado: direitos (des) figurados*. Coimbra: Almedina, 2013. p. 335.

“horário de trabalho”, “duração do trabalho” e “jornada de trabalho”. Para tanto, colhe-se ensinamentos de Luciano Martinez que bem diferencia as figuras:

I) *Duração do trabalho* é o tempo de labor legalmente outorgado ou contratualmente oferecido a um empregado. Exemplo: a duração legal do trabalho dos bancários é de seis horas diárias e trinta horas semanais.

II) *Jornada de trabalho* é o tempo que o empregado permanece à disposição do empregador durante **um** dia. Por isso, é uma redundância falar em jornada diária, por que toda jornada é obviamente diária; constitui, por outro lado, uma incoerência falar em jornada semanal ou mensal, por que jornada somente diz respeito ao dia, e nunca à semana ou ao mês.

III) *Horário de trabalho* é a duração do trabalho com seus limites bem especificados, inclusive com a fixação dos intervalos. Exemplo: um específico bancário trabalha das 10h às 16h15min, com quinze minutos de intervalo, gozados entre as 12h e as 12h15min.¹³

Como já dito, o teletrabalhador não está submetido ao regime de *duração do trabalho* e, por isso mesmo, surgem severas críticas quanto a preocupação com o desgaste mental e físico desse empregado que poderá trabalhar “sem limites” e, por consequência, estar sujeito a toda sorte de mazelas relacionadas ao trabalho.

Se houver o controle do “horário de trabalho” o teletrabalhador passa a não mais se enquadrar na exceção legal. Mas, pode

13 MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. p. 396.

acontecer de o empregador, *com o objetivo de* tutelar o meio ambiente de trabalho e prevenir doenças do trabalho, passe a fixar um limite máximo de duração do trabalho dentro do dia ou da semana, sem que com isso ocorra o efetivo controle do horário de trabalho.

Em outros termos, o que gera direito às horas extras é o controle do horário de trabalho, mas não a fixação ou estabelecimento de duração máxima com o fim de evitar doenças do trabalho.

5 A forma como deve se dar a vigilância e controle do trabalho: a “teledireção”

O empregador pode, obviamente, exercer seus poderes empregatícios normalmente no teletrabalho. Mas, a Reforma Trabalhista não explicita forma pela qual essa “teledireção” ou esse telecomando será efetivado.

Em primeiro lugar, como afirmam Javier Thibault Aranda e Ángel Jurado Segovia, o empregador não deve se valer de nenhum dispositivo de controle, quantitativo ou qualitativo, sem que os empregados tenham sido comunicados ou tenha ciência do meio telemático de comando ou fiscalização. O relevante, segundo os mesmos autores, não é com que meios se realizam os controles empresariais, mas sim até onde pode alcançar esta vigilância.¹⁴

Nesse ponto, o empresário pode adotar as medidas de vigilância e controle que repute mais oportunas sempre que as mesmas estejam

direcionadas a verificar *única e exclusivamente o cumprimento dos deveres laborais e guardem, na sua aplicação, a consideração devida com a dignidade do trabalhador.*¹⁵

Assim, reputa-se ilícita, por exemplo, a instalação de câmeras dentro do espaço residencial destinado ao teletrabalho. Com efeito, pode garantir-se de modo mais eficiente algumas condições fiscalização por outros meios de monitorização do empregado, tais como chamadas telefônicas, sistemas de *login* e *logout*, dentre outras.

A preocupação com as novas tecnologias e o seu respectivo impacto nos direitos de personalidade do empregado também foram objeto de preocupação externada por Paula Quintas que, ao tratar dos meios de vigilância à distância, afirma que a licitude dos meios deve ser aferida face ao interesse de salvaguarda da segurança no meio laboral, dos trabalhadores ou de terceiros.¹⁶

Portanto, o poder empregatício no teletrabalho deverá observar, pelo menos, dois requisitos prévios: *i)* prévio conhecimento por parte do empregado, ou seja, proibição de que o meio de controle seja oculto ou sub-reptício; *ii)* respeito aos direitos fundamentais dos empregados; *iii)* observação do princípio da proporcionalidade, de modo que o meio de controle seja indispensável e não haja meio menos invasivo para atingimento dos fins pretendidos.

14 THIBAUT ARANDA, Javier; JURADO SEGOVIA, Angel. *Algunas consideraciones em torno al acuerdo marco europeo sobre teletrabajo*. In: *Temas Laborales*, nº 72/2003. p. 54.

15 *Idem. ibidem.*

16 QUINTAS, Paula. *Os direitos da personalidade consagrados no Código do Trabalho na perspectiva exclusiva do trabalhador subordinado: direitos (des) figurados*. Coimbra: Almedina, 2013. p. 331.

6 A forma como deve se dar a fiscalização do meio ambiente do trabalho

É dever do empregador e direito fundamental do empregado a manutenção do equilíbrio no meio ambiente telelaboral (art. 7º, inciso XXII, da CRFB/88 c/c art. 157 da CLT).

Com efeito, nos termos do art. 157 e incisos da CLT deverá o empregador cumprir e *fazer cumprir* as normas de segurança e medicina do trabalho; instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente; facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente; dentre outras medidas.

Por sua vez, cabe aos empregados observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções constantes das ordens de serviços expedidas pelo empregador, bem como colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos relacionados à segurança e medicina do trabalho, nos termos do art. 158 da CLT.

Inclusive, nos termos do art. 158, parágrafo único, da CLT, constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada à observância das instruções expedidas pelo empregador, assim como ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

Ocorre que ao regulamentar o teletrabalho, as disposições inseridas no art. 75-E da CLT pela Lei nº 13.467/2017, foram omissas no tocante ao dever do empregador de *fazer cumprir* as normas de segurança e medicina do trabalho. Pelo contrário, apenas previu que o “*empregado deverá assinar termo*

de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador” (art. 75-E, parágrafo único, da CLT).

A interpretação isolada do dispositivo leva a conclusão de que no teletrabalho, ao contrário do restante das demais atividades, bastaria o empregador, para se eximir de qualquer responsabilidade, “*instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho*” (art. 75-E, caput, da CLT).

Em outras palavras, a Reforma Trabalhista nada disse sobre a obrigação empregatícia de *fiscalizar e fazer cumprir*, pelo empregado, as normas afetas à saúde, medicina, higiene e segurança do trabalho.

Sucedo que a interpretação não pode ser simplista a tal ponto. Sabe-se que um dos métodos exegéticos consagrados é justamente o método sistemático, pelo qual os dispositivos legais devem ser interpretados como sendo parte de um sistema e não de forma isolada ou segmentada.

Com efeito, já não se admitia em Roma, como lembra Carlos Maximiliano, “que o juiz decidisse tendo em mira apenas uma parte da lei; cumpria examinar a norma em conjunto: “*é contra o Direito julgar ou emitir parecer, tendo diante dos olhos, ao invés da lei em conjunto, só uma parte da mesma*”¹⁷.

17 MAXIMILIANO, Carlos. *Hermenêutica e aplicação do direito*. 19. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2006. p. 105. Também sobre a obrigatoriedade de fiscalização pelo empregador, vale conferir o Enunciado nº 83 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho: “*TELETRABALHO. CONTROLE DOS RISCOS LABOR-AMBIENTAIS. O regime de teletrabalho não exige o empregador de adequar o ambiente de trabalho às regras da NR-7 (PCSMO), da NR-9 (PPRA) e do artigo 58, § 1º, da Lei 8.213/91 (LTCAT), nem de fiscalizar o ambiente de trabalho, inclusive com a realização de treinamentos.*

Pois bem, partindo da premissa de que o empregador é obrigado a fiscalizar o meio ambiente de trabalho e de que a assinatura pelo empregado em termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador não o exime das suas responsabilidades¹⁸, nota-se que a Reforma é omissa quanto ao modo pelo qual deverá ocorrer a fiscalização do meio ambiente do trabalho.

Pode invocar as lições do direito comparado, a exemplo do Código de Trabalho português, que possui disposição afirmando que *“sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho só deve ter por objeto o controle da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho e apenas pode ser efetuada entre as 9 e as 19 horas, com a assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada”* (art. 170, item 2).

Além disso, considera-se abusiva qualquer forma de fiscalização que invada direta ou indiretamente o local de residência do empregado que teletrabaja, por evidente afronta ao seu direito de intimidade e à sua vida privada.

O ideal é que o preenchimento desses vazios legislativos sejam preenchidos no

.....
Exigência dos artigos 16 a 19 da convenção 155 da OIT.”
 (Enunciado nº 1 da Comissão 6)

18 Enunciado nº 72 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho: **“TELETRABALHO. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR POR DANOS.** A mera subscrição, pelo trabalhador, de termo de responsabilidade em que se compromete a seguir as instruções fornecidas pelo empregador, previsto no art. 75-E, parágrafo único, da CLT, não exime o empregador de eventual responsabilidade por danos decorrentes dos riscos ambientais do teletrabalho. Aplicação do art. 7º, XXII da Constituição c/c art. 927, parágrafo único, do Código Civil”. (Enunciado Aglutinado nº 3 da Comissão 6)

contrato individual de trabalho e/ou pela legislação autônoma, ou seja, com previsões normativas oriundas de negociações coletivas. No entanto, se nada for previsto, deverá o interprete se socorrer do disposto no art. 8º da CLT.

Fato é que a fiscalização sempre deverá se dar (i) com a anuência e presença do empregado ou de alguém por ele indicado; (ii) a visita ao local de trabalho só deve ter por objeto o controle da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho; (iii) em horário comercial segundo os usos e costumes do local; (iv) com respeito aos direitos fundamentais – intimidade e vida privada – do empregado.

Em caso de acidente de trabalho de trabalho, deverá o empregador apresentar toda documentação que comprove a efetiva fiscalização do meio ambiente do trabalho, bem como demonstrar que se valeu de todos os meios capazes para manter equilibrado o local de trabalho.

E, caso não haja imposição pelo empregador, de duração máxima de trabalho pelo empregador dentro da jornada, conforme adrede explicitado no item 4.2 supra, é razoável entender que o acidente ocorrido no local onde o teletrabalho é exercido durante a atividade profissional do teletrabalhador é presumido como um acidente de trabalho para fins previdenciários.¹⁹

.....
 19 A propósito, esse é o teor do disposto no artigo L1222-9 do Código do Trabalho francês: *“L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail au sens des dispositions de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale”.*

7 Fiscalização estatal do teletrabalho

A Reforma Trabalhista também não disciplina a forma pela qual a Fiscalização do Trabalho deverá atuar nos casos de fiscalização do teletrabalho. Ainda, até a presente data, o Ministério do Trabalho e Emprego não possui nenhuma normativa a esse respeito.

O teletrabalhador, como já dito, tem direito fundamental ao meio ambiente de trabalho equilibrado e, conseqüentemente, à fiscalização de suas condições de trabalho. Diante disso, se constata uma colisão entre princípios fundamentais: a inviolabilidade do domicílio e a proteção ao trabalho.

No caso, pode-se aplicar por analogia a Instrução Normativa nº 110, de 06 de agosto de 2014, do Ministério do Trabalho e Emprego, que dispõe sobre os procedimentos de fiscalização do cumprimento das normas relativas à proteção ao trabalho doméstico.

Assim, a fiscalização do trabalho doméstico será realizada pelos Auditores Fiscais do Trabalho mediante *fiscalização indireta*, que ocorre com sistema de notificação e apresentação de documentos nas unidades descentralizadas do MTE.

A fiscalização indireta, como pontua a autorizada doutrina, tem a virtude de bem se ajustar à garantia individual fundamental assegurada pelo art. 5º, XI, da CRFB/88 e à existência de um imenso e minucioso repositório de dados contratuais trabalhistas criado pelo Simples Doméstico.²⁰

No entanto, pode ser que o próprio empregado concorde com o ingresso e presença do Auditor Fiscal do Trabalho no seu domicílio, caso em que a fiscalização transcorrerá *in loco* e sem maiores problemas.

Sob esse aspecto, vale registrar que a LC nº 150/2015 também previu a fiscalização *direta*, caso em que dependerá de agendamento e de entendimento prévios entre a fiscalização e o empregador (art. 11-A). No presente caso, agendamento e de entendimento prévios entre a fiscalização e o teletrabalhador.

8 Considerações finais

A regulamentação do teletrabalho trazida pela Lei nº 13.467/2017, embora tenha tido o mérito de, pela primeira vez, normatizar o regime no Brasil, pecou por sua incompletude e insuficiência normativa. Poderia ter avançado em muitos pontos e situação perfeitamente previsíveis. No entanto, não se sabe por qual motivo, o legislador reformista fez um trabalho capenga.

Inúmeras situações foram demonstradas, dentre tantas outras possivelmente não tratadas no presente trabalho. Por exemplo, demonstrou-se a insegurança jurídica trazida pelo art. 75-D da CLT, que não deixou clara a questão da responsabilidade pelos custos da infraestrutura do trabalho remoto. Nesse ponto, conclui-se que há a obrigatoriedade, como regra, do reembolso ao empregado das despesas com a infraestrutura necessária ao desenvolvimento do trabalho, embora, em outras situações, seja importante diferenciar os casos de despesas ordinárias e extraordinárias do empregado em razão do teletrabalho.

20 DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *O novo manual do trabalho doméstico: com os comentários aos artigos da LC nº 150/2015*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 82.

Outrossim, imaginou-se as consequências da exigência empregatícia de uso exclusivo, para o teletrabalho, de parte da residência do empregado. Nesse aspecto, parece-nos que a melhor solução caminha no sentido de considerar abusiva a conduta patronal que impõe tal exclusividade, razão pela qual exsurge o direito à reparação moral, bem como a danos materiais decorrentes da limitação do uso da propriedade do empregado.

Sobre a duração do trabalho, pode-se afirmar, ao fim e ao cabo, que o controle do horário trabalho pelo empregador faz surgir o direito ao pagamento de horas extras, o que não ocorrerá quando se trata de fixação, pelo empregador, de duração máxima de trabalho pelo empregador dentro da jornada com o objetivo de resguardar o meio ambiente do trabalho e evitar doenças decorrentes do exercício da atividade laboral.

Em prosseguimento, observou-se que, na vigilância e controle do teletrabalho, o empregador deverá observar os seguintes requisitos: *i)* prévio conhecimento por parte do empregado, ou seja, proibição de que o meio de controle seja oculto ou sub-reptício; *ii)* respeito aos direitos fundamentais dos empregados; *iii)* observação do princípio da proporcionalidade, de modo que o meio de controle seja indispensável e não haja meio menos invasivo para atingimento dos fins pretendidos.

Ainda, no tocante à forma como deve se dar a fiscalização do meio ambiente do trabalho, o empregador deverá atender ao seguinte: *(i)* a anuência e presença do empregado ou de alguém por ele indicado; *(ii)* a visita ao local de trabalho só deve ter por objeto o controle da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho; *(iii)* em horário comercial segundo

os usos e costumes do local; *(iv)* com respeito aos direitos fundamentais – intimidade e vida privada – do empregado.

Por derradeiro, a fiscalização do teletrabalho será realizada pelos Auditores Fiscais do Trabalho mediante fiscalização indireta, sem que com isso se afaste a faculdade que o próprio empregado tem em concordar com o ingresso e presença do Auditor Fiscal do Trabalho no seu domicílio, caso em que a fiscalização transcorrerá *in loco*.

9 Referências bibliográficas

BBC. *BBC interview with Robert Kelly interrupted by children live on air*. Disponível em: <<http://www.bbc.com/news/av/world-39232538/bbc-interview-with-robert-kelly-interrupted-by-children-live-on-air>> Acesso em 03/01/2018.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *O novo manual do trabalho doméstico: com os comentários aos artigos da LC nº 150/2015*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016.

DE MASI, Domenico. *O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial*. 11. ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2014.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. p. 440

MAXIMILIANO, Carlos. *Hermenêutica e aplicação do direito*. 19. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

MIZIARA, Raphael. *Reforma não permite que empresa transfira custos de home office ao trabalhador*. Disponível em: <<http://www>.

conjur.com.br/2017-jul-25/raphael-miziara-reforma-nao-livra-empregador-custos-teletrabalho> Publicado em 25 de julho de 2017. Acesso em: 01/03/2018.

MIZIARA, Raphael; NAHAS, Tereza C.; PEREIRA, Leone. *CLT comparada urgente*. 2. ed. São Paulo: RT, 2018.

QUINTAS, Paula. *Os direitos da personalidade consagrados no Código do Trabalho na perspectiva exclusiva do trabalhador subordinado: direitos (des)figurados*. Coimbra: Almedina, 2013.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Novas formas da realidade laboral: o teletrabalho*. In: *Estudos de direito do trabalho*. Volume I. Coimbra: Almedina, 2003.

SANFELICI, Patrícia de Mello; FLEISCHMANN, Rogério Uzun. *Teletrabalho: liberdade ou escravidão?* In: COSTA, Ângelo Fabiano Farias da. [Org. et. al.] *Reforma trabalhista na visão de Procuradores do Trabalho*. Salvador: JusPodivm, 2018.

VALÉRIO, Juliana Herek. *Reforma trabalhista: retrocesso em 20 pontos*. Jota: 26 de abril de 2017 – 09h34. Disponível em: <<https://jota.info/artigos/reforma-trabalhista-retrocesso-em-20-pontos-26042017>> Acesso em 03/01/2018.

THIBAUT ARANDA, Javier; JURADO SEGOVIA, Angel. *Algunas consideraciones em torno al acuerdo marco europeo sobre teletrabajo*. In: *Temas Laborales*, nº 72/2003.

O ARTIGO 62 DA CLT CONTINUA INCONSTITUCIONAL

Alexandre Alliprandino Medeiros

1 Resumo. 2 Introdução. 3 Limitação da duração da jornada e monetização das horas extraordinárias. 4 O mundo da informática, dos sistemas de informações e o artigo 62 da CLT. 5 Reflexões e conclusões. 6 Referências bibliográficas.

1 Resumo

A inserção do inciso III ao artigo 62 da CLT, derivada da Reforma Trabalhista (2017) reavivou o debate sobre a constitucionalidade da normativa em questão. Sob uma perspectiva mais elevada, de valorização, primeiro, do instituto da limitação da duração do trabalho diário a uma jornada legal (inclusive sob o cenário da busca da supressão concreta das horas extraordinárias como imperativo de saúde e segurança do trabalhador) e, de modo secundário, sob o viés das repercussões econômicas que a realização de extraordinárias enseja, não há como não concluir que o artigo 62 da CLT, todo ele, continua inconstitucional.

2 Introdução

O artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) tido doutrinária e jurisprudencialmente como constitucional desde há muito, sob a perspectiva concreta do elevado instituto da limitação da duração da jornada e de tudo aquilo que sintetiza a dignidade da pessoa humana, fundamento da República Federativa do Brasil por excelência (inciso III do artigo 1º da Constituição Federal – CF) precisa de uma releitura e de uma nova hermenêutica.

Nestes tempos pós Reforma Trabalhista (2017) e de anúncio de intensificação deste processo reformista pelo recém empossado Presidente do Brasil, Senhor Jair Messias Bolsonaro, impõe-se fazer, sobre a normativa em questão, novas reflexões, o que ficou estimulado, por assim dizer, pela inserção de mais um inciso (inciso III do art. 62 da CLT) nas exceções daqueles que estariam excluídos do Capítulo celetista da Duração do Trabalho.

Após digressões de cotejo entre o instituto jurídico da limitação à duração do trabalho e o da monetização (ou direito



Alexandre Alliprandino Medeiros

Titular da Vara do Trabalho de São Joaquim da Barra, SP, Tribunal do Trabalho da 15ª Região. Doutor em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela USP - Universidade de São Paulo (2018). Mestre em Direito pela Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Unesp - Universidade Estadual Paulista (2010).

ao pagamento) das horas extraordinárias (sempre em ascensão em um mundo cada vez mais calcado no valor do dinheiro) serão feitas algumas análises sobre as questões aqui colocadas, bem assim demonstrado que o melhor caminho interpretativo do preceito de lei em foco é mesmo a rejeição de sua aplicação, mediante a declaração incidental de sua inconstitucionalidade, e isto pelo menos até que uma decisão de maior envergadura, em controle concentrado, exclua de vez a aplicação do artigo 62 da CLT do cenário jurídico nacional.

3 Limitação da duração da jornada e monetização das horas extraordinárias

Em um mundo onde os valores são cada vez mais construídos ao redor do dinheiro e de tudo aquilo que ele representa, para o bem ou para o mal, as horas extraordinárias não ficaram imunes.

Há momentos em que o amor pela moeda parece até obscurecer o amor que o homem tem pela sua própria espécie. Prova disso são as constantes exortações encerradas em textos religiosos e em vários documentos de publicação internacional, como é o caso da Declaração de Filadélfia de 1944, que foi anexada à Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e que ressalta não ser, o trabalho, uma mercadoria¹.

Mesmo o texto encerrado no inciso XVI da CF, se lido de maneira isolada e

descontextualizada, está a apontar para o viés remuneratório das horas extraordinárias, em importâncias imediatamente atrativas, na medida em que superiores, no mínimo, a cinquenta por cento do valor da dita hora normal.

Poucos se deram conta de que o assunto deve ser debatido com mais equilíbrio, exatamente por tocar questão que não transita unicamente pelo preço do trabalho, mas também pelas repercussões da prática na vida singular e coletiva do trabalhador. Bem por isso Godinho Delgado ensina que:

Efetivamente, os avanços dos estudos e pesquisas sobre a saúde e segurança laborais têm ensinado que a extensão do contato do indivíduo com certas atividades ou ambientes é elemento decisivo à configuração do potencial efeito insalubre de tais ambientes ou atividades. Essas reflexões têm levado à noção de que a redução da jornada e da duração semanal do trabalho em certas atividades ou ambientes constitui medida profilática importante no contexto da moderna medicina laboral. Noutras palavras, as normas jurídicas concernentes à duração do trabalho já não são mais — necessariamente — normas estritamente econômicas, uma vez que podem alcançar, em certos casos, a função determinante de normas de saúde e segurança laborais, assumindo, portanto, o caráter de normas de saúde pública.²

Sangheon Lee, Deirdre MacCann e Jon C. Messenger, além de abordarem a questão da duração do trabalho sob a perspectiva da busca

1 Anexo da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, I, "a": "A Conferência reafirma os princípios fundamentais sobre os quais repousa a Organização, principalmente os seguintes: a) o trabalho não é uma mercadoria;" Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/WCMS_336957/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 03 jan. 2019.

2 DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Ltr, 2012. p. 863.

de um trabalho decente, e sem o desprezo dos contextos econômicos, políticos e sociais das várias nações, disseram o seguinte:

Preservar a saúde do trabalhador e a segurança do local de trabalho é o mais fundamental dos objetivos subjacentes às políticas de duração do trabalho e tem sido, desde o início, um dos propósitos centrais das medidas que tratam das jornadas longas. De fato, a limitação da jornada semanal pode ser vista como a resposta básica à advertência da literatura sobre saúde e segurança contra jornada regular de trabalho superior a 50 horas por semana, tanto na forma de um limite de 48 horas com restrições severas ao trabalho extraordinário quanto na de um limite mais baixo³.

E mais, ao tecerem considerações sobre as várias questões que podem influenciar a extrapolação das jornadas previstas e mesmo o descumprimento das normativas tendentes a limitar o trabalho extraordinário⁴, suas ineficácias, lembraram-se, em conclusão, da questão relativa ao dinheiro, ao pagamento por essa sorte de labor:

Finalmente, pode-se esperar que a influência dos níveis salariais sobre a jornada de trabalho exerça um papel particularmente importante no sentido de solapar os limites

3 LEE, Sangheon; MCCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon C. **Duração do trabalho em todo o mundo**: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada. Brasília: OIT, 2009. p. 149.

4 Apenas a título de elucidação, é bom explicar que essas “normativas”, ou seja, as leis e regulamentos, de origem estatal ou negociada nos seios das categorias, que visam limitar a duração das jornadas e, pois, o trabalho extraordinário, são designadas, pelos autores citados, como “estatutos”.

estatutários. A relação entre esses elementos essenciais da vida do trabalho tem, inevitavelmente, um significado profundo nas economias em desenvolvimento e em transição, nas quais as jornadas longas e o trabalho extraordinário, em particular, são frequentemente utilizados para compensar baixos salários. Os salários devem, portanto, ser colocados no âmago das tentativas de reduzir jornadas. Deve-se notar, em particular, que não se pode esperar que os trabalhadores sejam favoráveis a uma redução de jornada que os amplie de ganhar um salário decente e que o imposto dessa redução seja desprezível onde a diminuição dos limites das jornadas legais (normais) alimentar o aumento do recurso às horas extras. A atenção às políticas salariais e, em particular, a introdução de um salário mínimo ou a manutenção dele como padrão significativo pode assim representar contribuição importante no sentido de romper o círculo vicioso de baixos salários e jornadas longas.⁵

Sobre esse contexto, aliás, foi precisa a crítica de Arnaldo Sussekind:

A legislação brasileira, como a de outros países, não atendeu às restrições impostas ao trabalho extraordinário pela mencionada Convenção, possibilitando que o empregado trabalhe *permanentemente* em horas suplementares, não superiores a duas, desde que com isto concorde expressamente e receba majorado o salário a elas correspondente. É certo que nosso País não ratificou a precitada Convenção Internacional; mas

5 LEE, Sangheon; MCCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon C. op. cit., p. 151-152.

constitui hoje questão incontroversa que a jornada superior a oito horas é prejudicial ao trabalhador, à produção e à coletividade. Demais disto, releva ressaltar que o empregado, levado pela necessidade de obter maiores salários, acorda quase sempre em prorrogar indefinidamente sua jornada normal de trabalho. Daí por que, em nosso País, o trabalho extraordinário vem sendo desmesuradamente utilizado, concorrendo para agravar o desemprego, ampliar os infortúnios do trabalho, tornar o trabalhador um aposentado precoce e reduzir-lhe o tempo de convívio familiar. Criticável, por isto mesmo, que a nova Constituição, ao invés de restringir as hipóteses permissivas do trabalho extraordinário, tenha simplesmente majorado o valor do adicional.⁶

Diante disso, faz-se necessário, em um debate mais denso, galgar passo acima, ou seja, buscar um equilíbrio entre valores humanos e econômicos, entre a preocupação com a limitação da duração do trabalho e o desejo imediato pela contraprestação pecuniária das horas de trabalho ou do tempo à disposição, ou entre o tempo de trabalho e a preocupação com os custos da mão de obra.

O *caput* do artigo 59 da CLT (CLT)⁷

6 SUSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: Ltr, 1997. p. 812. No trecho, Sussekind se reporta à Convenção nº 1º da OIT, de 1919, que por sua vez fazia remissão às horas extraordinárias e às suas autorizações como situações precárias e temporárias, nunca como algo permanente.

7 “Art. 59 - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho”. BRASIL. Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República: Casa Civil – Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/

prescreveu sobre a possibilidade de realização de horas extraordinárias, até o máximo de duas, desde que prevista a prática em acordo individual ou coletivo.

Ponto interessante, que muitas vezes passa despercebido, é que o legislador faz remissão à duração normal do trabalho e não a uma jornada máxima legal e permitida, tudo a apontar, até pelo princípio derivado do *caput* do artigo 7º da Constituição Federal, a melhoria da condição social do trabalhador, para a ideia de que horas extras são aquelas que superam não somente o legalmente permitido (a máxima jornada legal) mas também as que excedem a jornada contratualmente estabelecida, seja por contrato escrito, seja por verbal, seja, ainda, por intermédio de pacto tácito. Disso advém a conclusão de que se trabalhador e empregador ajustarem jornada inferior à máxima diária legalmente permitida, como, por exemplo, sete horas por dia, serão tidas como suplementares todas as que lhe sucederem⁸.

Uma outra situação interessante, e que também advém da remissão à “duração normal do trabalho”, refere-se àquelas categorias que, na CLT ou em legislações extravagantes, têm jornada máxima legal inferior às mais comumente praticadas, de oito horas. Exemplo típico são os bancários cuja jornada máxima legal é de seis horas, aqueles trabalhadores que não exercem atividades de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes, ou que desempenham outros cargos de confiança, isto

Del5452.htm>. Acesso em: 02 jan. 2019.

8 “Se o contrato de trabalho estabelecer a jornada normal de sete horas para o empregado sujeito ao regime geral de duração do trabalho, extraordinário será o serviço prestado depois de esgotada a sétima hora”. SUSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: Ltr, 1997. p. 811.

quando o valor da gratificação não é inferior a um terço salário do cargo efetivo⁹. Nestes casos a limitação das horas extraordinárias também foi fixada em duas diárias. Sobre essa especificidade, Homero Batista Mateus da Silva assim se pronunciou:

Houve também, em tempos remotos, uma controvérsia sobre a carga de duas horas suplementares, de que fala o art. 58, quando aplicada sobre jornadas reduzidas. Há pertinência no debate, embora subdesenvolvido. Ora, se a Consolidação das Leis do Trabalho contempla duas horas suplementares para a carga de oito horas, é razoável pensar que o esforço do trabalhador era apenas um quarto acima de seu cotidiano normal de oito horas, não se devendo falar em quantidade abusiva de prorrogação. Ao revés, se a jornada cotidiana é de quatro ou cinco horas, as duas horas suplementares representam metade ou mais do que um terço do esforço diário, o que não deixa de ser intrigante. Porém, como a redação do art. 59 foi no sentido de que duas horas suplementares podem ser requeridas sobre qualquer duração normal de trabalho, prevaleceu o entendimento de que a base sobre a qual se apoiam os serviços suplementares é irrelevante, podendo ser jornada de oito, sete, seis ou menos horas.¹⁰

Tal como externado nas linhas em questão, o debate sobre a peculiaridade da desproporção do limite de duas horas para jornadas maiores e menores, além de subdesenvolvido, gera situações muito intrigantes mesmo. Se, nos

9 É o que prescreve o § 2º do art. 224 da CLT.

10 SILVA, Homero Batista Mateus da Silva. **Curso de direito do trabalho aplicado**. 3. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015. v. 2. p. 61.

casos das reduções legais das jornadas máximas a seis por dia, como são os casos dos bancários que não ganham gratificações e não exercem funções de chefia, bem assim de todos aqueles trabalhadores submetidos a turnos ininterruptos de revezamentos, o motivo determinante para a redução da duração normal do trabalho foi a agressividade à saúde do trabalhador, com o aumento do risco de acidentes típicos e doenças, enfim, a repercussão danosa de um trabalho realizado em tais condições¹¹, como admitir que justamente essa parcela de trabalhadores, por conta da mesma lei, dependa, em comparação com aqueles que trabalham em jornada de oito horas, um percentual maior de suas energias vitais, e isto justamente no momento em que já está mais vulnerável, ou seja, nos limites finais de suas jornadas?

Como ressaltado no texto do professor Homero, e a repetição serve para dar ênfase à questão, o grupo de trabalhadores mencionados, na comparação com aqueles que trabalham em jornadas maiores e em atividades menos danosas às suas incolumidades físicas e psíquicas, podem, extraordinariamente, avançar em campos equivalentes à terça parte de suas jornadas normais, enquanto aqueles atingem, no máximo, a quarta parte. Considerando as questões de riscos de doenças e acidentes típicos, mais ainda, a necessidade de equacionamentos e raciocínios jurídicos que, de alguma maneira, campeiem um terreno doutrinário que promova a prevenção de

11 No caso dos bancários, os agravos decorrentes das pressões das filas de clientes, dos costumeiros assédios morais, relacionados ao desejo de maior produtividade, dos meios técnicos de digitação e informatização de dados, da labuta diária com valores financeiros, onde o risco de erros em operações gera prejuízos econômicos e descontos salariais efetivos ou potenciais.

agravos à saúde e proteja a vida do trabalhador, não há como não pensar, sob o prisma da proporção, na quebra do princípio da igualdade de tratamento¹². O que se quer dizer, em outras palavras, é que trabalhadores com jornadas de seis e de oito horas, independentemente das profissões exercidas, sob o viés do direito à tutela de suas vidas e saúdes, merecem tratamento jurídico isonômico. E, no cenário aqui desenhado, sob um debate, poder-se-ia dizer, mais desenvolvido, o artigo 59 da CLT, no ponto, não encontraria fundamento de validade ou legitimação constitucional.

Levando em conta não somente a realidade acima descrita, mas principalmente tudo aquilo que move a concepção e a ideia das horas extraordinárias, e rejeitando a discussão mais recorrente, atrelada inexoravelmente ao plano da monetização, do direito ao pagamento das horas suplementares, impõe-se também um volver de olhares para a questão do que realmente consubstancia o alicerce desse instituto, a limitação da jornada.

Jorge Luiz Souto Maior, ao criticar um exemplo de que a ideia de horas extras era associada a algo unicamente circunscrito à expressão econômica do direito, ensina que

[...] o exemplo é extraído de uma concepção teórica de que o direito do empregado é o de receber horas extras, mas as horas extras não são o direito do empregado. O direito

12 Constituição Federal, artigo 5º, *caput*: “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes”. BRASIL. **Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República: Casa Civil – Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 02 jan. 2019.

envolvido na situação, que reflete uma superexploração do trabalho e uma agressão à condição humana, é o da limitação da jornada de trabalho, visto como direito fundamental. Não se deve dizer que o empregado tem o direito de receber horas extras. O empregado tem o direito à limitação da jornada. O pagamento do tempo trabalhado além do limite com um adicional de 50% sobre o valor que se paga ao tempo inserido na jornada legal (e não “normal”, como se costuma dizer) é o efeito previsto em lei pelo ato ilícito cometido pelo empregador, na medida em que desrespeitado o direito do empregado à limitação da jornada de trabalho. Vistas as coisas desse modo, tem o empregador o direito de pleitear que o efeito de seu ato ilícito seja apenas o previsto na lei? É evidente que não, pois isso conduziria as horas extras à esfera da licitude e a limitação da jornada de trabalho deixaria de ser um direito. Ora, o efeito desse modo de ver as coisas é o de que o direito conferiria ao empregador o direito de desrespeitar o direito dos trabalhadores e uma vez que a consequência possível fosse apenas pecuniária ter-se-ia, em conclusão, que o empregador teria o direito de pagar pelo desrespeito ao direito do trabalhador, ou, em outras palavras, que poderia comprar tais direitos. Os direitos trabalhistas, que são fundados no princípio de que o trabalho humano não é mercadoria de comércio, traria em si uma contradição insuperável, vez que, apesar de preconizarem um valor humanístico, estariam à venda!¹³

13 Este texto foi extraído de parte de um conteúdo maior, que correspondeu ao Módulo 2 do curso não presencial, administrado pela Escola Judicial do Tribunal do Trabalho da 15ª Região no interstício de 06 de setembro a 04 de outubro de 2016, denominado “Direito do trabalho: uma visão bem crítica – processo

Arnaldo Sussekind explica que a limitação do tempo de trabalho possui alguns fundamentos:

- a) *de natureza biológica*, eis que visa a combater os problemas psicofisiológicos oriundos da fadiga e da excessiva racionalização do serviço;
- b) *de caráter social*, por isto que possibilita ao trabalhador viver, como ser humano, na coletividade a que pertence, gozando os prazeres materiais e espirituais criados pela civilização, entregando-se à prática de atividades recreativas, culturais ou físicas, aprimorando seus conhecimentos, e convivendo, enfim, com sua família;
- c) *de índole econômica*, porquanto restringe o desemprego e acarreta, pelo combate à fadiga, um rendimento superior, na execução do trabalho.¹⁴

Depois de fazer uma minuciosa análise da história legislativa sobre a questão da limitação da jornada, Sussekind concluiu que:

De todas essas disposições legais, que tão bem caracterizam a implantação do Direito do Trabalho no Brasil, cumpre destacar que nenhuma delas estabeleceu jornada normal de trabalho superior a oito horas; que, nas casas de diversões, a jornada dos artistas e dos operadores cinematográficos não podia ultrapassar seis horas; que, nas casas de penhores, o dia de trabalho era de sete horas; que, nos bancos, casas bancárias e serviços de telegrafia,

.....
de execução (Magistrados) em que o Dr. Jorge Luiz Souto Maior foi o conteadista e tutor. O texto não foi publicado e ficou restrito à coletividade dos alunos do referido curso, entre eles, o autor desta Tese.

14 SUSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: Ltr, 1997. p. 783.

radiotelegrafia e radiotelefonía, a duração diária de trabalho foi fixada em seis horas; e que para os jornalistas e professores, a duração diária foi limitada a cinco horas e a seis aulas, respectivamente.¹⁵

A própria construção jurisprudencial relacionada à compensação de horas sobressalentes, da qual participou ativamente o Tribunal Superior do Trabalho (TST) Súmula 85, por mais conservadora que tenha sido quanto aos seus efeitos práticos¹⁶, enxergou na paradoxal realidade da “prestação de horas extras habituais”, ou seja, na transformação do extraordinário em ordinário, motivo bastante para a descaracterização ou invalidação de sistemas de compensações de horários, tudo a apontar para a circunstância de que a limitação da prática das horas extras deveria ser o primeiro norte.

A abordagem levada a efeito aqui, portanto, tem por fito relatar a existência de um desvio axiológico preocupante no instituto da limitação das horas de trabalho, qual seja, a preponderância da questão econômica em detrimento dos móveis originários e mais elevados do instituto, que, em sua concepção, intuía proporcionar ao trabalhador, pelo menos como regra, a famigerada tríade das oito horas de trabalho, oito de lazer e oito de descanso efetivo.

A intenção é que esta realidade, contextualizada na temática que aqui se propôs

15 Ibid., p. 787.

16 E a Reforma Trabalhista de 2017, de maneira, por assim dizer, sorrateira, houve por bem tolher, em certa medida, o entendimento consubstanciado em referida Súmula, mas isso não será tratado aqui, diante da necessidade de abordagem mais específica do tema relativo à inconstitucionalidade do artigo 62 da CLT.

(questão relativa à inconstitucionalidade do artigo 62 da CLT) possa chamar a atenção da sociedade e de suas estruturas de poder para que venham, pelo menos no médio prazo, absorver uma correção de rumos, a mais desejável, a da busca da supressão das horas extraordinárias (sejam elas remuneráveis ou, como se pretendeu com o artigo 62 mencionado, não remuneráveis) levando a cabo, com isso, o resgate concreto do instituto da limitação.

4 O mundo da informática, dos sistemas de informações e o artigo 62 da CLT

Naquilo que toca a realidade do tempo de trabalho efetivo ou à disposição é importante refletir também sobre um outro exemplo moderno, incrementado pelo chamado mundo da informática e dos sistemas de informações, mais especificamente, as repercussões do trabalho no ambiente domiciliar.

Não é raro que, por conta das facilidades das correspondências eletrônicas empresariais, designadas *e-mails* funcionais, a separação entre tempo de trabalho ou à disposição no ambiente físico da empresa e esse mesmo tempo no ambiente domiciliar seja cada vez menor.

O computador, os *smartphones*, enfim, as mesmas ferramentas e aplicativos que possibilitam a comunicação familiar e social, a instrução educacional, enfim, a fruição de todas as necessidades humanas de um mundo cada vez mais digitalizado favorecem, instantânea e concomitantemente, a intensificação da relação do homem com o seu trabalho.

Em conversas havidas no almoço da família em dia de domingo um trabalhador, imerso também no dito mundo digital, pode se

ver na contingência de tomar conhecimento de que na segunda-feira, logo no início da jornada, haverá uma dinâmica de trabalho crucial para o êxito de uma certa atividade de trabalho. Este exemplo demonstra como um equipamento técnico, a um só tempo, enseja os benefícios da indispensável ciência prévia de um evento funcional importante e a frustração visceral das necessidades próprias da desconexão com o trabalho e interação familiar. E o que se dirá, com a entrada em vigência da CLT reformada, especialmente diante da disciplina prevista para o regime do teletrabalho? Haverá um incremento ainda maior do trabalho para além dos muros empresariais?

Parece que sim.

Observe o que prescreve o artigo 62 da CLT, em sua nova redação:

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados; (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994); II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial. (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994); III - os empregados em regime de teletrabalho. Parágrafo único - O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido

de 40% (quarenta por cento).¹⁷

Este artigo, que sempre excluiu diversos trabalhadores do Capítulo da CLT denominado Duração do Trabalho, e que há tempos, também, é recorrentemente invocado nos foros trabalhistas para fazer frente a pedidos de condenação ao pagamento de horas extraordinárias, recebeu mais um inciso, o III, com a inclusão dos empregados que labutam em regime de teletrabalho.

O artigo em referência, na realidade, mereceria supressão integral da CLT porque, objetivamente, é inconstitucional. Ele, por via oblíqua, nega vigência ao inciso XVI do art. 7º da CF e, o que é mais grave, vai de encontro a um dos institutos mais importantes do Direito do Trabalho, que é o direito à limitação da jornada às máximas legais, constitucionais ou contratualmente previstas (inciso XIII do art. 7º da CF; art. 59 da CLT) direito que ao fim e ao cabo guarda íntima relação com o direito à desconexão com o trabalho, com atributos essenciais à existência humana, o lazer, a interação familiar e social.

O dispositivo, baseando-se exclusivamente na, diga-se, falsa premissa da impossibilidade da aferição e fiscalização, pelo empregador e ou terceiros, do tempo de trabalho, nega a fidúcia própria que permeia o contrato de emprego e a realidade de que o trabalhador, ainda que em ambientes outros, necessita de uma limitação

17 BRASIL. **Lei 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília: Diário Oficial da União (14.7.2017). Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm>>. Acesso em: 02 jan. 2019.

de horas de trabalho, sem o que pode realizar, e não raro realiza, horas extraordinárias.

Além das sérias questões acima ventiladas, que maculam de inconstitucionalidade o art. 62 (todo ele, e não somente o novo inciso III) e mesmo o fazem, até, desprovido de qualquer razoabilidade, uma leitura honesta de seus dispositivos revela a sua fragilidade.

Em um mundo altamente técnico, onde a informática, a telemática e as ciências correlacionadas têm condições de monitorar cada passo do ser humano, haveria mesmo trabalho externo incompatível com fixação de horário de trabalho ou, como diz a doutrina e a jurisprudência, incompatível com o controle da jornada de trabalho? E ainda que as ferramentas técnicas em questão, multiformes que são, não conseguissem viabilizar um controle efetivo, a fidúcia, base mestra de qualquer sorte de contrato de emprego, não estaria a legitimar os apontamentos, corretos, pelo próprio trabalhador, dos seus dias e horários de trabalho, mesmo que os apontamentos se dessem em simples papeletas, aqueles famigerados instrumentos por intermédio dos quais a marcação dos dias e horários de trabalho e intervalos de descanso sempre foram possíveis em qualquer ambiente?

Outra questão que mostra o quão desprovido de racionalidade é o artigo 62 da CLT diz respeito à fixação de um critério pecuniário ou gestor para justificar a exclusão do direito à limitação de jornada e à remuneração do serviço extraordinário.

Existiria mesmo motivo para que os gestores maiores das empresas e seus equiparados (diretores, chefes de departamento ou seção etc.) por um simples critério pecuniário (recebimento de gratificação de função igual ou

superior a 40% do salário contratual) fossem excluídos do regime de limitação de jornadas?

O cotidiano funcional de tal grupo de trabalhadores prova que eles são, em regra, os que mais detêm atribuições, os que maiores responsabilidades assumem e, por isso, os que mais realizam horas extraordinárias, ou seja, são eles aqueles que veem mais fortemente tolhidos seus direitos às limitações de jornadas.

Não é razoável, também, aceitar que uma gratificação de 40% sobre o salário, este, frise-se, muitas vezes baixo, seja tido como critério distintivo, enfim, motivo suficiente a justificar a exclusão desse grupo de trabalhadores do Capítulo da CLT que trata da duração do trabalho. Além do mais, a fixação de critério pecuniário sugere a realização concreta e, o pior, a legitimação legal, do odioso salário compressivo, ou seja, do pagamento de um valor (no caso, de uma gratificação de função não inferior a 40% do salário contratual) como substituto de todos os direitos previstos no capítulo da CLT sobre a duração do trabalho.

Com o novo inciso III todos aqueles que trabalharemos em localidades distintas da empresa, valendo-se de ferramentas que possibilitem a realização de atividades de maneira remota, estarão à mercê dessa situação injusta, excepcional e inconstitucional. E como o dispositivo é excessivamente aberto (empregados em regime de teletrabalho) é possível prever que muitos serão os tomadores de serviços que preferirão impor esse regime aos seus subordinados ao invés de administrarem a gestão das questões relacionadas aos dias e horas de trabalho.

A Reforma Trabalhista de 2017 inseriu na CLT, ainda, os artigos 75-A a 75-E, como forma justamente de regulamentar o regime de

teletrabalho. Os dispositivos legais em questão ficaram assim redigidos:

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo. Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho. Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. § 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. § 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. Parágrafo único. As utilidades mencionadas

no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado. Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.¹⁸

De fato, como se pode ver, foi necessário um cuidado maior com a questão do teletrabalho, especialmente em razão da inserção do inciso III ao artigo 62 da CLT.

De uma forma bem objetiva estarão sob este regime todos aqueles trabalhadores que, apoiados em ferramentas técnicas e computacionais de informação e comunicação, desenvolverem suas atividades em ambiente diverso do da empresa, excetuando-se aqueles trabalhos classificados como externos por natureza, tal como o são, em exemplo, os serviços de fiscalização de atividades externas, os de construção civil, os dos motoristas, entre outros.

Acessos à empresa para algumas atividades específicas, que demandem a presença do trabalhador nas dependências físicas do empregador, não descaracterizarão o regime em estudo.

Haverá a necessidade do entabulamento de um contrato escrito, com a especificação,

18 BRASIL. **Lei 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília: Diário Oficial da União (14.7.2017). Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm>>. Acesso em: 02 jan. 2019.

entre outras coisas, das atividades cometidas ao empregado. Esse contrato deverá conter, ainda, cláusulas prevendo as responsabilidades pela aquisição e manutenção de todas as ferramentas, bem assim da infraestrutura para que os trabalhos nesse regime sejam levados a efeito, ou seja, se o computador será o do empregado, se, diversamente, a empresa fornecerá um, sobre quem é que pesará os ônus pelo pagamento da conta de energia elétrica, em que proporção isto se dará etc.

Sendo, as ferramentas de trabalho, em regra, subsídios para a consecução da atividade em si, é acertada a remissão do legislador quanto à impossibilidade da configuração do salário-utilidade. Entretanto, essa questão não estará inexoravelmente imune a questionamentos, mormente quando o trabalhador, com o assentimento patronal, expresso ou tácito, valer-se do aparato técnico eventualmente fornecido pela empresa para o desenvolvimento de atividade paralela que importe alguma espécie de proveito econômico.

É interessante a exigência de que o contrato escrito será individualmente entabulado, ou seja, exatamente na forma em que a vontade do trabalhador tem um peso muito pequeno, considerando que há desigualdades econômicas, a afetar as tratativas jurídicas. E este instrumento, onde o trabalhador se encontra à própria sorte, servirá de base para dispor inclusive sobre as transições de regimes (do presencial para o teletrabalho, e do teletrabalho para o presencial). A diferenciação dos textos dos parágrafos primeiro e segundo do art. 75–C, sobretudo quando faz remissão ao acordo mútuo, não representa, na prática, muita coisa. O empregado certamente ficará à mercê da vontade de seu empregador, sem

possibilidade real de apresentar objeções, competindo ao Poder Judiciário, em discussões futuras colocadas à sua apreciação, e sempre ancorado no art. 468 da CLT (cujo texto, na substância, não foi alterado) verificar o que se deu ou não se deu em prejuízo do trabalhador, declarando ou não, se for o caso, as nulidades correspondentes.

Disposição que preocupa, e muito, a todos aqueles que zelam pela higiene, pela segurança e pela saúde do trabalhador é a encerrada no art. 75-E da CLT. Singela leitura deste artigo não deixa dúvidas: tentou-se cometer toda a responsabilidade concreta pela salvaguarda da integridade física e psicológica do trabalhador a ele mesmo. Ao empregador competiria unicamente passar, de maneira ostensiva, as instruções, bem assim colher a assinatura do empregado em um documento (termo de responsabilidade de seguir as ditas instruções). Ao trabalhador, com todas as vulnerabilidades próprias de sua condição, ficaria, conforme se depreende das entrelinhas, as demais responsabilidades de observação concreta das citadas orientações.

As consequências destas últimas prescrições podem ser antevistas: incremento da quantidade de doenças e acidentes de trabalho. De qualquer maneira, a melhor hermenêutica caminhará por certo no sentido de que as previsões em questão não excluirão todas as responsabilidades histórica e legalmente impostas ao empregador naquilo que diz respeito à saúde e segurança dos trabalhadores. Não seria razoável deixar o trabalhador à sua própria sorte.

5 Reflexões e conclusões

Com a Reforma Trabalhista de 2017, e com os riscos, a partir deste ano de 2019, de potencialização de seus termos, e mais, com o acréscimo de mais um grupo importante de trabalhadores nas exceções do artigo 62 da CLT, faz-se imperiosa uma nova hermenêutica neste ponto.

Não é razoável cogitar-se de atividade incompatível com o controle ou com a fixação de jornada. Para isso, conforme se viu, nem é necessário aparato técnico mais robusto. Todo trabalhador e todo empregador, pela fidúcia qualificada que os une e é derivada do contrato de emprego, pode perfeitamente controlar os horários de trabalho, o tempo à disposição e o tempo de pausas para descanso mediante simples apontamento dos horários em cartão de ponto, e isto da forma mais singela possível, a manual.

Também não é razoável excluir trabalhadores do regime de duração máxima de jornadas a partir de critérios pecuniários e de exercício de determinadas atribuições de gestão. Os empregados gestores são os que mais acumulam atribuições, responsabilidades e, por consequência, são os que mais realizam, concretamente, horas extraordinárias. Admitir a exclusão desses empregados do direito à limitação da jornada, com base em suas atribuições e com substrato no recebimento de uma gratificação é, por via reflexa, chancelar de legalidade o malsinado instituto do pagamento compressivo.

Desprovido de razoabilidade é, também, a nova exceção do inciso III do art. 62 da CLT, exatamente porque maculará, de maneira visceral, o direito à limitação de jornada, com

sacrifício irreparável também, no tempo, do valioso instituto da desconexão com o trabalho, sobretudo porque, é importante lembrar, o trabalhador, na maioria das vezes, executará suas atividades em ambiente domiciliar mesmo.

Essas ausências de razoabilidades todas, que sem nenhum substrato normativo, mas por simples reflexão, já estariam a demonstrar os riscos que um sistema dessa sorte proporciona ao trabalhador, se enxergadas sob o arcabouço constitucional do inciso III do art. 1º da CF (dignidade da pessoa humana) combinado com os incisos XIII e XVI do art. 7º da CF, não permite outra conclusão que não a de que as exceções do artigo 62 da CLT continuam inconstitucionais.

6 Referências bibliográficas

BRASIL. **Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF: Presidência da República: Casa Civil – Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 02 jan. 2019.

BRASIL. **Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943.** Brasília, DF: Presidência da República: Casa Civil – Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 02 jan. 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 11. ed. São Paulo: Ltr, 2012.

LEE, Sangheon; MCCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon C. **Duração do trabalho em todo o mundo:** tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada.

Brasília: OIT, 2009.

SILVA, Homero Batista Mateus da Silva. **Curso de direito do trabalho aplicado.** 3. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015. v. 2.

SUSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de direito do trabalho.** 17. ed. São Paulo: Ltr, 1997.

A TECNOLÓGICA, O TELETRABALHO E A REFORMA TRABALHISTA

Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante

Francisco Ferreira Jorge Neto

1. Introdução

Nessas últimas décadas, a tecnologia e seus frutos (automação, robôs, internet, computadores, *softwares*, celulares etc.) mudaram significativamente as relações sociais e os meios de produção de bens e serviços.

Por conta disso, deixando de lado os fetiches que as inovações tecnológicas trazem, é necessário aprofundar as discussões sobre sua utilização nas relações sociais e na economia, seja como forma de ampliar conhecimento humano, seja como instrumento de dominação pelos países que alcançaram um nível desenvolvimento científico ou por alguns grupos sociais.¹

1 CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *A proteção jurídica do emprego frente às inovações tecnológicas: uma proposta sistêmica*. Tese de Doutorado defendida perante a Faculdade de Direito

Além disso, as inovações tecnológicas implementadas nas relações de trabalho alteraram significativamente o modo de produção. Com isso, entre outras diversas questões, o empregado não precisa estar mais fisicamente na empresa e pode prestar seus serviços de outro local. É o denominado “teletrabalho”.

2. Conceitos de tecnologia e de telemática

Do ponto de vista etimológico, o termo “tecnologia” tem origem no grego *tekhnología*, com sentido de tratado ou dissertação sobre uma arte, exposição de regras de uma arte, formado a partir do radical grego *tekhno* (arte, artesanato indústria e ciência) e o radical *logía*

da Universidade de São Paulo, 2017.



Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante

Doutor em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (USP). Mestre em Direito Político e Econômico pela Universidade Presbiteriana Mackenzie. Mestre em Integração da América Latina pela Universidade de São Paulo (USP/PROLAM).



Francisco Ferreira Jorge Neto

Desembargador do Trabalho (TRT – 2ª Região). Professor convidado no Curso de Pós-Graduação Lato Sensu da Escola Paulista de Direito. Mestre em Direito das Relações Sociais – Direito do Trabalho pela PUC/SP.

(de logos = linguagem, proposição).

Na língua portuguesa, o vocábulo “tecnologia” significa: “1. *Teoria geral e/ou estado sistemático sobre técnicas, processos, métodos, meios e instrumentos de um ou mais ofícios ou domínios da atividade humana (p. ex. indústria, ciência etc.) (o estado da t. é fundamental na informática). 2. p.met. técnica ou conjunto de técnicas de um domínio particular (a. t. nutricional). 3. p.ext. qualquer técnica moderna e complexa.*”²

O termo “tecnologia” também pode ser visto como: “*Conjunto de conhecimentos, especialmente princípios científicos, que se aplicam a um determinado ramo de atividade*”.³

Em italiano, o termo tem significado mais objetivo: “1. *Estudo da técnica e aplicação. 2. Estudo dos processos e equipamentos necessários para a transformação de matéria-prima para um produto industrial*”.⁴ No francês, o vocábulo “*technologie*” expressa: “*Estudo de técnicas, ferramentas, máquinas etc.*”.⁵

Para o filósofo Álvaro Vieira Pinto, em sua obra *O conceito da tecnologia*, valendo-se do método marxista materialista dialético, mesclando elementos de economia, política, cultura, sociologia e hermenêutica filosófica, tecnologia é vista como a “ciência da técnica”,⁶ a qual surge do processo evolutivo

da humanidade, como exigência social de produção da época.⁷ Ou seja, “os homens nada criam, nada inventam nem fabricam que não seja expressão das suas necessidades, tendo de resolver as contradições com a realidade”.⁸

Assim, deve ser denominada “tecnologia” a ciência que abrange e explora a técnica, a qual, por sua vez, “configura um dado da realidade objetiva, um produto da percepção humana que retorna ao mundo em forma de ação, materializado em instrumentos e máquinas, e entregue à transmissão cultural...”. A tecnologia resulta em “um conjunto de formulações teóricas, recheadas de complexo e rico conteúdo epistemológico”.⁹

O termo “teletrabalho” também é denominado *telecommuting*, trabalho remoto, trabalho a distância, *e-workplace*. Na Itália, tem a denominação *telelavoro*, na França, adota-se o termo *teletravail*, enquanto que nos Estados Unidos e na Alemanha, respectivamente, é chamado de *teleworking* e *telearbeit*.

Enquanto o vocábulo “telemática” compreende: “*Direito de informática. 1. Tecnologia que abrange o fax, que transmite imagens por via telefônica; o modem, que requer modulação, ao converter a informação digital que sai de um computador em sinais que viajam pela linha telefônica, e demodulação, ao realizar processo inverso quando esses sinais chegarem ao outro computador. Pelo modem (modulation e demodulation) podem conectar computadores distantes por uma linha telefônica; o videotexto, que possibilita consultar*

2 HOUAISS, Antônio; VILLAR, Mauro de Salles; FRANCO, Francisco Manoel de Mello. *Dicionário Houaiss da língua portuguesa*. Rio de Janeiro: Objetiva, 2004, p. 2683.

3 FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. *Novo dicionário da língua portuguesa*. 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986, p. 1656.

4 ZINGARELLI, Nicola. *Vocabolario della lingua Italiana*. 12. ed. Bolonha: Zanichelli, 1999, p. 1854.

5 CALAN, Didier de et al. *Le Robert illustre & dixel*. Paris: Le Robert, 2013, p. 1856.

6 PINTO, Álvaro Vieira. *O conceito de tecnologia*.

v. 1. Rio de Janeiro: Contraponto, 2005, p. 220.

7 PINTO, Álvaro Vieira. Ob. cit., p. 72, 241 e 284.

8 PINTO, Álvaro Vieira. Ob. cit., p. 49.

9 PINTO, Álvaro Vieira. Ob. cit., p. 221.

dados (como, por exemplo, horário e preço de passagens; acesso à conta bancária; encomenda de produtos etc.) por linha telefônica, televisor equipado com um decodificador apropriado ou por placa de microcircuitos instalada no computador. 2. Procedimento da elaboração das informações a distância e movimento de circulação automática dos dados informativos, que ocorrem no diálogo com os calculadores eletrônicos, utilizando os terminais inteligentes, capazes de receber e transmitir (Frosini).”¹⁰

3. O fenômeno do teletrabalho

Em relatório sobre a situação do teletrabalho na União Europeia (1998), a Comissão Europeia traz a informação de que as melhores estimativas indicariam o total de 4 milhões de trabalhadores exercendo alguma espécie de teletrabalho, o que corresponderia a 2,5% da força de trabalho europeia. Esse número representaria o dobro da quantidade verificada no ano de 1996.

Segundo a Fundação Europeia para Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (EUROFOUND), o teletrabalho é um fenômeno que está a crescer em todos os estados-membros da União Europeia. A percentagem média de trabalhadores envolvidos no teletrabalho nos 27 estados-membros da UE aumentou de cerca de 5% em 2000 para 7% em 2005. Alguns países apresentam taxas de crescimento consideravelmente superiores, sendo mais na República Tcheca e na Dinamarca, países onde cerca de um em sete trabalhadores está regularmente envolvido em teletrabalho.

No 1^a Foro sobre teletrabalho (2008),

¹⁰ DINIZ, Maria Helena. *Dicionário jurídico*, v. 4. São Paulo: Saraiva, 1998, p. 506.

realizado pelo Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional da Organização Internacional do Trabalho (CINTERFOR) em Buenos Aires, destacou-se a necessidade de se buscar novas e eficazes respostas: (a) liberalização do comércio e dos mercados de capitais; (b) programas de ajuste estrutural e a integração econômica; as novas tecnologias e as importantes trocas que tem tido lugar na organização do trabalho; (c) o trabalho em domicílio e o teletrabalho.

A partir de dados gerais sobre o acesso dos brasileiros a computadores e a Internet levantados por diferentes pesquisas de diferentes instituições (PNAD/IBGE, TIC Domicílios, TIC Empresas, Painel IBOPE/NetRatings), a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT) tem realizado alguns cruzamentos que permitem fazer uma estimativa também genérica de que o Brasil, conta com aproximadamente dez milhões e seiscentos mil teletrabalhadores em 2008.

Em maio de 2011, realizou-se o I Seminário de Teletrabalho na Cidade de São Paulo, no qual órgãos da Prefeitura e da Federação das Indústrias de São Paulo (FIESP) discutiram o teletrabalho e a empregabilidade de pessoas com deficiência física ou mental.

Também tramitam no Congresso Nacional projetos de lei sobre o tema, sendo que além de disciplinarem a matéria, um deles prevê uma reserva de 20% dos postos de trabalho na modalidade em domicílio ou teletrabalho aos portadores de deficiência.¹¹

¹¹ A deputada federal Manuela D’Ávila propôs reserva de vagas para deficientes. A Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público aprovou o Projeto de Lei 4.505/08 (em 19 de maio de 2010), do deputado Luiz Paulo Vellozo Lucas (PSDB-ES), que regulamenta o

Atualmente, a presença do trabalhador não é mais tão necessária nos locais físicos onde se tenha o estabelecimento da empresa, com a presença do empregador ou de seus prepostos a dirigir a prestação pessoal dos serviços.

Este fenômeno é decorrência das inovações tecnológicas e da expansão econômica mundial, *“que provocaram a descentralização do trabalho, a propagação e modernização do trabalho a distância, que deixou de ser apenas o trabalho em domicílio tradicional, a fiscalização do serviço sem a presença física do fiscal, a flexibilização das jornadas, a preponderância da atividade intelectual sobre a manual, a ponto de considerar-se que as sociedades atuais não são mais terciárias (comércio) e sim quaternárias (informações/telecomunicações). O trabalho a distância é o gênero que compreende várias espécies, uma delas o teletrabalho. Outras modalidades de trabalho a distância podem ser mencionadas, como o trabalho em domicílio tradicional e aquele desenvolvido fora do centro de produção mediante o uso de instrumentos também tradicionais como o telefone, o bip, o rádio etc.”*.¹²

Na visão de Domenico de Masi,¹³ o

.....
trabalho a distância. A proposta define teletrabalho como toda forma de trabalho que envolve um empregador ou um cliente e um empregado ou trabalhador autônomo e é realizado regularmente a distância, em mais de 40% do tempo, por meio de tecnologias de informática e de telecomunicações.

O projeto foi aprovado com duas emendas apresentadas pela relatora, deputada Manuela D’Ávila (PCdoB-RS). Uma delas reserva 20% dos postos de trabalho na modalidade em domicílio ou teletrabalho aos portadores de deficiência. A outra alteração garante ao teletrabalhador direitos que visem à melhoria de sua condição social, além dos que já estão enumerados no projeto.

12 SILVA, Luiz de Pinho Pedreira. O teletrabalho. *Revista LTr*, v. 64, nº 5, p. 583.

13 MAIS, Domenico de. *Ócio criativo*. São Paulo: Sextante, 2000, p. 204.

teletrabalho é *“um trabalho realizado longe dos escritórios empresariais e dos colegas de trabalho, com comunicação independente com a sede central do trabalho e com outras sedes, através de um uso intensivo das tecnologias da comunicação e da informação, mas que não são necessariamente sempre de natureza informática”*.

O teletrabalho para a OIT, é o *“trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora”*.

É o *“trabajo efectuado en un lugar donde, apartado de las oficinas centrales o de los talleres de producción, el trabajador no mantiene contacto personal alguno con sus colegas, pero está en condiciones de comunicar con ellos por medio de las nuevas tecnologías”*.¹⁴

Para o Conselho Europeu, teletrabalho é uma forma de organizar e/ou executar o trabalho, usando tecnologia da informação, como parte de uma relação contratual ou empregatícia, em qual o trabalho, que também poderia ser realizada nas instalações do empregador, é efetuado fora de seu local regular (Accord-cadre sur le télétravail de 2002).

Nas palavras de Luiz de Pinho Pedreira Silva,¹⁵ teletrabalho é *“a atividade do trabalhador desenvolvida total ou parcialmente em locais distantes da rede principal da empresa, de forma telemática. Total ou parcialmente, porque há teletrabalho exercido em parte na sede da empresa e em parte em locais dela distantes”*.

Assim, os elementos característicos do

.....
14 MARTINO, Vittorio Di; Wirth, Linda. Teletrabajo: un nuevo modo de trabajo y de vida. *Revista Internacional del Trabajo*, v. 109, nº 4, 1990.

15 SILVA, Luiz de Pinho Pedreira. Ob. cit., p. 584.

teletrabalho são: (a) atividade realizada a distância, ou seja, fora dos limites de onde os seus resultados são almejados; (b) as ordens são dadas por quem não tem condições de controlá-las fisicamente. O controle é ocasionado pelos resultados das tarefas executadas; (c) as tarefas são executadas por intermédio de computadores ou de outros equipamentos de informática e telecomunicações.

4. Vantagens e desvantagens econômicas e jurídicas

Do ponto de vista econômico e jurídico, o teletrabalho apresenta algumas vantagens e desvantagens.

Do lado do empregador, o fenômeno do teletrabalho tem as seguintes vantagens: economia de espaço nas fábricas e escritórios, de energia elétrica, de intervalos de jornada, aumento da produtividade, surgimento de novos produtos, internacionalização e descentralização da produção.

Em suma, é uma forma de redução dos custos e aumento da produtividade.

Por outro lado, o teletrabalho pode representar um perigo considerável quanto à segurança de informações e dados. Não é possível ao empregador resguardar o acesso às informações estejam em outros locais fora da empresa. Isso poderá representar um acesso não autorizado aos segredos técnicos, comerciais e industriais do empregador e de clientes.

Quanto aos teletrabalhadores, o fato de laborar em sua residência poderá representar uma maior disponibilidade de tempo para os seus familiares, racionalização das suas atividades profissionais, como também uma forma de

redução de gastos com transporte, alimentação e perda de tempo nos seus deslocamentos, notadamente nos grandes centros urbanos, com a inclusão de trabalhadores com deficiência.

Em contrapartida, o teletrabalho pode implicar na redução de direitos trabalhistas, com a existência de relações autônomas ou de relações precárias de trabalho e sua informalização, com a ampliação dos obstáculos para aplicação e fiscalização da legislação trabalhista e de acordos e convenções coletivas de trabalho e ainda uma confusão das despesas pessoais do empregado com as custos para a realização do trabalho, além dos problemas de meio ambiente inadequado, com prejuízos à saúde do trabalhador.

Do ponto de vista profissional, poderá reduzir a troca de informações e experiências entre colegas de trabalho, com prejuízo de novas oportunidades profissionais.

Até mesmo para a prestação jurisdicional adequada poderá haver obstáculos, por problemas de competência territorial, principalmente, no teletrabalho transnacional, e quanto à produção probatória no curso da instrução judicial.

5. Modalidades

As modalidades de teletrabalho podem ser agrupadas por vários critérios (classificação).

Em relação ao critério locativo, tem-se o teletrabalho em domicílio, teletrabalho em telecentros, teletrabalho nômade e teletrabalho transnacional.

O trabalho em domicílio corresponde ao trabalho tradicional realizado em domicílio do empregado ou em qualquer outro local por ele escolhido

Já o teletrabalho realizado em telecentros (centro satélite ou centro local de telesserviço) é uma forma de organização das atividades em um espaço devidamente preparado para o desempenho do teletrabalho, que podem ou não pertencer à empresa.

No trabalho nômade (também conhecido como móvel), o teletrabalhador não tem local fixo para a prestação dos serviços, o que pode ser verificar, *e. g.*, com o trabalhador externo.

Tem-se ainda o teletrabalho transnacional, o qual é realizado em partes, por trabalhadores situados em países distintos, com trocas de informações e elaboração de projetos em conjunto.

Em relação ao critério temporal, pode ser permanente, quando o tempo de trabalho fora de empresa exceda a 90% do tempo trabalhado. Por sua vez, o alternado é aquele em que se consome 90% da carga horária no mesmo local. E ainda o suplementar ocorre quando o teletrabalho é frequente, mas não diário, sendo pelo menos uma vez por semana (dia completo).

Pelo critério comunicativo, tem-se o teletrabalho *off-line* (desconectado) ou *on-line* (conectado).

6. Natureza jurídica

Em tese, *“certas características do teletrabalho, como a desconcentração, a flexibilidade de horário, a ausência física do empregador ou seu representante para a fiscalização e a de consistir em contabilidade, consultas, traduções etc., não integrando a atividade principal da empresa, têm levado alguns a pensar que ele configura sempre*

trabalho autônomo”.¹⁶

Contudo, como destaca Pinho Pedreira,¹⁷ o teletrabalho *“não imprime, por si mesmo, o selo da autonomia à relação jurídica entre o teletrabalhador e aquele a quem este presta serviços. Adverte, a propósito, Jean-Emmanuel Ray: ‘O teletrabalho é modalidade de organização da atividade e não um estatuto particular’. E Rosario Gallardo Moya completa, referindo-se aos teletrabalhadores: ‘[...] a qualificação jurídica desses trabalhadores não é única, mas dependerá do modo como se leve a cabo a prestação, isto é, do seu conteúdo obrigacional. Em caráter geral pode-se afirmar que o vínculo entre o que presta um serviço de teletrabalho e o que o recebe tanto poderá ser de natureza comercial, quanto civil ou trabalhista”*.

A natureza jurídica da relação depende do complexo fático que envolva as partes em uma situação de teletrabalho (princípio da primazia da realidade).

O teletrabalho é mais uma forma de organização da atividade do empresário, com algumas particularidades, do que, necessariamente, um “novo tipo de trabalho”, com uma autorregulamentação.

A economia apresenta uma série de mecanismos jurídicos que são adotados para a tomada do teletrabalho, como, por exemplo: terceirização dos serviços de transmissão de dados, prestação de serviços por trabalhadores autônomos etc.

Em qualquer das suas modalidades, o teletrabalho poderá ser prestado de forma autônoma ou subordinado (relação de

16 SILVA, Luiz de Pinho Pedreira. Ob. cit., p. 584.

17 SILVA, Luiz de Pinho Pedreira. Ob. cit., p. 584.

emprego).

O que irá dizer se o trabalho é subordinado ou não é a visualização em concreto de como os serviços são prestados, adotando-se o princípio da primazia da realidade.

Serão averiguadas as condições concretas de execução da prestação dos serviços, constatando-se, pelas suas peculiaridades, se há ou não a presença de controle, direção e fiscalização quanto ao trabalho prestado.

No teletrabalho, *“a subordinação acaba ficando mitigada. Em alguns casos, poderá se verificar muito mais autonomia do que subordinação. São diluídas as ordens de serviço. Um executivo pode não ter a quem dar ordens de serviço, pois não há escritório, trabalho interno, subordinados etc. O trabalhador não terá exatamente jornada de trabalho, pois não se sabe a hora que começa e a que termina de prestar serviços, salvo se houver controle específico nesse sentido. Acaba criando a nova tecnologia uma nova forma de subordinação, pois o empregado pode até não ficar subordinado diretamente ao empregador, mas indiretamente. Passa a existir uma telessubordinação ou parassubordinação, como já se verifica na Itália em relação a trabalhadores autônomos. Na telessubordinação, há subordinação a distância, uma subordinação mais tênue do que a normal. Entretanto, o empregado pode ter o controle de sua atividade por intermédio do próprio computador, pelo número de toques, por produção, por relatórios, pelo horário da entrega dos relatórios ou do serviço etc. Se houver uma ligação on-line do empregado com o computador central da empresa, o empregador poderá fiscalizar o empregado. O trabalhador prestaria serviços como se estivesse dentro da empresa. A autonomia do trabalhador poderá*

ser medida pelo fato de que o empregador é que dele depende tecnicamente e não o contrário, porque só o trabalhador é que sabe como se faz o programa do computador. Muitas vezes é uma pessoa altamente especializada”.¹⁸

No âmbito da OIT, a Convenção 177 (1996) trata do “trabalho em domicílio”, assim considerando a figura do trabalhador em domicílio aquele que trabalha: (a) em seu domicílio ou em outros locais que escolha, distintos dos locais de trabalho do empregador; (b) em troca de uma remuneração; (c) com o fim de elaborar um produto ou prestar um serviço conforme as especificações do empregador, independentemente, de quem proporcione o equipamento, os materiais e outros elementos utilizados por ele, a menos que essa pessoa tenha um grau de autonomia e de independência econômica necessário para ser considerado trabalhador autônomo em virtude da legislação nacional ou de decisões judiciais (art. 1º).

Segundo a própria OIT, uma pessoa que tenha a condição de assalariado não se considerará trabalhador em domicílio para efeitos da Convenção 177 pelo mero fato de realizar ocasionalmente seu trabalho como assalariado em seu domicílio, em vez de realizá-lo em seu lugar de trabalho habitual.

Os estados-membros que ratificarem a Convenção 177 devem promover a igualdade de tratamento entre os trabalhadores domésticos e assalariados, tendo em conta as características do trabalho em domicílio, buscando: (a) o direito dos trabalhadores em domicílio para estabelecer ou participar de

18 MARTINS, Sergio Pinto. Teletrabalho. *Repertório IOB – Trabalhista e Previdenciário*, nº 18/2001, p. 352.

organizações de sua escolha e participar de suas atividades; (b) proteção contra a discriminação; (c) proteção da segurança e saúde no trabalho; (d) remuneração; (e) proteção da seguridade social; (e) acesso à formação; (f) idade mínima para admissão no emprego; (g) proteção à maternidade.

No Brasil, com a Lei 12.551/11, a CLT, passou a prever que não haverá distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego, sendo que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (art. 6º, CLT).

Considera-se trabalhador em domicílio a pessoa que presta os serviços na sua habitação ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunera, tendo direito, pelo menos, a um salário-mínimo mensal (art. 83, CLT).

A jurisprudência de nossos tribunais tem equiparado o teletrabalhador à figura do trabalhador em domicílio.¹⁹

Considerando o princípio constitucional da eficiência administrativa, a produtividade dos Órgãos do Judiciário do Trabalho de 1º e 2º graus vincula-se à otimização do tempo de trabalho e à melhoria da qualidade de vida de seus servidores, a implantação do Processo

Judicial Eletrônico no Judiciário do Trabalho permitirá o acesso, a qualquer tempo e lugar, a todos os sistemas necessários à instrução, acompanhamento, manutenção e conclusão dos procedimentos judiciais no âmbito desta Justiça Especializada instituiu a realização de teletrabalho no âmbito da Justiça de Trabalho inicialmente pela Resolução 109/12 (atualmente, disciplinado pela Resolução 151/15, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT).

A Resolução CSJT 151 considera teletrabalho a modalidade de trabalho realizado fora das dependências dos Órgãos da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus, com a utilização de recursos tecnológicos (art. 2º).

A implementação tem por objetivo aumentar, em termos quantitativos e sem prejuízo da qualidade, a produtividade dos trabalhos realizados, e ainda: (a) promover meios para atrair, motivar e comprometer os servidores com os objetivos da instituição; (b) economizar tempo e custo de deslocamento dos servidores até o local de trabalho; (c) contribuir para a melhoria de programas socioambientais dos Tribunais Regionais do Trabalho visando à sustentabilidade solidária do planeta, com a diminuição de poluentes na atmosfera e a redução no consumo de água, esgoto, energia elétrica, papel e de outros bens e serviços disponibilizados nos Órgãos do Judiciário do Trabalho de 1º e 2º graus; (d) ampliar a possibilidade de trabalho aos servidores com dificuldade de deslocamento; (e) possibilitar a melhoria da qualidade de vida dos servidores (art. 4º).

19 TST – 6ª T. – AIRR 62.141-19.2003.5.10.0011 – Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado – DJ 16/4/2010.
TRT – 3ª R. – RO 435/2010-016-03-00.3 – Rel. Milton V. Thibau de Almeida – DJe 18/10/2010 – p. 49.
TRT – 3ª R. – 3 T. – RO 0423-2009-042-03-00-1 RO – Rel. Milton V. Thibau de Almeida – DJe 8/2/2010.

7. Aspectos jurídicos do teletrabalho e a Reforma Trabalhista

Com a Lei 13.467, de 14 de julho de 2017,²⁰ também conhecida como a “Reforma Trabalhista”, a CLT passou a disciplinar o teletrabalho de forma específica (art. 75-A e seguintes).

7.1. Morfologia do contrato de trabalho e do teletrabalho

Do ponto de vista morfológico do contrato de trabalho, a contratação poderá ser por escrito ou verbal ou até mesmo de forma tácita, como também determinada ou indeterminada ou ainda para prestação do trabalho intermitente (art. 443, CLT, Lei 13.467).

Na CLT, o teletrabalho caracteriza-se pela prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. O comparecimento do empregado ao estabelecimento empresarial para a realização de atividades específicas não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Seguramente, existem modelos híbridos, ou seja, contratos de trabalho em que a prestação de serviços ocorre exclusivamente fora da empresa e também, em outros dias ou parte da jornada de trabalho, dentro da empresa de forma habitual.

A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho é cláusula expressa do contrato

20 A Lei 13.467 foi publicada no DOU em 14 de julho de 2017, com *vacatio legis* de 120 dias. Com isso, entrará em vigor no dia 11 de novembro de 2017.

de trabalho e, portanto, deverá ser por escrito, com as especificações de quais atividades serão realizadas pelo empregado.

O legislador autorizou, por mútuo acordo entre as partes, em aditivo contratual, a alteração entre regime presencial e de teletrabalho.

7.2. O negociado sobre o legislado

Uma das temáticas centrais da “Reforma Trabalhista” diz respeito ao “negociado sobre o legislado”, de modo que os instrumentos normativos têm prevalência sobre a lei e sobre o regulamento de empresa nas questões envolvendo o teletrabalho (art. 611-A, VI e VIII, CLT). Além disso, em caso de conflito entre os instrumentos normativos existentes, o acordo coletivo se sobrepõe às convenções coletivas de trabalho (art. 620).

Com isso, tem-se uma hierarquia de normas no Direito do Trabalho e a mitigação do princípio da norma mais favorável.

7.3. Cláusulas contratuais específicas

No teletrabalho, o contrato de trabalho possui peculiaridades e, por conta disso, podem ter cláusulas específicas, as quais devem se expressas, decorrentes do “tipo de informação” a que o empregado tem acesso, tais como: *“(a) cláusula de não concorrência durante um certo tempo, mediante o pagamento de uma indenização; (b) cláusula de exclusividade, para não divulgar dados de interesse do empregador. Pessoas não autorizadas não poderiam ter acesso a dados, incluindo, por exemplo, a esposa do empregado e seus filhos etc.; (c) cláusula de utilização pessoal e exclusivamente*

*em serviço do material do empregador, como para proteção a disquetes, da memória do computador etc.”.*²¹

Por conta do acesso às diversas informações do empregador e de clientes, é importante que o empregado seja orientado quanto aos limites da divulgação de tais informações a terceiros, de modo a se evitar transtornos com terceiros e a violação de segredos da empresa.

7.4. Aquisição e manutenção de equipamentos e da infraestrutura

Na relação de emprego, o risco da atividade econômica é do empregador (art. 2º, CLT). Por conta disso, a aquisição de equipamentos (*hardwares* e *softwares*), bem como as despesas de sua manutenção, é de responsabilidade exclusiva do empregador. Com as alterações da CLT, o legislador prevê que tais despesas, inclusive as despesas de infraestrutura (mobiliário, espaço físico, energia elétrica, rede de *internet* etc.), e seu reembolso serão previstas de forma escrita no contrato (art. 75-D) ou em aditivo.

A exigência de cláusula escrita não altera a responsabilidade do empregador por todas as despesas decorrentes da prestação de serviços e, muito menos, transfere os custos da produção ao empregado.

Certamente, não se tratando de bens e utilidades decorrentes do contrato de trabalho, mas sim de equipamentos necessários a execução das tarefas diárias, tais equipamentos não possuem natureza salarial (art. 75-D, parágrafo único, e art. 458, § 2º, I).

Também é importante orientar o empregado quanto à sua responsabilidade pelos danos materiais que possa causar ao empregador pelo uso inadequado e falta de manutenção dos equipamentos.

Sobre tal questão, o Direito Português prevê expressamente a responsabilidade do empregador pela instalação, manutenção e pagamento das despesas inerentes à prestação de serviços (art. 168º, I, Código do Trabalho Português). Por sua vez, cabe ao empregado seguir as orientações do empregador quanto ao uso dos equipamentos (art. 168º, II e III).

7.5. Reversibilidade das cláusulas de prestação do trabalho em teletrabalho

Na legislação trabalhista, toda e qualquer alteração contratual, para ser válida, necessita a concordância expressa do trabalhador, além de ser benéfica ao mesmo, pena de ser tida como nula (art. 468, CLT, princípio da inalterabilidade “lesiva” ao empregado). Trata-se de um desdobramento do próprio princípio protetor (art. 9º).

Como assevera Pinho Pedreira,²² a *“transferência do trabalho para sua casa ultrapassa os limites do poder de direção, e, portanto poderá ser efetuada com a modificação das cláusulas do contrato de trabalho, o que depende do consentimento de ambas as partes”*.

Para evitar eventual nulidade quanto à transferência do local de trabalho, as partes, de antemão, no ato da contratação, podem estabelecer uma cláusula de reversibilidade, ou seja, *“que permite ao empregado designado para o teletrabalho, assim como ao empregador, exigir*

21 MARTINS, Sergio Pinto. Ob. cit., p. 351.

22 SILVA, Luiz de Pinho Pedreira. Ob. cit., p. 586.

*o retorno ao trabalho interno se a experiência houver sido frustrante”.*²³

Com a Lei 13.467, por ato unilateral do empregador e por meio de aditivo contratual, é possível alterar do regime de teletrabalho para o presencial, desde que observado o prazo de transição mínimo de quinze dias (art. 75-C, § 2º, CLT).

Trata-se de uma hipótese de *jus variandi* autorizada por lei, a qual, contudo, não é absoluta, devendo ser apreciada face ao caso concreto, como forma de evitar o abuso de direito do empregador (art. 187, CC), valorizando-se a real intenção do empregador com a alteração e as possíveis consequências desta para a vida pessoal e profissional do trabalhador.

7.5. Jornada de trabalho

Do ponto de vista prático, como ocorre na configuração do trabalho em domicílio, também será difícil a constatação da jornada suplementar no teletrabalho.

A dificuldade repousa no fato de que o empregado não está vinculado fisicamente ao controle por parte do empregador ou de um preposto.

O trabalho realizado pelo teletrabalhador é externo, logo, em tese, de acordo com o art. 62, I, CLT, não terá direito à percepção das horas extras.

Dentro dessa lógica, a Lei 13.467 passou a prever expressamente que os empregados em regime de teletrabalho não possuem direito ao recebimento de horas extras (art. 62, III).

Em nota técnica, algumas Associações²⁴ ligadas à proteção dos direitos trabalhistas se manifestaram sobre esse ponto da “Reforma Trabalhista”: *“Da mesma forma, o teletrabalho, que poderia representar, no mundo tecnológico de hoje, uma modalidade de trabalho atrativa e interessante para o trabalhador, tal como colocada, se apresenta como mais um instrumento de flexibilização da relação de trabalho sem contrapartida, de transferência do risco da atividade para o trabalhador, e em síntese, de retirada e sonegação de direitos. ...*

Sabemos que, atualmente, pelos meios telemáticos disponíveis, é plenamente possível ao empregador controlar a jornada e a produtividade de um trabalhador que labore em sua casa ou fora do ambiente da empresa. Com essa malfadada exceção, a esses trabalhadores poderá ser exigido o trabalho além das 8 horas diárias, 44 semanais, além do trabalho em domingos e feriados, sem contar a perda do direito à adicional noturno, já que não possuem controle de jornada.”

Porém, a existência ou não de jornada suplementar para o teletrabalhador haverá de ser constatada em função do caso concreto (princípio da primazia da realidade), analisando-se: a carga diária de tarefas; o tempo para a realização de cada tarefa; o prazo estipulado para a entrega da tarefa; o número de toques, programas de controle de acesso e de jornada de trabalho etc.

23 SILVA, Luiz de Pinho Pedreira. Ob. cit., p. 586.

24 Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT), a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), a Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas (ABRAT), o Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho (SINAIT), a Associação Latino-Americana de Advogados Laboralistas (ALAL), a Associação Latino-americana de Juizes do Trabalho (ALJT) e a Associação Luso-Brasileira de Juristas do Trabalho (JUTRA).

Somente em face das peculiaridades de cada situação é que se pode dizer se o teletrabalhador possui ou não um controle indireto sobre a sua prestação diária dos serviços e, conseqüentemente, deverá ser remunerado pela jornada extraordinária realizada.

7.6. Saúde do trabalhador e intervalo especial

Dentro da lógica protetiva do Direito do Trabalho, o empregador é responsável pelo ambiente de trabalho, bem como pela orientação, fornecimento e fiscalização do uso de equipamentos de proteção (art. 2º, CLT).

No caso do teletrabalho, o empregador deve orientar os empregados, de maneira expressa e extensiva, quanto à prevenção de doenças e acidentes de trabalho, mediante termo de instruções e de responsabilidade assinado pelo empregado (art. 75-E, CLT).

A interpretação literal do art. 75-E, CLT, pode levar à afirmação de que o empregador deixou de ter a responsabilidade, quanto ao meio-ambiente do trabalho e à observância das normas de medicina e segurança do trabalho, quando as atividades são realizadas à distância, no formato do teletrabalho, contudo, o referido dispositivo legal há de ser interpretado em sistemática com o art. 157, I e II, CLT.

Vale dizer, é ônus do empregador proporcionar boas condições de trabalho, seja do ponto de vista físico e moral. Nesse sentido, tem o Código do Trabalho de Portugal (art. 169):

“Artigo 169º - Igualdade de tratamento de trabalhador em regime de teletrabalho

1 – O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, nomeadamente no que se refere a formação e promoção ou

carreira profissionais, limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional.

2 — No âmbito da formação profissional, o empregador deve proporcionar ao trabalhador, em caso de necessidade, formação adequada sobre a utilização de tecnologias de informação e de comunicação inerentes ao exercício da respectiva actividade.

3 — O empregador deve evitar o isolamento do trabalhador, nomeadamente através de contactos regulares com a empresa e os demais trabalhadores.”

O referido dispositivo legal português é complementado pelo art. 170, do mesmo Diploma Legal, o qual prevê expressamente:

“Artigo 170º - Privacidade de trabalhador em regime de teletrabalho

1 - O empregador deve respeitar a privacidade do trabalhador e os tempos de descanso e de repouso da família deste, bem como proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico.

2 - Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho só deve ter por objeto o controlo da actividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho e apenas pode ser efetuada entre as 9 e as 19 horas, com a assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada.

3 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.”

Em muitos casos, o empregador possui ferramentas que permitem o monitoramento eletrônico das funções do trabalhador, de

modo que poderá fiscalizar o cumprimento das orientações preventivas, sendo que sua omissão ou negligência implicará em sua responsabilização trabalhista e civil.

Sem dúvidas, outras questões relevantes dizem respeito ao mobiliário fornecido pelo empregador e à concessão de intervalos.

Como ocorre com a atividade do digitador, o teletrabalho também possui similaridades com os serviços de mecanografia.

Nos serviços permanentes de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), a cada período de 90 minutos de trabalho consecutivo, o empregado tem direito a um repouso de 10 minutos não deduzidos da duração normal do trabalho (art. 72).

Esse intervalo reputa-se interrupção do contrato individual de trabalho. Por outro lado, é importante mencionar que ele também não é absorvido pelo intervalo intrajornada.

A jurisprudência considera que o art. 72 é exemplificativo e não taxativo. Portanto, tem concedido o intervalo de 10 minutos a cada 90 minutos de trabalho para profissões que desempenham funções semelhantes às profissões ali mencionadas.

Os digitadores, por aplicação analógica do art. 72, equiparam-se aos trabalhadores nos serviços de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), razão pela qual têm direito a intervalos de descanso de 10 minutos a cada 90 minutos de trabalho consecutivo (Súm. 346, TST).

O Ministério do Trabalho, por intermédio da Portaria 3.435, alterou a NR 17 da Portaria 3.214, que trata da ergonomia, fixando um intervalo, a não ser descontado da jornada de trabalho, para os digitadores, de 10 minutos para cada 50 minutos de trabalho (NR 17.7.4, d).

Nas atividades de processamento de dados, a Portaria 3.741 determinou a observância de um intervalo remunerado de 10 minutos a cada 50 minutos de trabalho, excetuando hipótese de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Esses dois intervalos também são tidos como interrupções do contrato individual de trabalho. Se não são concedidos, devem ser pleiteados como horas extras.

ARTIGOS ESPECIAIS

REFORMA TRABALHISTA E FINANCIAMENTO SINDICAL. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL DOS NÃO-FILIADOS

Alberto Emiliano de Oliveira Neto

Enoque Ribeiro dos Santos

RESUMO

O presente artigo trata do financiamento sindical, notadamente após a vigência da Lei n. 13.467/2017, que tornou facultativa a contribuição sindical, abordando a temática da liberdade sindical e a possibilidade de cobrança de contribuições de trabalhadores não sindicalizados.

PALAVRAS-CHAVE

Contribuição sindical, liberdade sindical, Lei n. 13.467/2017.

ABSTRACT

This article address the union collecting, notably with the advent of Brazilian Law n. 13.467/2017, that made optional the union contribution, approaching the union freedom matter and

the possibility of collection contributions from non-unionized workers.

KEYWORDS

Union contribution, union freedom, Brazilian Law 3.467/2017.

INTRODUÇÃO

Trata-se de temática extremamente importante, especialmente após a eficácia da Lei n. 13.467/2017, que tornou a contribuição sindical facultativa e não mais obrigatória, além de exigir autorização expressa para seu desconto dos vencimentos dos empregados, o que levou a uma queda expressiva do custeio e da própria manutenção de inúmeros sindicatos profissionais.

.....

Alberto Emiliano de Oliveira Neto.

Coordenador do Curso Pós-Graduação de Direito e Processo do Trabalho da ABDCONST. Procurador do Trabalho - PRT 9^a.

Enoque Ribeiro dos Santos.

Professor Associado da Faculdade de Direito da USP. Desembargador do TRT da 1^a. Região – Rio de Janeiro

Neste novo cenário, as organizações sindicais deverão se reconstruir e se ressignificar diante de um novo e inédito ambiente laboral de descoletivização e de recalcitrância de significativa parcela obreira em se associar aos sindicatos, considerando que a taxa de sindicalização no Brasil atualmente situa-se em torno de 19%, isto graças a uma maior taxa de sindicalização no setor público (cerca de 35%).

Deve-se considerar que ninguém sobrevive sem caixa para pagar as suas despesas. Se nada for feito corre-se o risco de criar um enorme vácuo social com o desaparecimento de significativo número de sindicatos, que não conseguirem se associar por meio de fusões e incorporações.

Isto porque se levamos em consideração a Súmula Vinculante n. 40 do STF, o Precedente Normativo n. 119 e OJ n. 17, ambos do TST, somente os associados estão obrigados a contribuir com o custeio sindical.

É sobre temática tão dramática que estaremos articulando nas próximas linhas, no sentido de contribuir ao caloroso debate que se verifica no seio da comunidade acadêmica e jurídica de nosso país.

1. PARA QUE SERVEM OS SINDICATOS?

Estabelece o artigo 513, e, da CLT, que cabe aos sindicatos impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas. A que tipo de contribuição o legislador fez menção? É possível presumir a imposição de outras formas de contribuição distintas da contribuição sindical estabelecida pelo art. 578? A CLT incumbiu aos sindicatos uma série de funções de cunho

eminentemente assistencialista.

De acordo com o artigo 592, compete aos sindicatos, dentre outras atribuições, a prestação de assistência jurídica, médica, dentária, hospitalar, farmacêutica e relativas à maternidade aos que integram a categoria. A assistência jurídica aos associados, segundo o artigo 514, b, é dever das entidades sindicais.

Segundo José Carlos Arouca, durante o regime autoritário iniciado com o Golpe de 1964, concomitante ao crescimento das intervenções sobre os sindicatos combativos, os militares impuseram aos demais sindicatos um papel assistencialista. O MTE, através do Fundo de Assistência Sindical, financiou a construção de sedes majestosas para sindicatos. O Instituto Nacional do Seguro Social, por sua vez, firmou convênios para a instalação de ambulatórios médicos-odontológicos, cabendo aos governos estaduais doarem terrenos para a construção de colônia de férias no litoral. Em consequência, o imposto sindical restou insuficiente para arcar com todos esses novos gastos de cunho assistencialista, sendo necessária a criação de uma nova contribuição, a contribuição assistencial (2007, p. 655).

Para Raimundo Simão de Melo a contribuição assistencial surge na década de 1970, primeiramente em sentenças normativas, acolhendo pretensão aprovada em assembleia dos trabalhadores. Posteriormente, em convenções coletivas, tendo como primeiro beneficiário o Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Mobiliário em São Paulo. Sem grandes dificuldades, a contribuição assistencial passou a ser inserida na grande maioria das sentenças normativas e convenções coletivas para custear campanhas salariais e as funções assistencialistas previstas no artigo 592 da CLT

(1994, p. 33).

Supondo-se a insuficiência da contribuição sindical, a contribuição assistencial busca se legitimar no custeio das prestações assistenciais e do processo de negociação coletiva que abrange toda a categoria. Deve-se considerar, inclusive, a alteração introduzida pela reforma trabalhista (Lei n. 13.467/17) que extinguiu o caráter compulsório da contribuição sindical (CLT, arts. 578, 592 e 611, *caput*).

2. CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL E LIBERDADE SINDICAL

De acordo com José Martins Catharino, até Constituição de 88 predominava o entendimento jurisprudencial quanto à legalidade da contribuição assistencial, inclusive em relação aos trabalhadores não associados, desde que integrantes da categoria representada pelo sindicato que a instituiu (1992, p. 20). Na década de 1970, o STF admitiu o desconto da contribuição assistencial aos não associados, desde que assegurado o direito de oposição:

SENTENÇA NORMATIVA
EM DISSÍDIO COLETIVO. [...] NÃO
CONTRARIA A CONSTITUIÇÃO
CLÁUSULA, EM DISSÍDIO COLETIVO, DE
DESCONTO, A FAVOR DO SINDICATO,
NA FOLHA DE PAGAMENTO DOS
EMPREGADOS, DE PERCENTAGEM DO
AUMENTO REFERENTE AO PRIMEIRO
MÊS, DESDE QUE NÃO HAJA OPOSIÇÃO
DO EMPREGADO ATÉ CERTO PRAZO
ANTES DESSE PAGAMENTO. – [...] (STF - RE: 88022 SP, Relator: Min. MOREIRA ALVES, Data de Julgamento: 16/11/1977, Tribunal Pleno, Data de Publicação: DJ 10-03-1978 PP-01176 EMENT VOL-01087-02 PP-00781 RTJ

VOL-00086-03 PP-00897)

Para Sergio Pinto Martins a expressão “*impor contribuições*” prevista no art. 513, e, da CLT, deveria ser substituída pela permissão conferida ao sindicato para arrecadar contribuições que lhes são pertinentes como pessoa jurídica de direito privado. A faculdade de impor contribuições prevista no artigo 138 da Constituição de 1937 não mais persiste. Logo, apenas o Estado pode instituir contribuições, não podendo os sindicatos fazê-lo, sob pena de usurpar competência estatal para instituir tributo (2004, p. 140). Realmente, a Constituição de 88 alterou substancialmente o regime sindical brasileiro, já que não admite a sindicalização forçada (MELO, 1994, pp. 33-34).

Outra tentativa de se regular a contribuição assistencial ocorreu em 2009. No dia 24 de março, o Ministro do Trabalho Carlos Lupi, com o objetivo de orientar a atuação dos Auditores-Fiscais, editou a Ordem de Serviço n. 01, que tratava da contribuição negocial. Referido ato normativo autorizou a cobrança da contribuição dos não associados, desde que aprovada em assembleia geral com ampla participação dos trabalhadores da categoria; previsão em acordo ou convenção coletiva; assegurado o direito de oposição dos não associados (OLIVEIRA NETO, 2009).

Na tentativa de conciliar a contribuição assistencial e o princípio da liberdade sindical, o STF admitiu o desconto, desde que assegurado o direito de oposição. Em recurso extraordinário em face de ação anulatória proposta pelo MPT decidiu a 1ª. Turma da Corte:

Sentença normativa. Cláusula
relativa à Contribuição assistencial.

Sua legitimidade em desde que interpretada no sentido de assegurar-se, previamente, ao empregado, a oportunidade de opor-se à efetivação do desconto respectivo. (STF - RE 220.700 RS, Relator: Min. OCTAVIO GALLOTTI, Data de Julgamento: 06/10/1998, PRIMEIRA TURMA, Data de Publicação: DJ 13-11-1998 PP-00017 EMENT VOL-01931-06 PP-01250)

Igualmente, ao diferenciar a contribuição assistencial da confederativa (CF, art. 8º, V), o STF decidiu em diversas oportunidades por não conhecer de recurso tratando da assistencial, por entender não se tratar de matéria constitucional:

[...] II. Sindicato: contribuição assistencial estipulada em convenção coletiva: sujeição do desconto em folha à autorização ou à não oposição do trabalhador, que não ofende a Constituição. 2. Não se confundem a contribuição confederativa, prevista no art. 8º, IV, 1ª parte da Constituição e a contribuição assistencial estipulada em convenção coletiva ou sentença normativa, de que não cuidou a Lei Fundamental, sequer implicitamente, em nenhum dos preceitos aventados (CF, art. 8º, III, IV e VI e art. 7º, XXVI). 3. É, pois, de alçada infraconstitucional a questão de saber se o desconto em folha da contribuição assistencial se funda no art. 462 CLT e independe da vontade do trabalhador ou ao contrário, no art. 545 CLT, caso em que, como se firmou na jurisprudência, a ele se pode opor o empregado. (STF - RE: 220120 SP, Relator: Min. SEPÚLVEDA PERTENCE, Data de Julgamento: 24/03/1998, Primeira Turma, Data de Publicação: DJ 22-05-1998 PP-00030 EMENT VOL-01911-10 PP-02016). No

mesmo sentido STF - RE: 212685 RS, Relator: Min. NELSON JOBIM, Data de Julgamento: 20/08/1998, Data de Publicação: DJ DATA-21-09-98 P-00046; STF - RE: 222331 RS, Relator: ILMAR GALVÃO, Data de Julgamento: 02/03/1999, PRIMEIRA TURMA, Data de Publicação: DJ 06-08-1999 PP-00048 EMENT VOL-01957-08 PP-01595; (STF - RE: 230247 RJ, Relator: Min. NELSON JOBIM, Data de Julgamento: 18/05/2000, Data de Publicação: DJ 14/06/2000 PP-00035)

O direito de oposição tem sido estratégia para tentar compatibilizar o desconto da contribuição negocial dos não associados com a liberdade sindical. Em regra, o direito de oposição deverá ser exercido pelo trabalhador na forma definida pelo instrumento normativo que cria a contribuição assistencial, não obstante também ter como fundamentos o princípio da intangibilidade salarial e o requisito devida autorização (CLT, arts. 462 e 545), o que acaba por permitir o exercício do direito ainda que não haja previsão expressa no acordo ou na convenção coletiva de trabalho (MARTINS, 2004, p. 143). O TST, inclusive, regulou o direito de oposição através do Precedente Normativo n. 74, cancelado em 1998:

Nº 74 DESCONTO ASSISTENCIAL (positivo) – (cancelado pela SDC em sessão de 02.06.1998 – homologação Res. 81/1998, DJ 20.08.1998). Subordina-se o desconto assistencial sindical à não-oposição do trabalhador, manifestada perante a empresa até 10 dias antes do primeiro pagamento reajustado.

Posteriormente, o entendimento do TST ficou mais restritivo, não mais aceitando o direito

de oposição como mecanismo para possibilitar o desconto dos não associados. Especulava-se que a oposição ao desconto dificilmente seria exercida pelo trabalhador, pois, na forma que normalmente é regulada nos instrumentos coletivos, obriga-o a se dirigir ao sindicato para pessoalmente apresentar seu requerimento. Supõe-se, igualmente, que o trabalhador não teria familiaridade em acompanhar o depósito do acordo ou da convenção coletiva no Sistema Mediador do MTE, o que, fatalmente, poderia resultar na perda do prazo estipulado.

Com a edição do Precedente n. 119 em 1998 estabeleceu o TST que todo e qualquer contribuição instituída pelos sindicatos, independente da nomenclatura utilizada, só poderá ser cobrada dos associados, sob pena de violação aos princípios da autonomia e da liberdade sindical, não havendo qualquer menção ao direito de oposição:

Nº 119 CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS - INOBSERVÂNCIA DE PRECEITOS CONSTITUCIONAIS – (mantido) - DEJT divulgado em 25.08.2014 “A Constituição da República, em seus arts. 5º, XX e 8º, V, assegura o direito de livre associação e sindicalização. É ofensiva a essa modalidade de liberdade cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa estabelecendo contribuição em favor de entidade sindical a título de taxa para custeio do sistema confederativo, assistencial, revigoramento ou fortalecimento sindical e outras da mesma espécie, obrigando trabalhadores não sindicalizados. Sendo nulas as estipulações que inobservem tal restrição, tornam-se passíveis de devolução os valores irregularmente descontados.” Histórico: nova redação

dada pela SDC em sessão de 02.06.1998 - homologação Res. 82/1998, DJ 20.08.1998

Também em 1998, o TST editou a Orientação Jurisprudencial n. 17 no mesmo sentido, enfatizando a nulidade das cláusulas de convenções e acordos coletivos que estabeleçam quaisquer contribuições em favor da entidade sindical, a qualquer título, obrigando trabalhadores não associados. Semelhantemente ao Precedente n. 119, a Corte fundamenta sua decisão na liberdade sindical, bem como reiterou a possibilidade de devolução dos descontos aos não associados:

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

O entendimento do TST, portanto, consolidou-se no sentido de que a contribuição assistencial não pode ser descontada dos não associados:

RECURSO DE REVISTA. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL. A Orientação Jurisprudencial nº 17 e o Precedente Normativo nº 119, ambos da SDC do TST, consubstanciam o entendimento segundo o qual, à exceção da contribuição sindical, que tem

previsão no art. 578 e seguintes da CLT e é exigível de toda a categoria, a imposição da cobrança de qualquer outra contribuição - ainda que instituída por meio da assembleia de trabalhadores - a empregados não sindicalizados viola os arts. 5º, XX, e 8º, V, da CF, que asseguram o direito da livre associação e sindicalização, sendo certo que a previsão do direito de oposição ao desconto não é capaz de convalidar a sua incidência aos trabalhadores não filiados. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 206004820155040012, Relator: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 07/06/2017, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/06/2017)

Recorrendo à decisão proferida pelo STF no RE 220.700, Arnaldo Süssekind sustentou que o artigo 8º, V, da CF, não resulta em interpretação proibitiva da instituição de outras contribuições a trabalhadores não filiados. Diferentemente do entendimento adotado pelo TST no Precedente n. 119, a restrição da contribuição assistencial aos não associados pode resultar em desestímulo à sindicalização, já que o trabalhador saberá que, filiado ou não, gozará do êxito decorrente da luta do sindicato (2002, p. 1142). José Martins Catharino defendeu o desconto do não associado, desde que expressamente autorizado nos termos do artigo 545 da CLT (1992, p. 22).

Maurício Godinho Delgado, destacando o efeito *erga omnes* da negociação coletiva, defende ser proporcional, equânime, justo e legal (CLT, art. 513, e) que os trabalhadores não associados também contribuam para a dinâmica da negociação coletiva, mediante a cota de solidariedade estabelecida no instrumento coletivo negociado. Igualmente,

destaca qual seria a melhor interpretação do princípio da liberdade sindical em oposição ao entendimento consolidado no TST, Corte que integra desde 2007:

A diretriz dessa jurisprudência trabalhista dominante, entretanto - ao reverso do que sustenta - não prestigia os princípios da liberdade sindical e da autonomia dos sindicatos. Ao contrário, aponta restrição incomum no contexto do sindicalismo dos países ocidentais com experiência democrática mais consolidada, não sendo também harmônica à compreensão jurídica da OIT acerca do financiamento autônomo das entidades sindicais por suas próprias bases representadas (2018, p. 1600).

Semelhantemente, Sandro Lunard Nicoladeli argumenta que a cobrança de todos os integrantes da categoria tem como fundamento a abrangência das prestações assistenciais e da negociação coletiva que se estende a toda a categoria, bem como a prerrogativa dos sindicatos impor contribuições a todos os integrantes da categoria, estabelecida pelo referido artigo 513, e, da CLT (2017, p. 199). Em sentido contrário, destacam-se os posicionamentos de Amauri Mascaro do Nascimento (2006, p. 265), Sergio Pinto Martins (2004, p. 139) e José Cláudio Monteiro de Brito Filho (2018, p. 148).

No STF tramita a ADPF 277, proposta pela CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM ESTABELECIMENTOS DE ENSINO (CONTEE), questionando a constitucionalidade do Precedente Normativo n. 119 do TST (VARGAS, 2018, p. 438). Protocolada em junho de 2013, teve seu relator alterado

em junho 2015 (Min. Luiz Edson Fachin), não havendo ainda data para entrar em pauta¹.

Destaca-se também o ARE 1018459, Relator Ministro Gilmar Mendes, no qual são partes o SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, DE MÁQUINAS, MECÂNICAS, DE MATERIAL ELÉTRICO, DE VEÍCULOS AUTOMOTORES, DE AUTOPEÇAS E DE COMPONENTES E PARTES PARA VEÍCULOS AUTOMOTORES DA GRANDE CURITIBA (SMC) e o MPT, versando sobre o desconto da contribuição assistencial dos não associados. Alterando seu entendimento anterior quanto à ausência de matéria constitucional, o STF, em plenário virtual e com repercussão geral reconhecida, manifestou-se pela inconstitucionalidade da cobrança da contribuição assistencial aos não associados:

Decisão: O Tribunal, por unanimidade, reputou constitucional a questão. O Tribunal, por unanimidade, reconheceu a existência de repercussão geral da questão constitucional suscitada. No mérito, por maioria, reafirmou a jurisprudência dominante sobre a matéria, vencido o Ministro Marco Aurélio. Não se manifestaram os Ministros Ricardo Lewandowski e Cármen Lúcia.

[...]

Ante todo exposto, manifesto-me pela existência de repercussão geral da questão constitucional debatida e pela reafirmação da jurisprudência desta Corte, de modo a fixar o entendimento no sentido de que é inconstitucional a instituição, por acordo, convenção coletiva ou sentença normativa, de contribuições que se imponham

compulsoriamente a empregados da categoria não sindicalizados. Fixada essa tese, conheço do agravo e nego provimento ao recurso extraordinário (art. 932, VIII, do NCPC, c/c art. 21, §1º, do RISTF).²

Referida decisão está pendente da análise de embargos de declaração, destacando-se diversos requerimentos apresentados por sindicatos para integrar o feito como *amicus curiae*, tendo em vista os efeitos da repercussão geral. Da análise da decisão, apura-se que o Ministro Relator afasta a natureza tributária da contribuição assistencial para então vedar o desconto dos não associados. Ao conhecer o recurso extraordinário, a decisão remete aos princípios da liberdade de associação e da liberdade sindical, bem como recorre a decisões que versaram sobre a contribuição confederativa que, diferentemente da contribuição assistencial, tem previsão expressa na Constituição (OLIVEIRA NETO, 2018)

3. CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL E REFORMA TRABALHISTA

Afastada a natureza jurídica de tributo, vamos ao núcleo do presente artigo, ou seja, resta saber se a contribuição negocial pode ser descontada de todos os trabalhadores ou somente dos associados. Já sustentamos que a contribuição instituída em assembleia só abrange os associados, pois só esses têm o direito de participar da assembleia (CLT, art. 612).

Igualmente, rejeitou-se a instituição de

1 Disponível em: < <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4421009>>. Acesso em: 18 ago. 2018.

2 Disponível em:< <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=311360091&ext=.pdf>>. Acesso em: 17 ago. 2018.

qualquer modalidade de contribuição através de acordo ou convenção coletiva de trabalho, sob o fundamento de que tal prática implicaria em desvirtuamento da negociação coletiva, na qual os sindicatos atuam como meros representantes de interesses de terceiros.

A Constituição de 88 assegura o direito de livre associação e a liberdade sindical, inclusive em seu aspecto negativo. Dessa forma, ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado, muito menos ser obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato (CF, artigos, 5º, XX, e 8º, V).

Sob pena de violação à liberdade sindical, argumentou-se não ser admitido a instituição de contribuição a ser descontada de não associados, pois tal prática implicaria em sindicalização forçada, já que a obrigação de contribuir para com o financiamento da associação sindical só poderia ser atribuída aos membros de tal entidade, cuja livre adesão resulta na concordância para com as obrigações estatutárias, dentre as quais a de contribuir para o financiamento das atividades sindicais.

O quadro atual do custeio sindical no Brasil foi impactado pela reforma trabalhista (Lei n. 13.467/17), que afastou a compulsoriedade da contribuição sindical (CLT, art. 578). Cabe acrescentar que o STF, quando do julgamento de quase duas dezenas de ADIs e de uma ADC versando sobre o fim da compulsoriedade da contribuição sindical, declarou constitucional a Lei n. 13.467/17³.

Coerente o voto do relator, Ministro Luiz Edson Fachin, ao destacar o tripé da organização sindical brasileira, formado pela unicidade, pelo

efeito *erga omnes* da negociação coletiva e pela contribuição sindical descontada de todos os trabalhadores. Ao se retirar um dos pilares, o sistema poderá ruir como um todo. Contudo, essa tese não restou vencedora, prevalecendo a divergência aberta pelo Ministro Luiz Fux, no sentido de que os sindicatos terão a chance de se reconstruir.

Nesse julgamento apurou-se a construção de uma narrativa neoliberal que repercute no papel no Estado, dos sindicatos e, principalmente, na importância dos direitos sociais. Dos votos vencedores extrai-se um apreço pelo individualismo em detrimento da solidariedade e da cooperação que se constrói na atuação coletiva. A menção à liberdade sindical negativa e à liberdade de expressão (*free speech*), essa última destacada pela Suprema Corte Americana para afastar a contribuição sindical dos servidores públicos daquele país, sinaliza um novo projeto de nação que vai se consolidado pelo controle concentrado de constitucionalidade.

A unicidade (CF, 8º, II), o efeito *erga omnes* da negociação coletiva (CLT, art. 611) e os riscos decorrentes da reforma trabalhista requerem um novo olhar sobre a questão do custeio dos sindicatos. A atividade sindical em prol da defesa dos direitos sociais trabalhistas requer fontes de financiamento legítimas, o que sinaliza a necessidade de se rever o entendimento adotado no passado em relação à contribuição negocial.

Com relação ao princípio da liberdade sindical negativa, revendo entendimento anterior, não se vislumbra qualquer violação. A cláusulas *closed shop* e *maintenance of membership* são objeto de tutela específica pelo legislador constitucional que assegura a

3 Disponível em: < <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=382819>>. Acesso em: 16 ago. 2018.

liberdade sindical negativa. O trabalhador não pode ser obrigado a se filiar ou manter-se filiado ao sindicato (CF, art. 8º, V). Situação distinta se apura na cláusula *agency shop*, segundo a qual os trabalhadores abrangidos pela negociação coletiva, ainda que não associados, poderão ser convocados a financiar esse processo.

Em outras palavras, ao trabalhador não é imposto a associação ao sindicato, muito menos permanecer filiado. Entretanto, ao se beneficiar da negociação coletiva realizada pelo sindicato (CLT, art. 611), é razoável que participe do seu financiamento, sob pena de inviabilizar a atuação sindical, bem como atuar como desincentivo a novas associações. Nesse sentido, destaca-se decisão do TRT 9ª Região:

TRT-PR-14-10-2011 CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/TAXA DE REVERSÃO SALARIAL. EMPREGADOS NÃO ASSOCIADOS. LEGALIDADE DOS DESCONTOS. PRINCÍPIO DA SOLIDARIEDADE. A denominada contribuição assistencial ou taxa de reversão salarial, imposta por norma coletiva, constitui encargo de todos aqueles pertencentes à categoria profissional, sindicalizados ou não, independente de autorização individual para cobrança, não se vislumbrando que o princípio constitucional da livre associação sindical esteja sendo violado (art. 8º, caput e inciso V, e art. 5º, inciso XX, ambos da Constituição Federal). O que deve ser sopesado é que discussão quanto ao pagamento de contribuição assistencial se insere no contexto de benefício direto e imediato à toda categoria. A natureza da mencionada cobrança, portanto, é eminentemente retributiva em relação às conquistas inseridas no instrumento normativo que o fixou, no que não se

restringe exclusivamente ao associado, e assim afastar responsabilidade de não associados, atendendo-se ao princípio da solidariedade (art. 3º, I, CF). Ressalva-se, contudo, o direito de oposição em relação a eventual abuso, hipótese não constatada nos autos. Recurso ordinário do reclamante ao qual se nega provimento. (TRT-9 3739200995908 PR 3739-2009-95-9-0-8, Relator: ARCHIMEDES CASTRO CAMPOS JÚNIOR, 3A. TURMA, Data de Publicação: 14/10/2011)

Ao interpretar as Convenções n. 87 e n. 98, o Comitê de Liberdade Sindical da OIT admite a possibilidade do desconto de contribuições dos não associados abrangidos pela negociação coletiva. Essa imposição deve decorrer do instrumento normativo e não da lei. Quanto ao desconto em folha, também deverá ser estabelecido na negociação coletiva, não devendo ocorrer interferência estatal. A esse respeito, destacam-se os seguintes precedentes de uma compilação elaborada pela própria OIT:

321. Convém distinguir entre cláusulas de segurança sindical permitidas por lei e as *impostas* por lei, uma vez que só estas últimas resultam num sistema de monopólio sindical contrário aos princípios da liberdade sindical.

[Ver *Informe* 259º, Caso n. 1385, Parágrafo 551.]

322. A admissibilidade de cláusulas de segurança sindical por força de convenções coletivas foi deixada a critério dos Estados ratificantes, conforme se depreende dos trabalhos preparatórios da Convenção n. 98.

[Ver *Informe* 281º, Caso n. 1579, Parágrafo 65.]

323. Os problemas relacionados com as cláusulas de segurança sindical devem

ser resolvidos em âmbito nacional, de acordo com a prática e o sistema de relações trabalhistas de cada país. Em outras palavras, tanto as situações em que as cláusulas de segurança sindical são autorizadas como aquelas em que são proibidas podem ser consideradas de acordo com os princípios e normas da OIT em matéria de liberdade sindical.

[Ver *Informe* 284º, Caso n. 1611, Parágrafo 339; *Informe* 290º, Caso n. 1612, Parágrafo 27, e *Informe* 292º, Caso n. 1698, Parágrafo 736.]

[...]

325. Quando uma legislação aceita cláusulas de segurança sindical, como a dedução de contribuições sindicais de não-filiados que se beneficiam da contratação coletiva, estas cláusulas só deveriam se tornar efetivas por meio das convenções coletivas.

[Ver *Informe* 290º, Caso n. 1612, Parágrafo 27.]

326. A questão do desconto de contribuições sindicais pelos empregadores e seu repasse para os sindicatos deve ser resolvida pela negociação coletiva entre empregadores e sindicatos em geral, sem obstáculos de natureza legislativa.

[Ver *Informe* 287º, Caso n. 1683, Parágrafo 388.]

Se os resultados favoráveis da negociação coletiva abrangem associados e não associados indistintamente, qual seria a vantagem em se associar?

Pode-se argumentar que os sindicatos poderiam restringir as atividades assistenciais aos associados, o que já está acontecendo com vários sindicatos, que passaram a cobrar por vários serviços a não filiados. Essa opção, contudo, não está em consonância com o

art. 592 da CLT que, ao tratar da contribuição sindical prevista em lei, não faz distinção entre associados e não associados. Na hipótese da inconstitucionalidade do artigo 592 (CF, art. 8º, I), ainda que as atividades assistenciais possam se restringir aos associados, persiste o efeito *erga omnes* da negociação coletiva (CLT, art. 611) como fundamento para justificar a instituição da contribuição negocial para todos os trabalhadores abrangidos.

Não se afasta a possibilidade de os trabalhadores não associados serem convocados pelo sindicato para participar da assembleia que irá deliberar sobre a contribuição assistencial. Nessa oportunidade, poderão manifestar sua contrariedade ao desconto.

Caso prevaleça a decisão em assembleia pelo desconto em relação a toda a categoria, nada impede a previsão no instrumento normativo do direito de oposição como última tentativa de conciliar interesses individuais e coletivos. Outra alternativa seria uma nova interpretação dos artigos 592 e 611 da CLT para fins de restringir as prestações assistenciais e a abrangência da negociação coletiva aos associados, semelhantemente ao que ocorre em países como Alemanha e Portugal. Nesse caso, a contribuição negocial será devida tão somente pelos associados.

Após a reforma trabalhista (Lei n. 13.467/17), a possibilidade do desconto da contribuição negocial dos não associados vem sendo objeto de termos de compromisso e acordos homologados judicialmente.

Como exemplos, no âmbito do Inquérito Civil n. 611.2008.04.000/3 foi firmado o Termo de Ajuste de Conduta, entre o MPT, a Federação dos Trabalhadores nas Industrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Estado

do Rio Grande do Sul e outros 14 sindicatos, versando sobre a contribuição assistencial, também denominada negocial, confederativa ou de solidariedade, a ser descontada de todos os trabalhadores, desde que aprovada em assembleia, assegurada a participação de toda a categoria⁴.

Em 19 de dezembro de 2017, o TST (autos PMPP-1000356-60.2017.5.00.0000) homologou convenção coletiva de trabalho firmada entre o Sindicato Nacional das Empresas Aeroviárias (SNEA) e a Federação dos Trabalhadores em Transportes Aéreos (FNTTA). Referido instrumento normativo, na cláusula 53, prevê a estipulação de contribuição, a ser descontada de todos os trabalhadores da categoria, em assembleia geral, que deverá também deliberar sobre o requisito autorização expressa e prévia (CLT, 611-B, XXVI)⁵. Situação semelhante ocorreu nos autos PMPP-1000191-78.2018.05.00.0000, no qual se homologou convenção coletiva firmada entre o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Ferroviárias dos Estados do Maranhão Pará

4 Disponível em: < <https://www.jota.info/tributos-e-empresas/trabalho/acordo-mpt-entidade-metalurgicos-nova-contribuicao-sindical-17042018>>. Acesso em 18 ago. 2018.

5 Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/guest/precedentes-normativos?p_p_id=101&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_101_struts_action=%2Fasset_publisher%2Fview_content&_101_returnToFullPageURL=%2Fprecedentes-normativos&_101_assetEntryId=24493586&_101_type=content&_101_urlTitle=ministro-emmanoel-pereira-apresenta-proposta-de-convencao-coletiva-para-aeroviaros-e-empresas&_101_redirect=http%3A%2F%2Fwww.tst.jus.br%2Fweb%2Fguest%2Fprecedentes-normativos%3Fp_p_id%3D3%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dmaximized%26p_p_mode%3Dview%26_3_groupId%3D0%26_3_keywords%3D1000356-60.2017.5.00.0000%26_3_struts_action%3D%252Fsearch%252Fsearch%26_3_redirect%3D%252Fprecedentes-normativos&inheritRedirect=true>. Acesso em: 18 ago. 2018.

e Tocantins (STEFEM) e a Vale S.A.⁶.

4. AUTORIZAÇÃO PRÉVIA E EXPRESSA

Sobre o desconto em folha das contribuições devidas ao sindicato manifestou-se favoravelmente o CLS da OIT pela deliberação na negociação coletiva, sendo indevida a interferência do legislador (§§ 321-326). Dessa forma, a OIT, ao interpretar o princípio da liberdade sindical, sinaliza caber à negociação coletiva estabelecer os critérios de desconto da contribuição devida ao sindicato, o que pode incluir a forma pela qual o trabalhador deverá expressar sua anuência.

A Constituição assegura a irredutibilidade do salário, salvo o disposto em acordo ou convenção coletiva. Tal garantia também se estende aos servidores e empregados públicos (CF, arts. 7º, VI, e 37, XV). A CLT, por sua vez, também tutela o salário dos trabalhadores. Trata-se do princípio da intangibilidade salarial, que impõe ao empregador vedação de desconto nos salários, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo (art. 462). Ao interpretar referido artigo, o TST estabeleceu o requisito autorização prévia e por escrito, não obstante inexistir qualquer menção na lei a respeito:

Súmula n. 342 do TST. DESCONTOS SALARIAIS. ART. 462 DA CLT (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 Descontos salariais efetuados pelo empregador, com a autorização **prévia** e **por escrito** do empregado, para ser integrado em planos de assistência

6 Disponível em: <<http://csb.org.br/wp-content/uploads/2018/05/Leia-a-decis%C3%A3o-na-integra-.pdf>>. Acesso em: 18 ago. 2018.

odontológica, médico-hospitalar, de seguro, de previdência privada, ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativo-associativa de seus trabalhadores, em seu benefício e de seus dependentes, não afrontam o disposto no art. 462 da CLT, salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico.

PRESCRIÇÃO. [...] SEGURO DE VIDA. DEVOLUÇÃO DE DESCONTO. A necessidade de que a realização de descontos em salário do empregado seja objeto de autorização prévia e **expressa** sobressai do Enunciado 342, TST “Descontos Salariais. Art. 462, CLT Descontos salariais efetuados pelo empregador, com a autorização prévia e por escrito do empregado, para ser integrado em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, de seguro, de previdência privada, ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativa associativa dos seus trabalhadores, em seu benefício e dos seus dependentes, não afrontam o disposto no art. 462 da CLT, salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico.” Recurso não conhecido. (TST - RR: 5360905419995015555 536090-54.1999.5.01.5555, Relator: Maria do Perpétuo Socorro Wanderley de Castro, Data de Julgamento: 22/10/2003, 4ª Turma)

[...] 2. DESCONTOS. SEGURO DE VIDA. Os descontos salariais efetuados pela empresa somente são válidos se houver autorização prévia e **expressa** do trabalhador, não se admitindo autorização tácita. Inteligência da Súmula nº 342. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 254005920045020401 25400-59.2004.5.02.0401, Relator: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de

Julgamento: 07/12/2011, 2ª Turma,
Data de Publicação: DEJT 16/12/2011)

Segundo Maurício Godinho Delgado, a irreduzibilidade salarial sucumbe perante a negociação coletiva, mas não de forma ilimitada, pois a Constituição recepcionou em parte antigos preceitos legais que estabelecem parâmetros para a redução salarial. Dessa forma, a redução salarial através de negociação coletiva seria apenas para as hipóteses força maior ou prejuízos devidamente comprovados, respeitado o percentual de 25%, nos termos do artigo 503 da CLT (2002, p. 1010). Em sentido contrário, Sergio Pinto Martins sustenta que a negociação coletiva não se limita ao disposto no artigo 503, cuja redação não teria sido recepcionada pela Constituição de 88 (2002, p. 266).

A exceção ao princípio da irreduzibilidade prevista na Constituição Federal se aplica às contribuições devidas aos sindicatos? No que tange à contribuição confederativa, o valor e a formadedescontoserádeliberadaemassembleia geral (CF, art. 8º, IV). Trata-se, portanto, de exceção ao princípio da irreduzibilidade prevista no próprio texto constitucional, já que a contribuição confederativa não decorre da negociação coletiva (CATHARINO, 1992, p. 183).

O desconto em folha de contribuições aos sindicatos é regulado pelo artigo 545 da CLT, cuja redação sofreu duas alterações. No texto original, o desconto em folha, com exceção do imposto sindical previsto em lei, dependia de mera notificação do sindicato ao empregador. A redação posterior, determinada pelo Decreto-lei n. 925/69, inseriu o requisito “devidamente autorizados” para o desconto de contribuições devidas aos sindicatos, mantendo a exceção em

relação à contribuição sindical.

Finalmente, a reforma trabalhista (Lei n. 13.467/17), mirando o fim da compulsoriedade da contribuição sindical, consolidou o requisito “devidamente autorizados” para todas as contribuições devidas ao sindicato: *“Art. 545. Os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados”*.

Ao analisar o desconto da mensalidade sindical, destaca-se decisão do TST que, ao interpretar a expressão “devidamente autorizados” do artigo 545 deu-lhe o significado de autorização “prévia” e “expressa”:

[...] DESCONTOS SALARIAIS. MENSALIDADE PARA CUSTEIO SINDICAL. AUSÊNCIA DE AUTORIZAÇÃO EXPRESSA DO EMPREGADO. A ausência de **autorização prévia e expressa** do empregado torna ilegais os descontos salariais efetuados em seu salário ao título de mensalidade sindical. Decisão proferida pela Corte regional em consonância com a lógica jurisprudencial que emana da Súmula n.º 342 desta Corte uniformizadora. Recurso de revista de que não se conhece. [...] (TST - RR: 657004520015090669 65700-45.2001.5.09.0669, Relator: Lelio Bentes Corrêa, Data de Julgamento: 27/05/2009, 1ª Turma, Data de Publicação: 12/06/2009)

Em relação às contribuições assistencial e confederativa, em decisões anteriores à reforma trabalhista (Lei n. 13.467/17), fundadas no Precedente Normativo n. 119, na OJ n. 17 e na Súmula Vinculante n. 40 do STF, recorreu

o TST aos requisitos “autorização expressa” e “previamente autorizado”:

RECURSO DE REVISTA. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PREVISTA EM NORMA COLETIVA. EMPREGADOS NÃO ASSOCIADOS. AUSÊNCIA DE AUTORIZAÇÃO ESPECÍFICA. COBRANÇA INDEVIDA. A cobrança de contribuição assistencial de empregados não associados ao sindicato respectivo **sem autorização expressa** dos descontos ofende a liberdade de filiação sindical prevista no art. 8º, inciso V, da Constituição Federal, bem como a liberdade de associação prevista no art. 5º, inciso XX, restringindo tais direitos fundamentais. Nesse sentido são os reiterados julgados da SDI-I desta Casa, bem como o Precedente Normativo nº 119/SDC e a OJ 17/SDC. Revista conhecida e provida, no tema. [...] (TST - RR: 485006520095150123 48500-65.2009.5.15.0123, Relator: Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 12/06/2013, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 21/06/2013)

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA. 1. A cobrança de contribuição confederativa de empregado não associado ao sindicato respectivo, **sem autorização expressa** aos descontos, sinaliza contrariedade à Súmula nº 342 do Tribunal Superior do Trabalho. 2. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se dá provimento. RECURSO DE REVISTA. CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA 1. A cobrança de contribuição confederativa de empregado não associado ao sindicato respectivo, **sem autorização expressa** aos descontos, ofende a liberdade de filiação sindical e de associação previstas no art. 8º, V, e

no art. 5º, XX, da Constituição Federal, restringindo tais direitos fundamentais.

2. Nesse sentido são os reiterados julgados da SbDI-1 desta Corte, bem como o Precedente Normativo nº 119 e a OJ nº 17 da SDC do TST. 3. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 5255520115020441, Data de Julgamento: 16/12/2015, Data de Publicação: DEJT 18/12/2015)

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. APELO INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.015/2014. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL. EXTENSÃO AOS EMPREGADOS NÃO ASSOCIADOS. IMPOSSIBILIDADE. DESNECESSIDADE DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO. A Constituição Federal de 1988 dispõe, no art. 5.º, XX, que ninguém poderá ser compelido a associar-se ou permanecer associado e, no art. 8.º, V, que ninguém será obrigado a filiar-se ou permanecer filiado a sindicato, garantindo, assim, a liberdade de associação e sindicalização. A questão já não comporta maiores discussões no âmbito desta Corte, que, nos moldes do Precedente n.º 119 da SDC e da OJ n.º 17 da SDC, pacificou o entendimento de que o Sindicato tem a prerrogativa de impor a cobrança de contribuição, objetivando o custeio do sistema sindical, desde que autorizado pela assembleia geral, mas tão somente para os seus associados. No mesmo sentido, o entendimento consubstanciado na Súmula Vinculante n.º 40 do STF. Ademais, a necessidade de **autorização expressa** dos empregados não sindicalizados, para fins de anuência à cobrança da contribuição assistencial, prevalece mesmo quando há previsão na norma coletiva que contemple a oposição ao desconto. Precedentes da Corte. Agravo de Instrumento conhecido e não provido.

(TST - AIRR: 10003571520145020608, Relator: Maria de Assis Calsing, Data de Julgamento: 02/08/2017, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 04/08/2017) [...] CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL. AUSÊNCIA DE PROVA DE FILIAÇÃO E DE AUTORIZAÇÃO DE DESCONTOS. DEVOLUÇÃO DOS VALORES. A jurisprudência do TST, cristalizada na OJ nº 17 da SDC e no PN nº 119 da SDC/TST, fixou-se no sentido de que viola o princípio da liberdade sindical, art. 8º, caput, da CF, a instituição por meio de norma coletiva, obrigando trabalhadores não sindicalizados, de contribuição em favor de entidade sindical para custeio do sistema confederativo, assistencial, revigoreamento ou fortalecimento sindical. Na jurisprudência desta Corte, mesmo quando facultado ao trabalhador o direito de oposição à contribuição, não se convalida a exigência, porquanto, imposto ao não sindicalizado o encargo de rechaçar o desconto que não autorizou, haveria inobservância da regra dos arts. 462 e 545 da CLT, que somente legitima os descontos em favor do sindicato quando **previamente autorizados**. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 6048620135020013, Data de Julgamento: 16/09/2015, Data de Publicação: DEJT 18/09/2015)

Destaca-se decisão do TST versando sobre a legitimidade dos sindicatos para atuarem como substitutos processuais na defesa de direitos individuais homogêneos. Trata-se de questão envolvendo o controle de representatividade adequada, cujo modelo brasileiro, diferente da *class action* norte americana, não atribui à autoridade judicial qualquer discricionariedade, já que o legislador atribuiu legitimidade aos

sindicatos para a substituição da categoria. Nessa decisão, a Corte expressamente afastou a interpretação autorização individual:

RECURSO DE REVISTA. LEGITIMIDADE. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. ASSOCIAÇÃO. DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS. Tratando-se o caso de substituição processual por associação em defesa de direitos individuais homogêneos de seus associados, sua legitimidade decorre do artigo 82, IV, do Código de Defesa do Consumidor, aplicável nesta Justiça Especializada por força do artigo 769 da CLT. **Não havendo exigência no mencionado dispositivo de autorização individual dos substituídos** para a atuação da associação, em atenção aos princípios da legalidade, do devido processo legal, da ampla defesa, do contraditório e do acesso à Justiça, há de se entender como dispensável, uma vez que não cabe ao Judiciário fazer exigência não prevista em Lei. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 5331020115010037, Relator: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 14/05/2014, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/05/2014)

Com relação à mensalidade de associação de trabalhadores, contudo, o TST já entendeu que a autorização coletiva, extraída em lista assinada pelos trabalhadores, configuraria coação, sendo necessário a autorização individual do trabalhador:

RECURSO DE REVISTA. 1. INTERVALO INTRAJORNADA. REDUÇÃO MEDIANTE NORMA COLETIVA. [...] 2. DESCONTOS EFETUADOS A TÍTULO DE ASSOCIAÇÃO DE EMPREGADOS. AUTORIZAÇÃO POR MEIO DE LISTAGEM COLETIVA DE EMPREGADOS. AUSÊNCIA DE

AUTORIZAÇÃO INDIVIDUAL. A decisão está em harmonia com a parte final da Súmula 342/TST, porquanto consignado pelo eg. TRT que a autorização para os descontos salariais foi concedida por meio de listagem **coletiva de empregados e não individual**, o que caracterizaria coação do empregador. [...] (TST - RR: 1074003320105170161 107400-33.2010.5.17.0161, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 16/05/2012, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/05/2012)

No que tange à contribuição negocial, poderia a mera previsão em acordo ou convenção coletiva permitir sua instituição sem ofensa aos princípios da irredutibilidade e da intangibilidade salarial? O artigo 462 da CLT é fundamento suficiente para o desconto de contribuições sindicais previstas em acordo ou convenção coletiva em relação aos associados (DELGADO, 2002, p. 748 e MARTINS, 2002, p. 270). Destaca-se precedente que sustenta a validade do desconto definido em sentença normativa, sendo desnecessária a autorização individual do trabalhador:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL. PREVISÃO EM SENTENÇA NORMATIVA. Não se reconhece a violação do art. 545 da CLT, em hipótese na qual o desconto da contribuição assistencial decorreu de previsão em sentença normativa e não de autorização individual dos empregados da ré, que descumpriu a obrigação estabelecida na norma coletiva. Correta, portanto, a decisão - a quo - ao denegar seguimento ao recurso de revista. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (TST - AIRR: 84601 84601/2003-900-04-00.0,

Relator: Walmir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 18/11/2009, 1ª Turma, Data de Publicação: 27/11/2009)

O TST também já homologou acordo em dissídio coletivo no qual se estabeleceu que o desconto da contribuição assistencial dos não associados deveria ser precedido de autorização individual:

DISSÍDIO COLETIVO. CLÁUSULA QUE PREVÊ DESCONTO DE CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL POR LIVRE SOLICITAÇÃO DO EMPREGADO. PRECEDENTE NORMATIVO Nº 119 DO TST. LIBERDADE ASSOCIATIVA. NÃO-VIOLAÇÃO. A Cláusula, na hipótese, prevê o direito de oposição ao desconto para os trabalhadores sindicalizados. Quanto aos não-sindicalizados, o desconto somente será processado mediante expressa autorização individual do empregado, o que se coaduna com os preceitos constitucionais e legais alusivos à matéria do desconto salarial pelo empregador. Observados os limites do ordenamento jurídico e a jurisprudência iterativa sobre a matéria, é possível ao cidadão civilmente capaz requerer, com ampla liberdade, a efetuação do desconto, ainda que alusivo à contribuição voluntária para a entidade sindical, porquanto a **autorização individual expressa**, na hipótese, interesse patrimonial de natureza privada. Acordo que se homologa. (TST - DC: 1728426322006500 1728426-32.2006.5.00.0000, Relator: Carlos Alberto Reis de Paula, Data de Julgamento: 10/08/2006, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DJ 25/08/2006.)

No âmbito dos TRT's, apuram-se

entendimentos que alternam autorização individual e coletiva para fins de desconto da contribuição assistencial do trabalhador associado. Em relação aos não associados, tem-se aplicado Precedente Normativo n. 119:

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL. A contribuição assistencial não tem caráter impositivo geral, atingindo apenas os empregados associados aos sindicatos. Embora as normas coletivas juntadas aos autos não excepcionem de sua abrangência qualquer integrante da categoria, deve-se considerar que elas ressalvam o respeito à hierarquia das fontes formais do direito, já que as matérias objeto de normas legais de caráter cogente não podem ser pactuadas entre as partes. A cláusula que prevê a obrigação de descontar dos empregados a contribuição assistencial atenta contra a garantia do artigo 8º, V, da Constituição Federal, segundo o qual ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato. Da mesma forma, o artigo 545 da CLT condiciona o desconto das contribuições devidas aos sindicatos à **autorização individual** do trabalhador. Este é o entendimento que deflui do Precedente Normativo 119 do TST [...] (TRT-4 - RO: 1395003219975040202 RS 0139500-32.1997.5.04.0202, Relator: FABIANO DE CASTILHOS BERTOLUCCI, Data de Julgamento: 18/12/2000, 2ª Vara do Trabalho de Canoas) CONTRIBUIÇÃO SINDICAL - A cobrança dessa taxa aos não associados, indubitavelmente ofende os princípios da irredutibilidade e da intangibilidade do salário, bem como configura-se, de forma indireta, mecanismo de pressão à adesão ao sindicato, uma vez que os não associados não irão usufruir dos benefícios dela decorrentes. Convém ressaltar que a jurisprudência do

TST, consubstanciada no Precedente Normativo nº 119, é no sentido de admitir cláusulas nos acordos coletivos de trabalho, que tratem da contribuição assistencial, limitada, porém, a obrigatoriedade dos descontos aos associados dos sindicatos, em observância ao princípio da liberdade de associação e sindicalização, consagrado constitucionalmente. Saliente-se, ainda, que, conforme preceituado no art. 545 da norma consolidada, as contribuições sindicais dependem de **prévia autorização individual** do trabalhador, salvo quando decorrentes de lei (artigos 578 a 591 da CLT). [...] (TRT-6 - AAN: 659200400006005 PE 2004.000.06.00.5, Data de Publicação: 25/05/2005)

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL OU CONFEDERATIVA - PROVA DE NÃO FILIAÇÃO - ÔNUS DO TRABALHADOR - AUSÊNCIA DE AUTORIZAÇÃO INDIVIDUAL OU COLETIVA - DESCONTO INDEVIDO. O desconto de contribuições em favor de entidade sindical, a qualquer título, de fato, somente é lícito para os empregados associados (conforme Precedente Normativo 119 e OJ 17 da SDC, ambos do C. TST), cabendo ao trabalhador o ônus de demonstrar que não era filiado, prova que pode ser obtida por meio de declaração do sindicato. Não obstante superado o primeiro requisito, deve haver **autorização individual ou coletiva** para o desconto, sob pena de se reputá-lo indevido. (TRT-24 00249776220145240005, Relator: NICANOR DE ARAUJO LIMA, 1ª TURMA, Data de Publicação: 06/05/2016)

A jurisprudência em relação à autorização do desconto da contribuição assistencial pós reforma trabalhista (Lei n. 13.467/17) ainda

está por ser construída.

A título de contribuição, semelhantemente ao defendido para a contribuição sindical, sustenta-se que a autorização prévia e expressa para desconto em folha da contribuição assistencial poderá ser tanto individual, quanto coletiva, nos termos deliberados em assembleia, **com ampla participação dos trabalhadores da categoria**, especificamente convocada para tal finalidade, sempre levando em conta a prerrogativa constitucional atribuída ao sindicato para estabelecer negociação coletiva em nome de toda a categoria (CF, art. 8º, III e VI, e CLT, art. 611).

Não há que se falar, contudo, em autorização individual estabelecida pela lei, pois, das seis oportunidades em que o legislador recorre à expressão autorização prévia e expressa, em nenhuma delas se apura a expressão individual (CLT, artigos 578, 579, 582, 583, 602, 611-B, XXVI).

Igualmente, recorrendo ao entendimento do CLS da OIT (§§ 321-326), essa matéria, tendo em vista os princípios da liberdade e da autonomia sindical, deverá ser objeto da negociação coletiva entabulada pelo sindicato com base nos parâmetros que foram definidos em assembleia com a participação dos trabalhadores.

A negociação coletiva, como fonte material do Direito do Trabalho, tem respaldo constitucional, ao passo que se trata de direito fundamental social dos trabalhadores (CF, arts. 7º, XXVI e 8º, VI), além de instituto do microsistema de tutela coletiva.

Se as cláusulas estabelecidas na negociação coletiva devem ser aprovadas em assembleia convocada pelo sindicato, não se justifica qualquer discriminação em relação à

cláusula que trata da contribuição assistencial.

Não se ignora que o art. 611-B, XXVI, da CLT, estabeleceu requisito de validade da cláusula que estabeleça cobrança ou desconto salarial no âmbito de instrumento coletivo:

“XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;”.

A melhor interpretação desse dispositivo, respeitando entendimentos em contrário, não deve ser exclusivamente da autorização individual, que traz consigo a potencialidade da prática de atos discriminatórios e antissindicais em prejuízo ao trabalhador que sinalizar ao empregador seu interesse em contribuir em benefício do sindicato profissional. O Estado brasileiro, signatário da Convenção n. 98 da OIT, deve adotar todas as medidas necessárias para que o trabalhador não seja vítima de atos antissindicais.

A opção pela autorização individual ou coletiva não poderá decorrer da lei, pois cabe aos sindicatos, no âmbito da negociação coletiva, estabelecer junto ao empregador os critérios de desconto. A assembleia convocada pelo sindicato para deliberar sobre as cláusulas da negociação coletiva, inclusive a cláusula de custeio, deverá contar com a ampla participação da categoria, assegurado o direito de voto aos não associados. Por cautela, considerada a dificuldade de o trabalhador participar da assembleia, poderá o sindicato, em assembleia, estabelecer o direito oposição a ser exercido após a assinatura do instrumento normativo.

Neste sentido, a Coordenadoria Nacional do Promoção da Liberdade Sindical do MPT – CONALIS, através da Nota Técnica n. 2, de 26 de outubro de 2018, sustentou a validade da autorização extraída em assembleia para fins do desconto:

IV - AUTORIZAÇÃO EXPRESSA E PRÉVIA

33. Nos termos do artigo 462 da CLT, o desconto sobre o salário do trabalhador é permitido quando previamente estabelecido em instrumento normativo (acordo ou convenção coletiva de trabalho).

34. O desconto em folha de contribuição devida ao sindicato também é regulado pelo artigo 545 da CLT, cuja redação estabelece o requisito “devidamente autorizados”.

35. O art. 611-B, XXVI, da CLT, acrescido pela Lei n. 13.467/17, estabelece o requisito de validade “expressa e prévia autorização” da cláusula que dispõe sobre cobrança ou desconto salarial no âmbito de instrumento coletivo.

36. Nas seis oportunidades em que o legislador recorreu ao requisito da prévia e expressa autorização, em nenhuma delas se apura as expressões individual ou coletiva (CLT, artigos 578, 579, 582, 583, 602, 611-B, XXVI).

37. Desta forma, a “autorização prévia e expressa” para desconto em folha da contribuição devida ao sindicato poderá ser tanto coletiva, quanto individual, nos termos deliberados em assembleia convocada pelo sindicato, assegurada a participação de todos os integrantes da categoria, associados ou não associados (CF, art. 8º, III e VI, e CLT, art. 462 e 611).

Semelhantemente, a Câmara de Coordenação e Revisão do MPT uniformizou entendimento a respeito da contribuição

estipulada em negociação coletiva, resultando na edição no enunciado n. 24:

PGT/CCR/PP 000633.2018.09.000/3

Origem: PRT-9ª Região/PR

Consultante: Dra. Ana Lúcia Barranco

Noticiante: SINPOSPETRO - SINDICATO DOS EMPREGADOS EM POSTOS DE SERVICOS DE COMBUSTIVEIS E DERIVADOS DE PETROLEO E LOJAS DE CONVENIENCIAS EM POSTOS DE CURITIBA

Investigado: POSTO CANAL LESTE LTDA.

Assunto: Consulta – Incidente de Uniformização

EMENTA

CONSULTA. INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO. DIVERGÊNCIA NA JURISPRUDÊNCIA DAS SUBCÂMARAS DA CCR. ARTIGO 4º, INCISO II, §1º DO REGIMENTO INTERNO DA CCR – RESOLUÇÃO 142/2017. DIVERGÊNCIA ACERCA DA NECESSIDADE DE AUTORIZAÇÃO INDIVIDUAL DO EMPREGADO PARA QUE O EMPREGADOR PROCEDA AO DESCONTO NO SALÁRIO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL FIXADA EM ASSEMBLEIA GERAL DA CATEGORIA. SUGESTÃO DE ENUNCIADO NO SENTIDO DE QUE A CONTRIBUIÇÃO SINDICAL SERÁ FIXADA PELA ASSEMBLEIA GERAL DO SINDICATO DA CATEGORIA, REGISTRADO EM ATA, E DESCONTADO DA FOLHA DOS EMPREGADOS ASSOCIADOS OU NÃO, DESDE QUE REGULARMENTE CONVOCADOS, E CONFORME VALORES ESTIPULADOS DE FORMA RAZOÁVEL E DATAS FIXADAS PELA CATEGORIA. DEVE SER GARANTIDO O DIREITO DE OPOSIÇÃO MANIFESTADO PELOS OBREIROS, CONTADO DO INÍCIO DA VIGÊNCIA DO CORRESPONDENTE ACORDO OU CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. ENTENDIMENTO MAJORITÁRIO – CONVENÇÃO 95 DA OIT.

ANAMATRA. CONALIS.

1. Cuida o presente de Incidente de Uniformização promovido pela Ilustre Procuradora do Trabalho Ana Lúcia Barranco, a qual aponta divergência de entendimento entre as Subcâmaras da Câmara de Coordenação e Revisão (CCR) acerca da matéria relativa à autorização do empregado quanto à possibilidade de o empregador proceder ao desconto da contribuição sindical no seu salário, após deliberado em assembleia do sindicato, formalmente convocada para esse fim.

2. É importante consignar que as mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), a exemplo da extinção da obrigatoriedade da contribuição sindical, prevista no art. 8º, inciso IV, *in fine*⁷, da Constituição Federal/CF, fazem com que a matéria em comento deva ser tratada com maior atenção por este órgão ministerial, sob pena de comprometer o regular funcionamento das entidades sindicais, a quem cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas.

3. Uma vez que o legislador extinguiu a contribuição compulsória, mas não a regra da unicidade sindical, não há como se inferir que a autorização adotada pelo legislador seja individual, já que as deliberações sindicais sempre foram assembleares. Inolvide-se que o artigo 513, “e”, da CLT não foi alterado pela Lei 13.467/17, de forma que ainda incumbe ao sindicato a prerrogativa de impor contribuições sociais aos participantes de determinada

⁷ Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

(...)

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

categoria.

4. A Convenção 95 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada pelo Brasil, em seu artigo 8º, item I, dispõe que: Não serão autorizados descontos sobre os salários a não ser em condições e limites prescritos pela legislação nacional ou fixados por uma convenção coletiva, ou uma sentença arbitral. Por seu turno, a recopilação de Decisões do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT, prega, no Verbetes nº 434 que *“as questões relativas ao financiamento das organizações sindicais, tanto no que diz respeito aos seus próprios orçamentos como aos das federações e confederações, deveriam regula-se pelos estatutos dos sindicatos, das federações e confederações, razão pela qual a imposição de contribuições por meio da Constituição ou por via legal não é conforme aos princípios da liberdade sindical”*. Nesse sentido, em todos os países membros da Organização Internacional do Trabalho é permitido o desconto, não individualmente, mas coletivamente, previsto em decisões assembleares. Entendimento sedimentado também nos verbetes 325,326 e 327 do mesmo documento da OIT.

5. O Ministério Público do Trabalho (MPT), diante das alterações promovidas pela Lei 13.467/2017 no custeio sindical, emitiu, à época, a Nota Técnica n.º 1, de 27 de abril de 2018, por intermédio da Coordenação Nacional de Promoção de Liberdade Sindical – CONALIS -, se posicionando quanto ao tema, e posteriormente, a fim de sedimentar o posicionamento anterior, procedeu à emissão da nova Nota Técnica n.º 2, de 26 de outubro de 2018, com orientações sobre o tema, dentre elas o entendimento de

que a assembleia de trabalhadores regularmente convocada ser fonte legítima para a estipulação de contribuição destinada ao custeio das atividades sindicais, podendo dispor sobre o valor, a forma do desconto, a finalidade e a destinação da contribuição.

6. Há que se destacar ainda que a Associação Nacional dos Magistrados Trabalhistas – ANAMATRA, aprovou, em sua 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, o Enunciado n.º 38, que admitiu a instituição da contribuição sindical mediante Assembleia Geral.

7. Em conformidade com o posicionamento majoritário, e com o fim de uniformizar o entendimento no âmbito da CCR, ante a necessidade de se balizar as futuras decisões proferidas nas Procuradorias Regionais acerca do tema, sugiro a emissão de Enunciado, o qual deverá constar nos seguintes termos:

ENUNCIADO 24/CCR:
CONTRIBUIÇÃO SINDICAL.
ESTIPULAÇÃO EM ASSEMBLEIA GERAL.
DESCONTO EM FOLHA. POSSIBILIDADE.
DIREITO DE OPOSIÇÃO ASSEGURADO.

A contribuição sindical será fixada pela Assembleia Geral da categoria, registrada em ata, e descontada da folha dos trabalhadores associados ou não ao sindicato, conforme valores estipulados de forma razoável e datas fixadas pela categoria, desde que regularmente convocados e assegurada a ampla participação, sempre garantido o direito de oposição manifestado pelos obreiros, cujo prazo inicia-se a partir da vigência do correspondente Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho.

CONCLUSÕES

Diante deste novo cenário econômico, político, social e cultural que se descortinou com a eficácia da Lei n. 13.467/2017, mais precisamente, a partir de 11 de novembro de 2017, entendemos ter ocorrido uma espécie de “*distinguishing*” a suscitar a revisão da Súmula Vinculante n. 40 do STF e do Precedente n. 119 do TST, com a possibilidade de extensão da contribuição negocial aos trabalhadores não-sindicalizados, com fulcro nos fundamentos acima expostos, especialmente nos precedentes do Comitê de Liberdade Sindical da OIT, corroborados pelo fato de que a CLT em nenhum momento determina que a adesão seja em caráter absolutamente individual, bem como:

- a) Nos princípios da equidade, da solidariedade e da cooperação, expressos não apenas na CF/88, como também na linha principiológica do CPC/15;
- b) No princípio da boa fé objetiva, que se sustenta na honestidade, na correção, da lealdade das partes antes, no curso e após a celebração do contrato;
- c) Na função social do contrato coletivo;
- d) Na observação do que ordinariamente acontece e do “*common sense*”, no sentido de que quem têm o ônus, deve arcar com o ônus, ou seja, não é de bom alvitre a maioria ter as benesses, e jamais contribuir com aqueles poucos que já o fazem;
- e) Na possibilidade de ampla participação de associados e não associados na Assembleia Geral, com ampla publicidade aprioristicamente, e

divulgação plena posterior das decisões deliberadas;

- f) O fato de a contribuição sindical ter perdido sua natureza tributária, na medida em que não existe tributo “voluntário/facultativo”;
- g) Que o custo da negociação coletiva é elevado e deve ser custeado por todos os beneficiários;
- h) A possibilidade de a Assembleia Geral estabelecer o direito de oposição aos dissidentes. Em outras palavras, a contribuição negocial seria estabelecida para todos (associados e não associados), e aquele que não concordar poderia usar a cláusula “*opt out*”;
- i) No estabelecimento de valores ou percentuais razoáveis aos trabalhadores envolvidos.
- j) Na possibilidade de inclusão na deliberação da Assembleia de cláusula de transparência sindical relativa aos valores recebidos a título de contribuição negocial e a respectiva prestação de contas aos associados e não associados, à sociedade em geral.

REFERÊNCIAS

- AROUCA, J. C. **O Sindicato em um mundo globalizado**. São Paulo: LTr, 2003.
- AROUCA, J. C. **Curso Básico de Direito Sindical**. São Paulo: LTr, 2006.
- AROUCA, J. C. **O futuro do direito sindical**. São Paulo: Revista LTr, n. 71, junho/2007, pp. 654-665.
- BRITO FILHO, J. C. M. **Direito Sindical**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2007.

BRITO FILHO, J. C. M. **Direito Sindical**. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2018.

CASAGRANGE, C. **A constitucionalidade do financiamento sindical nos EUA**. 2018. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/constitucionalidade-do-financiamento-sindical-nos-eua-15032018>>. Acesso em 12 jul. 2018.

CATHARINO, J. M. **A contribuição confederativa sindical. Aspectos principais**. Repertorio IOB de Jurisprudência, São Paulo.. v.2, n.8, p.148, 2.quinz./abr. 1992.

CATHARINO, J. M. **A contribuição sindical e a constituição**. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, jul./set. 1992.

CRIVELLI, E. **Democracia sindical no Brasil**. São Paulo: LTr, 2000.

DELGADO, G. N. AMORIM, H. S. **Os limites constitutivos da terceirização**. São Paulo: LTr, 2014.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 17ª. Ed. São Paulo; LTr, 2018.

MAGANO, O. B. **Contribuição assistencial**. São Paulo: LTr, Suplemento Trabalhista nº. 75/88.

MANNRICH, N. e VASCONCELOS, B. F. M. **Extinção da contribuição sindical pela reforma trabalhista é constitucional**. 2018. Disponível em: < [\[mar-28/extincao-contribuicao-sindical-compulsoria-constitucional\]\(https://www.conjur.com.br/2018-mar-28/extincao-contribuicao-sindical-compulsoria-constitucional\)>. Acesso em: 17 jun. 2018.](https://www.conjur.com.br/2018-</p>
</div>
<div data-bbox=)

MARTINS, I. G. S. **A distinção entre interesse público e privado nas contribuições no interesse das categorias econômicas**. Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo. 2008, pp. 237-245. Disponível em: < <https://revistas.direitosbc.br/index.php/fdsbc/article/viewFile/199/148>>. Acesso em: 7 jul. 2018.

MARTINS, S. P. **Contribuições Sindicais. Direito comparado e internacional, constituições assistencial, confederativa e sindical**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho**. 15ª ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MARX, K e ENGELS, F. **Manifesto Comunista**. 1999. Disponível em <<http://www.ebooksbrasil.org/adobeebook/manifestocomunista.pdf>>, acesso em 16 Mai. 2018.

MELO, R. S. **A contribuição assistencial sindical sob a nova ótica do Ministério Público do Trabalho e do Judiciário**. Genesis - Revista de Direito do Trabalho, Curitiba. v.4, n.19, p.33-38, jul. 1994.

MELO, R. S. **Ainda sobre a contribuição sindical assistencial alguns esclarecimentos aos leitores da Genesis**. Genesis - Revista de Direito do Trabalho, Curitiba. v.4, n.24, p.675-677, dez. 1994.

NASCIMENTO, A. M. **Problemas que dificultam**

a reforma sindical. São Paulo: Revista LTr, nº. 71, junho/2007, fls. 647/653.

NASCIMENTO, A. M. **Direito Contemporâneo do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2006.

NASCIMENTO, A. M. **Compêndio de Direito Sindical**. 8ª ed. São Paulo: LTr, 2015.

NICOLADELI, S. L. **Elementos de Direito Sindical Brasileiro e Internacional. Diálogos, (in) conclusões e estratégias possíveis**. São Paulo: LTr, 2017.

Novo Dicionário Eletrônico Aurélio versão 5.11, Editora Positivo: 2004.

OLIVEIRA NETO, A. E. **Caso nº 2739: queixa apresentada pelas centrais sindicais em face do Estado brasileiro. Cláusulas de segurança e o princípio da liberdade sindical**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 17, n. 3415, 6 nov. 2012. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/22952>>. Acesso em: 17 ago. 2018.

OLIVEIRA NETO, A. E. **O sistema sindical brasileiro e o fim da contribuição obrigatória**. In FARIAS DA COSTA, A. F., MONTEIRO, A. C. R. B. e BELTRAMELLI NETO, S. Reforma Trabalhista na visão de Procuradores do Trabalho. Salvador: Editora JusPodivm, 2018.

OLIVEIRA NETO, A. E.; PEREIRA, R. J. M. B. **Liberdade Sindical e Terceirização. A Reconstrução do Conceito de Categoria**. Revista do Ministério Público do Trabalho, v. 1, p. 89, 2015.

OLIVEIRA NETO, A. E. **Contribuições sindicais. Modalidades de financiamento sindical e o princípio da liberdade sindical**. São Paulo: LTr, 2010.

RAUPP, E. C. **O registro de entidades sindicais**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 9, n. 292, 25 abr. 2004. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/5127>>. Acesso em: 15 jun. 2018.

RODRIGUEZ, J. R. **Dogmática da liberdade sindical. Direito, política e globalização**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

ROMITA, A. S. **A (des) organização sindical brasileira**. São Paulo: Revista LTr., nº. 71, junho/2007.

SANTOS, B. S. S. **A gramática do tempo. Para uma cultura política**. São Paulo: Cortez, 2006.

SANTOS, E. R. **Fundamentos do Direito coletivo do Trabalho nos Estados Unidos, na União Europeia, no Mercosul e a Experiência Sindical Brasileira**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018.

SANTOS, E. R. **Direitos humanos na negociação coletiva. Teoria e prática jurisprudencial**. São Paulo: LTr, 2004.

SANTOS, E.R. **Negociação coletiva de trabalho nos setores público e privado**. 3ª. ed. São Paulo: Editora GEN/Atlas, 2018.

SANTOS, E. R. **Direito Coletivo Moderno**. São Paulo, LTR, 2006

SANTOS, E.R. *Processo coletivo do trabalho*. São Paulo: Grupo GEN/Atlas, 2ª. edição, 2018.

SANTOS, E.R. e BITTAR, Ricardo. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 3ª. edição. São Paulo: GRUPO GEN/ATLAS, 2018.

SANTOS, R. L. **Aspectos da atuação do Ministério Público do Trabalho em matéria sindical (EC. n. 45/2004) à luz dos princípios do Comitê de Liberdade Sindical da OIT**. São Paulo: Revista LTr 70-11/1338.

SANTOS, R. L. **Sindicatos e ações coletivas. Acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos**. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2014.

SIQUEIRA NETO, J. F. **Liberdade Sindical e Representação dos Trabalhadores nos Locais de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2000.

SIQUEIRA NETO, J. F. **Liberdade sindical e representação dos trabalhadores nos locais de trabalho nos países do Mercosul e Chile. Limites e possibilidades da democracia**. Disponível em: < <http://library.fes.de/fulltext/bueros/saopaulo/00658002.htm#LOCE9E3>>. Acesso em: 11 jul. 2018.

STÜMER, G. **A liberdade sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007.

SÜSSEKIND, A. **Convenções da OIT**. São Paulo: LTr, 1994.

SÜSSEKIND, A. **Direito internacional do trabalho**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 1987.

SÜSSEKIND, A.; MARANHÃO, D.; VIANNA, S.; TEIXEIRA, L. **Instituições de Direito do Trabalho**. v. 2. São Paulo: LTr, 2002.

TEIXEIRA, J. R. F. **Liberdade sindical**. In **Curso de Direito Constitucional do Trabalho. Estudos em homenagem ao professor Amauri Mascaro Nascimento**. V. 2. ROMITA, A. (coord.) São Paulo: LTr, 1991.

VIANA, M. T. **Sindicato e trabalhador: a flexibilidade por meio do sujeito**. In DELGADO, G. N. e BRITTO, R. J. M. (Coordenadores). *Trabalho, Constituição e cidadania. A dimensão coletiva dos direitos sociais*. São Paulo: LTr, 2014, p. 287-297.

Acórdão da 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Relatora Desembargador João Paulo Lucena publicado no DJE em 05/09/2018.

EMENTA

RECURSO ADESIVO. NÃO CONHECIMENTO. PRINCÍPIO DA UNIRRECORRIBILIDADE. Não se conhece de recurso adesivo interposto após a parte já ter se insurgido contra a mesma decisão judicial por meio de recurso ordinário, ainda que este não tenha sido recebido na origem, sob pena de violação do princípio da unirrecorribilidade.

HORAS EXTRAS. EMPREGADO QUE EXERCE ATIVIDADE EXTERNA. POSSIBILIDADE DE CONTROLE DE HORÁRIO. NÃO SUJEIÇÃO DO TRABALHADOR À EXCEÇÃO PREVISTA NO ART. 62, I, DA CLT. Sendo a atividade externa realizada pelo empregado compatível com a fixação e controle de jornada, não há falar na exceção prevista no art. 62, I, da CLT, sendo devidas ao trabalhador as horas extras laboradas.

ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos os autos.

ACORDAM os Magistrados integrantes da 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: **preliminarmente, por unanimidade, NÃO CONHECER DO RECURSO ADESIVO DA AUTORA, SILVIA JULIANA STEFFENS. No mérito, por unanimidade, DAR PARCIAL PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DA RÉ, BR F S.A., para reduzir para R\$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais) o valor devido a título de diferenças de comissões, mantida a sentença quanto aos aspectos remanescentes da condenação.**

Valor da condenação reduzido em 50.000,00 (cinquenta mil reais).

Intime-se.

Porto Alegre, 05 de setembro de 2018 (quarta-feira).

RELATÓRIO

Inconformadas com a sentença de parcial procedência proferida no feito, a ré interpõe recurso ordinário consoante as razões juntadas no ID. 4487020 e a autora interpõe recurso adesivo

consoante as razões juntadas no ID. f19484d.

A demandada objetiva a reforma da decisão nos seguintes aspectos e pelos seguintes fundamentos: **comissões - diferenças** (sustenta não ser devido o pagamento de diferenças de comissões, pois do próprio depoimento pessoal da autora e dos próprios fundamentos da sentença, está claro que quando a autora atingia as metas impostas, recebia o respectivo prêmio de forma adequada. Argumenta que o contrato de trabalho estabelece que o empregador poderá instituir prêmios conforme seus próprios critérios, sendo óbvio que os fatores externos ou mercadológicos irão influenciar nos critérios para venda de determinados produtos. Pondera que apesar de a autora afirmar que as metas eram inatingíveis, a própria testemunha por ela convidada, Alexandre Torres da Silva, declarou em depoimento que recebia o salário fixo mais o Prêmio Metas, fato que demonstra não serem inalcançáveis as metas, como a autora pretende fazer crer, mormente porque todos os empregados da empresa percebiam tal prêmio quando do atendimento dos critérios estabelecidos. Advoga que do exame dos recibos de pagamento da autora pode-se constatar que ela sempre recebeu de forma acertada tal benefício, com os reflexos decorrentes, mediante as rubricas “Prêmio Metas” e “reflexos Prêmio Metas”. Afirma que a autora nunca percebeu R\$ 2.000,00 por mês a título de prêmios, como se depreende de seus contracheques, sendo que ela própria alegou, na petição inicial, que a “perda” de valores a título de prêmios girava em torno de R\$ 1.500,00, beirando o absurdo, portanto, o valor arbitrado na sentença a tal título, e acarretando *bis in idem*, até porque, quando não atingia toda a meta, recebia comissão de forma proporcional. Esclarece que o Projeto Terra Nova jamais foi instituído, sendo equivocado o entendimento de que era seu o ônus de provar o pagamento de valores de um projeto que jamais saiu do papel. Pondera que não há nenhum elemento de prova nos autos capaz de corroborar os valores fixados na sentença a título de prêmios, não podendo, portanto, ser mantida a sentença no aspecto); **horas extras** (sustenta, em síntese, que a reclamante não possuía controle de horário ou qualquer controle durante a jornada de trabalho, uma vez que exercia atividade externa nos termos do art. 62, I, da CLT, fixando os horários de início e término do trabalho de acordo com os seus interesses, com inteira liberdade, pelo que entende não lhe assistir qualquer direito a horas extras, já que extrapolava o limite de 44 horas semanais. Afora isso, defende ser exagerada a carga horária definida na sentença, ou seja, superior a 60 horas semanais, impondo-se a reforma da decisão no aspecto); **dano moral** (alega que não há prova nos autos de que a autora sofria constrangimento ou alguma espécie de sofrimento em decorrência do alegado tratamento hostil de seu supervisor Sr. Rômulo Carezzoli, não havendo amparo à condenação ao pagamento de indenização por dano moral. Por outro lado, caso mantida a condenação, sustenta que o valor arbitrado, de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), mostra-se demasiadamente excessivo e não

guarda qualquer vínculo com a realidade fática, devendo ser reduzido).

A autora objetiva a reforma da decisão quanto ao pedido de **adicional de insalubridade** e quanto ao pedido de **dano moral - majoração da indenização**.

Com contrarrazões (ID. 095a217 e 41fd3b6), sobem os autos ao Tribunal para julgamento dos recursos.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

PRELIMINARMENTE.

1. RECURSO ADESIVO DA AUTORA. UNIRRECORRIBILIDADE. NÃO CONHECIMENTO.

Não conheço do recurso adesivo da autora, por ofensa ao princípio da unirrecorribilidade.

A autora interpôs recurso adesivo (ID. f19484d) depois de já ter interposto recurso ordinário (ID. 35a0a2f) em face da sentença proferida pela MM.^a Juíza, constante no ID. 54bb5cb. Tal circunstância viola o princípio da unirrecorribilidade recursal, segundo o qual não se admite a interposição de mais de um recurso pela mesma parte em face de uma mesma decisão judicial, sendo desimportante o fato de o referido recurso ordinário interposto primeiramente não ter sido conhecido em face da intempestividade (despacho exarado no ID. 6431444 - Pág. 1).

Acerca da matéria, leciona Carlos Henrique Bezerra Leite que *“O princípio da singularidade, também chamado de princípio da unirrecorribilidade ou unicidade recursal, não permite a interposição simultânea de mais de um recurso contra a mesma decisão (ou parte ou capítulo da mesma decisão). É dizer, os recursos não podem ser utilizados simultaneamente, mas sim sucessivamente, obedecendo-se à hierarquia dos órgãos jurisdicionais.”* (Curso de Direito Processual do Trabalho. 7. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 608). Ensina, ainda, que *“a interposição anterior do recurso ordinário implica, para o recorrente, preclusão consumativa para a interposição posterior de recurso ordinário”* (op. cit., p. 609).

Nesse mesmo sentido, as seguintes decisões do E. TST, assim ementadas:

“RECURSO DE REVISTA. RECURSO ORDINÁRIO ADESIVO. INTERPOSIÇÃO DE RECURSO ORDINÁRIO ANTERIOR PELA MESMA PARTE. PRINCÍPIO DA UNIRRECORRIBILIDADE DAS DECISÕES. PRECLUSÃO CONSUMATIVA. Não se conhece do recurso ordinário adesivo quando, em face da mesma decisão, houve interposição, pela mesma parte, de recurso ordinário anterior, considerando-se o princípio da unirrecorribilidade das decisões judiciais. Recurso de revista de que não se conhece.” (TST RR - 1238-

78.2010.5.03.0104, Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda, 6ª Turma, DEJT 21/06/2013)

“RECURSO DE REVISTA. RECURSO ORDINÁRIO ADESIVO. NÃO CONHECIMENTO. PRINCÍPIO DA UNIRRECORRIBILIDADE OU SINGULARIDADE RECURSAL. Se a parte já se utilizou do recurso principal, inadmissível a interposição de recurso adesivo ou subordinado contra a mesma decisão, sob pena de ofensa ao princípio da unirrecorribilidade ou singularidade recursal, segundo o qual, para cada ato judicial recorrível, existe um único recurso previsto pelo ordenamento jurídico positivo, sendo proibida a interposição simultânea ou cumulativa de outro recurso, com a finalidade de impugnar o mesmo ato de jurisdição, ante a preclusão consumativa. Precedentes. Recurso de revista de que não se conhece.” (TST RR - 114400-82.2006.5.15.0128, Relator Ministro Waldir Oliveira da Costa, 1ª Turma, DEJT 07/06/2013)

II. MÉRITO.

RECURSO ORDINÁRIO DA RÉ.

1. DIFERENÇAS DE COMISSÕES.

A MM.ª Juíza condenou a recorrente ao pagamento de diferenças de remuneração variável, no valor mensal de R\$ 2.000,00, ao longo de todo o pacto laboral imprescrito, com reflexos em repouso semanal remunerado, horas extras, aviso prévio, férias acrescidas de um terço e FGTS com multa de 40%, pelos seguintes fundamentos, *in verbis*:

“(…).

Embora a reclamada reconheça a prática de alteração de metas, afirmando que dava ciência prévia aos trabalhadores acerca das alterações, não trouxe aos autos quaisquer documentos que comprovem suas alegações, encargo que lhe competia e do qual não se desincumbiu. Igualmente, não trouxe aos autos nenhuma prova acerca da alegada não implementação do “Projeto Terra Nova”, embora tenha reconhecido sua existência. Tanto é assim, que não foi possível ao perito contábil da confiança do juízo verificar a correção das comissões pagas à autora, consoante esclarece em resposta ao quesito “9” (fl. 304). Ainda, conforme constou do quesito “8” do laudo contábil, nem mesmo há comprovantes de pagamentos referentes ao período anterior a 2010 que permita verificar se houve efetivamente redução nas comissões percebidas em decorrência do denominado “Projeto Terra Nova”.

Tendo por parâmetro o princípio da boa-fé que norteia as relações jurídicas (art. 422 do Código Civil), cujo um dos subprincípios é o da transparência, considero que o empregador, ao estabelecer forma variável de remuneração, a exemplo dos prêmios e comissões, deve fixar objetivamente os critérios para a quantificação e o pagamento desta parcela e informar expressamente o empregado. Do contrário, torna arbitraria a quantificação da remuneração e não permite ao empregado saber quanto receberá e qual é a produção que necessita atingir para perceber determinado valor. Além disso, em razão do princípio da aptidão para a prova, apenas a reclamada poderia trazer aos autos os documentos necessários à apuração da remuneração variável devida.

Logo, concluo que a reclamada não se desincumbiu do ônus de comprovar o correto pagamento da remuneração variável à autora, de modo que reputo como verdadeira a afirmação constante da inicial, no sentido de que houve alteração contratual lesiva no que diz respeito ao atingimento de metas e redução injustificada da carteira de clientes, em violação ao disposto nos artigos 9º e 468 da CLT. Arbitro que o prejuízo mensal médio sofrido pela reclamante foi de R\$ 2.000,00.” (ID. 54bb5cb

- Pág. 2).

A decisão comporta parcial reforma.

Na petição inicial (ID. 3bf0662), a autora alega, nos itens 3, 4 e 11 da fundamentação, que:

“3 A autora era obrigada a atingir metas mensais de vendas impostas pela empresa demandada. A reclamada nunca dispunha das metas no primeiro dia do mês, com o propósito de que a autora não pudesse ter um objetivo/plano a traçar. As metas eram disponibilizadas a partir do dia 20 de cada mês. Como se não bastasse ainda a falta de informações pela ré durante o mês, ao final do mês (dois ou três dias antes do seu término), a reclamada aumentava unilateralmente e conforme suas necessidades a meta de vendas, deixando o funcionário totalmente desorientado, bem como tornando impossível que a reclamante atingisse sua meta do mês, levando-a, lamentavelmente, a suportar prejuízo econômico, com a conseqüente perda da comissão.

4 Assim, quando a autora atingia a meta a qual estava obrigada mês a mês, a reclamada, de forma prejudicial e unilateral, impunha para o mês seguinte uma meta que era incompatível com o crescimento do mercado, sendo, portanto, impossíveis de serem atingidas, conforme relatado nos e-mails acostados. A alteração na carteira de clientes configura-se como prejudicial à autora, pois, ora aumentavam, ora diminuía o número de clientes, isto, faltando 03 dias para o encerramento do mês, conforme relatado nos e-mails apensados, além daquela exigida normalmente da reclamante, impossível de ser atingida por esta, com a deliberada intenção e o nítido propósito de que a funcionária jamais pudesse alcançá-la, lesando-lhe na comissão - premiação do mês -, o que lhe retirava do seu ganho/sustento, em média, a importância de R\$ 1.500,00 mensais.

Quando a reclamada aumentava unilateralmente as metas do mês, não tinha produtos suficientes (itens relevantes que agregavam volume de venda), para ser entregue ao cliente, fraudando, por conseguinte, o funcionário no recebimento da premiação.

Além de ter prejudicado a reclamante no recebimento de seus direitos trabalhistas, a reclamada vem burlando, inclusive, a Previdência Social - INSS, recolhendo suas contribuições (parte empregado e parte empregador), sobre um valor bem menor que o efetivamente devido.

(...).

*11 No período de **2009** até **2010** (aproximadamente 01 ano) foi idealizado pela reclamada o **Projeto Terra Nova**, o qual retirou bruscamente da reclamante inúmeros clientes, reduzindo consideravelmente seus ganhos por não atingir as metas mensais impostas pela ré, correspondendo estes prejuízos na ordem de R\$ 1.500,00 mensais. Postula o pagamento das diferenças de salário durante este período, pela redução brusca e unilateral pela reclamada dos seus clientes, acrescidos das repercussões legais, tais como, férias com 1/3, 13^{ºs} salários, horas extras, aviso prévio de 60 dias, FGTS com a multa de 40%, descanso semanal remunerado e verbas rescisórias.” (ID. 3bf0662 - Pág. 5), tendo postulado, nos itens 6 e 7 do pedido, o pagamento de **“diferença salarial pelo aumento unilateral das metas do mês (meta adicional), estabelecida de forma aleatória e prejudicial pela ré, impossíveis de serem alcançadas pela autora**, com reflexos em férias com 1/3, 13^{ºs} salários, FGTS com a multa de 40%, descansos semanais remunerado, horas extras e verbas rescisórias, corrigidos e a calcular; **7) Condenação da reclamada ao pagamento da diferença salarial em face do Projeto Terra Nova, no período de 2009 até 2010, onde foram reduzidos consideravelmente os ganhos da autora tendo em vista a ré haver suprimido os clientes da reclamante, prejudicando consideravelmente seu ganho mensal, com repercussões em férias com 1/3, 13^{ºs} salários, FGTS com a multa de 40%, descansos semanais remunerados, horas extras e verbas rescisórias, corrigidos e a calcular”** (ID. 3bf0662 - Pág.*

8).

A ré, em defesa, negou a existência de diferenças salariais pelo aumento unilateral das metas, ao fundamento de que *“As metas são disponibilizadas no início de cada mês. Ocorre que, por razões mercadológicas, é natural que determinado produto sofra ou se beneficie de condições climáticas, informações de outros mercados, períodos de safra e entresafra, dentre outras inúmeras situações possíveis. Assim, é possível que haja alteração de metas de determinado produto. Todavia, toda alteração é previamente comunicada aos vendedores e seus supervisores em tempo hábil. Ademais, o contrato individual de trabalho anexo, prevê em sua cláusula 4 que o empregador poderá instituir prêmios, “conforme seus próprios critérios”. Por óbvio Exa., que os fatores externos ou mercadológicos irão influenciar nos critérios para venda de determinados produtos.”* (ID. e74ab3e - Pág. 7). Em relação ao Projeto Terranova, alegou que *“No que tange à diferença salarial do projeto Terra Nova, vale registrar, que por problemas de logística, o mesmo não foi implementado, não havendo perda salarial.”* (ID. e74ab3e - Pág. 7).

Tendo sido negado, pela ré, a implantação do Projeto Terra Nova, e não havendo prova alguma nos autos acerca da sua efetiva implantação (sem falar no fato de que os fatos teriam ocorrido, supostamente, em período prescrito, não tendo a ré a obrigação de juntar nos autos todos os recibos de pagamento do período prescrito), entendo que não há falar em pagamento de diferenças de comissões daí decorrentes.

Com relação à alegada alteração de metas, a ré não trouxe aos autos a documentação necessária à verificação dos critérios para pagamento das comissões, tais como, vendas efetuadas pela recorrente, percentuais, metas, critérios de pagamento e valores ajustados.

O dever do empregador de provar o correto pagamento dos prêmios decorre, não apenas do princípio da aptidão para a prova - segundo o qual a produção desta cabe à parte que tem mais condições de fazê-la; no caso, o empregador, que tem o dever de documentação do contrato de trabalho, sendo dele o ônus de provar o correto pagamento de todas as verbas devidas aos seus empregados -, como também por ter invocado fato extintivo do direito do recorrente (a saber, o correto pagamento dos prêmios e integrações), atraindo para si o ônus da prova, a teor do art. 818 da CLT, na dicção do art. 373, II, do novo CPC, do qual não se desincumbiu.

No caso, como a ré não se desincumbiu desse ônus, presumem-se verdadeiras as alegações da autora no que diz respeito às diferenças de comissões decorrentes das alterações de metas.

Considerando-se, contudo, que a autora estima as diferenças de comissões pela alteração de metas em R\$ 1.500,00 mensais, e considerando a reforma parcial da decisão relativamente às diferenças decorrentes do Projeto Terra Nova (que a autora estimava em R\$ 1.500,00 mensais), impõe-se a limitação da condenação ao patamar de R\$ 1.500,00 (a MM.^a Juíza arbitrou em R\$ 2.000,00 a indenização decorrente das diferenças por alteração das metas e em decorrência do Projeto Terra Nova), relativamente às perdas decorrentes das alterações das metas, devendo ser reformada a sentença neste particular aspecto.

Registro que não há falar em *bis in idem*, pois o valor mencionado pela autora diz respeito ao que ela deixou de ganhar, além daqueles valores consignados nos recibos de pagamento, de modo que não procede a alegação da recorrente de duplicidade de pagamento.

Dou parcial provimento ao recurso para reduzir para R\$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais) o valor devido a título de diferenças de comissões pela alteração de metas, mantida a sentença quanto aos aspectos remanescentes da condenação.

2. HORAS EXTRAS.

A MM.^a Juíza, entendendo, do contexto da prova, que a autora não estava inserida na exceção prevista no art. 62, I, da CLT, arbitrou, com o mesmo fundamento, a jornada da demandante de segunda a sexta-feira, das 7h00min às 21h00min, e aos sábados, das 9h00min às 16h00min, sempre usufruindo uma hora de intervalo intrajornada. Condenou a recorrente, assim, com base em tal jornada, ao pagamento de horas extras, consideradas como tais aquelas excedentes da 44^a semanal, com adicional de 50%, e reflexos em repouso semanal remunerado, aviso prévio, férias com 1/3, 13^o salários e FGTS com 40%.

A sentença não comporta reforma.

O art. 62 da CLT dispõe não estarem abrangidos pelo capítulo referente à duração do trabalho os empregados ocupantes de cargo de gestão (inciso II) e aqueles que exercem atividade externa *“incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados”* (inciso I). Ou seja, estando o empregado enquadrado nas hipóteses estabelecidas nos incisos do art. 62 da CLT não fará jus, em tese, ao pagamento de horas extras.

Todavia - e a partir do expressamente estabelecido no inciso I do referido dispositivo legal -, o só fato de o empregado *“desempenhar de atividade externa”* não constitui óbice à garantia da justa

remuneração pelo trabalho realizado fora dos limites da jornada legal. Isto é, mesmo que o labor seja prestado fora das dependências físicas da empresa, o enquadramento na exceção legal prevista no dispositivo celetista, norma que excepciona a regra geral que visa a tutelar a saúde do empregado e que a ele impõe o pesado ônus de não ter limitação de jornada e de não ser remunerado pelas horas extras eventualmente prestadas, somente é possível quando efetiva e comprovada a impossibilidade de fixação de horário e do respectivo controle por parte do empregador.

Há que se considerar para tanto que, nos dias atuais, além dos conhecidos meios indiretos e combinados de controle de jornada como roteiros pré-definidos, prazos, metas, pontos de encontro e, conforme o caso, tacógrafos, a impossibilidade de controle à distância do empregado via eletrônica, por meio de conexões pela *internet*, aparelhos móveis de telefonia celular, *paggers*, *notebooks*, *tablets* e de localizadores por satélite (GPS), torna-se hipótese cada vez mais rara de ocorrer e, por consequência, de difícil justificação por parte do empregador.

Não se pode olvidar que a existência de controle de jornada não só constitui a regra geral diante da exceção do art. 62, I, da CLT, como também a limitação de oito horas para o labor prestado diariamente configura garantia fundamental para o trabalhador na forma do art. 7º, XIII da Constituição Federal, ao qual se associam as demais normas regradoras da jornada de trabalho consistentes nos arts. 59, *caput*, 66 e 71 da CLT, na sua totalidade destinadas à proteção da saúde física e mental do trabalhador.

Nessa mesma esteira a doutrina de Gilberto Stürmer e Juliana Hörlle Pereira (Teletrabalho: Controle de Jornada e Ambiente Laboral. Revista Justiça do Trabalho. Porto Alegre, v. 30, n. 354, p. 07-37, jun/2013), ao defender a necessidade de se impedir que o trabalho nos moldes à distância “*converta-se em facilitador de jornadas extenuantes, capazes de aniquilar a vida pessoal do profissional e de ameaçar sua saúde física e psíquica, o que certamente representaria inadmissível retrocesso em ponto especialmente sensível da disciplina do trabalho subordinado*”. Leciona a doutrina referida, ainda, que, reconhecido o trabalhador como titular do direito fundamental à limitação da jornada, é incontornável a necessidade de se adequarem os meios (instrumentos e sistemas de controle de horários) ao fim (preservação da saúde física e psíquica), reforçando tal assertiva o entendimento de que o enquadramento do trabalhador na regra excepcional do art. 62, I, da CLT não pode ser presumido e exige cabal demonstração da inviabilidade da manutenção de controle de jornada.

Trata-se, portanto, de esclarecimento e atualização quanto ao conteúdo protetivo geral da regra celetista, da década de 1940, à luz das novas tecnologias disponíveis no século 21, em especial

aquelas relacionadas aos meios telemáticos e informatizados de comunicação, comando, controle e supervisão por parte do empregador já reconhecidos pela nova redação dada ao art. 6º da Consolidação e que trata do teletrabalho. Consagra o referido dispositivo legal o entendimento da doutrina e da jurisprudência que, tanto a subordinação jurídica quanto o controle de horário e jornada, podem perfeitamente se dar também à distância mediante a adoção de instrumentos tecnológicos de controle patronal quanto ao modo da prestação laborativa, entendimento de todo aplicável à interpretação da hipótese do art. 62, I, da CLT.

Em síntese, é dizer: a aplicação do art. 62, I, da CLT não pressupõe que a jornada do empregador não seja controlada, é preciso que haja a impossibilidade de controle, o que, como visto, não é a hipótese dos autos. Excluída, assim, a aplicação do disposto no inciso I do art. 62 da CLT.

No caso presente, os elementos de prova evidenciam que a recorrente tinha plena possibilidade de controle da jornada de trabalho da reclamante. Conforme bem salientado na sentença, *“No caso dos autos, a testemunha Cleonice (ata das fls. 318-319) esclarece que, na função de vendedora, embora não houvesse registro de jornada, havia controle e fiscalização pela empresa, por meio de palmtop e por e-mails, além do que todos os dias fazia relatório das atividades e enviava ao supervisor de vendas. Refere, ademais, que as visitas eram pré agendadas por meio de roteiros elaborados pelo supervisor de vendas, devendo os vendedores seguir a ordem previamente estabelecida, sendo que eventuais alterações de rota deveriam ser previamente autorizadas pelo supervisor, sendo possível verificar a localização dos vendedores por meio do palmtop. Restou demonstrado, por conseguinte, de forma evidente, que a empresa tinha plenas condições de saber a rotina de trabalho da reclamante, na medida em que existiam mecanismos capazes de possibilitar o controle da rotina de trabalho dos vendedores.”* (ID. 54bb5cb - Págs. 3/4).

Portanto, tendo a recorrente descumprido o dever que lhe cabia de documentação da jornada de trabalho, conforme estabelecido no art. 74, § 2º, da CLT, presumem-se verdadeiras as alegações contidas na petição inicial no que tange à jornada laboral, invertendo-se o ônus da prova, nos termos da súmula 338 do TST.

Acerca do arbitramento da jornada, que a recorrente alega ser exagerado (de segunda a sexta-feira, das 7h00min às 21h00min, e aos sábados, das 9h00min às 16h00min, sempre usufruindo uma hora de intervalo intrajornada), a jornada de trabalho foi confirmada pela única testemunha ouvida no feito, a convite da autora, não tendo a recorrente feito prova em contrário, de modo que, também aqui, nada há a ser reparado na sentença.

Nego provimento.

3. DANO MORAL.

Examinando a prova produzida no feito, mantenho a decisão recorrida com relação à condenação ao pagamento de indenização por dano moral, inclusive quanto ao valor arbitrado em R\$ 5.000,00.

Conforme bem examinado na sentença, *“No caso dos autos, a prova oral (ata das fls. 318-319) demonstra que o supervisor de vendas Rômulo não tratava os vendedores com a devida urbanidade que se espera de um preposto da reclamada, restando configurado o ato ilícito tendente a causar abalo moral à trabalhadora. Veja-se que a testemunha Cleonice esclarece que o supervisor era grosseiro e ofensivo com todos os vendedores, informando, em relação à autora, que esta foi chamada de incompetente e que não sabia exercer suas funções. Restou demonstrado, portanto, que a autora - assim como os demais colegas vendedores - foi submetida a situação constrangedora e humilhante decorrente do tratamento ofensivo dispensado pelo supervisor Rômulo, preposto da reclamada. Tal circunstância certamente gerou desgaste emocional ao reclamante, sendo passível, portanto, de indenização.”* (ID. 54bb5cb - Págs. 6/7).

A fixação do *quantum* deve ocorrer por arbitramento do julgador, valendo-se de critérios de equidade e de razoabilidade, em relação ao quê Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho lecionam que:

“O Juiz, investindo-se na condição de árbitro, deverá fixar a quantia que considere razoável para compensar o dano sofrido. Para isso, pode o magistrado valer-se de quaisquer parâmetros sugeridos pelas partes, ou mesmo adotados de acordo com sua consciência e noção de equidade, entendida esta na visão aristotélica de “justiça no caso concreto”. (...) É preciso, sem sombra de dúvida, que o magistrado, enquanto órgão jurisdicional, não fique com seu raciocínio limitado à busca de um parâmetro objetivo definido (que não existe, nem nunca existirá) para todo e qualquer caso, como se as relações humanas pudessem ser solucionadas como simples contas matemáticas.

Dessa forma, propugnamos pela ampla liberdade do juiz para fixar o quantum condenatório já na decisão cognitiva que reconheceu o dano moral. Saliente-se, inclusive, que se o valor arbitrado for considerado insatisfatório ou excessivo, as partes poderão expor sua irrisignação a uma instância superior, revisora da decisão prolatada, por força do duplo (quijá triplo ou quádruplo, se contarmos a instância extraordinária) grau de jurisdição.” (Novo Curso de Direito Civil: responsabilidade civil. v. 3. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 354/355).

Nessa linha, o enunciado 51 aprovado, em 23.11.2007, na 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho: *“RESPONSABILIDADE CIVIL. DANOS MORAIS. CRITÉRIOS PARA ARBITRAMENTO. O valor da condenação por danos morais decorrentes da relação de trabalho será arbitrado pelo juiz de maneira equitativa, a fim de atender ao seu caráter compensatório, pedagógico e preventivo.”* - informação extraída do site da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do

Trabalho (ANAMATRA) na *internet* (www.anamatra.org.br).

No que se refere ao *quantum* dos valores adequados às indenizações por dano moral arbitradas por esta Justiça Especializada, por certo não há uma resposta única quanto ao que seja perfeitamente apropriado, pois dependerá sempre das circunstâncias específicas de cada caso concreto, mas basta dizer que a compensação para o ofendido não pode ser meramente simbólica e nem irrisória, sob pena de representar um verdadeiro incentivo ao ofensor e um gravame adicional ao ofendido (*in* Valor adequado nas ações de indenização por dano moral. Revista Âmbito Jurídico, de autoria de João Ghisleni Filho, Flavia Lorena Pacheco, Luiz Alberto de Vargas, Ricardo Carvalho Fraga, disponível na internet em 04/09/2014 no endereço http://www.ambito-juridico.com.br/site/?artigo_id=9196&n_link=revista_artigos_leitura).

Nesse contexto e tendo-se em conta o potencial ofensivo e danoso do fato exposto; as condições das partes envolvidas no litígio, em especial o inequívoco potencial econômico da recorrente; os critérios de equidade e de razoabilidade; e o caráter punitivo-pedagógico da indenização, e, ainda, os critérios de equidade e de razoabilidade, entendo que o demandante faz jus à indenização por dano moral e reputo razoável o valor da indenização fixado na sentença, de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), o qual não comporta acréscimo ou redução, sendo consentâneo com o comumente arbitrado em casos análogos ao destes autos.

Nego provimento.

JOAO PAULO LUCENA

Relator

VOTOS

PARTICIPARAM DO JULGAMENTO:

DESEMBARGADOR JOÃO PAULO LUCENA (RELATOR)

DESEMBARGADOR LUIZ ALBERTO DE VARGAS

DESEMBARGADOR GILBERTO SOUZA DOS SANTOS

Acórdão da 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Relator Desembargador Luiz Alberto de Vargas, publicado no DJE em 18/12/2018.

EMENTA

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. RESSARCIMENTO DE DESPESAS. Hipótese em que a reclamante sempre desempenhou suas funções em sistema “home based”, tendo essa condição constado expressamente do contrato de trabalho celebrado. Todavia, o computador, eletricidade e internet eram indispensáveis para a própria admissão, revelando-se em cláusula abusiva a que transfere o risco do negócio ao empregado, em ofensa à regra preconizada no art. 2º da CLT, devendo ser considerada nula. É certo que o uso de computador, eletricidade e internet eram imprescindíveis ao pleno desempenho das atribuições da autora e, por tal razão, por corresponderem a uma verdadeira ferramenta de trabalho, as despesas decorrentes devem ser assumidas pelo empregador, sob pena de transferência irregular dos riscos do negócio aos empregados, prática vedada pela legislação pátria. Desprovido o apelo da ré.

ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos os autos.

ACORDAM os Magistrados integrantes da 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: por unanimidade, dar parcial provimento ao recurso da reclamada para absolvê-la do pagamento de honorários assistenciais. Valor da condenação mantido para os fins legais.

Intime-se.

Porto Alegre, 18 de dezembro de 2018 (terça-feira).

RELATÓRIO

A reclamada, inconformada com a sentença, recorre.

Sem contrarrazões, sobem os autos ao TRT para julgamento.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

Ação ajuizada em 12/05/2017.

LEI Nº 13.467/2017.

A reclamada sustenta que a Lei nº 13.467/2017, que instituiu a reforma trabalhista, deve ter aplicação imediata, requerendo a fixação de honorários advocatícios de sucumbência.

No caso, tanto o contrato de trabalho em discussão quanto o ajuizamento da ação são anteriores à Lei nº 13.467/2017, não havendo que se cogitar, portanto, na sua aplicação.

Nega-se provimento.

RESSARCIMENTO DE DESPESAS.

A sentença deferiu à autora o “ressarcimento de despesas suportadas em benefício da empresa, no valor de R\$ 113,95 mensais, durante todo o contrato e, ainda, do valor de R\$730,00, decorrente da manutenção do computador.”.

A demandada sustenta que, conforme contrato firmado entre as partes, restou pactuado na cláusula “III” que a reclamante arcaria com todos os custos acerca de utilização de espaço físico, energia elétrica e outras despesas para execução do trabalho em domicílio. Aduz que jamais foi acertado que a reclamada pagaria, em separado, qualquer despesa à título de internet, energia elétrica e despesas decorrentes da manutenção do computador. Alega que a proteção que o Direito do Trabalho outorga ao trabalhador não pode ser elevada a níveis afrontosos ao bom senso, a ponto de se presumir vícios de vontade em qualquer manifestação do trabalhador. Quanto ao valor fixado a título de manutenção do computador, refere ser excessivo, considerando o período do contrato, ainda mais por se tratar de trabalho em regime de “teletrabalho”, acreditando-se que o computador era de uso exclusivo da reclamante. Sinala que a testemunha ouvida a convite da reclamante declara que “a depoente nunca fez manutenção dos equipamentos;...”. Requer a redução dos critérios e valores arbitrados na sentença.

Na inicial, a reclamante aduz que a empresa exigia que ela “mantivesse plano de internet com 10 MEGA, pelo quais a reclamante pagava R\$ 79,90, bem como R\$ 14,59 de NET fone, por mês”. Sinala que “a reclamada também nunca ajudou com os custos com energia elétrica, os quais geravam um gasto em torno de R\$ 30,00 por mês”. Afirmo que “quando da admissão foi obrigada a adquirir um computador para se adequar as exigências do trabalho para a reclamada, pelo qual pagou a importância de R\$ 960,00”. Alega, por fim, que “a reclamada jamais pagou a manutenção e concertos do computador da reclamante, a exemplo da manutenção realizada no dia 06.01.2016 no valor de R\$ 730,00”. Postula o ressarcimento das despesas.

Na defesa, a ré alega que no contrato firmado entre as partes restou pactuado que a reclamante arcaria com todos os custos acerca de utilização de espaço físico, energia elétrica e outras despesas para execução do trabalho em domicílio e que para o exercício de suas funções deveria utilizar equipamento próprio.

É fato incontroverso que a reclamante sempre desempenhou suas funções em sistema “home based”. Quando da admissão, essa condição constou expressamente do contrato de trabalho celebrado. Todavia, como bem destacado na decisão de origem, o computador, eletricidade e internet eram indispensáveis para a própria admissão, revelando-se em cláusula abusiva a que transfere o risco do

negócio ao empregado, em ofensa à regra preconizada no art. 2º da CLT, devendo ser considerada nula.

É certo que o uso de computador, eletricidade e internet eram imprescindíveis ao pleno desempenho das atribuições da autora e, por tal razão, por corresponderem a uma verdadeira ferramenta de trabalho, as despesas decorrentes devem ser assumidas pelo empregador, sob pena de transferência irregular dos riscos do negócio aos empregados, prática vedada pela legislação pátria.

Desse modo, correta a sentença ao determinar o ressarcimento de tais despesas. Os critérios estabelecidos observaram os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. Note-se, ademais, que a reclamante apresenta comprovantes de pagamento relativos à internet e telefone (R\$ 83,95, conforme ID 6fef588) e com a manutenção do computador (ID 3dcb057). Quanto aos custos com energia elétrica, mostra-se razoável atribuir ao trabalho o custo mensal de R\$ 30,00, conforme postulado na inicial.

Nega-se provimento, afastando-se as alegações recursais.

DIFERENÇAS DE VERBAS RESCISÓRIAS. MULTA DO ART 477, § 8º, DA CLT.

A demandada não se conforma com a condenação ao pagamento de diferenças de verbas rescisórias, multa do art. 477 e integração do aviso prévio indenizado ao tempo de serviço para todos os efeitos.

O aviso prévio indenizado efetivamente integra o tempo de serviço para todos os efeitos, nos termos do art. 487, § 1º, da CLT.

Conforme TRCT, constata-se que por ocasião da dispensa a autora efetivamente recebeu o pagamento de aviso prévio indenizado de 36 dias, assim como houve o pagamento de férias e 13º salário considerando o período do aviso prévio indenizado, todavia, em valores inferiores ao devido.

Considerando a dispensa imotivada da autora (10/03/2017) e a projeção do aviso prévio indenizado de 36 dias, o término do contrato ocorreu em 15/04/2017. Assim, considerando que a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será considerada como mês integral para o pagamento do 13º proporcional, a autora teria direito a receber 4/12, mas recebeu apenas 3/12, fato muito bem observado pelo Julgador de 1º grau.

Quanto às férias proporcionais, embora no TRCT conste referência a 10/12, na verdade, pelo valor satisfeito (R\$837,49), foram pagas apenas 8/12, considerando o salário da autora (R\$1.256,24).

Dessa forma, correta a sentença ao deferir o pagamento de 1/12 de 13º salário proporcional de 2017 e 2/12 de férias proporcionais, com 1/3.

Ainda, as verbas rescisórias não foram pagas integralmente no prazo estipulado no parágrafo 6º do artigo 477 da CLT, considerando as diferenças de rescisórias deferidas, já que não se trata de

diferenças meramente por conta de reflexos de outras parcelas.

Neste contexto, não merece reparos a decisão de 1º grau.

Desprovido o apelo, afastando-se as alegações recursais.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS.

A demandada aduz que a parte autora não preencheu os requisitos elencados nas Súmulas 219 e 329 do TST.

Este Relator entende que é inaplicável nesta Justiça Especializada a adoção supletiva do CPC com relação à sucumbência parcial, diante de sua incompatibilidade com os princípios informadores do processo do trabalho. Ainda se assim não fosse, a presente ação foi ajuizada antes da entrada em vigor da Lei 13.467/2017, não se aplicando a reforma legislativa ao caso dos autos, porquanto os honorários advocatícios possuem natureza híbrida, ou seja, ainda que previstos em norma de direito processual, confere reflexos materiais ao advogado em face da parte que deu causa à instauração do processo.

Por outro lado, a reclamante apresenta declaração de insuficiência de rendimentos.

Entendo que as restrições impostas pela Lei nº 5.584/70 encontram óbice no art. 133 da Constituição Federal, que reconhece em nível constitucional a imprescindibilidade do advogado, bem como nos artigos 5º, XIII, que veda, por atentatório à liberdade de atuação profissional a criação de “reservas de mercado” aos advogados ligados aos sindicatos, e do art. 5º, LV, já que está contido no direito à ampla defesa a possibilidade de escolha pelo litigante de advogado de sua confiança, motivos pelos quais deferiria os honorários assistenciais.

Todavia, o entendimento da Turma é diverso. A Turma entende que diante do cancelamento da Súmula nº 61 deste Tribunal, por política judiciária, deve-se aplicar o disposto na Súmula nº 219, item I, do TST.

Assim, não existindo nos autos credencial sindical, inviável o deferimento de honorários assistenciais.

Recurso provido para absolver a reclamada do pagamento de honorários assistenciais.

PREQUESTIONAMENTO.

Tem-se por prequestionadas as matérias, bem como os dispositivos legais, constitucionais, Súmulas e OJs citadas pela recorrente. De salientar que a matéria foi suficientemente examinada e apontados, nas razões de convencimento, os fundamentos da decisão adotada.

Lembre-se que resta atendido o prequestionamento sempre que da decisão recorrida haja tese explícita a respeito da matéria, independentemente da referência expressa ao dispositivo de lei tido

como violado.

O alcance desse preceito consta da Orientação Jurisprudencial n. 118 da SDI-I do TST: “PREQUESTIONAMENTO. TESE EXPLÍCITA. INTELIGÊNCIA DA SÚMULA Nº 297. Havendo tese explícita sobre a matéria, na decisão recorrida, desnecessário contenha nela referência expressa do dispositivo legal, para ter-se como prequestionado este.”.

Nesse sentido também o item I da Súmula nº 297 do TST: “PREQUESTIONAMENTO. OPORTUNIDADE. CONFIGURAÇÃO - Nova redação - Res. 121/2003, DJ 21.11.2003 I. Diz-se prequestionada a matéria ou questão quando na decisão impugnada haja sido adotada, explicitamente, tese a respeito”.

DT.

LUIZ ALBERTO DE VARGAS

Relator

VOTOS

PARTICIPARAM DO JULGAMENTO:

DESEMBARGADOR LUIZ ALBERTO DE VARGAS (RELATOR)

DESEMBARGADOR FRANCISCO ROSSAL DE ARAÚJO

DESEMBARGADOR GILBERTO SOUZA DOS SANTOS

Resolução Nº 227 de 15/06/2016

Ementa: Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências.

Origem: Presidência

O PRESIDENTE DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ), no uso de suas atribuições legais e regimentais,

CONSIDERANDO a importância do princípio da eficiência para a Administração Pública, art. 37 da Constituição Federal;

CONSIDERANDO que o aprimoramento da gestão de pessoas é um dos macrodesafios do Poder Judiciário, a teor da Resolução CNJ 198/2014, o que compreende a necessidade de motivar e comprometer as pessoas, bem como buscar a melhoria do clima organizacional e da qualidade de vida dos servidores;

CONSIDERANDO que o avanço tecnológico, notadamente a partir da implantação do processo eletrônico, possibilita o trabalho remoto ou a distância;

CONSIDERANDO a necessidade de regulamentar o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário, a fim de definir critérios e requisitos para a sua prestação;

CONSIDERANDO as vantagens e benefícios diretos e indiretos resultantes do teletrabalho para a Administração, para o servidor e para a sociedade;

CONSIDERANDO que a Lei 12.551/2011 equipara os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos;

CONSIDERANDO a experiência bem-sucedida nos órgãos do Poder Judiciário que já adotaram tal medida, a exemplo do Tribunal Superior do Trabalho, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e do Tribunal Regional Federal da 4ª Região;

CONSIDERANDO a deliberação do Plenário do CNJ no Procedimento de Comissão 0003437-54.2015.2.00.0000, na 233ª Sessão Ordinária, realizada em 14 de junho de 2016;

RESOLVE:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º As atividades dos servidores dos órgãos do Poder Judiciário podem ser executadas fora de suas dependências, de forma remota, sob a denominação de teletrabalho, observadas as diretrizes, os termos e as condições estabelecidos nesta Resolução.

Parágrafo único. Não se enquadram no conceito de teletrabalho as atividades que, em razão da natureza do cargo ou das atribuições da unidade de lotação, são desempenhadas externamente às dependências do órgão.

Art. 2º Para os fins de que trata esta Resolução, define-se:

I – teletrabalho: modalidade de trabalho realizada de forma remota, com a utilização de recursos tecnológicos;

II – unidade: subdivisão administrativa do Poder Judiciário dotada de gestor;

III – gestor da unidade: magistrado ou servidor ocupante de cargo em comissão responsável pelo gerenciamento da unidade;

IV – chefia imediata: servidor ocupante de cargo em comissão ou função comissionada de natureza gerencial, o qual se reporta diretamente a outro servidor com vínculo de subordinação.

Art. 3º São objetivos do teletrabalho:

I – aumentar a produtividade e a qualidade de trabalho dos servidores;

II – promover mecanismos para atrair servidores, motivá-los e comprometê-los com os objetivos da instituição;

III – economizar tempo e reduzir custo de deslocamento dos servidores até o local de trabalho;

IV – contribuir para a melhoria de programas socioambientais, com a diminuição de poluentes e a redução no consumo de água, esgoto, energia elétrica, papel e de outros bens e serviços disponibilizados nos órgãos do Poder Judiciário;

V – ampliar a possibilidade de trabalho aos servidores com dificuldade de deslocamento;

VI – aumentar a qualidade de vida dos servidores;

VII – promover a cultura orientada a resultados, com foco no incremento da eficiência e da efetividade dos serviços prestados à sociedade;

VIII – estimular o desenvolvimento de talentos, o trabalho criativo e a inovação;

IX – respeitar a diversidade dos servidores;

X – considerar a multiplicidade das tarefas, dos contextos de produção e das condições de trabalho para a concepção e implemento de mecanismos de avaliação e alocação de recursos.

Art. 4º A realização do teletrabalho é facultativa, a critério dos órgãos do Poder Judiciário e dos gestores das unidades, e restrita às atribuições em que seja possível mensurar objetivamente o desempenho, não se constituindo, portanto, direito ou dever do servidor.

CAPÍTULO II

DAS CONDIÇÕES PARA A REALIZAÇÃO DO TELETRABALHO

Art. 5º Compete ao gestor da unidade indicar, entre os servidores interessados, aqueles que atuarão em regime de teletrabalho, observadas as seguintes diretrizes:

I – a realização de teletrabalho é vedada aos servidores que:

a) estejam em estágio probatório;

b) tenham subordinados;

c) ocupem cargo de direção ou chefia;

d) apresentem contraindicações por motivo de saúde, constatadas em perícia médica;

e) tenham sofrido penalidade disciplinar nos dois anos anteriores à indicação;

f) estejam fora do país, salvo na hipótese de servidores que tenham direito à licença para acompanhar o cônjuge;

II – verificada a adequação de perfil, terão prioridade servidores:

a) com deficiência;

b) que tenham filhos, cônjuge ou dependentes com deficiência;

c) gestantes e lactantes;

d) que demonstrem comprometimento e habilidades de autogerenciamento do tempo e de organização;

e) que estejam gozando de licença para acompanhamento de cônjuge;

III – a quantidade de servidores em teletrabalho, por unidade, está limitada a 30% de sua lotação, admitida excepcionalmente a majoração para 50%, a critério da Presidência do órgão;

IV – é facultado à Administração proporcionar revezamento entre os servidores, para fins de regime de teletrabalho;

V – será mantida a capacidade plena de funcionamento dos setores em que haja atendimento ao público externo e interno.

§ 1º O regime previsto neste ato não deve obstruir o convívio social e laboral, a cooperação, a integração e a participação do servidor em regime de teletrabalho, incluída a pessoa com deficiência, nem embaraçar o direito ao tempo livre.

§ 2º Recomenda-se que os órgãos do Poder Judiciário fixem quantitativo mínimo de dias por ano para o comparecimento do servidor à instituição, para que não deixe de vivenciar a cultura organizacional ou para fins de aperfeiçoamento, no caso de não estar em regime de teletrabalho parcial.

§ 3º Os órgãos do Poder Judiciário devem priorizar os servidores que desenvolvam atividades que demandem maior esforço individual e menor interação com outros servidores, tais como: elaboração de minutas de decisões, de pareceres e de relatórios, entre outras.

§ 4º As unidades de saúde e de gestão de pessoas podem auxiliar na seleção dos servidores, avaliando, entre os interessados, aqueles cujo perfil se ajuste melhor à realização do teletrabalho.

§ 5º A participação dos servidores indicados pelo gestor da unidade condiciona-se à aprovação formal da Presidência do órgão ou de outra autoridade por ele definida.

§ 6º Aprovados os participantes do teletrabalho, o gestor da unidade comunicará os nomes à área de gestão de pessoas, para fins de registro nos assentamentos funcionais.

§ 7º O servidor em regime de teletrabalho pode, sempre que entender conveniente ou necessário, e no interesse da Administração, prestar serviços nas dependências do órgão a que pertence.

§ 8º Os órgãos do Poder Judiciário disponibilizarão no seu sítio eletrônico, no Portal da Transparência, os nomes dos servidores que atuam no regime de teletrabalho, com atualização mínima semestral.

§ 9º O servidor beneficiado por horário especial previsto no art. 98 da Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990, ou em legislação específica poderá optar pelo teletrabalho, caso em que ficará vinculado às metas e às obrigações da citada norma.

§ 10. O servidor que estiver no gozo da licença referida no art. 5º, I, f, caso opte pela realização do teletrabalho, deverá dela declinar, para a volta ao exercício efetivo do cargo.

Art. 6º A estipulação de metas de desempenho (diárias, semanais e/ou mensais) no âmbito da unidade, alinhadas ao Plano Estratégico da instituição, e a elaboração de plano de trabalho individualizado para cada servidor são requisitos para início do teletrabalho.

§ 1º Os gestores das unidades estabelecerão as metas a serem alcançadas, sempre que possível em consenso com os servidores, comunicando previamente à Presidência do órgão ou a outra autoridade por esta definida.

§ 2º A meta de desempenho estipulada aos servidores em regime de teletrabalho será superior à dos servidores que executam mesma atividade nas dependências do órgão.

§ 3º O plano de trabalho a que se refere o caput deste artigo deverá contemplar:

I – a descrição das atividades a serem desempenhadas pelo servidor;

II – as metas a serem alcançadas;

III – a periodicidade em que o servidor em regime de teletrabalho deverá comparecer ao local de trabalho para exercício regular de suas atividades;

IV – o cronograma de reuniões com a chefia imediata para avaliação de desempenho, bem como eventual revisão e ajustes de metas;

V – o prazo em que o servidor estará sujeito ao regime de teletrabalho, permitida a renovação.

Art. 7º O alcance da meta de desempenho estipulada ao servidor em regime de teletrabalho equivale ao cumprimento da respectiva jornada de trabalho.

§ 1º Não caberá pagamento de adicional por prestação de serviço extraordinário para o alcance das metas previamente estipuladas.

§ 2º Na hipótese de atraso injustificado no cumprimento da meta, o servidor não se beneficiará da equivalência de jornada a que alude o caput deste artigo, cabendo ao órgão ou ao gestor da unidade estabelecer regra para compensação, sem prejuízo do disposto no art. 10, caput e parágrafo único, desta Resolução.

Art. 8º São atribuições da chefia imediata, em conjunto com os gestores das unidades, acompanhar o trabalho dos servidores em regime de teletrabalho, monitorar o cumprimento das metas estabelecidas e avaliar a qualidade do trabalho apresentado.

Art. 9º Constituem deveres do servidor em regime de teletrabalho:

I – cumprir, no mínimo, a meta de desempenho estabelecida, com a qualidade exigida pela chefia imediata e pelo gestor da unidade;

II – atender às convocações para comparecimento às dependências do órgão, sempre que houver necessidade da unidade ou interesse da Administração;

III – manter telefones de contato permanentemente atualizados e ativos nos dias úteis;

IV – consultar diariamente a sua caixa de correio eletrônico institucional;

V – manter a chefia imediata informada acerca da evolução do trabalho e de eventuais dificuldades que possam atrasar ou prejudicar o seu andamento;

VI – reunir-se periodicamente com a chefia imediata para apresentar resultados parciais e finais e obter orientações e informações, de modo a proporcionar o acompanhamento dos trabalhos;

VII – retirar processos e demais documentos das dependências do órgão, quando necessário, somente mediante assinatura de termo de recebimento e responsabilidade, e devolvê-los íntegros ao término do trabalho ou quando solicitado pela chefia imediata ou gestor da unidade;

VIII – preservar o sigilo dos dados acessados de forma remota, mediante observância das normas internas de segurança da informação e da comunicação, bem como manter atualizados os sistemas institucionais instalados nos equipamentos de trabalho.

§ 1º As atividades deverão ser cumpridas diretamente pelo servidor em regime de teletrabalho, sendo vedada a utilização de terceiros, servidores ou não, para o cumprimento das metas estabelecidas.

§ 2º Fica vedado o contato do servidor com partes ou advogados, vinculados, direta ou indiretamente, aos dados acessados pelo servidor ou àqueles disponíveis à sua unidade de trabalho.

Art. 10. Verificado o descumprimento das disposições contidas no art. 9º ou em caso de denúncia identificada, o servidor deverá prestar esclarecimentos à chefia imediata, que os repassará ao gestor da unidade, o qual determinará a imediata suspensão do trabalho remoto.

Parágrafo único. Além da temporária ou definitiva suspensão imediata do regime de teletrabalho conferido a servidor, a autoridade competente promoverá a abertura de procedimento administrativo disciplinar para apuração de responsabilidade.

CAPÍTULO III

DO ACOMPANHAMENTO E CAPACITAÇÃO

Art. 11. Os tribunais promoverão o acompanhamento e a capacitação de gestores e servidores envolvidos com o regime de teletrabalho, observando-se o mínimo de:

I – 1 (uma) entrevista individual, no primeiro ano de realização do teletrabalho;

II – 1 (uma) oficina anual de capacitação e de troca de experiências para servidores em teletrabalho e respectivos gestores;

III – acompanhamento individual e de grupo sempre que se mostrar necessário.

Art. 12. Os tribunais promoverão a difusão de conhecimentos relativos ao teletrabalho e de orientações para saúde e ergonomia, mediante cursos, oficinas, palestras e outros meios.

CAPÍTULO IV

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 13. O servidor é responsável por providenciar e manter estruturas física e tecnológica necessárias e adequadas à realização do teletrabalho.

Art. 14. Compete às unidades de tecnologia da informação viabilizar o acesso remoto e controlado dos servidores em regime de teletrabalho aos sistemas dos órgãos do Poder Judiciário, bem como divulgar os requisitos tecnológicos mínimos para o referido acesso.

Art. 15. O servidor pode, a qualquer tempo, solicitar o seu desligamento do regime de teletrabalho.

Art. 16. O gestor da unidade pode, a qualquer tempo, cancelar o regime de teletrabalho para um ou mais servidores, justificadamente.

Art. 17. Os órgãos que adotarem o regime de trabalho previsto nesta Resolução deverão instituir Comissão de Gestão do Teletrabalho com os objetivos, entre outros, de:

I – analisar os resultados apresentados pelas unidades participantes, em avaliações com periodicidade máxima semestral, e propor os aperfeiçoamentos necessários;

II – apresentar relatórios anuais à Presidência do órgão, com descrição dos resultados auferidos e dados sobre o cumprimento dos objetivos descritos no art. 3º desta Resolução;

III – analisar e deliberar, fundamentadamente, sobre dúvidas e casos omissos.

Parágrafo único. A Comissão de que trata o caput deste artigo deverá ser composta, no mínimo, por 1 (um) representante das unidades participantes do teletrabalho, 1 (um) servidor da unidade de saúde, 1 (um) servidor da área de gestão de pessoas e 1 (um) representante da entidade sindical ou, na ausência desta, da associação de servidores.

Art. 18. Os gestores das unidades participantes deverão encaminhar relatório à Comissão de Gestão do Teletrabalho, pelo menos a cada semestre, apresentando a relação dos servidores que participaram do teletrabalho, as dificuldades observadas e os resultados alcançados.

Art. 19. Os órgãos do Poder Judiciário poderão editar atos normativos complementares, a fim de adequar e especificar a regulamentação da matéria às suas necessidades, devendo ainda, a cada dois anos, fazer avaliação técnica sobre o proveito da adoção do teletrabalho para a Administração, com justificativa, para o CNJ, quanto à conveniência de continuidade de adoção deste regime de trabalho.

Art. 20. Os órgãos do Poder Judiciário deverão avaliar o teletrabalho, após o prazo máximo de 1 (um)

ano da implementação, com o objetivo de analisar e aperfeiçoar as práticas adotadas.

Art. 21. Os órgãos do Poder Judiciário deverão encaminhar ao CNJ relatório sobre os resultados da avaliação mencionada no art. 20, visando a realização de eventuais melhorias nesta Resolução.

Art. 22. Recomenda-se que os órgãos do Poder Judiciário fixem um prazo máximo para o regime de teletrabalho por servidor, podendo ser reavaliado sempre que se julgar necessário.

Art. 23. Esta resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Ministro Ricardo Lewandowski

I - FNPT - Fórum Nacional de Processo do Trabalho - (Curitiba/PR, dias 5 e 6-3-2016)

1º Grupo: Princípios do Direito Processual do Trabalho e Lacunas do Processo

Relatores: Lorena de Mello Rezende Colnago (juíza do trabalho e professora), Marco Aurélio Guimarães (advogado e professor), Janete Aparecida Deste (juíza do Trabalho e professora), Gláucio Araújo de Oliveira (procurador do trabalho – chefe da PRT9).

- 1) NCPC, ART. 15 E CLT, ART. 769. SUBSISTÊNCIA DESTE, EM SUA PLENITUDE. AUTONOMIA DO PROCESSO DO TRABALHO. A cláusula de contenção ou norma principiológica, fundamental, do processo do trabalho, prevista no art. 769 da CLT, permanece hígida e incólume até pelo reconhecimento, no art. 15 do NCPC, da autonomia do processo do trabalho ou mesmo pela ausência de revogação expressa ou derrogação tácita daquele comando, notadamente pela impossibilidade de a lei geral revogar a lei especial (CLT).

Resultado: aprovado por unanimidade.

- 2) ART. 769 DA CLT. O Direito Processual do Trabalho não exige a obrigatoriedade de preenchimento de todas as aparentes lacunas normativas, é instrumental e visa precipuamente a resolução de conflitos sociais. O devido processo legal importa na resposta a pretensão trazida e a satisfação do direito material violado.

Resultado: aprovado por unanimidade.

- 3) ART. 8º DA DUDH, ART. 5º, XXXV DA CF, ART. 839 DA CLT. *JUS POSTULANDI*. O *jus postulandi* é uma característica do processo do trabalho que atende ao art. 5º, XXXV da CF e ao art. 8º da DUDH, independente do meio utilizado para a tramitação da demanda. É a realização do princípio do acesso à justiça. Onde houver dificuldade de acesso digital deverá haver um servidor com atribuição para atermar a reclamação trabalhista em questão, podendo ser oficiado o sindicato profissional, ou a Defensoria Pública da União ou a OAB. **(revisado pelo enunciado de nº 268 do V FNPT-Goiânia-/GO).**

Resultado: aprovado unanimidade.

- 4) ART. 774 E 769 DA CLT E ART. 15 E 218 DO NCPC. O art. 218 do NCPC é aplicado ao processo do trabalho, por compatibilidade. Inteligência dos arts. 774 e 769 da CLT e Art. 15 e 218 do NCPC.

Resultado: aprovado por unanimidade.

- 5) ART. 775 DA CLT E ART. 219 DO NCPC. CONTAGEM DE PRAZO. Por haver norma própria na CLT (art. 775) os prazos processuais trabalhistas são contados em dias corridos e

não em dias úteis. Aplicação do art. 775 da CLT e art. 219 do NCPC. **(revisado pelo enunciado de nº 273 do V FNPT-Goiânia/GO).**

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

- 6) CLT, ARTS. 769, 849, 852-C E NCPC, ART. 190 NCPC. NEGÓCIO JURÍDICO PROCESSUAL. INEXISTÊNCIA DE LACUNA ONTOLÓGICA OU AXIOLÓGICA. PREVISÃO NA CLT E NA LEI N. 5.584/70. CELERIDADE DOS RITOS TRABALHISTAS, ORDINÁRIO, SUMARÍSSIMO OU ALÇADA. DURAÇÃO RAZOÁVEL DO PROCESSO. A previsão contida no art. 190, do NCPC, não se aplica aos processos que envolvam dissídios individuais de RELAÇÃO DE TRABALHO, tendo em vista que a CLT tem rito próprio (ordinário, sumaríssimo ou alçada), conforme arts. 849, 852-C e art. 2º, §§ 3º e 4º, da Lei n. 5.584/70. Aplicação dos arts. 769, 849, 852-C da CLT e NCPC, art. 190.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

- 7) ART. 764, § 3º DA CLT E ART. 3º, § 3º DO NCPC. O art. 3º, § 3º do NCPC tem clara inspiração no princípio da conciliação do art. 764, § 3º da CLT, sendo desnecessária sua aplicação por haver norma celetista.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

- 8) ART. 651, CLT E ART. 147, ECRIAD. ACIDENTE DE TRABALHO. AÇÃO MOVIDA POR CRIANÇA E ADOLESCENTE. COMPETÊNCIA TERRITORIAL CONCORRENTE. LOCAL DO DOMICÍLIO DOS RECLAMANTES OU LOCAIS DA PRESTAÇÃO DO TRABALHO. AUSÊNCIA DE DISCIPLINA LEGAL ESPECÍFICA NA CLT. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO DISPOSTO NO ART. 147, I, DO ECRIAD 1. Na hipótese de julgamento de dissídio individual movido por criança e adolescente, admite-se excepcionalmente a fixação da competência territorial pelo foro do local do domicílio dos reclamantes ou do local de trabalho. 2. Aplicação analógica do disposto no art. 147, I, do Estatuto da Criança e do Adolescente (Ecriad), diante da ausência de disciplina legal específica na CLT.

Resultado: aprovado por unanimidade.

- 9) ART. 651, CLT E ART. 53, III, “E”, NCPC C/C ART. 2º DA LEI 10.741/03 (ESTATUTO DO IDOSO). AÇÃO MOVIDA POR IDOSO. PRETENSÃO DEDUZIDA EM NOME PRÓPRIO. COMPETÊNCIA TERRITORIAL CONCORRENTE. LOCAL DO DOMICÍLIO DO RECLAMANTE OU LOCAL DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO. AUSÊNCIA DE DISCIPLINA LEGAL ESPECÍFICA NA CLT. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO DISPOSTO NO ART. 2º DA LEI 10.741/03 (ESTATUTO DO IDOSO) C/C ART. 53, III, “E”, DO NCPC. 1. Na hipótese de julgamento de dissídio individual movido por idoso, admite-se excepcionalmente a fixação da competência territorial pelo foro do local do domicílio do reclamante. 2. Aplicação analógica do disposto no art. 53, III, “e”, do NCPC c/c art. 2º da Lei 10.741/2003 (Estatuto do Idoso), diante da ausência de disciplina

legal específica na CLT. Aplicação do art. 651, CLT e art. 53, III, “e”, NCPC c/c art. 2º da Lei 10.741/2003.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

- 10) TRABALHO DE PRESO. COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO E COMPETÊNCIA FUNCIONAL. LOCAL DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. Após a Emenda Constitucional n. 45/2004, a Justiça do Trabalho não está adstrita a controvérsias alusivas às relações de emprego. A discussão salarial decorrente de trabalho de preso deve ser dirimida pela Justiça Especializada, por se tratar de espécie de relação de trabalho, atraindo assim o disposto no art. 651 da CLT para fins de se estabelecer o foro competente para dirimir a controvérsia.

Resultado: aprovada por maioria qualificada.

- 11) ART. 114 DA CF/88 E ART. 15 NCPC. EMENDA CONSTITUCIONAL N. 45/2004. COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO. INTERVENÇÃO JUDICIAL. RELEVÂNCIA SOCIAL. Após a Emenda Constitucional n. 45/2004, a Justiça do Trabalho não está adstrita a controvérsias alusivas às relações de emprego, comportando a intervenção judicial em empresas e organizações para evitar a dilapidação patrimonial, garantir a manutenção dos postos de trabalho e promover a regularidade das obrigações trabalhistas. Inteligência dos art. 114 da CF/88 e art. 15 NCPC.

Resultado: aprovado por unanimidade.

- 12) ART. 22 DA CF/88 E ART. 709 DA CLT. RECLAMAÇÃO CORREICIONAL. REGIMENTO INTERNO DA CORREGEDORIA-GERAL DO TST. AFRONTA AO DISPOSTO NO ART. 22 DA CF/88. COMPETÊNCIA PRIVATIVA DA UNIÃO PARA LEGISLAR SOBRE MATÉRIA PROCESSUAL. O art. 22 da Constituição Federal confere privativamente à União a competência para legislar em matéria processual. O ordenamento legal não comporta a criação de remédio jurídico de natureza recursal, denominado de reclamação correicional e disposto em regimento interno de Tribunal. Aplicação dos 22 da CF/88 e Art. 709 DA CLT.

Resultado: aprovado por unanimidade.

- 13) ART. 847 DA CLT E ART. 340 DO NCPC. ARGUIÇÃO DE INCOMPETÊNCIA RELATIVA. O art. 340 do NCPC, no que diz respeito à arguição de incompetência relativa, não se aplica ao processo do trabalho, na medida em que a resposta deverá ser deduzida em audiência, na forma do art. 847 da CLT, por existir regramento próprio, sendo, portanto, incompatível com a norma processual trabalhista na forma dos arts. 769 da CLT e 15 do NCPC (art. 847 da CLT e art. 340 do NCPC).

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

- 14) ART. 114 DA CF/88 E ART. 18 DA LEI N. 12.690/2012, E ART. 15 DO NCPC C/C COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. DISSOLUÇÃO DE COOPERATIVAS DE TRABALHO. FRAUDES. Após a emenda constitucional n. 45/2004, a Justiça do Trabalho passou a dirimir todas as controvérsias decorrentes de relações de trabalho. A Justiça do Trabalho tem atribuição para dirimir conflito de interesses que diga respeito à atuação de cooperativa de trabalho e, constatada a fraude na atuação do ente cooperativo, cabível o manejo da ação competente para fins de se perseguir a dissolução da cooperativa, tudo nos termos do art. 114 da CF/88 c/c art. 18 da Lei n. 12.690/2012. Inteligência dos art. 114 da CF/88 e art. 18 da Lei n. 12.690/2012 e art. 15 do NCPC.

Resultado: aprovado por unanimidade.

- 15) NCPC, ART. 319, §§ 1º, 2º E 3º. RELATIVIZAÇÃO. LACUNA NORMATIVA NA CLT, ART. 840, § 1º C/C ART. 769. PETIÇÃO INICIAL. ELEMENTOS PARA QUALIFICAÇÃO DAS PARTES. COMPATIBILIDADE COM OS PRECEITOS DE ACESSO À JUSTIÇA, SIMPLICIDADE, ECONOMIA PROCESSUAL E CELERIDADE. APLICABILIDADE NO PROCESSO DO TRABALHO. Aplica-se o disposto nos §§ 1º, 2º e 3º do art. 319, do NCPC, ao processo do trabalho, diante da omissão da CLT sobre as hipóteses que trata (art. 840, § 1º) e considerando a compatibilidade dos ordenamentos. Cumprimento dos princípios da simplicidade, informalidade, economia processual e celeridade, conforme preceitua o art. 769 da CLT. Com isso, preserva-se a garantia Constitucional do acesso à Justiça (art. 5º, XXXV). Realização das regras do art. 319, §§ 1º, 2º e 3º NCPC; e art. 840, § 1º c/c art. 769, CLT.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

- 16) CLT, ART. 790, § 3º E NCPC, ART. 99, § 3º. GRATUIDADE JUDICIÁRIA. VERACIDADE DA ALEGAÇÃO DE INSUFICIÊNCIA POR PESSOA NATURAL. PRESUNÇÃO. JUSTIÇA GRATUITA À PESSOA JURÍDICA. NECESSIDADE DE COMPROVAÇÃO DE INSUFICIÊNCIA ECONÔMICA. LACUNA NORMATIVA NA CLT. COMPATIBILIDADE COM OS PRECEITOS QUE REGEM O PROCESSO DO TRABALHO. APLICABILIDADE DO PRECEITO. ACESSO À JUSTIÇA AOS NECESSITADOS. GARANTIA CONSTITUCIONAL ASSEGURADA. A presunção relativa de veracidade sobre a insuficiência de meios para demandar em juízo, sem prejuízo próprio ou da família, milita em favor da pessoa natural. A pessoa jurídica deverá provar, pelos meios de prova em direito admitidos, que não pode arcar com os custos do processo, sem prejuízo de sua manutenção. Harmonização dos princípios Constitucionais relativos à ordem econômica e financeira (art. 170) e art. 790, § 3º, CLT e art. 99, § 3º, NCPC. **(enunciado revisado pelo de nº 252 do V FNPT-Goiânia/GO)**

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

- 17) NCPC, ART. 10. ART. 769 DA CLT. PROIBIÇÃO DE FUNDAMENTO “SURPRESA”, EM DECISÃO SEM PRÉVIO CONTRADITÓRIO. INAPLICABILIDADE NO PROCESSO DO TRABALHO. PREVALÊNCIA DA SIMPLICIDADE, CELERIDADE E INFORMALISMO. Não se aplica ao processo

do trabalho o art. 10 do NCPC, que veda motivação diversa da utilizada pelas partes, ainda que se trate de matéria sobre a qual deva decidir de ofício. Prevalência dos princípios da simplicidade, da celeridade, da informalidade e do *jus postulandi*, norteadores do processo do trabalho.

Resultado: aprovado por unanimidade.

- 18) CLT, ART. 769 E NCPC, ART. 343. RECONVENÇÃO. Diante de lacuna da CLT quanto à reconvenção, a regra do art. 343 que possibilita ao réu apresentar essa ação contra o autor na contestação, aplica-se no processo do trabalho. Não se admite a possibilidade de ampliação subjetiva da lide prevista nos parágrafos 3º e 4º do art. 343 do NCPC.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

- 19) CLT, ART. 357, § 9º; ARTS. 765, 813, § 2º, 852-B, III, 852-C E NCPC, ARTS. 334, § 12. AUDIÊNCIAS TRABALHISTAS. INTERVALOS MÍNIMOS. INAPLICABILIDADE AO PROCESSO DO TRABALHO. INDEPENDÊNCIA FUNCIONAL DO MAGISTRADO. AMPLA DIREÇÃO NA CONDUÇÃO DAS CAUSAS. ART. 765, DA CLT. NECESSIDADE DE VERIFICAÇÃO CASO A CASO. INEXISTÊNCIA DE LACUNA ONTOLÓGICA OU AXIOLÓGICA. Não se aplica ao processo do trabalho a fixação de intervalo mínimo entre as audiências, prevista no NCPC, quer pelas peculiaridades do processo do trabalho, quer pela independência funcional do juiz, que tem ampla liberdade na direção dos processos, conforme preceitua o art. 765 da CLT.

Resultado: aprovado por unanimidade.

2º Grupo: Tutela de Urgência

Relatores: Cássio Colombo Filho (desembargador do trabalho e professor), Maíra Silva Marques da Fonseca (advogada e professora), José Carlos Rizk Filho (advogado e professor) e Cristiane Sbalqueiro Lopes (procuradora do trabalho e professora).

- 20) ART. 769 DA CLT E ART. 294/NCPC. TUTELA CAUTELAR. O art. 294, caput e parágrafo único, do NCPC, é aplicável ao processo do trabalho no que diz respeito à concessão de tutela provisória de urgência cautelar, seja de forma antecedente ou incidental, ou de tutela provisória de urgência antecipada em caráter incidental. Inteligência do art. 769 da CLT e art. 294 do NCPC.

Resultado: aprovado por unanimidade.

- 21) ART. 769 DA CLT E ART. 297 DO NCPC. Nas tutelas de urgência, autorizado pelo poder geral de cautela, o juiz poderá conceder tutela diversa da pleiteada para assegurar resultado prático à demanda, e, principalmente para asseguarção de direitos e garantias fundamentais (art. 769 da CLT c/c art. 297 do NCPC).

Resultado: aprovado por unanimidade.

- 22) ART. 769 DA CLT E ART. 297 NCPC. TUTELA DE URGÊNCIA. É compatível com o processo do trabalho o art. 297 do NCPC (art. 769 da CLT c/c art. 297 do NCPC).

Resultado: aprovado por unanimidade.

- 23) ART. 769 DA CLT E ART. 298 DO NCPC. TUTELA PROVISÓRIA. FUNDAMENTAÇÃO. Em razão de norma específica e da compatibilidade de institutos, bem como ante o comando do art. 93, IX, da Constituição Federal, o art. 298 do NCPC, é aplicável ao processo do trabalho, devendo o juiz fundamentar todas as decisões (art. 769 da CLT c/c art. 298 do NCPC).

Resultado: aprovado por unanimidade.

- 24) ART. 769 DA CLT E ART. 299 DO NCPC. COMPETÊNCIA FUNCIONAL. TUTELA PROVISÓRIA. Diante da lacuna normativa e por compatibilidade, é adequado aplicar ao processo do trabalho as regras do art. 299 do NCPC, que tratam da competência funcional para a apreciação dos requerimentos de tutela provisória. A tutela provisória deverá ser requerida ao juízo da causa e, quando antecedente, ao juízo competente para conhecer do pedido principal. (art. 769 da CLT c/c art. 299 do NCPC).

Resultado: aprovado por unanimidade.

- 25) ART. 769 DA CLT E ART. 300 DO NCPC. TUTELA DE URGÊNCIA. PERIGO DE REVERSIBILIDADE. A natureza e a relevância do direito em discussão na causa podem afastar o requisito da inexistência de perigo de irreversibilidade dos efeitos da decisão, quando da concessão de tutelas de urgência (art. 769 da CLT c/c art. 300, § 3º do NCPC).

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

- 26) ART. 769 DA CLT E ART. 300, § 1º DO NCPC. TUTELA DE URGÊNCIA. CAUÇÃO. Para os fins do § 1º do art. 300 do NCPC (exigência de caução), que é aplicável ao processo do trabalho, o trabalhador, em regra, é considerado economicamente hipossuficiente.

Resultado: aprovado por unanimidade.

- 27) ART. 769 DA CLT E ART. 300, § 2º DO NCPC. TUTELA DE URGÊNCIA LIMINAR. É aplicável ao processo do trabalho o § 2º do art. 300, segundo o qual as tutelas de urgência podem ser concedidas liminarmente ou após justificação prévia.

Resultado: aprovado por unanimidade.

- 28) ART. 769 DA CLT E ART. 305 E A 310 DO NCPC. TUTELA DE URGÊNCIA ANTECEDENTE E INCIDENTAL. A partir da vigência do NCPC, tanto o pedido de tutela cautelar, quer na modalidade antecedente ou na incidental, como o pedido principal, serão formulados nos mesmos autos

(caput dos arts. 305 e 308), podendo ser concedida liminarmente ou após justificação prévia (art. 9º, parágrafo único, I, e art. 300, § 2º). A tutela cautelar, em suas modalidades, é compatível com o processo do trabalho e com as medidas liminares previstas art. 659, IX e X da CLT, devendo o autor indicar, na petição inicial, quando antecedente, “a lide e seu fundamento” e a “exposição sumária do direito que se objetiva assegurar e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo” (NCPC, art. 300, caput).

Resultado: aprovado por unanimidade.

29) ART. 769 DA CLT E ART. 311 DO NCPC. TUTELA DE EVIDÊNCIA. A tutela de evidência é compatível com o Direito Processual do Trabalho e deve ser amplamente utilizada. Pode ser requerida na petição inicial junto com o pedido principal, bem como no curso do processo, mas sempre nos mesmos autos do pleito atinente à tutela de mérito (analogia do caput do art. 303, § 1º, II c/c caput dos arts. 305 e 308). A tutela da evidência, que não pressupõe demonstração de perigo de dano ou de risco ao resultado útil do processo, mas apenas de uma das situações legalmente elencadas (NCPC, art. 311, I a IV), pode ser concedida liminarmente nas hipóteses dos incisos II e III do art. 311 do NCPC (arts. 9º, parágrafo único, II, e 311, parágrafo único) e guarda compatibilidade com o processo do trabalho, notadamente por propiciar celeridade, razoável duração do processo e efetividade.

Resultado: aprovado por unanimidade.

3º Grupo: Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica

Relatores: Ben-Hur Silveira Claus (juiz do trabalho e professor), Érika Coronha Benassi (advogada), Luciano Coelho (juiz do trabalho e professor) e Fernanda Antunes Marques Junqueira (juíza do trabalho).

30) CLT, ART. 769 E NCPC, ARTS. 133-137 C/C ART. 789, 790, II E ART. 792, IV. INCIDENTE DE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. O incidente de desconsideração de personalidade jurídica (arts. 133 a 137 do NCPC) é incompatível com o Processo do Trabalho, uma vez que neste a execução se processa de ofício, a teor dos arts. 876, parágrafo único e 878 da CLT, diante da análise do comando do art. 889 celetista (c/c art. 4º, § 3º da Lei 6830/80), além do princípio de simplificação das formas e procedimentos que informa o processo do trabalho, tendo a nova sistemática processual preservado a execução dos bens dos sócios (arts. 789, 790, II e art. 792, IV, do NCPC). **(revogado por incompatibilidade com o art. 855-A da CLT, no IV FNPT-Brasília/DF)**

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

4º Grupo: Produção de Provas no Processo

Relatores: Marco Antônio Cesar Villatore (advogado e professor), Rosivaldo da Cunha Oliveira (procurador do trabalho) e Cleber Martins Salles (juiz do trabalho e professor).

- 31) CLT, ART. 765 E NCPC, ARTS. 139, VI, E 456, PARÁGRAFO ÚNICO. INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA. No processo do trabalho a concordância das partes é desnecessária para a inversão da ordem da produção de provas, inclusive depoimentos pessoais, interrogatório e inquirição de testemunhas. Inteligência dos art. 765 da CLT e art. 139, VI, e art. 456, parágrafo único, ambos do NCPC.

Resultado: aprovado por unanimidade.

- 32) CLT, ARTS. 825 E 852-H, § 3º E NCPC, ART. 455, § 4º. ARROLAMENTO DE TESTEMUNHAS. Na hipótese de arrolamento de testemunhas, aplica-se a sistemática do art. 455, § 4º, do NCPC, mediante prévia cientificação das partes interessadas.

Resultado: aprovado por unanimidade.

- 33) CLT, ART. 769 E NCPC, ART. 345, IV. REVELIA. Diante de lacuna da CLT quanto ao regramento da revelia, a regra do art. 345, IV, se aplica ao processo do trabalho.

Resultado: aprovado por unanimidade.

- 34) CLT, ART. 769 E NCPC, ART. 95, §§ 1º, 2º E 3º, I E II. PERÍCIA JUDICIAL. PAGAMENTO. Em se tratando de perícia requerida por ambas as partes ou determinada de ofício pelo Juiz, cabe a elas o pagamento, “pro rata”, do adiantamento dos honorários periciais, exceto ao beneficiário da justiça gratuita, sendo plenamente aplicável no processo do trabalho as hipóteses previstas no art. 95, §§ 1º, 2º e 3º, I e II, do NCPC.

Resultado: aprovado por unanimidade

5º Grupo: Cooperação Judicial

Relatores: José Resende Chaves Junior (desembargador do trabalho e professor), Patrícia Caproni Li Votti (advogada), Antônio Gomes de Vasconcelos (juiz do trabalho e professor), Sandra Mara De Oliveira Dias (juíza do trabalho e professora), Anelore Rotemberg (juíza do trabalho) e Margaret Matos de Carvalho (procuradora do trabalho).

- 35) CLT, ART. 769 E NCPC: ART. 67. COOPERAÇÃO JUDICIAL. Os preceitos da cooperação nacional são compatíveis com os princípios do processo do trabalho.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

36) CLT, ART. 769 E NCPC, ART.69, INCISO II C/C ART. 55, § 3º. COOPERAÇÃO NACIONAL. REUNIÃO DE PROCESSOS. APLICABILIDADE AO PROCESSO DO TRABALHO. O art. 69, II, do NCPC é compatível com o processo do trabalho e, em consonância com a novel racionalidade que decorre dos preceitos de cooperação judiciária, cria uma nova modalidade concertada de modificação de competência, como forma de gestão coletiva dos dissídios, sem os pressupostos clássicos da conexão ou da continência. Aplicação do art. 69, II c/c art. 55, § 3º.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

37) CLT, ART. 769 E NCPC, ART. 34 C/C ART. 237. COOPERAÇÃO INTERNACIONAL PASSIVA – COMPETÊNCIA PROCESSUAL CONCORRENTE. Compete ao juízo federal comum ou do trabalho apreciar pedido de auxílio direto passivo que demande prestação de atividade jurisdicional (art. 34 c/c art. 237, ambos do NCPC).

Resultado: aprovado por unanimidade.

38) CLT, ART. 769 E NCPC, ARTS. 67, 68, 69 E § 2º. COOPERAÇÃO ENTRE ÓRGÃOS. A cooperação judiciária entre órgãos judiciários, no âmbito dos respectivos Tribunais, regiões ou comarcas, prevista no art. 67 do NCPC compreende: a) a cooperação para a prática de atos processuais (arts. 68 e 69); b) a cooperação destinada à concentração de atos de gestão judiciária e de administração de justiça entre órgãos judiciais concernentes à harmonização, racionalização e agilização de rotinas, procedimentos e práticas comuns (art. 1º, I, Recomendação 38, CNJ); c) a cooperação para a gestão coletiva de conflitos e a formulação de políticas jurisdicionais, de gestão judiciária e de administração da justiça (art. 9º, anexo da Recomendação nº 38, CNJ).

Resultado: aprovado por unanimidade.

39) CLT, ART. 769 E NCPC, ART. 67. SISTEMA NACIONAL DE COOPERAÇÃO JUDICIAL. O conjunto de normas legais sobre a cooperação judiciária, incluídas as normas legais e administrativas, compõem o sistema nacional de cooperação judiciária que inclui todos os ramos do poder judiciário e a rede nacional de cooperação judiciária, respondendo pela organização, operacionalidade e definição das estratégias relacionadas à implementação, consolidação e aprimoramento da cooperação judiciária (art. 67 do NCPC).

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

6º Grupo: Mandado de Segurança, Suspeição e Impedimento

Relatores: Simone Malek Rodrigues Pillon (advogada e professora), Ari Pedro Lorenzetti (juiz do Trabalho e professor), Homero Batista Mateus da Silva (juiz do trabalho e professor) e Ricardo Nunes de Mendonça (advogado).

40) CLT, ART. 769, ARTS. 6º E 10 DA LEI 12016/2009 E ART. 321 E 322 NCPC. MANDADO DE SEGURANÇA. INTERPRETAÇÃO SISTEMÁTICA. São incompatíveis com o Mandado de Segurança as modalidades de emenda e saneamento previstas nos arts. 321 e 932, parágrafo único do NCPC, em virtude da existência de norma especial (art. 6º e art. 10, ambos da Lei 12.016/2009).

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

41) CLT, ART. 769, ARTS. 6º E 10 DA LEI 12016/2009 E ART. 942 NCPC. MANDADO DE SEGURANÇA E AÇÃO RESCISÓRIA. NÃO SE APLICA NOVO JULGAMENTO EM VIRTUDE DE DECISÃO NÃO UNÂNIME. Não se aplica a técnica do art. 942 do NCPC no mandado de segurança e na ação rescisória, porque no processo do trabalho está assegurado o recurso ordinário em ambas as hipóteses.

Resultado: aprovado por unanimidade.

7º Grupo: Fazenda Pública em Juízo

Relatores: Paulo Opuszka (professor), Patrícia Blanc Gaidex (procuradora do trabalho e professora), Alessandra Barichello Boskovic (professora) e Valéria Rodrigues Franco Da Rocha (juíza do trabalho e professora).

42) ART. 769 DA CLT E ART. 85 §§ 3º E 4º NCPC. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. FAZENDA PÚBLICA. Nas ações de competência da Justiça do Trabalho por força do art. 114, VII, da Constituição Federal, quando devidos honorários advocatícios pela Fazenda Pública, são aplicáveis os parâmetros previstos no art. 85, §§ 3º e 4º, do NCPC.

Resultado: aprovado por unanimidade.

8º Grupo: Processo Coletivo do Trabalho

Relatores: Marcos Kaufman (advogado e professor), Paulo Douglas de Moraes (procurador do trabalho), João Hilário Valentim (procurador do trabalho) e Lorena de Mello Rezende Colnago (juíza do trabalho e professora).

43) ART. 769 DA CLT. LACUNAS. PROCESSO COLETIVO DO TRABALHO. Mesmo após o advento do NCPC, as lacunas do processo coletivo do trabalho, típico ou atípico, são superadas pela aplicação do chamado microsistema processual coletivo formado, em sua fundação, pela Constituição Federal, Lei nº 7.347/1985 (Lei da Ação Civil Pública – LACP: arts. 1º, IV; 19; e 21) e pela Lei nº 8.078/1990 (Código de Proteção e Defesa do Consumidor – CPDC: arts. 81 a 90).

Resultado: aprovado por unanimidade.

44) CLT, ART. 769 E NCPC, ART.138. POSSIBILIDADE DE INTERVENÇÃO DO *AMICUS CURIAE* NO PROCESSO TRABALHISTA. O instituto da intervenção do *amicus curiae*, perante a primeira e as instâncias superiores, contida no art. 138 do NCPC, é compatível com o processo do trabalho, nas hipóteses específicas de sua previsão.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

45) CLT, ART. 769 E ART. 94 DA LEI N. 8.078/90. Para otimizar o acesso metaindividual ou transindividual à Justiça do Trabalho, os demais juízos deverão ser notificados das decisões proferidas em ações civis públicas e ações coletivas que produzam efeitos em empresas com filiais em outras jurisdições distintas da competência do juízo prolator da decisão. Essa notificação poderá ser realizada por ofício enviado via meio eletrônico.

Resultado: aprovado por unanimidade.

46) ART. 769 DA CLT. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. AÇÃO CIVIL COLETIVA. CUMPRIMENTO DE SENTENÇA. INTERVENTOR. No cumprimento de sentença do processo coletivo o magistrado poderá nomear interventor judicial para acompanhar o cumprimento das obrigações de fazer, devendo este ser responsável pela prestação de contas periódica à Justiça do Trabalho no lapso determinado em sentença.

Resultado: aprovado por unanimidade.

47) ART. 765 DA CLT E ART. 301 DO NCPC. TUTELA CAUTELAR. ARRESTO. DISSÍDIO COLETIVO DO TRABALHO. VIABILIDADE EXCEPCIONAL. Em situações excepcionais, após justificação prévia e em caráter incidental, é possível, diante do poder geral de cautela inscrito no art. 765 da CLT e na parte final do art. 301 do NCPC, a concessão de tutela cautelar de arresto em sede de dissídio coletivo de greve fundada no inadimplemento de obrigações fundamentais pelo empregador ou quando fundada em comprovada antissindicalidade patronal.

Resultado: aprovado por unanimidade.

9º Grupo: Decisão Judicial

Relatores: Ricardo Tadeu Marques da Fonseca (desembargador do trabalho e professor), Luiz Eduardo Gunther (desembargador do trabalho e professor), Ana Carolina Reis Paes Leme (servidora pública e professora), Leonardo Vieira Wandelli (juiz do trabalho e professor), Alberto Emiliano de Oliveira Neto (procurador do trabalho e professor) Janete Aparecida Deste (juíza do trabalho e professora) e Paulo Ricardo Opuszka (professor).

48) CLT, 769 E NCPC, ART. 4º. PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DO JULGAMENTO. O princípio da primazia

do julgamento de mérito, inserido no sistema processual pelo art. 4º do NCPC tem aplicação no direito processual do trabalho, uma vez que o Poder Judiciário deve buscar a solução definitiva da lide em qualquer espécie de conflito, com o fim de que a jurisdição possa atingir seus escopos jurídicos e sociais. Tal dispositivo se coaduna, ainda, com o princípio da simplicidade que permeia o processo do trabalho, observando, assim, a regra do art. 769 da CLT.

Resultado: aprovado por unanimidade.

49) ART. 769 E 840 DA CLT E ART. 322, §2º DO NCPC. INTERPRETAÇÃO DOS PEDIDOS. SIMPLICIDADE PROCESSUAL. BOA FÉ. A regra do art. 322, § 2º, do NCPC é recebida pelo processo do trabalho, pois está de acordo com suas finalidades, pondo fim às interpretações restritivas e impondo nova mentalidade para interpretar observando o conjunto da postulação e boa-fé. Trata-se de adequado preenchimento da lacuna normativa e compatibilidade do instituto.

Resultado: aprovado por unanimidade.

50) CLT, § 2º DO ART. 795 E NCPC, § 4º DO ART. 64. INCOMPETÊNCIA. ATOS DECISÓRIOS. A decisão sobre competência absoluta ou relativa conserva seu efeito até que outra seja proferida pelo juízo competente. Houve mudança de diretriz do legislador no direito processual comum, que aproveita ao direito processual do trabalho, na medida em que é constatado o anciloseamento da norma trabalhista. A norma traz maior efetividade, não sendo prejudicial às partes. Inteligência do art. 795, § 2º, CLT c/c art. 64, § 4º, NCPC.

Resultado: aprovada por unanimidade.

51) CLT, ART. 769 E 847; NCPC, ART. 367, §§ 5º E 6º. DIREITO DA PARTE DE GRAVAR INTEGRALMENTE A AUDIÊNCIA EM IMAGEM E EM ÁUDIO, EM MEIO DIGITAL OU ANALÓGICO. As partes têm direito de gravar integralmente em áudio (digital ou analógico) os atos ocorridos em audiência, assegurado o rápido acesso à parte contrária e aos órgãos julgadores, desde que haja prévia comunicação à autoridade judicial, pois os §§ 5º e 6º do art. 367 são compatíveis com o processo do trabalho, em razão dos princípios da boa-fé, da cooperação, da eficiência e do contraditório.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

52) NCPC, ART. 503, § 1º, I A III, § 2º, E 1.054. RESOLUÇÃO DE QUESTÃO PREJUDICIAL. INCIDÊNCIA DE COISA JULGADA MATERIAL, MESMO SEM PEDIDO NA INICIAL. COMPATIBILIDADE COM O PROCESSO DO TRABALHO. Presentes os requisitos legais, a resolução de questão prejudicial pode ser realizada ainda sem pedido das partes. A alteração legislativa deve ser aplicada aos processos iniciados apenas após a vigência da Lei n. 13.105/2015. Aplicação harmônica dos art. 503, § 1º, I A III, § 2º, e 1.054, ambos do NCPC.

Resultado: aprovado por unanimidade.

53) NCPC, ART. 927, INCISOS III A V. DECISÃO VINCULATIVA. INCONSTITUCIONALIDADE. Os incisos III, IV e V do art. 927 do NCPC são inconstitucionais, pois somente a Constituição da República Federativa do Brasil pode autorizar um Tribunal a adotar súmula ou construção jurisprudencial vinculativa dos outros órgãos integrantes do Poder Judiciário brasileiro, ou normas de caráter impositivo, genéricas e abstratas.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

54) NCPC, ART. 947, § 3º. DECISÃO VINCULATIVA. INCONSTITUCIONALIDADE. É inconstitucional o § 3º do art. 947 do NCPC, que determina que o acórdão emitido nos casos de assunção de competência terá efeito vinculativo para todos os juízes e órgãos fracionários, pois somente a Constituição da República pode autorizar a lei a atribuir a um Tribunal a competência para editar súmulas ou adotar decisão com efeito vinculante.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

55) NCPC, ART. 932, INCISOS II, III, IV E V. DECISÃO MONOCRÁTICA DE RELATOR. São admissíveis as decisões monocráticas dos relatores, nos TRTs, com base nos incisos II, III, IV e V do art. 932, desde que previstas nos regimentos internos, com a ressalva de que não há autorização constitucional para que a norma atribua efeito vinculativo às súmulas simples do STF, do STJ, do próprio Tribunal, ou mesmo do TST.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

10º Grupo: Recursos

Relatores: Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante (professor), Reinaldo Branco de Moraes (juiz do trabalho), Arion Marzukevic (desembargador do trabalho e professor) e Joelson Costa Dias (advogado e professor).

56) CLT, ART. 659, VI E § 1º DO ART. 897; NCPC, ART. 1.010, § 3º. DISPENSA DE EXAME DE ADMISSIBILIDADE. INAPLICABILIDADE NO PROCESSO DO TRABALHO EM RECURSOS INTERPOSTOS NA PRIMEIRA INSTÂNCIA (VARA DO TRABALHO). O art. 1.010, § 3º do NCPC é inaplicável ao processo do trabalho por existir regra própria, art. 659, VI e § 1º do art. 897 da CLT.

Resultado: aprovado por unanimidade.

57) CLT, ART. 899, § 1º E LEI N. 8177/1991, ART. 40 E NCPC, ART. 98, VIII. GRATUIDADE DE JUSTIÇA. DISPENSA DE DEPÓSITO RECURSAL. INAPLICABILIDADE NO PROCESSO DO TRABALHO. O depósito recursal tem natureza jurídica de garantia, em razão do princípio protetivo do direito do trabalho (CLT, art. 899, § 1º e Lei n. 8177/1991, art. 40). Assim, o art. 98, VIII do NCPC é inaplicável ao processo do trabalho. *(revogado no IV FNPT-Brasília/DF por incompatível com o*

disposto no art. 899, § 10, da CLT)

Resultado: aprovado por unanimidade

58) CLT, ARTS. 893, § 1º E 895, I E NCPC, ART. 356. RECORRIBILIDADE IMEDIATA DA DECISÃO PARCIAL DE MÉRITO. O recurso ordinário, e não o mandado de segurança é o meio impugnativo adequado para atacar, de imediato, as decisões parciais de mérito.

Resultado: aprovado por unanimidade.

59) CLT, ART. 769 E NCPC, ART. 1.013, § 3º, I A IV, E § 4º. RECURSO. CAUSA MADURA. É compatível com o processo do trabalho a ampliação das hipóteses de cabimento da complementação do ato decisório pelos Tribunais em razão da causa madura (art. 1.013, § 3º, I a IV, e § 4º, NCPC).

Resultado: aprovado por unanimidade.

60) CLT, ART. 769 E NCPC, ART. 932, I C/C 938, §§ 1º A 4º. CONVERSÃO DE JULGAMENTO DO RECURSO EM DILIGÊNCIA. O novo direcionamento do modelo do processo civil para converter o julgamento do recurso em diligência quando houver necessidade de produção de prova é compatível com o processo do trabalho (art. 932, I c/c art. 938, §§ 1º a 4º, NCPC).

Resultado: aprovado por unanimidade.

61) ART. 5º, LV, CF; ART. 769, CLT E ARTS. 10, 15, 938, § 1º, NCPC. GUIAS DE PREPARO. DOCUMENTO ILEGÍVEL. NECESSIDADE DE INTIMAÇÃO DA PARTE. Em caso de problemas na visualização das guias do preparo ou documentos apresentados em sede recursal ou ainda de parte do recurso por problemas do arquivo eletrônico, o relator deve permitir ao recorrente sanar a irregularidade do ato processual antes da decisão, assegurando o exercício do contraditório. Interpretação conforme o art. 5º, LV, CF; art. 769 da CLT e arts. 10, 15, 938, § 1º, todos do NCPC.

Resultado: aprovado por unanimidade.

62) CLT, ART. 899, § 1º E NCPC, ART. 1.007, §§ 2º E 4º. DEPÓSITO RECURSAL. A necessidade de intimação da parte para complementar ou efetuar o preparo recursal prevista no art. 1.007, §§ 2º e 4º, do NCPC é incompatível com o processo do trabalho por existência de regra própria.

Resultado: aprovado por unanimidade.

63) CLT, ART. 769 E NCPC, ART. 76, § 2º E 104. REGULARIZAÇÃO DE REPRESENTAÇÃO EM RECURSO. É admissível, em fase recursal, a regularização da representação processual, na forma do art. 76, § 2º do NCPC, bem como o oferecimento tardio de procuração, nos termos do art. 104 do NCPC.

Resultado: aprovado por unanimidade.

64) CLT, ART. 769; NCPC, ART. 1.021, §§ 4º E 5º. MULTA. DISPENSA. É compatível com o processo

do trabalho a dispensa de pagamento da multa como pressuposto recursal pela pessoa jurídica de direito público (art. 1.021, §§ 4º e 5º, do NCPC).

Resultado: aprovado por unanimidade.

65) CLT, ARTS. 769 E 899. DIREITO DE PETIÇÃO (ART. 5º, XXXIV, CF). NCPC, ARTS. 15, 1.012, V, ARTS. 294 E SEQUINTEs, 1.029, § 5º. TUTELAS PROVISÓRIAS CONCEDIDAS EM SENTENÇA. RECURSO ORDINÁRIO COM EFEITO MERAMENTE devolutivo. Extinção da ação cautelar disciplinada pelo CPC/1973. O recurso ordinário trabalhista não tem efeito suspensivo, ainda que a sentença tenha concedido tutela provisória. Inaplicável o previsto no art. 1.012, V, NCPC, ao processo do trabalho. Demonstrando a ausência dos requisitos legais para a concessão da medida ou equívoco em sua concessão, o recorrente deverá solicitar excepcionalmente o efeito suspensivo ao recurso ordinário em razões recursais dirigidas ao Tribunal e requerer em petição, devidamente instruída, o efeito suspensivo ao recurso imediatamente ao Tribunal Regional (incidente de efeito suspensivo) (art. 1.012, § 3º, do NCPC).

Resultado: aprovado por unanimidade.

11º Grupo: Resolução de Demandas Repetitivas e Incidente de Uniformização de Jurisprudência

Relatores: Roberta Ferme Sivollella (juíza do trabalho e professora), Bento Herculano Duarte Neto (desembargador do trabalho e professor), Sergio Torres Teixeira (desembargador do trabalho e professor) e Marcelo Giovanni Batista Maia (advogado e professor).

Não houve enunciado aprovado em Plenária de 05/03/2016.

12º Grupo: Execução e Ação Rescisória

Relatores: José Aparecido dos Santos (juiz do trabalho e professor), Nuredin Ahmad Allan (advogado), Antonio Umberto de Souza Júnior (juiz do trabalho e professor) e Thais Poliana de Andrade (advogada e professora).

66) CLT, ART. 889; NCPC, ART.15. MANUTENÇÃO DA APLICAÇÃO DAS LEIS QUE REGEM A EXECUÇÃO FISCAL COMO NORMA SUBSIDIÁRIA NA EXECUÇÃO TRABALHISTA. As leis que regem a execução fiscal continuam a anteceder as normas de execução previstas no NCPC para efeitos de aplicação subsidiária e supletiva ao processo do trabalho à luz do art. 889 da CLT.

Resultado: aprovado por unanimidade.

67) CLT, ART. 899; NCPC, ART. 515, II, § 2º. ACORDO JUDICIAL. ENVOLVIMENTO DE TERCEIROS E AMPLITUDE DO OBJETO. O acordo judicial trabalhista pode envolver sujeito estranho ao processo e objeto mais amplo, sendo-lhe aplicável o disposto no art. 515, II e § 2º, do NCPC.

Resultado: aprovado por unanimidade.

- 68) CLT, ART. 769 E 899; NCPC, ARTS. 772 A 774. APLICAÇÃO SUBSIDIÁRIA DAS NORMAS DO PROCESSO DE CONHECIMENTO. PODERES DO JUIZ NA EXECUÇÃO. ATO ATENTATÓRIO À DIGNIDADE DA JUSTIÇA. COMPATIBILIDADE. Aplicam-se ao processo do trabalho as disposições dos arts. 772, 773 e 774 do NCPC que tratam dos poderes do juiz na execução e dos atos atentatórios à dignidade da justiça.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

- 69) CLT, ART. 899; NCPC, ARTS. 139, IV, E 916, § 7º. EXECUÇÃO. PARCELAMENTO DO DÉBITO. POSSIBILIDADE EVENTUAL. A vedação expressa de parcelamento do débito nas execuções fundadas em título judicial (NCPC, art. 916, § 7º) retira do executado o direito subjetivo líquido e certo a esse modo de facilitação de pagamento. Contudo, dentro da amplitude de poderes conferidos ao juiz do trabalho na execução (NCPC, art. 139, IV), poderá o magistrado, mediante decisão devidamente fundamentada, autorizar o pagamento parcelado do débito, com juros e correção monetária, com ou sem o consentimento do exequente, nas execuções de difícil solução.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

- 70) CLT, ART. 899; NCPC, ART. 833, § 2º; OJ 153/SDI-2/TST. IMPENHORABILIDADE RELATIVA DOS SALÁRIOS E DA CADERNETA DE POUPANÇA. CRÉDITOS TRABALHISTAS. POSSIBILIDADE DE PENHORA. O art. 833, § 2º, do NCPC, que autoriza a penhora sobre salários e caderneta de poupança para pagamento de prestação alimentícia, independentemente de sua origem, aplica-se às execuções trabalhistas (art. 899, CLT; art. 833, § 2º, NCPC; e OJ 153/SDI- 2/TST).

Resultado: aprovado por unanimidade.

- 71) CLT, ART. 899; NCPC, ARTS. 833, § 2º, E 529, § 3º. PENHORA SOBRE PARTE DOS SALÁRIOS. POSSIBILIDADES. Nos termos do art. 833, § 2º, do NCPC é admitida em qualquer execução trabalhista, a penhora de salário para as importâncias excedentes a 50 (cinquenta) salários-mínimos, considerada a remuneração bruta recebida pelo executado (art. 899 da CLT; art. 833, § 2º, e art. 529, § 3º, ambos do NCPC).

Resultado: aprovado por unanimidade.

- 72) CLT, ART. 642-A; NCPC, ARTS. 495, 517 E 782, § 3º. PROTESTO DE DECISÃO JUDICIAL, INCLUSÃO DO NOME DO EXECUTADO TRABALHISTA EM CADASTRO DE INADIMPLENTES E HIPOTECA JUDICIÁRIA. VIABILIDADE. Sem prejuízo da inclusão dos devedores no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas (CLT, art. 642-A), são aplicáveis à execução trabalhista os arts. 495, 517 e 782, § 3º, do NCPC, que tratam da hipoteca judiciária, do protesto de decisão judicial e da inclusão do nome do executado em cadastros de inadimplentes (SPC, SERASA, CADIN etc.).

Resultado: aprovado por unanimidade.

- 73) CLT, ART. 899; NCPC, ARTS. 700 E 702, § 6º. AÇÃO MONITÓRIA TRABALHISTA. POSSIBILIDADE. O art. 700 do NCPC, que trata da ação monitória, aplica-se ao processo do trabalho, observados o procedimento especial ali previsto e, convertido o título apresentado em título executivo, o procedimento de cumprimento da sentença próprio do NCPC. **(Enunciado superado pelo de n. 129 do II FNPT de Belo Horizonte/MG).**

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

- 74) CLT, ART. 899; CTN, ART. 185. NCPC, ART. 792, V; CPC/1973, ART. 593, III. FRAUDE À EXECUÇÃO. REGIME DO ART. 185 DO CTN. INAPLICABILIDADE DO REGIME DO ART. 792 DO NCPC. Nas execuções trabalhistas, aplica-se o regime especial da fraude à execução fiscal previsto no art. 185 do CTN e não o regime geral da fraude à execução previsto no art. 792, IV do NCPC, tendo como marco inicial a notificação válida do executado. **(Enunciado superado pelo de n. 168 do III FNPT de Gramado/RS somente na parte final (“tendo como marco inicial a notificação válida do executado”).**

Resultado: aprovado por unanimidade.

- 75) CLT, ART. 899; NCPC, ART. 795. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA PATRIMONIAL DOS SÓCIOS. INCOMPATIBILIDADE. O § 3º do art. 795 do CPC, que autoriza a execução regressiva do sócio pagador contra a sociedade devedora, não se aplica ao processo do trabalho por incompatibilidade. **(revisado no IV FNPT-Brasília/DF para retirada da referência ao § 4º que trata da necessidade de instauração do incidente de desconsideração da personalidade jurídica, por força do art. 855-A da CLT).**

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

- 76) CLT, ART. 899; NCPC, ART. 805. REGRA DA MENOR ONEROSIDADE NA EXECUÇÃO. COMPATIBILIDADE. Desde que o executado requeira, indicando meio mais eficaz para solução da execução, a execução trabalhista correrá pelo meio menos oneroso (NCPC, art. 805, parágrafo único).

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

- 77) CLT, ART. 765; NCPC, ART. 792, I. DEVER DE COOPERAÇÃO NA EXECUÇÃO. OBRIGAÇÃO DE NOTIFICAÇÃO DA EXISTÊNCIA DE AÇÃO JUDICIAL. FRAUDE À EXECUÇÃO. Em busca da máxima cooperação e da boa fé objetiva dos litigantes diretos e indiretos, pode o magistrado, de ofício ou a pedido das partes, emitir ordem mandamental com base no art. 765 da CLT, para prevenir ato ilícito na execução e exigir dos sócios das reclamadas que sempre informem ao comprador a existência da ação judicial contra sua empresa e declarem se a alienação poderá reduzi-lo à insolvência.

Resultado: aprovado por unanimidade.

- 78) CLT, ART. 899; NCPC, ART. 676, PARÁGRAFO ÚNICO. EMBARGOS DE TERCEIRO. EXECUÇÃO POR CARTA PRECATÓRIA. COMPETÊNCIA TERRITORIAL Nas execuções por carta, os embargos de terceiro serão oferecidos no juízo trabalhista deprecado, salvo se a penhora recair sobre bem indicado pelo juízo deprecante ou se já devolvida a carta (art. 676, parágrafo único, NCPC c/c art. 899 da CLT).

Resultado: aprovado por unanimidade.

- 79) CLT, ART. 878; NCPC, ART. 854. PENHORA EM DINHEIRO. SISTEMA BACENJUD. EXIGÊNCIA DE REQUERIMENTO DO EXEQUENTE. INCOMPATIBILIDADE COM O PROCESSO DO TRABALHO. É inaplicável o art. 854 do NCPC, visto que o art. 878 da CLT prevê o impulso de ofício da execução, portanto, após a citação da parte e tendo em vista o caráter primordial da penhora em dinheiro, independe de requerimento da parte a utilização do sistema BACEN-JUD.

Resultado: aprovado por unanimidade.

- 80) CLT, ART. 899; NCPC, ART. 835, § 1º; SÚMULA 417/III/TST. PENHORA EM DINHEIRO. EXECUÇÃO PROVISÓRIA. Por força do disposto no art. 835, § 1º, do NCPC, a penhora em dinheiro é sempre prioritária, inclusive em execução provisória, não estando ao alcance do juiz alterar esta ordem de prioridade para oportunizar constrição sobre outro tipo de bem disponível no patrimônio do devedor (art. 899 da CLT; art. 835, § 1º, do NCPC; Súmula 417/III/TST).

Resultado: aprovado por unanimidade.

- 81) CLT, ART. 769 E 888; NCPC, ART. 895. EXPROPRIAÇÃO DE BENS PENHORADOS. AQUISIÇÃO PARCELADA. ART. 895 E PARÁGRAFOS, NCPC. OMISSÃO DA CLT. COMPATIBILIDADE COM O PROCESSO DO TRABALHO. APLICAÇÃO DO PRECEITO CIVIL. O juiz do trabalho pode deferir a aquisição parcelada do bem penhorado (NCPC, art. 895 e seus parágrafos) uma vez que o art. 888 da CLT não contém correspondente normativo e o preceito se compatibiliza com a efetividade da execução trabalhista.

Resultado: aprovado por unanimidade.

- 82) CLT, ART. 884, § 1º; NCPC, ART. 921, III, §§ 1º A 5º. PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE. POSSIBILIDADE EVENTUAL NA EXECUÇÃO TRABALHISTA. A prescrição intercorrente (CLT, art. 884, § 1º) somente será reconhecida, nas execuções trabalhistas, nas hipóteses em que a paralisação do processo for imputável exclusivamente ao exequente, não se aplicando às situações de desconhecimento do paradeiro do executado ou de bens deste para garantia da execução (NCPC, art. 921, III, §§ 1º a 5º). **(declarado superado pela legislação superveniente, no IV FNPT-Brasília/DF).**

Resultado: aprovado por unanimidade.

- 83) CLT, ART. 899; NCPC, ART. 966, § 2º. AÇÃO RESCISÓRIA. COMPETÊNCIA. A competência da ação rescisória fundada no art. 966, § 2º, II, do NCPC, é do juízo que proferiu a decisão negativa de admissibilidade do recurso. Nessa hipótese, o Tribunal limita-se a proferir o juízo rescindente. Resultado: aprovado por unanimidade.
- 84) CLT, ART. 836; NCPC, ART. 968, § 2º. AÇÃO RESCISÓRIA. INAPLICABILIDADE DO § 2º DO ART. 968 DO NCPC AO PROCESSO DO TRABALHO. O limite de 1.000 salários mínimos ao depósito para ajuizamento da ação rescisória, previsto no § 2º do art. 968 do NCPC não se aplica ao processo do trabalho, pois este contém regra específica acerca do tema (art. 836 da CLT), inexistindo lacuna apta a permitir a aplicação subsidiária ou supletiva do NCPC. Resultado: aprovado por unanimidade.
- 85) CLT, ART. 769; NCPC, ART. 966, § 2º, I. AÇÃO RESCISÓRIA. APLICAÇÃO DO ART. 966 § 2º, I DO NCPC AO PROCESSO DO TRABALHO. A decisão rescindenda que extingue o processo sem resolução de mérito por acolhimento da coisa julgada, apesar de possuir conteúdo meramente processual, comporta corte rescisório, pois impede a propositura de nova demanda. Resultado: aprovado por unanimidade.
- 86) A CLT, ART. 769; N CPC, ART. 966, § 2º, II. AÇÃO RESCISÓRIA. APLICAÇÃO DO ART. 966, § 2º, II DO NCPC NO PROCESSO DO TRABALHO. A decisão do TST que nega provimento ao agravo de instrumento interposto contra decisão do Regional que não conheceu do recurso de revista é rescindível, ainda que não examine o mérito, uma vez que impede a admissibilidade do recurso correspondente. Resultado: aprovado por unanimidade.
- 87) CLT, ART. 769; NCPC, ART. 968, §§ 5º E 6º. AÇÃO RESCISÓRIA. APLICAÇÃO DO ART. 968, §§ 5º E 6º DO NCPC AO PROCESSO DO TRABALHO. Em sede de ação rescisória, o vício de incompetência pode ser solucionado pela intimação do autor para emendar a petição inicial, a fim de adequar o objeto e fundamentos da ação, com posterior remessa dos autos ao juízo competente, não havendo falar em extinção do processo sem resolução do mérito, por inépcia da inicial. Resultado: aprovado por unanimidade.
- 88) CLT, ART. 769; NCPC, ART. 292, § 3º. AÇÃO RESCISÓRIA. APLICAÇÃO DO ART. 292, § 3º DO NCPC AO PROCESSO DO TRABALHO. O juiz corrigirá de ofício o valor da causa quando verificar que não corresponde ao conteúdo patrimonial em discussão ou ao proveito econômico perseguido pelo autor. Resultado: aprovado por unanimidade.
- 89) CLT, ART. 769; CPC, ART. 142. AÇÃO RESCISÓRIA. APLICAÇÃO DO ART. 142 DO NCPC. Diante da

redação do art. 142 do NCP, antigo art. 129 do CPC/73, acrescentando a expressão “aplicando, de ofício, as penalidades da litigância de má-fé”, é possível, inclusive na ação rescisória, a condenação de ofício dos litigantes em colusão.

Resultado: aprovado por unanimidade.

MOÇÕES DE APOIO

EC45. CF/88, ART. 114. CP, ART. 149, 203, 204, 205, 206, 207. CLT, ART. 8º, 769. PROPOSTA: Cabe ao Poder Judiciário dar vigência e eficácia à Emenda Constitucional nº 45 no que diz respeito à fixação da competência penal para a Justiça do Trabalho. Diante dos pressupostos lógicos e racionais de que as varas do trabalho e os seus os Tribunais Regionais, bem como o Tribunal Superior do Trabalho, são os órgãos mais especializados para lidar com as condutas que envolvem o trabalho em condições análogas à escravidão, nos crimes contra a organização do trabalho e nos crimes comuns praticados pelos contratantes, desde que sejam cometidos em razão do vínculo de emprego. A Justiça do Trabalho tem o dever institucional de processar e julgar as ações em que são partes os trabalhadores, as pessoas jurídicas os seus representantes legais ou prepostos, nos crimes previstos no código penal que são associados à exploração da mão de obra, com a possibilidade de tramitação de ações trabalhistas mistas com matéria penal, administrativa e trabalhista, trazendo economia processual e reduzindo a impunidade na aplicação conjunta das sanções de pena restritiva de direito e liberdade, pagamento de multa relacionada à fiscalização tutelar do trabalho e a condenação no pagamento dos consectários trabalhistas decorrentes de fraude ou abuso de poder de direção do empregador, inclusive, nos casos de dano moral ou existencial.

RE 589.998 STF. O ato de dispensa sem justa causa do empregado das Empresas de Economia Mista, Empresas Públicas, Organizações Sociais (OS) e Fundações de direito privado necessitam de motivação, nos termos do RE 589.998 STF, que atribuiu repercussão geral ao tema 131 da “Tabela de Temas” daquela Corte.

LEIS 8.666/93, 8987/95 E 11.079/04. RESPONSABILIDADE. FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS. As entidades públicas, nos termos das Leis 8.666/93, 8.987/95 e 11.079/04, quando comprovado o reiterado descumprimento de obrigações trabalhistas por parte do contratado, devem promover a rescisão por interesse público de forma unilateral. A responsabilidade do ente estatal deve levar em conta a comprovação de fiscalização dos contratos administrativos na forma da lei.

II - FNPT - Fórum Nacional de Processo do Trabalho - (Belo Horizonte, dias 27 e 28-8-2016)

Coordenação científica

Ben-Hur Silveira Claus, José Eduardo Resende Chaves Jr., Lorena de Mello Rezende Colnago e Maíra Silva Marques da Fonseca.

Coordenação Geral

Antonio Umberto de Souza Júnior, Ben-Hur Silveira Claus, Bento Herculano Duarte Neto, Lorena de Mello Rezende Colnago, Fernanda Antunes Marques Junqueira, Ney Maranhão, Reinaldo Branco de Moraes, Maximiliano Pereira de Carvalho, Janete Deste, Roberta Ferme Sivollella, Erika Coronha Benassi, José Eduardo Resende Chaves Jr., Maíra Silva Marques da Fonseca, Marcus de Oliveira Kaufmann, Marco Antônio Villatorre, Miriam Klahold, Nuredin Ahmad Allan, Ricardo Nunes de Mendonça, Simone Malek Rodrigues Pilon, Gisele Santos Fernandes Góes, Gláucio Araújo de Oliveira, João Hilário Valentim, Paulo Douglas Almeida de Moraes, Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante, Amanda Tirapelli, Marco Aurélio Guimarães e Thais Poliana de Andrade.

Comissão de Sistematização dos Enunciados

Reinaldo Branco de Moraes, Fernanda Antunes Marques Junqueira, Lorena de Mello Rezende Colnago e Maíra Silva Marques da Fonseca.

Comissão Regional de Belo Horizonte

José Eduardo Resende Chaves Jr., Antônio Gomes de Vasconcelos, Cassia Marize Hatem Guimarães, Cléber Lúcio Almeida, Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim, Silvia Maria Maia Xavier, Isabel Dorado, Ellen Hazan, Giovani Guerra, Maria Cecília Máximo Teodoro Ferreira, Marco Antônio Oliveira Freitas, Geraldo Emediato, Ana Carolina Paes Leme e Bruno Reis de Figueiredo.

1º Grupo: Autonomia Científica do Processo do Trabalho

Relatores: Ben-Hur Silveira Claus, Lorena de Mello Rezende Colnago, Germana de Morelo e Silvia Maria Maia Xavier.

90) CLT, ART. 769. A autonomia do Direito Processual do Trabalho, respeitados os princípios, é compatível com a Teoria do Diálogo das Fontes.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

91) CLT, ARTS. 769 E 889. CPC, ART. 15. Diante da previsão de aplicação supletiva do CPC ao Processo do Trabalho (art. 15), o requisito da compatibilidade, previsto nos arts. 769 e 889 da CLT, deve ser interpretado no sentido da máxima efetividade da Jurisdição Trabalhista.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

92) CLT, ART. 769. CPC, ART. 15. Na aplicação supletiva do CPC ao Processo do Trabalho, em caso de omissão parcial, o requisito da compatibilidade é mais relevante que o requisito da omissão, respeitados os princípios do Processo do Trabalho.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

93) O Direito Processual do Trabalho visa ao amplo acesso à Justiça, à celeridade processual, à conciliação, à simplificação dos atos praticados de modo concentrado, à proatividade judicial e à cooperação para a melhor solução da lide.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

94) CLT, ART. 769. CPC, ART. 67 E SEQUINTEs. A cooperação judicial nacional é importante para promover o combate ao trabalho em condições análogas a escravo e trabalho infantil.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

2º Grupo: Conciliação e Mediação no Processo do Trabalho

Relatores: Adriana Goulart de Sena Orsini, Antônio Gomes de Vasconcellos, Elaine Noronha Nassif e Fernanda Antunes Marques Junqueira.

95) CLT, ARTS. 846 E 850. CPC, ARTS. 165 E SEQUINTEs. CONCILIAÇÃO E MEDIAÇÃO. ARTS. 165 E SEQUINTEs DO CPC. INCOMPATIBILIDADE COM O PROCESSO DO TRABALHO. INEXISTÊNCIA DE LACUNA NORMATIVA. ARTS. 846 E 850 DA CLT. Embora vocacionado à solução negociada dos conflitos, a teor do disposto no art. 764 da CLT, no âmbito do processo do trabalho, não se mostra compatível o regramento inserto nos arts. 165 e seguintes do CPC, porque a conciliação deve ser realizada única e exclusivamente pelo Juiz, inexistindo lacuna normativa a justificar a heterointegração. Inteligência dos arts. 846 e 850 da CLT.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

96) CPC, ART. 334, CLT, ARTS. 764, 846 E 850. IMPOSSIBILIDADE DA AUDIÊNCIA PRÉVIA DE CONCILIAÇÃO OU DE MEDIAÇÃO NOS TERMOS DO ART. 334 DO CPC NO PROCESSO DO TRABALHO. Tendo em vista que o processo do trabalho já regulamenta a conciliação trabalhista nos arts. 764, 846 e 850 da CLT, tem-se pela incompatibilidade e pela inaplicabilidade do art. 334 do CPC no processo do trabalho, não havendo que se falar em audiência prévia de conciliação.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

97) CPC, ART. 515, § 2º. CLT, ART. 764. AUTOCOMPOSIÇÃO JUDICIAL. APLICABILIDADE AO PROCESSO DO TRABALHO. AUTOCOMPOSIÇÃO JUDICIAL. ART. 515, § 2º DO CPC. APLICABILIDADE AO PROCESSO DO TRABALHO. ART. 764 DA CLT. O art. 515, § 2º do CPC é compatível com o processo do trabalho, essencialmente vocacionado à solução negociada do conflito, condicionada a validade do ajuste à preservação dos direitos fundamentais e aos limites éticos que norteiam a atividade autocompositiva, e submetida ao crivo do Poder Judiciário.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

98) CPC, ART. 138. CLT, ART. 765. O *AMICUS CURIAE* NA CONCILIAÇÃO TRABALHISTA. O *amicus curiae*, previsto no art. 138, é aplicável no processo do trabalho, conforme art. 765 da CLT, podendo o magistrado admitir a participação no processo, de pessoa física ou jurídica, órgão ou entidade especializada, com o propósito de prestar informações relevantes acerca de matéria técnica e/ou fática relacionada ao objeto da lide, em benefício de um justo juízo conciliatório.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

3º Grupo: Processo Eletrônico

Relatores: José Eduardo Resende Chaves Jr, Maximiliano Pereira de Carvalho, Karol Durço e Miriam Klahold.

99) CPC, ARTS. 926 E 988. AUTOMATIZAÇÃO DE ROTINA E UNIFORMIZAÇÃO DA JURISPRUDÊNCIA. O princípio da automaticidade que informa o processamento de dados extraídos do processo eletrônico é premissa para o estímulo à uniformização da jurisprudência. (***revisado no IV FNPT-Brasília/DF para retirar a referência a dispositivo da CLT posteriormente revogado - o § 4º do art. 896***).

Resultado: aprovado por unanimidade.

100) Lei 11.419/2006, art. 1º, § 2º, I. PRINCÍPIOS DA IMATERIALIDADE E INSTANTANEIDADE. FLUXOS QUÂNTICOS. Os princípios da imaterialidade e instantaneidade vedam que o processo eletrônico trâmite por fluxos estanques, devendo os autos eletrônicos ter a liberdade para estar em mais de uma tarefa ao mesmo tempo, abrindo-se a uma racionalidade em rede, dialógica, fluida e em tempo real, que privilegia a prática de atos por meio dos recursos tecnológicos disponíveis, preferentemente o de menor custo, considerada sua eficiência.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

4º Grupo: Provas no Processo do Trabalho

Relatores: Ney Maranhão, Giovanni Guerra, Ricardo Nunes de Mendonça e Patrícia Caproni.

101) CPC, ARTS. 2º, 371 E 372. CLT, ART. 765. PRODUÇÃO DE PROVA. APLICAÇÃO SUPLETIVA AO PROCESSO DO TRABALHO. Os arts. 2º, 371 e 372 do CPC reafirmam a dicção do art. 765 da CLT acerca da liberdade do juiz na direção do processo, notadamente na produção das provas. Aplicáveis, portanto, supletivamente, ao Processo do Trabalho.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

102) CLT, ARTS. 765 E 818, §1º. TEORIA DINÂMICA DO ÔNUS DA PROVA. APLICAÇÃO AO

PROCESSO DO TRABALHO. Reafirmando a essência constante do art. 765 da CLT, aplica-se ao Processo do Trabalho a teoria dinâmica do ônus da prova, consubstanciada no art. 818, §1º, da CLT. **(revisado no IV FNPT-Brasília/DF para retirada da referência ao art. 373 do CPC ante a nova redação dada ao art. 818 da CLT).**

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

103) CLT, ART. 818, § 1º. APTIDÃO PARA A PROVA. SÚMULA 331, ITEM V, DO TST. O princípio da aptidão para a prova (CLT, art. 818, § 1º) é aplicável à hipótese elencada no item V da Súmula 331 do TST, incumbindo ao ente da Administração Pública direta ou indireta a prova de que cumpriu com seu dever de fiscalização do contrato de trabalho do terceirizado. **(revisado no IV FNPT-Brasília/DF para retirada da referência ao art. 373 do CPC ante a nova redação dada ao art. 818 da CLT).**

Resultado: aprovado por maioria qualificada

104) PSICOTERROR EVIDENCIADO POR ASSÉDIO MORAL DO EMPREGADOR. Para a caracterização do assédio moral dispensa-se a prova da intenção do assediador, se pretendia ou não comprometer aspectos da personalidade do trabalhador. Todavia, eventual conduta subjetiva pode ser valorada na quantificação da indenização do dano moral.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

105) CPC, ART. 371. CLT, ARTS. 832, CAPUT, E 852-D. SISTEMA DO LIVRE CONVENCIMENTO OU DA PERSUASÃO RACIONAL. MANTENÇA DE SINCRONIA ENTRE PROCESSO CIVIL E PROCESSO LABORAL. O art. 371 do CPC, tal qual os arts. 832, caput, e 852-D, da CLT, continua consagrando o sistema do livre convencimento ou da persuasão racional, de modo que ao juiz remanesce a liberdade de, fundamentadamente, conferir às provas produzidas no processo o peso que entender devido, tudo a revelar que o processo civil e o processo do trabalho, no particular, prosseguem em perfeita sincronia técnica.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

106) CPC, ARTS. 381 A 383. CLT, ARTS. 769 E 889. AÇÃO PROBATÓRIA AUTÔNOMA. OMISSÃO LEGAL E COMPATIBILIDADE PRINCIPOLÓGICA. INCIDÊNCIA NO PROCESSO DO TRABALHO. A ação autônoma probatória, importante medida de redução de litigiosidade prevista nos arts. 381 a 383 do CPC, é aplicável ao processo do trabalho, tendo em vista a omissão da CLT e sua perfeita compatibilidade com os princípios da conciliação responsável, economia processual e efetividade jurisdicional (CLT, arts. 769 e 889).

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

107) CLT, ART. 769 E CPC, ART. 372. PROVA EMPRESTADA. Diante da lacuna da CLT e compatibilidade principiológica com a processualística laboral, o regramento da prova

emprestada, disposto no art. 372 do CPC, aplica-se ao processo do trabalho.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

5º Grupo: Dissídio Coletivo

Relatores: João Hilário Valentim, João Batista Martins Cesar, Thais Poliana de Andrade, Noemia Cossermelli, Marcus de Oliveira Kaufmann e Paulo Douglas de Almeida Moraes.

108) *AMICUS CURIAE* NA CONCILIAÇÃO DO DISSÍDIO COLETIVO. O *amicus curiae*, previsto no art. 138 do CPC, é aplicável ao processo do trabalho. Este instituto pode ser utilizado no dissídio coletivo.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

109) *AMICUS CURIAE* NA CONCILIAÇÃO DAS AÇÕES COLETIVAS. O sistema de jurisdição metaindividual trabalhista tem como objetivo tutelar os direitos coletivos trabalhistas, abrangendo os direitos coletivos em sentido estrito, individuais homogêneos e difusos, fomentando, assim, o pleno acesso ao Poder Judiciário. Diante da complexidade e pluralidade das matérias envolvidas nas ações coletivas, é permitido ao magistrado de ofício ou a requerimento da parte lançar mão do *amicus curiae*.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

6º Grupo: Incidentes Processuais no Segundo Grau

Relatores: Gisele Santos Fernandes Góes, Gabriel Filho, Reinaldo Branco de Moraes e Bruno Freire.

110) CPC, ART. 932, III, E PARÁGRAFO ÚNICO. FALTA DE ATAQUE A FUNDAMENTOS DA DECISÃO RECORRIDA. VÍCIO NÃO SUPRÍVEL NO PRAZO DE CINCO DIAS PREVISTO NO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 932 DO CPC. O momento de o recorrente impugnar “especificamente os fundamentos da decisão recorrida” é o previsto em lei para a interposição do recurso. A intimação prevista no parágrafo único do art. 932 do CPC permite sanar apenas vícios formais do recurso, sem acréscimo de motivação, a tempo e modo, não ofertada.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

111) CPC, ARTS. 976/987. IRDR (INCIDENTE DE RESOLUÇÃO DE DEMANDAS REPETITIVAS) VERSUS IUJ (INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA). INAPLICABILIDADE DAQUELE NO PROCESSO DO TRABALHO, EXCETO EM COMPLEMENTARIDADE. A uniformização da jurisprudência no âmbito dos TRTs, mediante edição de súmula ou TJP (tese jurídica

prevalecente), deve ser efetuada segundo a fonte legislativa, própria e específica, por força da lei 13.015/2014 (DOU de 22.7.2014), sem prejuízo da aplicação, “no que couber”, dos dispositivos do IUI facultativo do CPC/1973 (arts. 476/479), substituídos pelo IRDR (CPC/2015), apenas em termos de complementaridade (CLT, art. 896, § 3º). ***(revogado no IV FNPT-Brasília/DF por incompatível com a revogação dos §§ 3º e 4º do art. 896 da CLT que tratavam do IUI)***

Resultado: aprovado por unanimidade.

112) CPC, ARTS. 942, CAPUT. PROSSEGUIMENTO DO JULGAMENTO HAVENDO VOTO VENCIDO (“NOVA TÉCNICA DE JULGAMENTO”). INAPLICABILIDADE NO PROCESSO DO TRABALHO. A inovação do direito processual civil, que implica na substituição dos embargos infringentes do CPC/1973 por outra técnica de julgamento consistente na continuidade do julgamento mediante convocação de julgadores em número suficiente para garantir a possibilidade de inversão do resultado inicial, não possui aplicação em nenhum dos casos de recorribilidade em dissídio individual trabalhista pela inexistência, no processo laboral, do manuseio dos embargos infringentes do CPC/1973.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

114) 113) CPC, ARTS. 932, I, 938, §§ 1º A 4º C/C 1.013, § 3º, I A IV, E § 4º. CAUSA MADURA. OBRIGATORIEDADE VERSUS FACULDADE DE JULGAMENTO PELO TRIBUNAL ESTANDO O PROCESSO EM CONDIÇÕES DE IMEDIATO JULGAMENTO. Diferentemente do modelo do CPC/1973, que facultava ao tribunal julgar o mérito quando afastada a sentença terminativa, sendo a matéria exclusivamente de direito (CPC/1973, art. 515, § 3º, cujo parágrafo foi inserido no direito positivo pela Lei 10.352/2001), a novel ordem jurídica processual determina, se o processo estiver em condições de imediato julgamento, que o tribunal, desde logo, julgue o mérito (causa madura).

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

114) CPC, ART. 1.013, § 3º, III C/C323 E 505, I. CONTRATO DE TRABALHO VIGENTE. PRESTAÇÕES DE TRATO CONTINUADO. AUSÊNCIA DE CONDENAÇÃO NA ORIGEM. APRECIÇÃO PELO TRIBUNAL. COMPATIBILIDADE COM O PROCESSO LABORAL. Em demanda que envolve prestações de trato sucessivo (parcelas vincendas), enquanto vigente a relação objeto da lide, a condenação deve abranger as vencidas até o ajuizamento da ação e as que vencerem durante o processo, competindo ao juízo recursal analisar as prestações vincendas, quando impugnado o pedido principal no apelo (CPC, art. 1.013, caput, in fine), pela ampliação das hipóteses de causa madura (CPC, art. 1.013, § 3º, III). As parcelas vincendas reputar-se-ão incluídas no pedido principal, mesmo quando não expressamente deduzidas (pedido implícito), justamente para evitar a repetição de idêntica ação entre os contendores, a cada inadimplemento, enquanto inalterada a realidade fática relativa à causa (CPC, arts. 323 e 505, I).

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

115) CPC, ART. 927. PRECEDENTES. SÚMULAS DO STF E TST ANTERIORES AO NPCP. INAPLICABILIDADE DO CARÁTER OBRIGATÓRIO. As Súmulas do Supremo Tribunal Federal e do Tribunal Superior do Trabalho anteriores ao início de vigência do Novo CPC não se inserem dentro do conceito de precedentes estabelecido pelo art. 927 do CPC.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

116) RECLAMAÇÃO. JUSTIÇA DO TRABALHO. DEVER DE AUTORREFERÊNCIA. RESPEITO AOS PRECEDENTES. CABIMENTO TRT, AINDA QUE CAUSA ESTEJA NO TST. DEVER DE COERÊNCIA. A reclamação é cabível na Justiça do Trabalho e se apresenta como importante instrumento de proteção da isonomia e dos deveres de coerência e estabilidade, pois é expressão do dever de autorreferência em que os Tribunais devem respeitar os seus próprios precedentes.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

117) DEVER DE UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA. TRT'S. DEVERES DE UNIDADE, COERÊNCIA, ESTABILIDADE, AUTORREFERÊNCIA E INTEGRIDADE. SÚMULAS E/OU TESES JURÍDICAS PREVALECENTES. TÉCNICAS DE DISTINÇÃO E SUPERAÇÃO DOS PRECEDENTES. A Lei n. 13.015/2014 alterou a CLT e impôs a uniformização de jurisprudência nos tribunais trabalhistas (IUJ), buscando-se sempre os deveres de unidade, coerência, estabilidade, autorreferência às próprias decisões e, primordialmente, integridade. O procedimento do IUJ resultará na edição de Súmulas ou Teses Jurídicas Prevalentes e também em adotar, quando necessárias, técnicas de distinção e superação dos precedentes, para se adequar à interpretação contemporânea do ordenamento jurídico (CLT, art. 896 e CPC, art. 926). ***(revogado no IV FNPT-Brasília/DF – revogação dos §§ 3º e 4º do art. 896 da CLT que previam o IUJ)***

Resultado: aprovado por unanimidade.

118) CPC, ARTS. 179, 947, 976, §2º, 982, III, 984, II, "A". INCIDENTE DE ASSUNÇÃO DE COMPETÊNCIA (IAC). MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. INTERVENÇÃO OBRIGATÓRIA. FISCAL DA ORDEM JURÍDICA. O Ministério Público do Trabalho será notificado nos Incidentes de Assunção de Competência, intervindo como fiscal da ordem jurídica e, inclusive, assumindo a titularidade, caso seja necessário (CPC, arts. 179, 947, 976, §2º, 982, III, 984, II, "a").

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

119) CPC, ARTS. 932, PARÁGRAFO ÚNICO C/C §§ 2º E 4º DO ART. 1.007. PARTE QUE EXPRESSAMENTE DECLARA O NÃO RECOLHIMENTO DO DEPÓSITO RECURSAL E CUSTAS. DESNECESSIDADE DE INTIMAÇÃO PARA SANAR O VÍCIO. Não se aplica a regra do art. 932, parágrafo único e §§ 2º e 4º do art. 1.007, ambos do CPC, à parte que, em seu recurso, declara expressamente que não recolherá custas e depósito recursal, não cabendo, pois, a intimação

para sanar tal vício.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

7º Grupo: Execução Trabalhista

Relatores: Roberta Ferme Sivolella, Marcio Amaral, Nuredin Ahmad Allan, Ana Carolina Paes Leme e Marcus Barberino.

120) CPC, ART. 517. CLT, ART. 878. PROTESTO EXTRAJUDICIAL DE TÍTULO EXECUTIVO JUDICIAL. ART. 517 DO CPC. COMPATIBILIDADE COM O PROCESSO DO TRABALHO. PRINCÍPIO DO INTERESSE. ART. 878 DA CLT. O art. 517 do CPC é aplicável ao processo do trabalho, porque lacunosa a CLT, além da sintonia da disposição normativa com os princípios que o formatam, podendo o protesto extrajudicial ser determinado de ofício, nos termos do art. 878 da CLT.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

121) CLT, ART. 765. CPC, ART. 792, IV. DEVER DE COOPERAÇÃO NA EXECUÇÃO. OBRIGAÇÃO DE NOTIFICAÇÃO DA EXISTÊNCIA DE AÇÃO JUDICIAL. FRAUDE À EXECUÇÃO. Em busca da máxima cooperação e da boa fé objetiva dos litigantes diretos e indiretos, pode o magistrado, de ofício ou a pedido das partes, emitir ordem mandamental com base no art. 765 da CLT, para prevenir ato ilícito na execução e exigir dos sócios das reclamadas que sempre informem ao comprador a existência da ação judicial contra sua empresa e declarem se a alienação poderá reduzi-lo à insolvência.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

122) CLT, ART. 899; CPC, ART. 805 e 835. DEVER DE COOPERAÇÃO NA EXECUÇÃO. OBRIGAÇÃO DE INDICAÇÃO DE BEM DO MESMO NÍVEL DE PROTEÇÃO AO CREDOR. O estado de sujeição do devedor ao credor, à sociedade e ao Poder Judiciário impõe ao executado que indique meio mais eficaz e menos gravoso a sua posição jurídica, sempre respeitando, em ordem de prejudicialidade, o art. 835 do CPC.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

123) CLT, ARTS. 765 E 832. CPC, ARTS. 536 E 537. FIXAÇÃO DE MEIOS ADEQUADOS AO CUMPRIMENTO DA SENTENÇA E *CONTEMPT OF COURT*. Contemporaneamente, os arts. 765 e 832 da CLT correspondem ao poder geral de cautela dos magistrados para impor meios indiretos e conducentes ao cumprimento da sentença, sendo os arts. 536 e 537 do CPC exemplos não exaurientes de imposição de meios indiretos de execução e satisfação do título, perfeitamente compatíveis com o processo do trabalho.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

124) CPC, ARTS. 139, IV, E 536. AMPLIAÇÃO DOS PODERES CONFERIDOS AO JUIZ DO TRABALHO NA EXECUÇÃO. PRESTAÇÕES PECUNIÁRIAS. MEDIDAS COERCITIVAS. APLICAÇÃO AO PROCESSO DO TRABALHO. A ampliação dos poderes conferidos ao Juiz do Trabalho na execução, inclusive quanto à imposição de medidas coercitivas para assegurar o cumprimento de obrigação de pagar, aplica-se ao processo do trabalho. A racionalidade da execução das obrigações de fazer, não fazer e dar coisa certa estendeu-se à obrigação de pagar, sendo que a coercitividade deve ser a mesma. Assim, tornou-se possível, inclusive, a imposição de astreintes para forçar o cumprimento de decisão, cujo objeto corresponde à prestação pecuniária (CPC, arts. 139, IV, e 536).

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

125) CPC, ART. 139, INCISO IV, E ART. 536. AMPLIAÇÃO DOS PODERES CONFERIDOS AO JUIZ DO TRABALHO NA EXECUÇÃO. OBRIGAÇÃO DE PAGAR. MEDIDAS NECESSÁRIAS À SATISFAÇÃO DO EXEQUENTE. APLICAÇÃO AO PROCESSO DO TRABALHO. A ampliação dos poderes conferidos ao Juiz do Trabalho na execução, inclusive quanto à imposição de medidas necessárias à satisfação do crédito exequente, plenamente aplicável ao processo do trabalho, faculta ao julgador definir meios efetivos de coerção, desde que respeitados os direitos e garantias previstos na Constituição de 1988 (art. 536 c/c art. 139, IV do CPC; art. 5º da CF/1988). Neste sentido, a inserção do nome do devedor nos cadastros de restrição de crédito, a proibição de participar de licitações e de contrair empréstimos públicos são medidas coercitivas para satisfação do crédito trabalhista, que compõem rol aberto de possibilidades de ampla utilização pelo Juiz do Trabalho.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

126) CPC, ART. 843. CONCEITO DE PARTE ALHEIA E EQUIVALENTE MONETÁRIO. A penhora de bens indivisíveis somente assegura o direito ao equivalente monetário na alienação, ao quinhão ou a quota-parte, quando se demonstra a inexistência de prática de ato societário e a participação na aquisição com renda própria e alheia à atividade econômica do executado, sendo aplicável o art. 843 do CPC a qualquer forma de copropriedade.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

127) CPC, ART. 678. CLT, ART. 888. INEXISTÊNCIA DE EFEITO SUSPENSIVO INTRÍNSECO AOS EMBARGOS DE TERCEIROS. A eficácia e autoridade próprias da coisa julgada coloca o exequente em posição proeminente, e somente a demonstração cabal da propriedade ou da posse e da condição de terceiro frente à execução permite a suspensão dos atos executivos, inclusive os alienatórios, como dimana da redação do art. 678 do CPC vigente.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

128) CPC, ART. 840, II. CLT, ART. 883. NOMEAÇÃO DE DEPOSITÁRIO JUDICIAL QUANDO DA

PENHORA DE BEM IMÓVEL. A manutenção do devedor na condição de depositário judicial constitui evidente conflito de interesses e risco para a satisfatividade da execução, podendo o juízo nomear depositário judicial que cuide da conservação e exibição dos imóveis aos potenciais arrematantes ou adquirentes, determinando a desocupação do imóvel pelo devedor, como preconiza o art. 840, inciso II, do CPC.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

- 129) CLT, ART. 899; CPC, ARTS. 700 E 702, § 6º. AÇÃO MONITÓRIA TRABALHISTA. POSSIBILIDADE. O art. 700 do CPC, que trata da ação monitória, aplica-se ao processo do trabalho, observado o procedimento especial ali previsto e, convertido o título apresentado em título executivo, o procedimento de cumprimento da sentença próprio da CLT (art. 880 e seguintes).

Resultado: aprovado por maioria qualificada. **(Enunciado que supera o de n. 73 do IFNPT de Curitiba/PR)**

- 130) CPC, ARTS. 674 A 681. EMBARGOS DE TERCEIRO. EXISTÊNCIA DE FRAUDE CONTRA CREDITORES. POSSIBILIDADE DE DECLARAÇÃO INCIDENTAL DE NULIDADE DO ATO FRAUDULENTO. ART. 9º DA CLT. DESNECESSIDADE DE AJUIZAMENTO DE AÇÃO PAULIANA PERANTE A JUSTIÇA COMUM. Com esteio no art. 9º da CLT e com base nos princípios da instrumentalidade, concentração e simplicidade, é plenamente cabível a declaração incidental de fraude contra credores no processo do trabalho pelo julgador que analisa os embargos de terceiro e constata a existência de conluio fraudatário entre devedor e embargante.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

- 131) CPC, ART. 828, § 4º. CLT, ARTS. 878 E 889. CTN, ART. 185. INCOMPATIBILIDADE DA PREVISÃO DO § 4º DO ART. 828 DO CPC AOS PRINCÍPIOS DO PROCESSO DO TRABALHO. O art. 828, § 4º, do CPC, não é aplicável ao processo do trabalho. A uma, por alocar a responsabilidade na emissão e apresentações de certidões ao exequente, enquanto a praxe trabalhista, baseada na celeridade e efetividade da satisfação do crédito exequendo, já disponibiliza uma série de ferramentas ao Juiz, para que, à exegese do art. 878 da CLT, os órgãos competentes tenham ciência das restrições impostas pela execução. E, a duas, porque tal previsão do CPC não considera a notificação válida do executado como marco inicial à consubstanciação da fraude à execução, na forma do regime especial previsto no art. 185 do CTN, mais compatível com os princípios basilares do processo do trabalho.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

- 132) CPC, ART. 835, VII E 826. PENHORA DE SEMOVENTES. AUSÊNCIA DE ALCANCE QUANTO A ANIMAIS DE ESTIMAÇÃO. A expressa previsão de penhora de semoventes inscrita no inciso VII do art. 835 do CPC alcança apenas os animais submetidos à exploração econômica, não englobando os animais de estimação sem proveito econômico, sob pena de ofensa à dimensão

objetiva dos direitos fundamentais e configuração de maus tratos aos animais por retirada de seu “*habitat*”.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

133) CPC, ART. 840, § 1º. DEPÓSITO DE BENS MÓVEIS E IMÓVEIS. PREFERÊNCIA DO EXEQUENTE EM RELAÇÃO AO EXECUTADO. Na ausência de depositário judicial, o exequente tem preferência em relação ao executado para investidura de depositário de bens móveis e imóveis, na conformidade do art. 840, § 1º, do CPC, compatível com o processo do trabalho, por ser meio de coerção indireta na busca da efetividade processual.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

134) CPC, ART. 161, PARÁGRAFO ÚNICO. DEPOSITÁRIO INFIEL. VEDAÇÃO RESTRITA À PRISÃO CIVIL. POSSIBILIDADE DE CONFIGURAÇÃO DE TIPO PENAL. CRIME DE APROPRIAÇÃO INDÉBITA OU PECULATO. NECESSIDADE DE COMUNICAÇÃO AO ÓRGÃO COMPETENTE. A proteção supralegal conferida ao depositário infiel não alcança sua responsabilidade criminal, sendo vedada apenas a prisão civil, podendo o magistrado oficial o órgão policial e/ou o Ministério Público para aferição de cometimento de tipo penal.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

135) CPC, ART. 515, § 5º. EXECUÇÃO DE TÍTULO JUDICIAL EM FACE DO FIADOR, DO COBRIGADO OU DO CORRESPONSÁVEL. DESNECESSÁRIA A PARTICIPAÇÃO DESTES NA FASE DE CONHECIMENTO. INCOMPATIBILIDADE DO ART. 513, § 5º, DO CPC, COM AS NORMAS DE DIREITO E PROCESSO DO TRABALHO. Desnecessária é a participação do fiador, do coobrigado ou do corresponsável, na fase de conhecimento, para que se possa promover a execução de título judicial em desfavor destes, considerando que, no processo do trabalho, a Lei n. 6.830/1980 constitui a primeira fonte subsidiária do direito processual do trabalho, no que tange à execução, e dita lei não ressalva a necessidade de que tais sujeitos constem no título executivo (Lei n. 6.830/1980, art. 4º).

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

Moções de Apoio

SEMANA NACIONAL DE EXECUÇÃO TRABALHISTA. MOÇÃO DE APOIO. O II Fórum Nacional de Processo do Trabalho (FNTP), composto por magistrados de 1º e 2º graus, membros do MPT, advogados, servidores públicos, professores e estudantes de Direito, reconhece a importância institucional da semana nacional de execução trabalhista e apoia a realização de audiências e atos judiciais de afirmação da força do Poder Judiciário Trabalhista em todo o Brasil, notadamente Minas Gerais, local de realização do II FNPT.

A plenária posicionou-se ao final contra a aprovação: da PEC 241/2016 (congelamento dos gastos públicos por 20 anos com a possível e progressiva inviabilização da efetivação dos serviços públicos); do PLP 257/2015 (substituição dos servidores públicos por trabalhadores terceirizados, prejudicando a qualidade dos serviços públicos, contribuindo para sua privatização); do PLS 30/2015 (terceirização e quarteirização para todos os tipos de atividades, incluindo empresas individuais - pejetização).

III- FNPT - Fórum Nacional de Processo do Trabalho – (Gramado/RS, dias 16 e 17-6-2017)

Comissão Científica

Antonio Umberto de Souza Júnior, Ariel Stopassola, Ben-Hur Silveira Clauss, Denis Rodrigues Einloft, Gisele Santos Fernandes Góes, Luciane Toss, Lorena de Mello Rezende Colnago, Miriam Klahold, Ney Maranhão, Nuredin Ahmad Allan, Marcus Menezes Barberino Mendes, Sheila Stolz, Silvia Maria Maia Xavier, Roberto Wanderley Braga, Roger Ballejo Villarinho e Reinaldo Branco de Moraes.

Consultoria Científica

Rodolfo Pamplona Filho.

1º Grupo: Princípios e Teoria do Diálogo das Fontes

Relatores: Ariel Stopassola (advogado), Ben-Hur Silveira Clauss (juiz do trabalho e professor), Fernanda Antunes Marques Junqueira (juíza do trabalho) e Renata Martins da Rosa (professora).

136) Enunciado propedêutico – Homenagem ao Professor Wagner D. Giglio. “Objetam alguns que o Direito Processual não poderia tutelar uma das partes, sob pena de comprometer a própria ideia de justiça, posto que o favorecimento afetaria a isenção de ânimo do julgador. Não lhes assiste razão, pois justo é tratar desigualmente os desiguais, na mesma proporção em que se desigalam, e o favorecimento é qualidade da lei e não defeito do juiz, que deve aplicá-la com objetividade, sem permitir que suas tendências pessoais influenciem seu comportamento. Em suma: o trabalhador é protegido pela lei, e não pelo juiz.” (Wagner D. Giglio. Direito Processual do Trabalho, 15 ed. São Paulo: Saraiva, 2005. p. 85).

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

137) A Teoria do Diálogo das Fontes é fundamento para a aplicação da medida legal de indisponibilidade de bens, prevista no art. 185-A do Código Tributário Nacional, ao Processo do Trabalho.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

138) CPC, ARTS. 338 e 339. PRINCÍPIO DA COMPLEMENTARIDADE (AMPLIAÇÃO) OU ALTERABILIDADE (CORREÇÃO) DO POLO PASSIVO APÓS A CONTESTAÇÃO. A novidade processual civil autorizadora da substituição do demandado ou inclusão de terceiros no polo passivo, após a defesa, em nítida mudança de comportamento com o modelo anterior (CPC/1973, art. 264, *caput*), está em sintonia com os princípios fundantes do processo laboral, além dos da primazia da integral decisão de mérito (CPC, art. 4º), da cooperação (CPC, art. 6º) e da eficiência (CPC, art. 8º), frente ao máximo aproveitamento dos atos processuais na busca do que realmente interessa à solução da causa (tema de fundo).

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

139) Tanto a aplicação subsidiária quanto a aplicação supletiva do CPC ao Direito Processual do Trabalho (CPC, art. 15) submetem-se ao critério normativo da compatibilidade previsto nos arts. 769 e 889 da CLT.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

140) ENUNCIADO Nº 111 DO FNPT. LEGITIMADOS À INSTAURAÇÃO DE IUJ (INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA – CLT, ART. 896, § 3º). COMPLEMENTARIDADE DAS DISPOSIÇÕES DO IRDR (INCIDENTE DE RESOLUÇÃO DE DEMANDAS REPETITIVAS - CPC, ART. 977, I a III). Os legitimados para instaurar o incidente de uniformização de jurisprudência são os indicados na CLT e também o julgador da instância originária, em razão da complementaridade ao IUJ das disposições do CPC relativas ao IRDR. ***(revogado no IV FNPT-Brasília/DF por incompatível com a revogação dos §§ 3º e 4º do art. 896 da CLT que tratavam do IUJ)***

Resultado: aprovado por unanimidade.

2º Grupo: Tutela Coletiva

Relatores: Carlos Wagner Araújo Nery (professor), Gisele Santos Fernandes Góes (procuradora do trabalho), Luciane Toss (advogada) e Valdete Souto Severo (juíza do trabalho).

141) A supressão proposta para a parte final do parágrafo único (“*naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste*”) e a inclusão do parágrafo terceiro no art. 8º da CLT pelo PLC 38/2017 são inconstitucionais (artigos 1º, 7º, 173 da CF) e incompatíveis com os princípios fundamentais do direito do trabalho, da proteção e da vedação ao retrocesso social.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

142) O texto sugerido pelo PLC 38/2017 aos arts. 652, “f”, e 855-B da CLT é contrário ao princípio da proteção e à própria razão de ser da Justiça do Trabalho, ao estimular o afastamento da jurisdição. Constitui, ainda, estímulo à realização de acordos fora dos parâmetros determinados

pelos artigos 100 da CF, 1.707 do CC e 9º da CLT.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

- 143) O processo do trabalho é incompatível com a noção de sucumbência recíproca, que inibe as formulações dos reclamantes. A proposta contida no PLC 38/2017, nesse aspecto, é inconstitucional, desfigura o processo do trabalho, inclui em suas regras algo que lhe é avesso, autorizando, inclusive, compensação com o crédito alimentar obtido no processo, o que ofende a intangibilidade de salário e seu caráter alimentar, via de regra auferidos em demanda trabalhista. É o fim da assistência ao trabalhador. É a adoção da lógica civil, na qual se presume igualdade entre as partes e, portanto, não pode ser aceita no âmbito do processo do trabalho.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

- 144) A literalidade do art. 39 da lei 8.177/1991 não indica a TR como fator de correção monetária, mas sim como de juros de mora. Não há outra razão para correção monetária que não a reposição efetiva das perdas sofridas pelo trabalhador. Deve ser aplicado o IPCA- E como critério para a atualização dos créditos trabalhistas.

Resultado: aprovado por maioria qualificada

- 145) O depósito recursal é medida que atende à efetividade do processo, não se confunde com custos processuais e, portanto, em nada diz com o benefício da assistência judiciária gratuita. Sua mitigação ou mesmo supressão, como autoriza a proposta de redação do PLC 38/2017, constitui desnaturação do processo do trabalho, com vistas à legitimação do discurso de extinção da Justiça do Trabalho e, portanto, deve ser rechaçada.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

- 146) ARTIGOS 3º E 13 DA LEI 7.347/1985 E ARTIGO 832 DA CLT. Nas ações coletivas a reparação dos bens públicos lesados deve ter como escopo a recuperação do local da lesão e permitir a visibilidade da reparação pela comunidade, dotando-a de equipamentos de uso comum ou especial que viabilize o desenvolvimento local, em regime de cooperação com o Ministério Público.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

- 147) ACESSO À JUSTIÇA E PODER GERAL DE CAUTELA DA JURISDIÇÃO. ARTIGO 765 DA CLT, ARTIGOS 8º E 139 DO CPC. Na reparação aos bens públicos lesados e na sanção por dano moral coletivo a destinação de recursos ao Fundo de Amparo do Trabalhador constitui meio inadequado e ineficaz de reconstituição dos bens lesados e de visibilidade do caráter pedagógico da sanção por dano moral coletivo, devendo os Tribunais Regionais do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho destinar as reparações aos bens públicos das localidades

atingidas, a equipamentos públicos de educação e saúde, ou a instituições da sociedade civil que desenvolvam atividades com pertinência temática ao objeto da tutela coletiva.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

148) RESPONSABILIDADE AMBIENTAL TRABALHISTA. Por força do disposto nos artigos 769 da CLT e 15 do CPC, a tutela coletiva vocacionada à proteção do meio ambiente de trabalho deve seguir os preceitos de responsabilidade objetiva e dosimetria da sanção da Lei 6.938/1981, inclusive para estabelecer a intensidade do relacionamento econômico, jurídico e organizacional dos integrantes de uma cadeia de valor.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

149) CLT, ART. 896-C, § 4º. Na escolha dos casos paradigmas, devem ser preferidas, como representativas da controvérsia, demandas coletivas às individuais, observados os requisitos do art. 896-C da CLT.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

150) ARTIGOS 297, 520 E 537 DO CPC; ART. 12, § 2º, LEI 7.347/1985. Pode incidir o cumprimento provisório da decisão judicial proferida no processo trabalhista coletivo, quanto à fixação de multa de natureza coercitiva.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

151) CPC, ARTS. 8º E 11. As ações coletivas trabalhistas devem ser objeto, tanto no ajuizamento quanto no julgamento, da mais ampla divulgação e publicidade, com a finalidade de acesso das coletividades envolvidas.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

152) ARTIGOS 333 E 139, X, DO CPC. A técnica processual da conversão da ação individual em coletiva foi vetada no CPC, contudo no processo coletivo trabalhista se aplica o dever do juízo, diante de demandas individuais repetitivas ou também denominados de litigantes em massa, de oficiar ao rol de legitimados ativos estabelecidos na ação civil pública, em especial ao Ministério Público do Trabalho e sindicato profissional, para que promova a ação coletiva respectiva.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

153) ARTIGOS 138 E 15 DO CPC. O processo coletivo no âmbito trabalhista deve adotar, como regra, sempre que possível, o caminho de abertura e pluralidade, empregando a intervenção do *amicus curiae*, na forma do art. 138 do CPC, bem como audiências públicas ou outros meios, para a ampla participação da coletividade envolvida, não ficando restrito à atuação dos legitimados ativos.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

- 154) CLT, ART. 765. CPC, ARTS. 15 e 139, IV. No exercício da tutela coletiva, o magistrado deve empregar quaisquer medidas indutivas, coercitivas, mandamentais ou sub-rogatórias necessárias para o adimplemento da ordem judicial, e não apenas a fixação de multa (*astreintes*).

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

- 155) CPC, ART. 372. TUTELA COLETIVA E PROVA EMPRESTADA. A tutela coletiva, na seara trabalhista, pode valer-se do instituto da prova emprestada, desde que respeitada a norma processual fundamental do contraditório (CPC, art. 9º).

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

- 156) AÇÃO COLETIVA. SINDICATO. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL PLENA. LIQUIDAÇÃO E EXECUÇÃO. ART. 8º, III, DA CRFB/88; ARTS. 81, 82, 97 e 98 DO CDC. Os sindicatos possuem ampla e irrestrita legitimidade para também promoverem a liquidação e a execução decorrentes das ações coletivas por eles propostas. Inexiste dispositivo legal no ordenamento jurídico brasileiro que retire a legitimidade ativa da entidade sindical, mediante necessidade de apresentação de procuração individualizada, por substituído, por ocasião do início da liquidação ou da execução. Aplicação dos artigos 97 e 98 do CDC.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

- 157) É cabível o regramento da ação monitória (art. 700 e seguintes do CPC) às ações civis públicas que tiverem por base autos de infração lavrados por autoridade administrativa competente, bem como com base em decisões judiciais transitadas em julgado proferidas em dissídios individuais.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

3º Grupo: Execução

Relatores: Francílio Bibio Trindade de Carvalho (professor), Marcio Lima do Amaral (juiz do trabalho e professor), Marcus Menezes Barberino Mendes (juiz do trabalho e professor) e Nuredin Ahmad Allan (advogado).

- 158) EXECUÇÃO INDIRETA. SANÇÕES RESTRITIVAS. PRINCÍPIO DA SUPREMACIA DO CRÉDITO TRABALHISTA. ARTIGO 186 DO CÓDIGO TRIBUTÁRIO NACIONAL. Sendo o crédito trabalhista prioritário em relação aos demais créditos exigíveis do mesmo devedor, as normas restritivas de direitos não podem ser menos rigorosas aos devedores trabalhistas que aos demais devedores.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

- 159) NCPC, ARTS 139, IV, E 536. DIVULGAÇÃO DE LISTA DE DEVEDORES TRABALHISTAS NAS REDES SOCIAIS. As informações acerca da execução trabalhista são públicas e comportam divulgação em meio hábil a atingir o seu desiderato maior: compelir o devedor a satisfazer o crédito trabalhista, não podendo ser considerado meio de cobrança vexatória, uma vez que se trata de simples ato de divulgação do cadastro de devedores trabalhistas.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

- 160) CLT, ART. 765. NCPC, ARTS. 139, IV, E 536. AMPLIAÇÃO DOS PODERES CONFERIDOS AO JUIZ DO TRABALHO NA EXECUÇÃO. OBRIGAÇÃO DE PAGAR. MEDIDAS NECESSÁRIAS À SATISFAÇÃO DO EXEQUENTE. APLICAÇÃO AO PROCESSO DO TRABALHO. A ampliação dos poderes conferidos ao Juiz do Trabalho na execução, inclusive quanto à imposição de medidas necessárias à satisfação do exequente, plenamente aplicável ao processo do trabalho, impõe ao julgador definir meios efetivos de coerção, desde que respeitados os direitos e garantias previstos na Constituição de 1988 (arts. 536 c/c 139, IV, do NCPC; artigo 5º da CRFB/88). Neste sentido, a inserção do nome do devedor nos cadastros de restrição de crédito, a proibição de participar de licitações e de contrair empréstimos públicos, através de ofício ao BNDES são medidas coercitivas para satisfação do crédito trabalhista, que compõem rol aberto de possibilidade de ampla utilização pelo Juiz do Trabalho.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

- 161) A execução de ofício é elemento essencial ao processo do trabalho, que se orienta pela efetividade na busca dos créditos alimentares. Nesse sentido, a proposta do PLC 38/2017, de determinar que os atos de execução dependam de manifestação das partes, atenta contra a própria razão de existência de um procedimento próprio na Justiça do Trabalho, devendo ser reputada inconstitucional caso aprovada. **(declarado superado pela transformação do PLC 38/2017 na Lei 13.467/17, no IV FNPT-Brasília/DF)**

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

- 162) CF, ART. 114; CLT, ART 877; LEI 6.015/73, ART. 197. As discussões acerca da legalidade da averbação de atos de constrição ou registro de propriedade decorrente de execução trabalhista são de competência do Juízo Trabalhista e não do Juiz Corregedor dos Cartórios, visto que este exerce atividade administrativa, que não se sobrepõe à atividade jurisdicional do magistrado trabalhista.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

- 163) CPC, ART. 332. IMPROCEDÊNCIA LIMINAR. EMBARGOS DE TERCEIRO. CABIMENTO. A ação de embargos de terceiro admite o julgamento de improcedência liminar previsto no art. 332

do CPC.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

164) O crédito trabalhista de natureza jurídica remuneratória preenche o suporte fático correspondente ao “crédito de natureza alimentar, independentemente de sua origem”, previsto no art. 521, I, do CPC para efeito de dispensa de caução na execução provisória (“Art. 521. A caução prevista no inciso IV do art. 520 poderá ser dispensada nos casos em que: I – o crédito for de natureza alimentar, independentemente de sua origem;”).

Resultado: aprovado por unanimidade.

165) O crédito trabalhista, inclusive de alimentos indenizativos da responsabilidade civil, preenche o suporte fático correspondente à “prestação alimentícia, independentemente de sua origem”, previsto no art. 833, § 2º, do CPC, para o efeito de admitir-se a penhora de salário e de quantia depositada em caderneta de poupança (“Art. 833. São impenhoráveis: IV – os vencimentos, os subsídios, os soldos, os salários...; X – a quantia depositada em caderneta de poupança, até o limite de 40 (quarenta) salários mínimos. § 2º – O disposto nos incisos IV e X do caput não se aplica à hipótese de penhora para pagamento de prestação alimentícia, independentemente de sua origem...”).

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

166) Diante da frustração das medidas típicas executivas, a apreensão de passaporte é medida eficaz e autorizada pelos artigos 765 da CLT e 139, IV, do CPC, desde que o documento não constitua instrumento indispensável para o exercício das atividades profissionais do executado.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

167) Por aplicação supletiva do art. 523 do CPC/2015 e como autoriza o art. 765 da CLT, cabe a intimação do executado, por meio de seu advogado, para pagar ou garantir a execução no prazo fixado pelo juiz.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

168) CLT, ART. 889; CTN, ART. 185. NCPC, ART. 792, V; CPC/1973, ART. 593, III. FRAUDE À EXECUÇÃO. REGIME DO ART. 185 DO CTN. TERMO INICIAL DA FRAUDE À EXECUÇÃO TRABALHISTA. O marco inicial da fraude à execução trabalhista é o protocolo da petição inicial - fase de conhecimento, segundo a inteligência do CPC/1973, art. 263, e do NCPC, art. 312 -, até pela inexistência da constituição do crédito trabalhista em fase anterior à judicial, como ocorre com o crédito tributário (CTN, art. 185). Entendimento que visa, de um lado, à necessária coerência do conjunto de normas reguladoras do mesmo instituto processual (fraude à execução) a credores com preferência especial (fiscal e trabalhista) e, por outro, a dar efetividade ao cumprimento da sentença trabalhista. **(Enunciado que supera o de n. 74 do**

I FNPT de Curitiba/PR apenas em relação ao marco inicial da fraude à execução trabalhista)

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

- 169) EXCEÇÃO DE INCOMPETÊNCIA EM RAZÃO DO LUGAR. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NO EXTERIOR. INEXISTÊNCIA DE INDICAÇÃO EM EXCEÇÃO DE INCOMPETÊNCIA DE QUAISQUER DAS HIPÓTESES DO ART. 651 DA CLT. INAPLICABILIDADE DO CPC. COMPETÊNCIA RELATIVA. PRORROGAÇÃO DA COMPETÊNCIA POR ELEIÇÃO DE FORO PELO AUTOR DA AÇÃO. Em ação que discute aplicação da legislação brasileira, decorrente de alegado vínculo mantido em razão de trabalho prestado no exterior por trabalhador contratado no território nacional, caso apresentada exceção de incompetência, sem que haja indicação de quaisquer das hipóteses do art. 651 da CLT, com negativa de prestação de serviços em território nacional, o foro competente para apreciar a lide será aquele eleito pela parte autora que lhe proporcione pleno acesso à justiça.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

4º Grupo: Tutela Provisória

Relatores: Camila Tesser Wilhelms (juíza do trabalho), Denis Rodrigues Einloft (advogado), Ney Maranhão (juiz do trabalho e professor) e Roberto Wanderley Braga (juiz do trabalho e professor).

- 170) TUTELA PROVISÓRIA. TUTELA ANTECIPADA ANTECEDENTE. ESTABILIZAÇÃO DA DEMANDA. ADAPTAÇÃO AO PROCESSO DO TRABALHO. ARTIGO 304 DO CPC. ARTIGOS 795 E 893, § 1º, DA CLT. Não sendo possível recorrer contra decisões interlocutórias de imediato, na Justiça do Trabalho, e considerando que a estabilização da demanda em que seja concedida tutela antecipada antecedente não exige o provimento, mas a mera interposição de agravo de instrumento, a parte reclamada poderá evitar a estabilização mediante simples registro de protesto na primeira oportunidade que lhe caiba falar nos autos.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

- 171) SUSPENSÃO DO PROCESSO. ART. 313, IX E X e §§ 6º e 7º DO CPC. APLICAÇÃO AO PROCESSO DO TRABALHO. Suspende-se o processo por trinta dias pelo parto ou pela concessão de adoção, quando a advogada responsável pelo processo for a única patrona da causa, bem como, por oito dias, quando o advogado responsável pelo processo constituir o único patrono da causa e tornar-se pai.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

- 172) Na hipótese de julgamento de dissídio individual no qual figure como parte empregados hipervulneráveis (idosos, crianças e adolescentes, submetidos a condições análogas à de

escravo, trabalhador com deficiência, índio em vias de integração e o não integrado (isolado), trabalhador arregimentado de um local a outro do território, mulher em situação de violência doméstica e familiar), admite-se, excepcionalmente, a fixação da competência territorial pelo foro do local do domicílio deles (art. 5º, XXXV, da Constituição Federal).

Resultado: aprovado por unanimidade.

5º Grupo: Audiências e Provas

Relatores: Adriane Silveira (advogada), Roger Ballejo Villarinho (procurador do trabalho), Rodrigo Trindade de Souza (juiz do trabalho) e Adriano Santos Wilhelms (professor).

173) ÔNUS DA PROVA. DISTRIBUIÇÃO DINÂMICA. REGRA DE INSTRUÇÃO. ARTIGO 373, § 1º, DO CPC. RESPONSABILIDADE CIVIL SUBJETIVA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA TOMADORA DE SERVIÇOS NA TERCEIRIZAÇÃO. A afirmação da impossibilidade de responsabilização automática da Administração Pública, nos casos em que promova a terceirização de serviços, conduz à exigência de prova de culpa da tomadora no controle e fiscalização da empresa contratada. Pela evidente maior aptidão da tomadora na obtenção das provas de sua diligência na execução do contrato de prestação de serviços, é lícito imputar-lhe, previamente, antes do início da instrução processual, o ônus da respectiva prova, cabendo ao julgador examinar as provas produzidas ou considerar a inércia probatória, conforme o caso.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

174) A competência territorial prevista no art. 651 da CLT pode ser abrandada quando o trabalhador comprovar a inviabilidade de deslocamento até o local de prestação dos serviços, em razão da efetividade do princípio constitucional do amplo acesso à justiça e do princípio de proteção do hipossuficiente, reconhecendo-se a competência do local da residência do trabalhador.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

175) RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO PELA INSTÂNCIA RECURSAL. TEORIA DA CAUSA MADURA. APLICAÇÃO. Provido o recurso ordinário da parte reclamante e reconhecido o vínculo de emprego na instância recursal, deve o Colegiado aplicar a Teoria da Causa Madura (art. 1013, § 3º, III, do CPC) e imediatamente julgar todos os pedidos decorrentes do reconhecimento do vínculo de emprego.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

176) PARTE PESSOA NATURAL RESIDENTE NO EXTERIOR. AUSÊNCIA JUSTIFICADA AO ATO MEDIANTE INCIDÊNCIA DO ART. 843, § 2º, DA CLT. POSSIBILIDADE DE COLHEITA DO

DEPOIMENTO PESSOAL POR MEIO DE QUALQUER RECURSO TECNOLÓGICO. APLICAÇÃO DO ART. 385, § 3º, DO CPC C/C ART. 769 DA CLT E ART. 15 DO CPC. Quando a parte pessoa natural residir no exterior ao tempo da audiência de instrução, o depoimento poderá ser colhido por videoconferência, ou, inexistindo recurso habilitado em quaisquer das comarcas, poderá o juiz adotar o uso de outros recursos tecnológicos, tais como Skype, WhatsApp e Face Time.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

177) É cabível no processo do trabalho o julgamento antecipado do mérito (art. 355, I, do CPC), que deve ser oportunamente avaliado na abertura da audiência em relação à prescrição arguida a fim de já restringir a produção desnecessária de provas para a sempre desejável celeridade do procedimento.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

Moção

Os participantes do III Fórum Nacional de Processo do Trabalho (FNPT) manifestam sua adesão às manifestações de apoio aos juízes do trabalho Valdete Souto Severo, Jorge Luiz Souto Maior e Hugo Cavalcanti Melo Filho, inclusive por nota da Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho (ANAMATRA), pugnando pelo irrestrito respeito à liberdade de expressão dos referidos magistrados.

CARTA DO III FÓRUM NACIONAL DE PROCESSO DO TRABALHO

Os operadores do Direito Processual do Trabalho, reunidos no III Fórum Nacional de Processo do Trabalho, exortam toda a comunidade brasileira sobre a necessidade, notadamente em face do art. 15 do CPC/2015 e das propostas contidas no PLC 38/2017, de imperiosa revisão e atualização da teoria geral das fontes formais do Direito e do Processo do Trabalho, reforçando a noção de princípio da proteção do trabalhador como o princípio fundante, que justifica a existência de determinado ramo do Direito e impede a aplicação de regras estranhas que o mitiguem ou eliminem.

Destacam a vital importância da teoria do diálogo das fontes para a adequada hermenêutica e aplicação das regras e princípios ao processo contemporâneo.

Expressam, ainda, a sua indignação com o comprometimento do sistema do direito material e processual trabalhista, em função dos projetos de alteração legislativa em tramitação no Congresso Nacional.

Propugnam por uma visão atenta para a efetividade da relação jurídica processual, sem nunca descuidar do cuidado com as regras materiais de garantia de dignidade do trabalhador.

Gramado/RS, 17 de junho de 2017.

IV - FNPT - Fórum Nacional de Processo do Trabalho – (Brasília/DF, dias 16 a 18-11-2017)

Comissão Científica

Antonio Umberto de Souza Júnior, Ben-Hur Silveira Clauss, Lorena de Mello Rezende Colnago, Maíra Silva Marques da Fonseca e Reinaldo Branco de Moraes.

Comissão Organizadora

Antonio Umberto de Souza Júnior, Ben-Hur Silveira Clauss, Fabiano Coelho de Souza, Lorena de Mello Rezende Colnago, Maximiliano Pereira de Carvalho e Nuredin Ahmad Allan.

1º Grupo: Acesso à Justiça

Relatores: Alessandra Camarano, Camila Ferrari Santana e Rafael Lara Martins.

178) ART. 790-B DA CLT. LEI N.º 13.467/2017. ARTS. 5º, XXXV, E 8º, DA CF/88. ACESSO À JUSTIÇA. LEGITIMIDADE SINDICAL. O sindicato profissional é legítimo para propor ação coletiva em nome dos substituídos de um setor da empresa, por exemplo, ou de toda ela, para verificação de agentes nocivos à saúde. Com a reforma trabalhista a medida constitui economia processual e maior acessibilidade à Justiça, em especial quanto à nova regra de pagamento de custas, honorários sucumbenciais e periciais.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

179) ACESSO À JUSTIÇA. ART. 840, § 1º, DA CLT. ATRIBUIÇÃO DE VALOR DO PEDIDO. Quando a determinação do valor depender de documento ou ato da parte contrária ou, ainda, de prova pericial, é lícito ao autor formular pedido certo e determinado, porém sem indicação do valor deste ou com indicação por estimativa, por aplicação supletiva do inciso III do § 1º do artigo 324 do CPC.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

180) VALOR DO PEDIDO. LIMITAÇÃO. O valor atribuído ao pedido por força do artigo 840, § 1º, da CLT, por corresponder à sua expressão monetária aproximada, não representa o limite de eventual condenação. A sentença será liquidada nos termos do artigo 879 da CLT.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

181) SUCUMBÊNCIA RECÍPROCA. CUSTAS. INAPLICABILIDADE. Por falta de previsão legal, não se estende às custas o regime de sucumbência recíproca aplicável aos honorários advocatícios (CLT, art. 791-A, § 3º).

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

182) HONORÁRIOS PERICIAIS. ACESSO À JUSTIÇA. ART. 790-B DA LEI Nº 13.467/2017. Quando da ação resultarem verbas de caráter alimentar que não alterem a condição da parte de beneficiária da justiça gratuita, caso esta reste sucumbente no objeto da perícia, a União responderá pelo encargo, nos termos do § 4º do art. 790-B da CLT e do art. 5º, XXXV e LXXIV, da Constituição Federal.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

183) ART. 791-A DA CLT. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. INDENIZAÇÃO POR DANOS EXTRAPATRIMONIAIS. RECONHECIMENTO DO DANO COM A REDUÇÃO DA INDENIZAÇÃO PRETENDIDA. AUSÊNCIA DE SUCUMBÊNCIA RECÍPROCA. O reconhecimento do dano extrapatrimonial na Justiça do Trabalho com redução da gravidade atribuída ao dano pretendida ou redução do valor apontado na petição inicial não implica em sucumbência recíproca, não sendo devidos honorários sobre a quantia indeferida.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

184) HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. EXTINÇÃO DO PROCESSO SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO. INEXIGIBILIDADE. Não transpondo o legislador todas as disposições do CPC referentes aos honorários advocatícios de sucumbência para a CLT, em típica hipótese de silêncio eloquente, não será exigível do reclamante tal verba quando o processo seja arquivado ou extinto sem resolução do mérito por outra causa (CLT, art. 791-A; CPC, arts. 85, § 2º, e 90).

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

185) HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS DE SUCUMBÊNCIA. HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO JUDICIAL OU EXTRAJUDICIAL. Por não haver sucumbência nos acordos judiciais ou extrajudiciais (CLT, arts. 846 e 855-B), não são exigíveis os respectivos honorários, salvo se em sentido diverso convencionarem as partes e independentemente dos honorários contratuais.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

186) EXCEÇÃO DE INCOMPETÊNCIA TERRITORIAL. CANCELAMENTO DA AUDIÊNCIA DESIGNADA. NECESSIDADE DE DECISÃO JUDICIAL. ART. 800, § 1º, DA CLT. Não será automático o cancelamento da audiência designada caso o reclamado apresente, no prazo de cinco dias úteis, contados de sua notificação inicial, a exceção de incompetência territorial. A medida somente deve ser adotada pelo juiz quando o necessário tempo de tramitação da exceção comprometer a realização da audiência, podendo a data inicialmente designada ser aproveitada para realização do ato caso haja ciência da decisão acerca da exceção de incompetência com observância do prazo do art. 841, *caput*, da CLT.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

187) LEI 13.467/2017. HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS. SUCUMBÊNCIA PARCIAL. APLICAÇÃO

SOMENTE QUANDO OCORRE SUCUMBÊNCIA INTEGRAL DO PEDIDO. A hipótese que trata o §3º do art. 791 introduzido à CLT pela Lei 13.467/2017 não será aplicada em caso de condenação parcial em cada pedido separadamente.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

- 188) ART. 791-A DA CLT. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. OMISSÃO EM DECISÃO. Aplica-se ao Processo do Trabalho o entendimento de que “os honorários sucumbenciais, quando omitidos em decisão transitada em julgado, não podem ser cobrados em execução ou em ação própria” (Súmula 453 do STJ). **(revogado pelo enunciado 245 no V FNPT-Goiânia/GO por incompatível com o disposto no art. 85, § 18, do CPC/2015)**

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

- 189) LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. DESLEALDADE PROCESSUAL. ART. 793-B DA CLT. DEMONSTRAÇÃO DE DOLO.

I – Não configura litigância de má-fé a formulação de pleito cuja procedência em juízo dependa da interpretação da legislação trabalhista;

II – Deve haver demonstração inequívoca da existência de dolo ou de desvio de conduta processual, no sentido de que a parte agiu com deslealdade processual, para a caracterização da litigância de má-fé prevista no art. 793-B da CLT.

III – A mera utilização de todos os recursos e meios legais cabíveis para a discussão do direito das partes não caracteriza, por si só, a litigância de má-fé, mesmo sendo sucumbente o litigante.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

- 190) COOPERAÇÃO INTERINSTITUCIONAL. PROCESSO DO TRABALHO. ARTS. 67, 68 E 69 DO CPC E 769 DA CLT. É possível a cooperação interinstitucional no processo do trabalho (CPC, arts. 67, 68 e 69; CLT, art. 769).

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

2º Grupo: Diálogo das Fontes

Relatores: André Luiz Ferreira Santos, Roberto Wanderley Braga, Washington Barbosa e Tiago Ranieri.

- 191) TEORIA DO DIÁLOGO DAS FONTES. A teoria do diálogo das fontes é aplicável na interpretação da Reforma Trabalhista.

Resultado: aprovado por unanimidade.

- 192) DIREITO INTERTEMPORAL PROCESSUAL. ART. 14 DO CPC. APLICAÇÃO DA NOVA

LEGISLAÇÃO (LEI Nº 13.467/2017) ÀS NORMAS EXCLUSIVAMENTE DE CUNHO PROCESSUAL E NÃO ÀQUELAS DE CARÁTER HÍBRIDO OU BIFRONTE. Diploma legal em matéria processual que altera o anterior, como regra, tem aplicação imediata a atos processuais futuros, exceto quanto a efeitos híbridos ou bifrontes (natureza de direito processual e material).

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

193) LEI Nº 13.467/2017. HERMENÊUTICA APLICÁVEL. INTERPRETAÇÃO SISTEMÁTICA E CONFORME A CONSTITUIÇÃO. A Lei nº 13.467/2017 demanda a aplicação concomitante de método interpretativo sistemático e conforme a constituição em cada um de seus preceitos, sob pena de (i) consagrar dispositivos contraditórios dentro da própria CLT, considerando-se aqueles que permaneceram inalterados e aqueles que foram acrescidos ou modificados, e (ii) inverter a ordem da força normativa e do fundamento de validade de determinado sistema jurídico, incorrendo em erro crasso de técnica hermenêutica, como também negar eficácia a uma vontade constitucional que embasa o Estado Democrático de Direito.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

194) APLICAÇÃO SUPLETIVA DO CPC. ART. 15 DO CPC. A expressão “ausência de normas” do art. 15 do CPC deve ser interpretada quanto à aplicação supletiva não apenas como a inexistência de lei que regule o processo do trabalho, como também a ausência de colisão entre o CPC e a norma trabalhista específica.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

195) CONTROLE DIFUSO DE CONSTITUCIONALIDADE. RESERVA DE PLENÁRIO. INTERPRETAÇÃO CONFORME A CONSTITUIÇÃO. A interpretação conforme a constituição, como interpretação sistemática e dever do juiz, não se submete ao procedimento do art. 97 da Constituição Federal. Observância dos arts. 8º e 139 do CPC, 5º do Decreto-lei nº 4.657/42 e 8º, *caput*, e 769 da CLT.

Resultado: aprovado por unanimidade.

3º Grupo: Execução Trabalhista

Relatores: Márcio Lima do Amaral, Nuredin Ahmad Allan, Roberta Ferme Sivoletta e Wellington de Bessa.

196) EXECUÇÃO DE OFÍCIO. A teor do art. 794 da CLT, não há nulidade processual quando o juízo realiza a execução de ofício, desde que assegurado às partes o contraditório, uma vez que nessa hipótese não se caracteriza manifesto prejuízo processual.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

197) EXECUÇÃO DE OFÍCIO. INTERPRETAÇÃO SISTÊMICA DO CONJUNTO DE NORMAS. ARTS. 765, 769 e 878 DA CLT E 114, VIII, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. Embora o art. 878 da CLT determine que a execução trabalhista seja iniciada preferencialmente pela parte, quando possuir advogado constituído no processo, a interpretação sistêmica do conjunto de normas, inclusive com apelo constitucional, afasta apontado dispositivo. A norma do art. 765 da CLT se sobrepõe ao comando do art. 878 do mesmo diploma, inclusive se analisado em conjunto com a disposição do art. 114, VIII, da CF, que permanece hígido e determina a promoção da execução de ofício em relação às contribuições sociais incidentes sobre os créditos trabalhistas reconhecidos em juízo, que possuem caráter acessório.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

198) EXECUÇÃO DE OFÍCIO. ART. 878 DA CLT. DISTINÇÃO ENTRE AUTOR EM “*JUS POSTULANDI*” DAQUELE QUE CONSTITUI ADVOGADO. CRÉDITO TRIBUTÁRIO *VERSUS* TRABALHISTA. PREFERÊNCIA DESTE ÀQUELE. ÓBICE À EFETIVIDADE DO CRÉDITO TRIBUTÁRIO EM DETRIMENTO DO TRABALHISTA. A apuração das contribuições sociais incidentes sobre verba trabalhista de natureza salarial impõe a liquidação completa da sentença. Sendo a execução do crédito tributário realizada de ofício (CLT, art. 876, parágrafo único) e não tendo este preferência em relação ao do trabalhador (CTN, art. 186), de rigor cabe a execução também de ofício do crédito trabalhista, sob pena de ofensa ao privilégio e à efetividade deste relativamente ao tributário.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

199) PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE. PRAZO DE DOIS ANOS. INTERPRETAÇÃO CONFORME A CONSTITUIÇÃO. De acordo com o art. 7º, XXIX, da Constituição Federal, o prazo prescricional no âmbito trabalhista é de cinco anos, limitados aos dois anos do encerramento do contrato de trabalho. Por outro lado, a prescrição intercorrente segue o mesmo prazo do direito material invocado, conforme expressa a Súmula 150 do STF. Deste modo, o prazo de prescrição intercorrente, fixado no art. 11-A da CLT pela Lei nº 13.467/2017, aplica-se apenas às execuções que envolvam lide oriunda de relação de emprego extinta. Tratando-se de execução de sentença relacionada a contrato de trabalho em curso, a prescrição intercorrente aplicável é a quinquenal.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

200) PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE. INSTITUTO JURÍDICO QUE RESTRINGE DIREITOS. INTERPRETAÇÃO ESTRITA. A prescrição intercorrente é instituto jurídico que restringe direitos, razão por que deve ser interpretada de forma estrita.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

201) PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE. FLUÊNCIA DO PRAZO PRESCRICIONAL. VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. APLICAÇÃO RETROATIVA. IMPOSSIBILIDADE. A fluência do prazo prescricional intercorrente na execução trabalhista somente pode ter início a partir da vigência da Lei nº 13.467/2017, sendo impossível sua aplicação retroativa.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

202) PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE. ART. 11-A, § 1º, DA CLT. INTERPRETAÇÃO DA LOCUÇÃO *DETERMINAÇÃO JUDICIAL*. INTERPRETAÇÃO ESTRITA. ATO DA INICIATIVA EXCLUSIVA DO EXEQUENTE, DESDE QUE O CUMPRIMENTO EFETIVO SEJA POSSÍVEL. Na aplicação da prescrição intercorrente, a locução *determinação judicial* deve ser interpretada de forma estrita, de modo que a *determinação judicial* esteja dirigida à prática de ato da iniciativa exclusiva do exequente, desde que o cumprimento efetivo seja possível, do que é exemplo a apresentação de artigos de liquidação.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

203) PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE. ART. 11-A, § 1º, DA CLT. INTERPRETAÇÃO DA LOCUÇÃO *DETERMINAÇÃO JUDICIAL*. INTERPRETAÇÃO ESTRITA. ATO DA INICIATIVA EXCLUSIVA DO EXEQUENTE. INTIMAÇÃO DO EXEQUENTE PARA INDICAÇÃO DE BENS À PENHORA. EVENTUAL NÃO ATENDIMENTO À INDICAÇÃO. NÃO CARACTERIZAÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE *DETERMINAÇÃO JUDICIAL*. ACESSO DO ESTADO-JUIZ ÀS FERRAMENTAS ELETRÔNICAS DE PESQUISA PATRIMONIAL. Eventual não atendimento à ordem para indicação de bens à penhora, pelo exequente, não caracteriza descumprimento de *determinação judicial* para os efeitos do § 1º do art. 11-A da CLT, uma vez que a providência não é de iniciativa exclusiva do exequente, sobretudo quando o sistema de direito processual está estruturado no pressuposto de que é o Estado-Juiz que tem acesso às ferramentas eletrônicas de pesquisa patrimonial.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

204) PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE. PRONÚNCIA DE OFÍCIO. ESTABELECIMENTO PRÉVIO DE CONTRADITÓRIO. A declaração de ofício da prescrição intercorrente, autorizada pelo art. 11-A, § 2º, da CLT (acrescido pela Lei nº 13.467/2017), pressupõe o estabelecimento de contraditório prévio das partes de modo a evitar a prática de decisão-surpresa. Aplicação subsidiária e supletiva das regras do processo comum, constantes dos arts. 9º, 10 e 921 do CPC e 40, § 4º, da Lei nº 6.830/80, conforme autorizam os arts. 769 e 889 da CLT e 15 do CPC.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

205) PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE. CONTAGEM DO PRAZO. INTIMAÇÃO ESPECÍFICA. Para o início da contagem do prazo da prescrição intercorrente, nas execuções em curso, o exequente deve ser intimado para dar andamento ao feito, em respeito aos princípios constitucionais da segurança jurídica e do devido processo legal.

Resultado: aprovado por unanimidade.

- 206) PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE. SUSPENSÃO. Devem ser aplicadas à execução trabalhista as hipóteses de suspensão da execução estabelecidas no *caput* do art. 40 da Lei nº 6.830/80 e incisos I a V do art. 921 do CPC c/c os arts. 769 e 889 da CLT.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

- 207) RESPONSABILIDADE PATRIMONIAL DO SÓCIO RETIRANTE PELO MERO INADIMPLEMENTO DO CRÉDITO TRABALHISTA. INTELIGÊNCIA DO ART. 10-A DA CLT, ACRESCIDO PELA LEI Nº 13.467/2017. A Lei nº 13.467/2017 definiu como único requisito para a responsabilização patrimonial do sócio retirante a observância da ordem de preferência executória, pela qual a execução recai primeiro sobre a empresa devedora, em seguida sobre os sócios atuais e, por último, sobre os sócios retirantes. Deste modo, a matéria está integralmente regulamentada no Direito do Trabalho, não demandando prova de conduta ilícita do sócio ou demais hipóteses previstas no art. 50 do Código Civil.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

- 208) SUCESSÃO TRABALHISTA. A teor do art. 1.146 do Código Civil, aplicável ao Direito do Trabalho (CLT, art. 8º), é solidária a responsabilidade do sucedido e do sucessor pelos créditos trabalhistas constituídos antes do *trespasse* do estabelecimento, independentemente da caracterização de fraude.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

- 209) EXECUÇÃO DEFINITIVA. GARANTIA DO JUÍZO. DINHEIRO. PREFERÊNCIA. ARTS. 769 e 882 DO CPC, 15 E 835, I, DO CPC. A hipótese de que trata o artigo 882 da CLT, em execução definitiva, não autoriza que o executado eleja por liberalidade o não depósito da importância em dinheiro. Devem ser observadas as hipóteses do art. 835 do CPC, inclusive mediante preferência de garantia da execução em dinheiro.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

- 210) ÍNDICE DA ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA. TAXA REFERENCIAL. ARTIGO 879, § 7º, DA CLT. INCONSTITUCIONALIDADE. A utilização da TR – Taxa Referencial como índice de atualização monetária é inconstitucional por significar “restrição desproporcional ao direito de propriedade (CF, art. 5º, XXII), uma vez que não se qualifica como medida adequada a capturar a variação de preços da economia, sendo inidônea a promover os fins a que se destina” (Tese fixada pelo STF em 20/9/2017 quanto ao tema 810 de Repercussão Geral).

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

- 211) INCIDENTE DE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA CONDICIONADO

À MANIFESTAÇÃO DAS PARTES. INCOMPATIBILIDADE COM A EXECUÇÃO TRABALHISTA. RAZOÁVEL DURAÇÃO DO PROCESSO. A regra constante do artigo 855-A da CLT, ao condicionar a instauração do incidente da desconsideração da personalidade jurídica ao requerimento das partes ou do Ministério Público, afigura-se contraditória com a norma do art. 765 da CLT e com o princípio da razoável duração do processo, insculpido no artigo 5º, LXXVIII, da Constituição Federal.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

4º Grupo: Sistema Recursal

Relatores: Iris Lima de Moraes, Márcio Lima do Amaral e Reinaldo Branco de Moraes.

212) EDIÇÃO DE SÚMULAS. RITO DO ART. 702, f, DA CLT. Por ser juridicamente impossível alterar norma legal revogada, é inaplicável o disposto no art. 702, f, da CLT, pois tal preceito foi tacitamente revogado pela Lei nº 7.701/88 (Lei Complementar nº 95/98, art. 10, I e II).

Resultado: aprovado por unanimidade.

213) EDIÇÃO DE SÚMULAS. LIMITES AO PODER LEGISLATIVO. RESERVA CONSTITUCIONAL DE REGIMENTO INTERNO DOS TRIBUNAIS. É da competência exclusiva dos tribunais a edição de normas de organização interna, competência e funcionamento dos respectivos órgãos jurisdicionais e administrativos (CF, art. 96, I, *a* e *b*). Conseqüentemente, não pode a lei disciplinar o modo de tramitação e deliberação das propostas de edição, revisão e cancelamento de súmulas e outros indicativos de uniformização jurisprudencial.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

214) PRESSUPOSTOS DE ADMISSIBILIDADE DOS RECURSOS. PREPARO. ISENÇÃO E REDUÇÃO DO DEPÓSITO RECURSAL. INCOMUNICABILIDADE COM A OBRIGAÇÃO DE RECOLHER CUSTAS. Não sendo possível emprestar interpretação ampliativa às regras de exoneração de despesas processuais, por serem excepcionais, as regras de redução e isenção de depósito recursal (CLT, art. 899, §§ 9º e 10) não dispensam nem aliviam seus beneficiários do recolhimento das custas, salvo se forem beneficiários da justiça gratuita.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

5º Grupo: Processo de Conhecimento

Relatores: João Hilário Valentim, Maíra Silva Marques da Fonseca e Priscila Lauande Rodrigues.

215) PRAZO PARA IMPUGNAÇÃO. PRECLUSÃO. ART. 879, § 2º, DA CLT. PRAZO PARA IMPUGNAÇÃO. PRECLUSÃO. O § 2º do art. 879 da CLT determina expressamente que o juiz

conceda prazo para a impugnação. Se a parte, intimada para impugnar os cálculos, não o fizer ou o fizer sem fundamentação (impugnação genérica), não poderá arguir a matéria em outro momento processual face à preclusão.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

216) PERÍCIA. ASSISTENTE TÉCNICO. FORMAÇÃO PROFISSIONAL. Na perícia trabalhista o perito judicial não pode impedir o acesso e o acompanhamento das diligências e dos exames que realizar pelos assistentes técnicos das partes, ainda que estes tenham formação profissional distinta, desde que dentro da respectiva área de conhecimento (CPC, art. 466, § 2º).

Resultado: aprovado por unanimidade.

217) PRESCRIÇÃO. CAUSAS INTERRUPTIVAS. IMPOSSIBILIDADE DE INTERRUPTÃO “SOMENTE” PELO AJUIZAMENTO DE AÇÃO TRABALHISTA. LEI Nº 13.467/2017. ART. 11, § 3º, DA CLT. O disposto no § 3º do art. 11 da CLT não obsta o uso de outros instrumentos legais previstos em outras fontes normativas como o Código Civil, em razão da interpretação sistemática e da teoria do diálogo das fontes.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

218) INTIMAÇÃO À FAZENDA PÚBLICA. FLEXIBILIZAÇÃO PROCEDIMENTAL. ART. 190 DO CPC. Em caráter excepcional, é cabível a celebração de negócio jurídico processual pela fazenda pública para dispor sobre as formas para sua intimação pessoal.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

219) PROVA DOCUMENTAL. INTERNET. DESNECESSIDADE DE REGISTRO, ATA NOTARIAL OU CERTIFICAÇÃO DIGITAL. ART. 422, § 1º, DO CPC. É possível a utilização, no processo do trabalho, de prova documental obtida na rede mundial de computadores, independentemente de registro, ata notarial ou certificação digital, observadas as disposições do art. 422, § 1º, do CPC.

Resultado: aprovado por unanimidade.

220) PEDIDO CERTO, DETERMINADO E COM INDICAÇÃO DE SEU VALOR. LEI Nº 13.467/2017. ART. 840, § 1º, DA CLT. EXIGÊNCIA EXCLUSIVAMENTE PARA AS AÇÕES AJUIZADAS A CONTAR DO INÍCIO DA VIGÊNCIA DA REFERIDA LEI. DIREITO PROCESSUAL INTERTEMPORAL (CPC, ART. 14). Os requisitos da petição inicial são os previstos na lei processual vigente à data do ingresso da demanda, sob pena de aplicação retroativa da nova lei processual e, ainda, de exigência inexistente quando do exercício do direito de ação e da provocação da jurisdição. Inteligência do art. 14 do CPC.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

221) DESISTÊNCIA DA AÇÃO. NECESSIDADE DE CONSENTIMENTO DO RÉU. INTERPRETAÇÃO DA EXPRESSÃO “OFERTAR A CONTESTAÇÃO”. LEI Nº 13.467/2017. CLT, ART. 841, § 3º. A parte demandada só pode validamente “ofertar a contestação” quando a audiência atinge o estágio processual para a prática desse ato. Em consequência, até esse momento, o autor pode desistir da ação, sem necessidade de consentimento do réu, mesmo porque não pode a parte alterar o rito procedimental da audiência (inteligência dos arts. 846 e 847 da CLT).

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

222) SENTENÇA SEM EXAME DO MÉRITO. EMENDA DA PETIÇÃO INICIAL. OMISSÃO *VERSUS* SILÊNCIO ELOQUENTE. PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA INTEGRAL DECISÃO DE MÉRITO. LEI Nº 13.467/2017. ART. 840, § 3º, DA CLT. SUBSISTÊNCIA DO ENUNCIADO 48 DO FNPT. A CLT continua omissa sobre emenda da exordial, não se tratando de silêncio eloquente. A petição inicial que não atende os requisitos legais enseja emenda e não imediata sentença sem exame do mérito, sob pena de obstar o direito autoral à integral análise do mérito (CPC, arts. 4º, 6º, 317, 319 e 321; TST, Súmula 263).

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

223) PEDIDO QUE NÃO OBSERVA REQUISITO DA PETIÇÃO INICIAL. SENTENÇA SEM EXAME DO MÉRITO APENAS QUANTO ÀQUELE PEDIDO. LEI Nº 13.467/2017. ART. 840, § 3º, DA CLT. Em processo com tramitação pelo rito ordinário, haverá sentença sem exame do mérito unicamente quanto ao “pedido” que não atenda os requisitos do § 1º do art. 840 da CLT.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

224) PEDIDO CERTO, DETERMINADO E COM INDICAÇÃO DE SEU VALOR. DEFINIÇÃO DE CADA EXPRESSÃO. LEI Nº 13.467/2017. ART. 840, § 1º, DA CLT. Pedido certo corresponde a pedido escrito em contraposição ao implícito. A determinação do pedido diz respeito aos limites ou extensão da pretensão. A “indicação de seu valor” tem relação com o montante pretendido. Cada requisito do pedido (certeza, determinação e indicação de seu valor) possui definição própria. Deixa o legislador de cometer a impropriedade no rito sumaríssimo ao aludir a pedido “certo ou determinado” (CLT, art. 852-B), ponto em que repetia expressão equivocada do CPC/1973 (art. 286, *caput*).

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

225) PEDIDO: CERTO, DETERMINADO E COM INDICAÇÃO DE SEU VALOR. CABIMENTO DE PEDIDO GENÉRICO. LEI Nº 13.467/2017. ART. 840, § 1º, DA CLT. Apesar das exigências legais quanto à apresentação do pedido na petição inicial pelo rito ordinário trabalhista (certeza, determinação e indicação de seu valor), nada obsta a formulação de pedido genérico. Pode o autor deixar de apontar o “valor pretendido” quando for o caso de pedido genérico, nas hipóteses autorizadas pela lei processual civil (CPC, art. 324, § 1º, I a III c/c CLT, art. 769).

Resultado: aprovado por unanimidade.

226) RECLAMADO AUSENTE E PRESENTE SEU ADVOGADO. ACEITAÇÃO DA CONTESTAÇÃO E DOCUMENTOS. AUSÊNCIA DE REVELIA. PENA DE CONFISSÃO FICTA. LEI Nº 13.467/2017. ART. 844, § 5º, DA CLT. Mantida a redação do *caput* do art. 844 da CLT, o acréscimo a este dispositivo (§ 5º) afasta a declaração da revelia quando prevê que serão aceitos a defesa e os documentos acaso apresentados quando, ausente o reclamado à audiência, estiver presente o seu advogado. Contudo, não obsta a “confissão quanto à matéria de fato”. O *caput* do art. 844 da CLT continua tendo dois comandos atrelados à presença do réu: a) revelia (afastada na forma do § 5º); b) confissão a respeito dos fatos.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

227) DILATAÇÃO DE PRAZOS PROCESSUAIS EM RAZÃO DAS NECESSIDADES DO CONFLITO. ABRANGÊNCIA DE PRAZOS PEREMPTÓRIOS. LEI Nº 13.467/2017. ARTS. 775, § 2º, DA CLT E 222, § 1º, DO CPC. Os prazos processuais que podem ser ampliados pelo juiz a fim de adequá-los às necessidades do conflito, visando conferir maior efetividade à tutela do direito (CLT, art. 775, § 2º), abrangem também os peremptórios. Inteligência do § 1º do art. 222 do CPC.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

228) DETERMINAÇÃO DE CORREÇÃO DO POLO ATIVO PELO JUIZ PREVENINDO SENTENÇA SEM EXAME DO MÉRITO. PRINCÍPIO DA COOPERAÇÃO VISANDO DECISÃO DE MÉRITO. ARTS. 4º, 6º, 139, IX, 317, 338, 339 e 485, VI, DO CPC. As mesmas razões que justificam a correção do polo passivo, mesmo após apresentada a contestação (CPC, art. 338 e 339), permitem ao juiz a intimação do advogado da parte autora a fim de regularizar o polo ativo, percebendo, a partir da narrativa fática e pedido, que haverá sentença sem exame do mérito (CPC, art. 485, VI), porquanto “todos os sujeitos do processo devem cooperar entre si” na obtenção da tutela estatal meritória “justa e efetiva” (CPC, arts. 4º e 6º). Exemplo típico da viúva em busca de pensão pelo falecimento do marido-trabalhador mediante petição inicial que tenha o espólio como reclamante.

Resultado: aprovado por unanimidade.

229) ARQUIVAMENTO. VIOLAÇÃO AOS PRINCÍPIOS DA ISONOMIA E DO DEVIDO PROCESSO LEGAL. As regras constantes do artigo 844, §§ 2º e 3º, da CLT, não são compatíveis com os princípios da isonomia e do acesso à justiça (CF, arts. 5º, *caput* e XXXV).

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

230) EXISTÊNCIA DE PEDIDO CERTO E DETERMINADO. DESNECESSIDADE DE LIQUIDAÇÃO DE TODOS OS PEDIDOS. ARTS. 769 e 840, § 1º, DA CLT, E 15 e 324 DO CPC. Nas reclamações trabalhistas, a indicação do valor a que refere o § 1º do art. 840 da CLT não se traduz na

necessidade de liquidação de todos os pedidos da petição inicial.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

231) GRUPO ECONÔMICO E APTIDÃO PARA A PROVA. ARTIGOS 2º E 818 DA CLT. Os instrumentos jurídicos para fazerem atuar o grupo econômico não se confundem com aquisição societária, bastando a simples afetação para atuar conjuntamente e produzir sinergia entre as organizações, com incidência no processo produtivo, uso de bens de capital e prática de atividades utilizando os mesmos recursos humanos para configurar a universalidade de fato descrita no artigo 2º § 2º, da CLT. Diante de indícios relevantes acerca de tais elementos, é lícito atribuir aos reclamados o ônus da prova acerca da inexistência da sinergia própria da universalidade de fato.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

232) TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR. ARTIGOS 4º E 818 DA CLT. LIVRE INICIATIVA E FUNÇÃO SOCIAL DA PROPRIEDADE. A prova dos fatos impeditivos descritos no artigo 4º, § 2º, da CLT é encargo do empregador já que a relação entre empregados e empregadores não constitui motivação para anular a vida civil de qualquer cidadão, sendo a empresa sujeito passivo das obrigações jurídicas vocacionadas à preservação dos direitos fundamentais dos trabalhadores que nela adentram.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

233) ÔNUS DA PROVA E AFERIBILIDADE DA JORNADA NO TELETRABALHO. ARTS. 62, III, E 818 DA CLT. A própria regulação do teletrabalho menciona o uso de meios telemáticos e de comunicação (CLT, art. 75-B, *caput*), nos quais se podem inserir os instrumentos de telemetria, o que torna amplo e eficaz o controle do trabalho em suas dimensões quantitativas e qualitativas. Assim, constatada a amplitude do uso dos meios de aferibilidade da jornada prestada à distância, somente se aplica o disposto no art. 62, III, da CLT se o empregador demonstrar que não havia aferição da jornada.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

234) DISTRIBUIÇÃO DINÂMICA DO ÔNUS DA PROVA, TELETRABALHO E BOA FÉ OBJETIVA DOS CONTRATANTES. A documentação da relação de emprego é dever e prerrogativa do empregador, o que o torna responsável pela apresentação dos documentos relacionados com as cláusulas essenciais do contrato, nos termos do art. 818 da CLT. O teletrabalho pressupõe a existência de contrato escrito (CLT, art. 75-C, *caput*). Ausente a solenidade prevista em lei, consideram-se aplicáveis ao contrato de emprego as regras do regime de controle de jornada, independentemente da demonstração de sua aferibilidade.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

6º Grupo: Comissão Processo Judicial Eletrônico, Arbitragem e Procedimentos Especiais

Relatores: Marco Aurélio Guimarães e Maximiliano Pereira de Carvalho.

235) MÍDIAS DIGITAIS. VALOR PROBANTE. ARTS. 818 DA CLT E 408 E 411 DO CPC. As mídias digitais como o e-mail, *WhatsApp*, *Telegram* e *Facebook* são consideradas documentos particulares e seu valor probante deve ser considerado sem a necessidade de certificação do tabelião (CPC, art. 411). Se suscitada a falsidade, cumpre ao suscitante o ônus de comprovar a fraude da mídia digital.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

236) MÍDIAS ELETRÔNICAS. CONCILIAÇÃO. UTILIDADE. ARTS. 794 E 795 DA CLT E 283 DO CPC. Além das ligações telefônicas, outras mídias eletrônicas podem ser utilizadas nas audiências para a facilitação da conciliação entre as partes.

Resultado: aprovado por unanimidade.

237) PJE – SISTEMA ÚNICO DE TRAMITAÇÃO ELETRÔNICA DE AUTOS DO PODER JUDICIÁRIO BRASILEIRO. PRINCÍPIO DA DESMATERIALIZAÇÃO. TRANSIÇÃO DOS AUTOS FÍSICOS AOS DIGITALIZADOS E AOS DIGITAIS. ARTS. 5º, LXXVIII, DA CF, 8º, *CAPUT*, DA LEI Nº 11.419/2006, 12, § 1º, DA RESOLUÇÃO CSJT Nº 185/2017 E 1º DA RESOLUÇÃO CNJ 185/2013. O PJe é o sistema de tramitação eletrônica de autos de todo o Poder Judiciário brasileiro. O princípio da desmaterialização é norma que impõe a evolução dos documentos que compõem os autos: da matéria para a digitalização e desta para metadados (autos totalmente digitais), propiciando a justa, célere e efetiva entrega da prestação jurisdicional.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

238) PROCESSO ELETRÔNICO E INSTRUMENTALIDADE SUBSIDIÁRIA. ARTS. 5º, LXXVIII, DA CF E 8º, § 2º, LEI 11.419/2006. O processo eletrônico é instrumento que se vale da informática para otimizar o desencadeamento dos atos processuais. Do mesmo modo, o Direito Processual é meio de que se vale o Direito Material na busca de sua satisfação. Sendo o processo eletrônico “meio do meio”, sua instrumentalidade é subsidiária, razão pela qual, se for inviável o uso do PJe para a realização de atos processuais, estes poderão ser praticados segundo as regras ordinárias legalmente previstas.

Resultado: aprovado por unanimidade.

239) PRINCÍPIO DA CONEXÃO. PRINCÍPIOS DA INTERAÇÃO E DA VEDAÇÃO DA DECISÃO SURPRESA. Nos termos do art. 13 da Lei nº 11.419/2006, ao juiz é dado valer-se, de ofício ou a requerimento das partes, de informações, dados e de documentos necessários à instrução

do processo, constantes da rede mundial de computadores sempre que tais elementos probatórios sejam submetidos a prévia interação com as partes.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

240) PROCESSO ELETRÔNICO. PRINCÍPIO DA DESTERRITORIALIZAÇÃO. O meio eletrônico funciona como comando de otimização para a prática de atos processuais à distância, independentemente de expressa previsão legal, respeitado o disposto no art. 93, VII, da CF.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

241) PROCESSO ELETRÔNICO. PRINCÍPIO DA ORALIDADE. VIDEOCONFERÊNCIA. A oralidade, própria do processo do trabalho, induz a limitação da prática de atos processuais escritos, até mesmo da defesa, mormente a partir da instalação de ferramentas que permitam a gravação das audiências em sistema de videoconferência ou outro recurso tecnológico de transmissão de sons e imagens em tempo real, observado o art. 23 da Resolução CSJT nº 185/17.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

242) HOMOLOGAÇÃO JUDICIAL DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. LIMITES. A homologação de eventual avença extrajudicial deve estar limitada, obrigatoriamente, às parcelas expressamente consignadas no requerimento pertinente, devidamente fundamentado pelos interessados, com quitação por títulos e valores.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

243) NORMA PROCESSUAL. ADOÇÃO DE MEDIDA PROVISÓRIA PARA EDIÇÃO OU ALTERAÇÃO DE NORMA PROCESSUAL. INCONSTITUCIONALIDADE. ART. 1º DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808/2017. Conforme disposto no artigo 62, § 1º, b, da CF, é vedada a edição de medida provisória sobre matéria processual. Deste modo, é inconstitucional, por vício formal, a regra do § 5º do artigo 611-A da CLT, com a redação dada pelo art. 1º da Medida Provisória nº 808/2017, ao tratar de regra pertinente a litisconsórcio necessário dos sindicatos subscritores de convenção ou acordo coletivo em ação coletiva que tenha por objeto a anulação de cláusulas destes instrumentos e vedar a apreciação da matéria pela via da ação individual.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

V - FNPT - Fórum Nacional de Processo do Trabalho – (Goiânia/GO, dias 26 e 27-10-2018)

1º Grupo: Honorários Advocatícios e Gratuidade da Justiça

Relatores: Lorena de Mello Rezende Colnago (juíza do trabalho), Rafael Lara Martins (advogado), Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho (professor) e Maria das Graças Prado Fleury (procuradora do

trabalho).

244) HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS. ARBITRAMENTO EX OFFICIO. ART 791-A DA CLT E ART. 322, §1º, DO CPC. A Lei nº 13.467/2017, por meio do acréscimo do art. 791-A à CLT, estabelece que ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários sucumbenciais. O diploma normativo, portanto, não estipulou qualquer requisito ao arbitramento dos honorários, nem mesmo a sua requisição pela parte interessada, de tal sorte que basta o ajuizamento da ação para que a parte sucumbente tenha o dever-legal de arcar com os honorários advocatícios. Aplicação supletiva da regra do art. 322, § 1º, do CPC, pela qual as verbas de sucumbência, inclusive os honorários advocatícios, estão compreendidas no pedido principal.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

245) HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS DE SUCUMBÊNCIA. OMISSÃO DA DECISÃO. CABIMENTO DE AÇÃO AUTÔNOMA. APLICAÇÃO SUPLETIVA DO ART. 85, § 18, DO CPC. Aplica-se supletivamente ao processo do trabalho a regra do art. 85, § 18, do CPC, pela qual caso a decisão transitada em julgado seja omissa quanto ao direito aos honorários ou ao seu valor, é cabível ação autônoma para sua definição e cobrança. (**revoga o enunciado de n. 188 do IV FNPT de Brasília/DF**)

Resultado: aprovado por unanimidade.

246) HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS DE SUCUMBÊNCIA NÃO ARBITRADOS NA SENTENÇA TRANSITADA EM JULGADO. AÇÃO AUTÔNOMA DE COBRANÇA. COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO. ART. 114 DA CF E ART. 85, § 18, DO CPC. A ação de cobrança de honorários advocatícios de sucumbência não arbitrados na sentença transitada em julgado, prevista no art. 85, § 18, do CPC, decorre da relação processual encerrada, e não da relação contratual havida entre o procurador e seu cliente. Por se tratar de mero efeito da sentença proferida na lide original, tal cobrança insere-se na competência material da Justiça do Trabalho, ainda que implicitamente, em razão do disposto no art. 114 da Constituição Federal.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

247) CLT, ARTS. 467 E 769. HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA. IMPROCEDÊNCIA DO PEDIDO DE MULTA DO ART. 467 DA CLT. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS DE SUCUMBÊNCIA. NÃO CABIMENTO. Não cabe condenação em honorários advocatícios de sucumbência pela improcedência do pedido de aplicação da multa do art. 467 da CLT. Por sua natureza, esta postulação envolve mera expectativa de direito, cuja consumação depende exclusivamente de atos futuros e incertos a serem praticados pelo réu no curso do processo. Assim, no caso de indeferimento da multa, não se pode entender que houve efetiva sucumbência do autor neste tópico a atrair-lhe a obrigação de pagamento de honorários sucumbenciais ao advogado da parte reclamada.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

248) CLT, ART. 790, §§ 3º E 4º. JUSTIÇA GRATUITA. MOMENTO DE AFERIÇÃO DA SITUAÇÃO DE POBREZA. A condição para concessão dos benefícios da justiça gratuita ao trabalhador deve ser apurada com fulcro na situação do requerente ao ajuizar a ação, não se levando em consideração o salário contratual, ou outra espécie de contrapartida, do reclamante atinente à época em que vigorava seu contrato de trabalho ou outra forma de prestação de serviços. Eventuais alterações de condições poderão ser apuradas, desde que devidamente comprovadas.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

249) JUSTIÇA GRATUITA. INEVITABILIDADE DA CONCESSÃO, DE OFÍCIO OU A REQUERIMENTO, À PESSOA NATURAL QUE PERCEBER SALÁRIO IGUAL OU INFERIOR A 40% (QUARENTA POR CENTO) DO LIMITE MÁXIMO DOS BENEFÍCIOS DO REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL. ART. 790, § 3º, DA CLT. A pessoa natural que perceber salário igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do regime geral da Previdência Social será considerada incondicionalmente merecedora dos benefícios da gratuidade da justiça, a ser concedida a requerimento do interessado ou de ofício, independentemente de apresentação de declaração ou outro meio de comprovação da condição econômica. Inteligência da regra disposta no art. 790, § 3º, da CLT.

Resultado: aprovado por unanimidade.

250) JUSTIÇA GRATUITA. COMPROVAÇÃO INSUFICIENTE DOS REQUISITOS PARA CONCESSÃO DOS BENEFÍCIOS. IMPRESCINDIBILIDADE DA ABERTURA DE OPORTUNIDADE DE PRODUÇÃO DE PROVAS. ARTS. 769 E 790, §§ 3º E 4º, DA CLT, E ARTS. 15 E 99, § 2º, DO CPC. Mesmo após a vigência da Lei nº 13.467/2017, incide no processo do trabalho, supletivamente (CLT, art. 769; CPC, art. 15), a regra de que o juiz somente poderá indeferir o pedido de justiça gratuita se houver nos autos elementos que evidenciem a falta dos pressupostos legais para a concessão de gratuidade (CLT, art. 790, §§ 3º e 4º), devendo, antes de indeferir o pedido, determinar à parte a comprovação do preenchimento dos referidos pressupostos (CPC, art. 99, § 2º).

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

251) AUSÊNCIA DO AUTOR À AUDIÊNCIA. ARQUIVAMENTO. GRATUIDADE DE JUSTIÇA. DISPENSA IMEDIATA DO PAGAMENTO DAS CUSTAS. DESNECESSIDADE DE PRAZO PARA INDICAR “MOTIVO LEGALMENTE JUSTIFICÁVEL” (CLT, ARTS. 844, “CAPUT” E § 2º C/C ART. 790-A, “CAPUT”). Não há lei processual indicando “motivo legalmente justificável” para a parte autora deixar de comparecer à audiência. Motivos previstos na lei material para o trabalhador deixar de “comparecer ao serviço” (CLT, art. 473, I a IX), justificadamente, não servem para suprir lacuna que trata de temática diversa. O inciso II do art. 362 do CPC outorga ao juiz analisar se a

ausência de quem deva participar da audiência instrutória ocorreu “por motivo justificado”. A norma (punitiva) em branco do § 2º do art. 844 da CLT, atrai o disposto no “caput” do art. 790-A da CLT, importando imediata dispensa da parte autora do pagamento das custas processuais, na hipótese de arquivamento (CLT, art. 844, “caput”).

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

252) GRATUIDADE JUDICIÁRIA. VERACIDADE DA ALEGAÇÃO DE INSUFICIÊNCIA POR PESSOA NATURAL. PRESUNÇÃO. JUSTIÇA GRATUITA À PESSOA JURÍDICA. NECESSIDADE DE COMPROVAÇÃO DE INSUFICIÊNCIA ECONÔMICA. LACUNA NORMATIVA NA CLT. COMPATIBILIDADE COM OS PRECEITOS QUE REGEM O PROCESSO DO TRABALHO. APLICABILIDADE DO PRECEITO. ACESSO À JUSTIÇA AOS NECESSITADOS. GARANTIA CONSTITUCIONAL ASSEGURADA. CF, ART. 5º, XXXV, CLT, ART. 790, §§ 3º E 4º, E CPC DE 2015, ARTS. 15 E 99, § 3º. No processo do trabalho, a presunção relativa de veracidade sobre a insuficiência de meios para demandar em juízo, sem prejuízo próprio ou da família, prevista no art. 99, § 3º, do CPC de 2015, milita em favor da pessoa natural. Tal lógica prevalece mesmo após a alteração do § 3º e inclusão do § 4º do art. 790 da CLT, em razão da vigência da Lei nº 13.467/2017, excluindo a menção expressa à comprovação da hipossuficiência mediante declaração de pobreza. A situação demanda aplicação supletiva do processo comum, cuja regra é plenamente compatível com o procedimento laboral (art. 15 do CPC e art. 769 da CLT). A pessoa jurídica deverá provar, pelos meios de prova em direito admitidos, que não pode arcar com os custos do processo, sem prejuízo de sua manutenção. Incidência dos princípios constitucionais do acesso à justiça e da assistência judiciária integral e gratuita (CF, art. 5º, XXXV e LXXIV). **(revisão do enunciado de nº 16 do I FNPT-Curitiba/PR)**

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

Grupo 2: Autocomposição (arbitragem e homologação de acordo extrajudicial), liquidação

Relatores: Ceumara de Souza Freitas e Soares (juíza do trabalho), André Sousa Carneiro (advogado) e Janilda Guimarães de Lima (procuradora do trabalho).

253) CLT, ARTS. 794 e 795 da CLT, CPC, ART. 283. CONCILIAÇÃO. AUSÊNCIA DE REPRESENTANTE EM AUDIÊNCIA COM PODERES PARA TRANSIGIR. USO DE MÍDIAS ELETRÔNICAS PARA COLETA DE AUTORIZAÇÃO PARA O ACORDO. POSSIBILIDADE. As mídias eletrônicas como Skype, WhatsApp, telegram, hangout e similares podem ser utilizados nas audiências para a facilitação da conciliação entre as partes, se estas não têm autorização para deliberar sobre as propostas de acordo.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

254) PROCESSO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA PARA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. POSSIBILIDADE DE RECUSA DO PEDIDO HOMOLOGATÓRIO PELO JUIZ. ARTS. 855-D E 855-E, PARÁGRAFO ÚNICO, DA CLT, E ART. 723, PARÁGRAFO ÚNICO, DO CPC. O magistrado está autorizado a recusar a homologação do acordo extrajudicial, seja por vício formal, relacionado à capacidade ou representação dos interessados, seja por vício material, configurado pela revelação de vício de consentimento, ilicitude do objeto ou falta de razoabilidade do ajuste. Tratando-se de procedimento de jurisdição voluntária, a homologação de acordo extrajudicial atrai a aplicação supletiva da regra do parágrafo único do art. 723 do CPC, pela qual o juiz não é obrigado a observar critério de legalidade estrita, podendo adotar em cada caso a solução que considerar mais conveniente ou oportuna.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

255) PROCESSO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA PARA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. DEFEITO DE REPRESENTAÇÃO. INTERESSADOS PATROCINADOS POR ADVOGADOS INTEGRANTES DA MESMA SOCIEDADE DE ADVOGADOS. ART. 855-B, § 1º, DA CLT. A regulamentação da sociedade de advogados promovida pelo CPC de 2015, evidencia a comunhão de interesses e garantias processuais comuns de seus integrantes. Por isso, a regra constante do § 1º do art. 855-B da CLT deve ser interpretada de modo que, no processo de homologação de acordo extrajudicial, os interessados não poderão ser representados por advogado comum ou por advogados integrantes da mesma sociedade profissional.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

256) PROCESSO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA PARA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. HOMOLOGAÇÃO DO ACORDO. CABIMENTO DE AÇÃO ANULATÓRIA PARA IMPUGNAR A EFICÁCIA DA SENTENÇA PRODUZIDA. ART. 966, § 4º, DO CPC. Na forma do art. 966, § 4º, do CPC, cabe ação anulatória, perante o órgão prolator da decisão homologatória para fins de retirada da eficácia da sentença homologatória de acordo extrajudicial.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

257) AÇÃO ANULATÓRIA DE SENTENÇA HOMOLOGATÓRIA DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. CUMULAÇÃO COM PRETENSÕES TRABALHISTAS TÍPICAS. POSSIBILIDADE. CF. ART. 5º, XXXV, CLT, ART. 855-D, E ARTS. 327 E 966, § 4º, DO CPC. Havendo vício de consentimento ou outro defeito apto a retirar os efeitos da sentença judicial homologatória de acordo extrajudicial, proferida nos termos do art. 855-D da CLT, é possível a veiculação do pedido anulatório (art. 966, § 4º, do CPC), cumulado com pretensões trabalhistas típicas, por meio do dissídio individual. Interpretação que valoriza o acesso à justiça (CF, art. 5º, XXXV).

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

258) CONTRADITÓRIO PRÉVIO À HOMOLOGAÇÃO DO CÁLCULO. DEVER DE FUNDAMENTAÇÃO.

ART. 879, § 2º, DA CLT E ART. 489, § 1º, DO CPC. A lógica do contraditório prévio à homologação do cálculo (CLT, art. 879, § 2º) sinaliza a necessidade de fundamentação (CPC, art. 489, § 1º) da decisão que declara os valores devidos para o cumprimento de sentença, acolhendo ou rechaçando, ainda que de modo não exaustivo, as alegações das partes.

Resultado: aprovado por unanimidade qualificada.

Grupo 3: Petição inicial trabalhista e negociação processual

Relatores: Alexandre Valle Piovesan (juiz do trabalho), Washington Barbosa (professor), Bruna dos Santos (advogada) e Tiago Siqueira Barbosa Cabral (procurador do trabalho).

259) PETIÇÃO INICIAL. LIQUIDAÇÃO DO PEDIDO. IMPOSSIBILIDADE DE INDICAÇÃO DO VALOR PRETENDIDO A TÍTULO DE HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. ART. 840, § 1º, DA CLT. Desnecessária a liquidação do pleito de honorários advocatícios por se tratar de pedido cujas consequências do ato ou do fato não é possível determinar desde logo, dependendo de liquidação da sentença para apurar o proveito econômico.

Resultado: unanimidade

260) ARTS. 467, 840, § 1º, E 852-B, I DA CLT. MULTA DO ART. 467 DA CLT. IMPOSSIBILIDADE DE INDICAÇÃO DO VALOR. PEDIDO GENÉRICO. O pedido de aplicação da penalidade prevista no art. 467 da CLT não se submete à exigência de indicação do valor, contida no § 1º do art. 840 da CLT por força da Lei nº 13.467/2017 e no art. 852-B, inciso I, da CLT, por enquadrar-se no conceito de pedido genérico, eis que dependente de atos a serem praticados pelo réu, nos termos do art. 324, § 1º, III, do CPC/2015, de aplicação subsidiária.

Resultado: aprovado por unanimidade.

261) PETIÇÃO INICIAL. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL DOS INTEGRANTES DA CATEGORIA PELO SINDICATO. DIREITOS INDIVIDUAIS. DESNECESSIDADE DE LIQUIDAÇÃO. ART. 840, § 1º, DA CLT, E ART. 95 DO CDC. A ação coletiva, pela qual o sindicato atua como substituto processual dos integrantes da categoria, não demanda sequer a identificação dos beneficiários da futura hipotética condenação, gerando condenação genérica (art. 95 do CDC). Por interpretação lógica, a regra do § 1º do art. 840 da CLT é inaplicável, não se exigindo a liquidação do pedido formulado neste instrumento processual.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

262) PETIÇÃO INICIAL. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DO GRUPO ECONÔMICO. INEXISTÊNCIA DE LITISCONSÓRCIO NECESSÁRIO. ART. 2º, § 2º, DA CLT, E ART. 513, § 5º, DO CPC. A Lei nº 13.467/2017 não alterou as premissas que concluem que o grupo econômico constitui

empregador único (art. 2º, § 2º, da CLT). Em consequência, a responsabilidade solidária das empresas integradas de grupo econômico poderá ser declarada na fase de execução, sendo inaplicável ao processo do trabalho a regra do art. 513, § 5º, do CPC, que veda a execução do corresponsável que não tiver participado da fase de conhecimento. Inexistência de litisconsórcio necessário na hipótese.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

263) PETIÇÃO INICIAL. PEDIDO DE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA TÍPICA OU INVERSA. COMPATIBILIDADE COM O PROCESSO DO TRABALHO. ART. 855-A, CAPUT, DA CLT E ART. 134, § 2º, DO CPC. Faculta-se ao reclamante a inclusão dos sócios (desconsideração típica) ou da pessoa jurídica (desconsideração inversa) como reclamados, já na petição inicial, hipótese em que fica dispensada a instauração do incidente de desconsideração da personalidade jurídica. Aplicação supletiva do art. 134, § 2º, do CPC, conforme autoriza o art. 855-A, caput, da CLT.

Resultado: aprovado por maioria

264) PETIÇÃO INICIAL. PEDIDO DE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. JULGAMENTO POR SENTENÇA. ART. 855-A, § 1º, DA CLT. Na hipótese em que a desconsideração da personalidade jurídica é pleiteada na petição inicial, com inclusão dos sócios na fase de conhecimento, a responsabilidade destes será resolvida na sentença final do processo, não demandando decisão interlocutória a respeito.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

265) PETIÇÃO INICIAL. PEDIDO DE PREVALÊNCIA DO LEGISLADO SOBRE O NEGOCIADO. RECLAMAÇÃO TRABALHISTA. INAPLICABILIDADE DO LITISCONSÓRCIO NECESSÁRIO SINDICAL. ART. 611-A, § 5º, DA CLT. O litisconsórcio sindical necessário, previsto no § 5º do art. 611-A da CLT, restringe-se à ação anulatória de cláusula de acordo coletivo ou convenção coletiva. Não se aplica para a reclamação trabalhista por meio da qual o trabalhador veicula pedido de prevalência do legislado sobre o negociado para afastar de seu contrato de trabalho, incidentalmente, a cláusula normativa prejudicial.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

266) PETIÇÃO INICIAL. AUSÊNCIA DE LIQUIDAÇÃO DO PEDIDO. OPORTUNIDADE DE SANEAMENTO DO VÍCIO ANTES DO INDEFERIMENTO DA PETIÇÃO INICIAL. ART. 840, §§ 1º E 3º, DA CLT, E ART. 321 DO CPC. A falta de liquidação do pedido, em desatendimento ao disposto no § 1º do art. 840 da CLT, constitui vício sanável. Percebida a iliquidez da pretensão, antes do recebimento da defesa, o magistrado deverá conceder prazo para emenda à inicial (art. 321 do CPC), antes de extinguir o processo em relação aos pedidos ilícitos (§ 3º do art. 840 da CLT).

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

267) PEDIDO ILÍQUIDO. EXTINÇÃO DO PROCESSO RESTRITA AOS PLEITOS IRREGULARES. ART. 840, § 3º, DA CLT. Apenas em relação aos pedidos que apresentem irregularidade por injustificável ausência do valor poderá o processo ser extinto sem resolução do mérito, em conformidade com o § 3º do art. 840 da CLT. Não há previsão legal para o indeferimento integral da petição inicial, caso o vício percebido pelo magistrado não envolva todo o objeto do pedido.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

268) ART. 8º DA DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS DO HOMEM (DUDH), ART. 5º, XXXV, DA CF, ART. 839 DA CLT E ART. 4º DA RESOLUÇÃO Nº 185/CSJT. *JUS POSTULANDI*. O *jus postulandi* é uma característica do processo do trabalho que atende ao art. 5º, XXXV, da CF e ao art. 8º da DUDH, independente do meio utilizado para a tramitação da demanda. É a realização do princípio do acesso à justiça. Independente da dificuldade de acesso digital, deverá haver um servidor com atribuição para atermar a reclamação trabalhista em questão, podendo ser oficiado ao sindicato profissional ou à OAB ou à Defensoria Pública da União. **(revisão do enunciado de nº 3 do I FNPT-Curitiba/PR)**.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

269) CPC, ART. 330. INDEFERIMENTO LIMINAR DA PETIÇÃO INICIAL. DESCABIMENTO. DIREITO AUTORAL À EMENDA. Mesmo nas situações relacionadas no art. 330 do CPC, a petição inicial somente pode ser indeferida após o magistrado indicar objetivamente os vícios e facultar a emenda ou correção. Incidência dos princípios da primazia da integral decisão de mérito, da vedação à jurisprudência defensiva, da cooperação entre os atores processuais, do direito ao contraditório prévio, da vedação de decisão surpresa, da eficiência, da simplicidade e da informalidade. Interpretação dos arts. 4º, 6º, 7º, 8º, 9º, 10, 139, IX, 317, 321 e 330, todos do CPC, máxime ausente previsão de indeferimento liminar da petição inicial nas hipóteses elencadas neste último dispositivo e, assim, sujeitando-se, obrigatoriamente, à principiologia indicada.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

Grupo 4: Responsabilidade por dano processual (da parte e da testemunha), incidente de falsidade testemunhal e contestação

Relatores: Platon Teixeira de Azevedo Neto (juiz do trabalho), Tiago Ranieri de Oliveira (procurador do trabalho), Priscila Luande Rodrigues (advogada) e Fernanda Antunes Marques Junqueira (professora).

270) CLT, ART. 793-D. TESTEMUNHA CONDENADA POR MENTIR OU OMITIR FATOS ESSENCIAIS. DIREITO DE RECORRER. A testemunha multada por mentir ou omitir fatos essenciais ao

juízo da causa possui o direito de recorrer ordinariamente em nome próprio.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

271) JUNTA DA DEFESA E DOCUMENTOS NOS AUTOS DO PROCESSO JUDICIAL ELETRÔNICO. TEMPESTIVIDADE. ART. 847, PARÁGRAFO ÚNICO, DA CLT, E ART. 22, CAPUT, DA RESOLUÇÃO Nº 185/CSJT. A apresentação de defesa e documentos pode ser feita até a realização da proposta conciliatória infrutífera em audiência. Interpretação sistemática da regra prevista no art. 847 da CLT, com aplicação da diretriz estabelecida pelo art. 22, *caput*, da Resolução nº 185/CSJT.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

272) PREPOSTO QUE NÃO TEM CONHECIMENTO DOS FATOS. CARACTERIZAÇÃO DA CONFISSÃO FICTA DO EMPREGADOR. ART. 843, §§ 1º E 3º, DA CLT. A desnecessidade de ser o preposto empregado da parte reclamada, conforme § 3º do artigo 843 da CLT 2 (acrescentado pela Lei nº 13.467/2017 – Reforma Trabalhista), não o exime de ter conhecimento dos fatos, consoante o disposto no § 1º do mesmo dispositivo legal. Assim, a desatenção ao critério cognitivo pode levar a parte demandada à confissão ficta, caso o preposto desconheça fatos relevantes que deveria saber.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

Grupo 5) Recursos e transcendência

Relatores: Fabiano Coelho de Souza (juiz do trabalho), Patrícia Miranda Centeno (advogada), Leopoldo Siqueira Mundel (professor) e Marcelo Ribeiro Silva (procurador do trabalho).

273) CLT, ART. 775. REFORMA TRABALHISTA. LEI Nº 13.467/2017. MODIFICAÇÃO DA CONTAGEM DO PRAZO PROCESSUAL. DIAS ÚTEIS. Na sistemática atual a contagem de prazo no processo do trabalho deverá ser computada apenas em dias úteis. (**revisão do enunciado de nº 5 do I FNPT-Curitiba/PR**).

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

274) CLT, ART. 775. REFORMA TRABALHISTA. LEI Nº 13.467/2017. MODIFICAÇÃO DA CONTAGEM DO PRAZO PROCESSUAL. DIAS ÚTEIS. DIREITO INTERTEMPORAL. A contagem do prazo em dias úteis só se aplica aos prazos iniciados após a vigência da reforma trabalhista (11.11.2017). Inteligência do art. 14 do CPC (aplicabilidade ao processo do trabalho por força do art. 769 da CLT e art. 15 do CPC).

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

275) DEPÓSITO RECURSAL. CONTA JUDICIAL. ART. 899, § 4º, DA CLT, COM ALTERAÇÃO DA LEI Nº 13.467/2017. No caso da parte recorrente efetuar depósito recursal anterior à vigência da Lei nº 13.467/2017, e ofertar embargos de declaração, eventual exame de validade do meio utilizado para o depósito, levará em consideração as regras vigentes à data da sentença primitiva.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

276) DEPÓSITO RECURSAL. SUBSTITUIÇÃO POR SEGURO-GARANTIA JUDICIAL OU FIANÇA BANCÁRIA. ACRÉSCIMO DE 30% (TRINTA POR CENTO). INTERPRETAÇÃO DOS ARTS. 882 E 899, § 11, DA CLT C/C 835, § 2º, DO CPC. O § 11 do art. 899 da CLT autoriza a substituição de depósito judicial por fiança bancária ou seguro-garantia judicial. Sendo ele garantia de futura execução, há ser acrescido de 30% (trinta por cento), na medida em que essas modalidades de garantia do juízo, quando oferecidas na fase de execução (cumprimento da sentença), estão sujeitas a esse acréscimo (CLT, art. 882 e CPC, art. 835, § 2º).

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

277) INDICADORES DE TRANSCENDÊNCIA. ART. 896, § 1º-A, DA CLT. ALCANCE DA EXPRESSÃO “ENTRE OUTROS”. Na análise do caso concreto, a depender da relevância da matéria, o Tribunal Superior do Trabalho poderá considerar que a causa oferece transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica para além das definições constantes dos incisos do § 1º do art. 896-A da CLT, bem como da previsão regimental a respeito. É que a definição normativa dos indicadores de transcendência mencionou a expressão “entre outros”, devendo ser interpretada como meramente sugestiva, nas diretrizes do acesso à justiça e do prestígio à solução meritória do recurso.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

278) CPC/2015, ARTS. 932, I, 938, §§ 1º A 4º, C/C 1.013, § 3º, I A IV, E § 4º. CPC/1973, ART. 515, § 3º. CAUSA MADURA. INEXISTÊNCIA DE VIOLAÇÃO DO DUPLO GRAU DE JURISDIÇÃO. O julgamento de causa madura pelos tribunais, prevista no CPC atual em maior amplitude do que no anterior, não importa violação ao duplo grau de jurisdição tampouco supressão de instância, e essa opção do legislador prioriza outros princípios como o da primazia da integral decisão de mérito e os também constitucionais da celeridade, da razoável duração do processo e do devido processo legal.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

279) CPC, ART. 941, § 3º, C/C CLT, ART. 895, IV, § 1º. EXIGÊNCIA DE DECLARAÇÃO DE VOTO VENCIDO COMO PARTE INTEGRANTE DO ACÓRDÃO PARA TODOS OS FINS E EFEITOS. INAPLICABILIDADE, NO PROCESSO DO TRABALHO, NO RITO SUMARÍSSIMO. A exigência da declaração do voto vencido para todos os fins legais prevista na lei (CPC, art. 941, § 3º) não

tem aplicação no processo laboral em processos com tramitação pelo rito sumaríssimo em face do disposto no art. 895, IV, § 1º, da CLT.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

280) CLT, ART. 896-A, § 1º. A transcendência social pode ser caracterizada a partir da dispensa em massa em razão do impacto social perpetrado.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

281) TRANSCENDÊNCIA NO RECURSO DE REVISTA. MITIGAÇÃO DA IRRECORRIBILIDADE DA DECISÃO MONOCRÁTICA PELA QUAL O RELATOR NEGA A TRANSCENDÊNCIA EM AGRAVO DE INSTRUMENTO. CABIMENTO DE EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. ARTS. 5º, XXXV, E 93, IX, DA CF/1988, ARTS. 769 E 896-A, § 5º, DA CLT, E ARTS. 15 e 1.022 DO CPC DE 2015. Não obstante a previsão legal de irrecorribilidade da decisão monocrática proferida pelo relator que, em agravo de instrumento em recurso de revista, considerar ausente a transcendência da matéria (art. 896-A, § 5º, da CLT), a regra deve ser mitigada em razão do efetivo acesso à justiça (art. 5º, XXXV, da CF) e pelo dever de fundamentação da decisão judicial (art. 93, IX, da CF). Aplicação supletiva de regra do processo civil (art. 15 do CPC), compatível com o processo do trabalho (art. 769 da CLT), pela qual serão cabíveis embargos de declaração contra qualquer decisão judicial, com intuito de esclarecer obscuridade, eliminar contradição, suprir omissão ou corrigir erro material (art. 1.022 do CPC de 2015).

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

282) DEMONSTRAÇÃO DA TRANSCENDÊNCIA DO RECURSO DE REVISTA. APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA DIALETICIDADE RECURSAL. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO SISTEMA DE REPERCUSSÃO GERAL DO RECURSO EXTRAORDINÁRIO. ART. 896-A DA CLT E ART. 1035, § 2º, DO CPC DE 2015. Diante da imprecisão do texto conferido ao art. 896-A da CLT, a transcendência deve ser considerada um pressuposto intrínseco de admissibilidade recursal, e não mero critério de julgamento. Por isso, cabe ao recorrente apresentar a fundamentação analítica de seu apelo, de modo a demonstrar os reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica extraídos do conflito. Aplica-se, por analogia, a regra constante do art. 1035, § 2º, do CPC, pela qual o recorrente deverá demonstrar a existência de repercussão geral para apreciação do STF. Ausente tal argumentação, a transcendência não pode ser declarada de ofício pelo Tribunal Superior do Trabalho.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

283) TRANSCENDÊNCIA DO RECURSO DE REVISTA. DEMONSTRAÇÃO SUFICIENTE DE UM DOS INDICADORES. ART. 896-A, CAPUT, DA CLT. O caput do art. 896-A da CLT expressa o exame prévio, no recurso de revista, se a causa oferece transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica. Não se exige a configuração de todos os indicadores da transcendência, bastando a demonstração de um dos elementos que induzam

a conclusão de que a causa produza impacto que ultrapasse o interesse individual das partes envolvidas.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

284) TRANSCENDÊNCIA DO RECURSO DE REVISTA. DIREITO INTERTEMPORAL. ARTS. 896-A E 915 DA CLT E ART. 14 DO CPC. A demonstração de transcendência no recurso de revista só é exigível para os apelos que tenham por objeto a impugnação do acórdão de recurso ordinário publicado pelo Tribunal Regional do Trabalho já na vigência da Lei nº 13.467/2017. É que mesmo tendo a norma processual aplicação imediata (art. 14 do CPC de 2015), não prejudica os recursos interpostos com apoio em dispositivos alterados ou cujo prazo para interposição esteja em curso à data da vigência da nova lei, por aplicação sistemática, induzida pelo quanto disposto no art. 915 da CLT.

Resultado: aprovado por maioria qualificada.

279) RECURSO DE REVISTA. VALIDADE DE CLÁUSULA NORMATIVA TRANSCRITA NO ACÓRDÃO REGIONAL. DEBATE QUE TRANSCENDE O EXAME DE FATOS E PROVAS. Transcrita a cláusula normativa cuja prevalência do negociado sobre o legislado é debatida no recurso, a matéria jurídica está prequestionada e apta ao julgamento. O reexame de legalidade da cláusula, neste caso, não configura reexame de fatos e provas haja vista que o conteúdo normativo transcrito no acórdão materializa a premissa fática em exame.

Teletrabalho na Justiça Trabalhista traz produtividade e economia de recursos

Trabalhar em casa é o sonho de muita gente. Se livrar do trânsito caótico e ter a jornada de trabalho flexível já é possível com o chamado teletrabalho. Em Brasília, a analista judiciária do Tribunal Superior do Trabalho, Amanda Torres, servidora há cinco anos, redige votos em processos distribuídos ao ministro Alberto Bresciani. Desde 2014, ela trocou o gabinete do TST pelo escritório em casa. Para ela, a mudança transformou tudo para melhor, até mesmo porque agora consegue ter mais tempo com a família. “Hoje eu consegui agregar pequenas coisas, em termo de qualidade de vida, que para mim foram bem benéficas. Coisas pequenas, como tomar café da manhã com meu marido e meu filho. Antes eu saía muito cedo para ir ao Tribunal por conta da rotina de ir buscar criança na escola no fim do expediente”.

Em casa, a rotina é a mesma de antes. Amanda acorda cedo, faz as atividades físicas e começa a trabalhar. E afirma: o rendimento e a produtividade aumentaram. “Antes eu entregava dez processos por semana quando trabalhava internamente. Desde que aderi ao teletrabalho, eu tenho que entregar doze processos por semana. Fazer vinte por cento a mais de um trabalho que você já desenvolvia nos exige mais tempo, mas se contrabalança com os benefícios do teletrabalho”, avalia.

Também em Brasília, o servidor do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) Rafael Carvalho tem deficiência visual e não pensou duas vezes antes de aderir ao teletrabalho. Ele garante que a vida dele mudou desde que passou a trabalhar em casa há dois meses. “O trajeto da minha casa até o TST é muito difícil, tenho que pegar metrô e ônibus. É complicado porque o trajeto não tem acessibilidade. Eu gastava cerca de três horas para ir e voltar do Tribunal e, com esse tempo livre, tenho um tempo maior para ficar com a minha família”, afirma.

O TST e o CSJT adotaram o teletrabalho em 2012. O que trouxe muitas vantagens tanto para os servidores quanto para o Tribunal, que ganhou em produtividade. Em 2015, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho também aprovou uma resolução que possibilitou o teletrabalho nos Tribunais Regionais e Varas do Trabalho do país.

A analista Judiciária, Luciana de Carvalho Salgueiro, que vive em Maceió, é servidora do Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região (Alagoas) há três anos. Ela é responsável por redigir votos em processos distribuídos ao desembargador João Leite. Ela optou por trabalhar em casa após a aprovação da resolução do CSJT. “Tem melhorado bastante a motivação em relação ao trabalho. Ela aumenta muito por causa da liberdade que você tem para conciliar, não só o seu trabalho no TRT, como outras atividades paralelas”, assinala.

Critérios

Assim como no TST, o teletrabalho nos Tribunais Regionais do Trabalho e Varas do Trabalho deve atender a alguns critérios: os servidores devem atender ao índice de produtividade exigido, de pelo menos quinze por cento a mais do que o definido para atuação presencial. Além disso, os servidores que atuam a distância precisam consultar diariamente o e-mail institucional e providenciar estruturas física e tecnológica para realizar as tarefas. Outra exigência é comparecer à unidade judiciária conforme combinado com a chefia.

E nem toda atividade pode ser feita a distância. Os interessados também não podem estar em cargos de chefia, uma vez que o benefício não é autorizado para quem possui subordinados e os setores que prestam atendimento ao público interno e externo têm de manter a plena capacidade de funcionamento.

De acordo com o juiz titular da Vara do Trabalho de Coruripe, em Alagoas, Sérgio Queiroz, a modalidade trouxe muitos benefícios: “O que nós percebemos é que os servidores que adotaram o teletrabalho trabalham com mais satisfação, pelo fato de poderem realizar suas atividades em casa, perto da família e, paralelamente, nós não tivemos nenhum déficit na produtividade, pelo contrário, o pessoal se sentiu estimulado, acabou produzindo ainda mais”.

A quantidade de servidores autorizados a aderir ao teletrabalho não pode ultrapassar o limite de trinta por cento do quadro de cada seção. Como no gabinete em que Luciana trabalha a novidade fez sucesso entre os servidores, eles fazem um rodízio, para que todos tenham a oportunidade de trabalhar em casa: “Como nós somos quatro, passamos quinze dias trabalhando presencialmente e 45 dias a distância, porém, uma vez por semana nós comparecemos ao tribunal para tirar dúvidas, conversar com o desembargador”, conta a analista judiciária.

Assim como Luciana, depois da aprovação da resolução do CSJT, cerca de vinte servidores do TRT e das Varas do Trabalho de Alagoas optaram por trabalhar em casa. A expectativa é que esse número aumente.

Economia de recursos

Em Curitiba, a analista judiciária do TRT da 9ª Região (Paraná) Nívea Lopes de Rezende faz minutas de sentenças: tarefa que exige concentração, disciplina e bastante silêncio. E tudo isso Nívea tem em casa. Confortavelmente instalada, sem trânsito no caminho, o horário de expediente começa, pontualmente, às 8 horas da manhã. “Eu não tenho que me arrumar, sair de casa, enfrentar chuva, frio ou muito sol. Então já começo fresquinha, com pique pra trabalhar”, conta.

Nívea é assistente de um magistrado que trabalha a 370 km de distância, no interior do estado.

Em oito meses de teletrabalho, os resultados não poderiam ser melhores, como explica o juiz do trabalho Patrick Arruda Leon Serva. “Na minha função é muito importante, é essencial e ajuda bastante o trabalho que a gente tem realizado, pois eu sou juiz volante. Eu posso estar em qualquer lugar do Paraná a cada semana, a cada duas semanas, e ela, como minha assistente, não poderia estar me acompanhando em cada uma dessas jornadas. Tem sido ótimo, a relação é boa. Ela ganha tempo e eu ganho tempo”, conclui.

No TRT paranaense mais de sessenta servidores já trabalham em casa. A novidade trouxe muitas melhorias para a qualidade de vida dos servidores e o tribunal também ganhou com produtividade e economia de energia, como explica o presidente do TRT da 9ª Região, desembargador Altino Pedrozo dos Santos. “Evita uma série de despesas para o próprio tribunal porque com o teletrabalho o servidor não vai se utilizar, por exemplo, de energia, de água e de outros bens que o tribunal dispõe”, finaliza.

Reportagem do Programa Jornada.

Fonte: TST



MITO 1

A Justiça do Trabalho só existe no Brasil



Outros países possuem tribunais especializados em trabalho.

Inglaterra, Nova Zelândia, Alemanha, Austrália, França, Bélgica, Israel, Suécia, México, Chile, Argentina e Paraguai são alguns exemplos de países que possuem cortes especializadas em casos laborais; Inclusive, muitos dos países desenvolvidos possuem estruturas muito similares à da Justiça do Trabalho brasileira.

MITO 2

A Justiça do Trabalho privilegia o empregado



A Justiça do Trabalho busca garantir os direitos e deveres das partes envolvidas no contrato de trabalho, sem pender para nenhum dos lados.

A maioria das demandas da Justiça do Trabalho (58%) surge pela falta pagamento de verbas rescisórias. Nesses casos, o trabalhador não tem outro caminho senão ingressar com uma ação para reclamar o que lhe é devido. À Justiça do Trabalho cabe garantir os seus direitos, o que não significa privilegiá-lo; A Justiça do Trabalho também condena os empregados. Ingressar com uma reclamação trabalhista sem necessidade, mentir no curso dos processos ou mesmo lesar empresas pode resultar no pagamento de multas ou indenizações;

O princípio da proteção, existente no Direito do Trabalho, tem a função de colocar em situação de igualdade os desiguais, já que a desigualdade econômica entre empregador e empregado é notória. Trata-se de situação semelhante à observada no Código de Defesa do Consumidor, que defende direitos do consumidor, por exemplo.

O papel da Justiça do Trabalho é, portanto, assegurar uma condição de isonomia entre as partes nas relações jurídicas, e não criar favorecimentos ao trabalhador.

MITO 3**A Justiça do Trabalho é lenta e tem processos demais**

A Justiça do Trabalho é a mais célere entre as justiças federais comuns e recebe apenas uma pequena parcela dos novos processos do judiciário.

Os tribunais trabalhistas levam oito meses para sentenciar na fase de conhecimento e cinco meses para proferir acórdão.

A Justiça do Trabalho recebe cerca de 15% dos casos novos de todo o Poder Judiciário, muito menos processos que a Justiça Estadual (69%), por exemplo.

MITO 4**A Justiça do Trabalho custa mais do que retribui aos jurisdicionados**

Os valores pagos aos jurisdicionados são superiores ao total de suas despesas.

Os custos de manutenção dos tribunais são inferiores aos valores repassados a credores. Em 2017, por exemplo, foram cerca de R\$ 18 bilhões em custos, contra aproximadamente R\$ 25,5 bilhões pagos aos jurisdicionados.

Além disso, a Justiça do Trabalho colabora também na arrecadação de impostos a favor do Governo e da Previdência Social. Em 2017, foram recolhidos quase R\$ 3,7 bilhões.

Vale ressaltar, no entanto, que o papel da Justiça do Trabalho é promover a pacificação social nas relações de emprego, ou seja, um serviço essencial que não visa a qualquer tipo de arrecadação ou contribuição financeira.

MITO 5**O excesso de súmulas e de leis trabalhistas trazem insegurança jurídica**

Esses dispositivos servem, justamente, para proporcionar maior segurança jurídica.

As súmulas dos tribunais buscam a maior clarificação do direito. Já a criação de novas leis trabalhistas decorre da adaptação do direito do trabalho diante da evolução da sociedade e de suas relações de trabalho;

Por exemplo: a cada passo de flexibilização, mais uma lei é criada, mais uma exceção e, assim, mais complexa se torna a aplicação do direito.

MITO 6**A rigidez da legislação trabalhista causa excesso de processos na Justiça do Trabalho**

O empregador, ao não efetuar o pagamento das verbas correspondentes à dispensa do empregado, é o responsável pela maioria das reclamações trabalhistas.

No ano de 2016, 58% das reclamações trabalhistas foram relacionadas a verbas rescisórias. Ou seja, o assunto que motiva a maioria dos processos na Justiça do Trabalho é a falta de pagamento dos valores decorrentes da dispensa do trabalhador, o que descarta qualquer conexão com a rigidez da legislação trabalhista.

MITO 7**A proteção do direito do trabalho gera desemprego**

A proteção trabalhista não gera desemprego, assim como a flexibilização da legislação também não aumenta o número de postos de trabalho.

Estudos realizados em diversos países mostram que a proteção ao direito do trabalho, além de não resultar em diminuição no número de empregos, ainda assegura uma melhor distribuição de renda à sociedade.

MITO 8**A legislação trabalhista é antiga e ultrapassada**

As leis trabalhistas refletem as necessidades da sociedade e acompanham as suas transformações.

Embora a CLT seja de 1943, mais de 85% de seus artigos foram atualizados;

Há dezenas de leis esparsas e mais atuais, criadas justamente para regular as novas formas de contratação;

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) e os Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) criam ou editam regularmente súmulas com temas atuais (como terceirização, teletrabalho, dentre outros).

(Os dados usados nesta página foram extraídos do “Relatório Justiça em Números 2017 e 2018”, preparado pelo Conselho Nacional de Justiça - CNJ, que reúne estatísticas judiciárias oficiais).

<https://www.justicanossotrabalho.com.br/fake-news>

NORMAS PARA PUBLICAÇÃO – REVISTA ELETRÔNICA

Prezados autores,

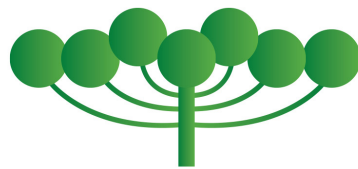
A Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Revista Científica de periodicidade mensal é divulgada exclusivamente por meio eletrônico a partir do site www.trt9.jus.br. Adota temática singular a cada edição e se destina a publicar artigos acórdãos, sentenças, condensa entendimentos jurisprudenciais sumulados ou organizados em orientações, resenhas, convida para publicação observadas as seguintes normas.



1. Os artigos ou decisões devem ser encaminhados à análise do Conselho Editorial, para o e-mail revistaeletronica@trt9.jus.br
2. Os artigos serão técnico-científicos, focados na área temática de cada edição específica, sendo divulgada a sequência dos temas eleitos pela Escola Judicial do TRT-9ª Região, mediante consulta;
3. Os artigos encaminhados à Revista Eletrônica devem estar digitados na versão do aplicativo Word, fonte Arial, corpo 12, espaçamento entrelinhas 1,5, modelo justificado, com títulos e subtítulos em maiúsculas alinhados à esquerda, em negrito. A primeira lauda conterá o título do artigo, nome, titulação completa do autor, referência acerca da publicação original ou sobre seu ineditismo e uma foto;
4. Os artigos encaminhados à publicação deverão ter de preferência entre 8 e 10 laudas, incluídas as referências bibliográficas. Os artigos conterão citações bibliográficas numeradas, notas de rodapé ordenadas e referências bibliográficas observarão normas vigentes da ABNT, reservando-se o Conselho Editorial da Revista Eletrônica o direito de adaptar eventuais inconsistências, além de estar autorizado a proceder revisões ortográficas, se existentes;
5. A publicação dos artigos não implicará remuneração a seus autores, que ao submeterem o texto à análise autorizam sua eventual publicação, sendo obrigação do Conselho Editorial informá-los assim que divulgada a Revista Eletrônica;
6. O envio de artigos ou decisões não pressupõe automática publicação, sendo sua efetiva adequação ao conteúdo temático de cada edição da Revista Eletrônica pertencente ao juízo crítico-científico do Conselho Editorial, orientado pelo Desembargador que organiza as pesquisas voltadas à publicação.
7. Dúvidas a respeito das normas para publicação serão dirimidas por e-mails encaminhados à revistaeletronica@trt9.jus.br

Respeitosamente.

CONSELHO EDITORIAL



TRTPR

ESCOLA JUDICIAL