

# CADERNO DE DOCTRINA E JURISPRUDÊNCIA

**ESCOLA JUDICIAL**



**ESCOLA JUDICIAL**

TRT - 15ª Região

---

**Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
TRT da 15ª Região**

---

v. 16 n. 4 p. 192-248 jul./ago. 2020



**Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região  
Escola Judicial do TRT da 15ª Região**

**Caderno de Doutrina e Jurisprudência  
da Escola Judicial**

# **Escola Judicial do TRT da 15ª Região**

## **Diretora**

Des. Maria Inês Corrêa de Cerqueira César Targa

## **Vice-diretor**

Des. Carlos Alberto Bosco

## **Conselho Consultivo**

Des. Ricardo Regis Laraia

Representante dos Desembargadores do Trabalho

Juíza Laura Bittencourt Ferreira Rodrigues

Representante dos Juízes Titulares de Vara do Trabalho

Juiz Edson da Silva Junior

Representante dos Juízes do Trabalho Substitutos

Servidora Adriana Martorani Amaral Corsetti

Representante dos Servidores (voz e assento)

Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 15ª Região - AMATRA XV  
(voz e assento)

## **Representantes nas Circunscrições**

**Araçatuba** - Juiz Sidney Xavier Rovida

Servidora Rita de Cássia Leite Motooka Kozima

**Bauru** - Juíza Ana Cláudia Pires Ferreira de Lima

Servidora Márcia Di Donatto Ferreira

**Campinas** - Juíza Ana Cláudia Torres Vianna

Servidora Flávia Pinaud de Oliveira Mafort

**Presidente Prudente** - Juiz José Roberto Dantas Oliva

Servidor Adailton Alves da Silva

**Ribeirão Preto** - Juiz José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva

Servidora Mileide Carla Coppede Isaac

**São José do Rio Preto** - Juiz Hélio Grasselli

Servidora Márcia Mendes Pequeto

**São José dos Campos** - Juiz Marcelo Garcia Nunes

Servidora Meire Ferreira Ferro Franco Kulaif

**Sorocaba** - Juíza Candy Florencio Thomé

Servidor Raul Tadei Tormena

## **Coordenação**

Des. João Alberto Alves Machado

## **Organização**

Seção de Pesquisa e Publicações Jurídicas:

Denise Pereira Toniolo - Assistente-chefe

Elizabeth de Oliveira Rei

Pedro Otavio Silva Pereira (Estagiário)

## **Capa**

Marcello Alexandre de Castro Moreira

Catálogo na Publicação elaborada pela Seção de Biblioteca / TRT 15ª Região

Caderno de Doutrina e Jurisprudência da Escola Judicial / Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Escola Judicial - Campinas/SP, v.1 n.1 jan./fev. 2005-

Continuação do Caderno de Doutrina e Jurisprudência da Ematra XV

Bimestral

v. 16, n. 4, jul./ago. 2020

1. Direito do Trabalho - Periódicos - Brasil. 2. Processo Trabalhista - Brasil. 3. Jurisprudência do Trabalho - Brasil. I. Brasil. Tribunal do Trabalho da 15ª Região. Escola da Magistratura.

CDU - 34.331 (81)

CDD - 344.01

# Sumário

## **DOCTRINA**

<i>COMPLIANCE</i> TRABALHISTA: instrumento de efetivação dos princípios da função social do trabalho e da função social da livre iniciativa .....	196
TAVEIRA, Vinícius de Miranda	
A EQUIPARAÇÃO SALARIAL E OS SEUS REQUISITOS CUMULATIVOS NO VIÉS DO ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL .....	209
YAMAUTI, Eduarda Sayuri	
CRUZ, Larissa Leistenschneider da	

## **ÍTEGRA**

TRT da 15ª Região .....	216
-------------------------	-----

## **EMENTÁRIO**

TRT da 15ª Região .....	230
Índice do Ementário .....	244

## **COMPLIANCE TRABALHISTA: instrumento de efetivação dos princípios da função social do trabalho e da função social da livre iniciativa**

**TAVEIRA, Vinícius de Miranda\***

### **1 INTRODUÇÃO**

Nos últimos tempos, o *compliance*<sup>1</sup> trabalhista vem ganhando evidência no cenário corporativo e na advocacia consultiva especializada, notadamente após a promulgação da Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017), que acarretou séria insegurança quanto à interpretação das regras aplicáveis aos contratos de trabalho, e da Lei n. 13.709/2018 (a denominada Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD), a qual entrará em vigor em agosto de 2020 e trará impactos relevantes nas rotinas empresariais.

Muito embora, obviamente, no exercício da magistratura do trabalho, não mantenhemos em contato com as rotinas internas das empresas, acabamos sendo atraídos pelo tema ao estudarmos as inovações da Lei Geral de Proteção de Dados, uma vez que as previsões da referida Lei têm relação quase indissociável com o *compliance*. Ao lado disso, empresas reclamadas têm alegado nas contestações em ações trabalhistas a existência de instrumentos organizacionais de programas de integridade, tais como canais de denúncia e códigos de ética, demandando maior conhecimento sobre o assunto.

No presente texto, pretende-se abordar, sucintamente, o *compliance* trabalhista, analisando-se o tema não apenas pela ótica da otimização gerencial e de lucratividade empresarial, mas, também, pelo prisma dos direitos sociais dos trabalhadores e função social da atividade empresarial, de modo a contribuir de alguma forma para o debate acerca da matéria.

---

\*Juiz do Trabalho Substituto do TRT da 15ª Região, Campinas-SP. Especialista em Direito Público pela Faculdade Mater Dei. Professor de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho.

<sup>1</sup>Para afastar dúvidas e sem ignorar a existência da cizânia doutrinária, cabe registrar nosso entendimento no sentido de que as expressões “programa de *compliance*” e “programa de integridade” se equivalem, uma vez que os mecanismos dos programas de integridade reconhecidos pelo art. 41 do Decreto n. 8.420/2015 correspondem, em certa medida, às mesmas ferramentas de qualquer programa de *compliance*, embora se refiram especificamente ao combate à corrupção. Por tal razão, utilizamos no presente artigo as referidas expressões e “programa de conformidade” como sinônimos.

## 2 NOÇÕES BÁSICAS SOBRE COMPLIANCE

O *compliance* surgiu nos Estados Unidos como um dos princípios da governança corporativa<sup>2</sup>, passando a ganhar espaço também em outros países desenvolvidos a partir da segunda metade do Século XX<sup>3</sup> devido a casos notórios de fraudes contábeis praticadas por grandes corporações, tais como Watergate em 1974, Enron e Xerox em 2001 e Lehman Brothers em 2008.

No Brasil, já no Século XXI, ocorreram escândalos de corrupção envolvendo grandes empresas, evidenciando falhas em seus programas de governança corporativa, os quais se mostraram ineficazes em evitar os ilícitos cometidos.

Nesse contexto nacional, foi promulgada a Lei n. 12.846/2013 (Lei Anticorrupção), sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, estabelecendo no art. 7º que o valor das multas impostas às empresas tem como um dos critérios:

Art. 7º [...]

[...]

VIII - a existência de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e a aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta no âmbito da pessoa jurídica. [...] (BRASIL, 2013).

Outrossim, o Decreto n. 8.420/2015, que regulamentou a referida Lei, trata expressamente, nos arts. 41 e seguintes, sobre os critérios de eficácia dos programas de integridade.

Ademais, a Resolução CMN n. 4.595/2017, do Banco Central, e a Circular Bacen n. 3.865/2017 impõem às instituições financeiras e demais organizações reguladas pelo Banco Central a instituírem programas de *compliance*.

A Instrução CVM n. 480 de 2009, por seu turno, trata sobre a adoção de programas de integridade pelas companhias de capital aberto.

Na órbita da administração pública, as empresas públicas e sociedades de economia mista são obrigadas a implementar regras de *compliance* por força da Lei n. 13.303/2016.

Importante destacar, ainda, a existência de regulamentos internacionais de padronização afetos ao *compliance*: a ISO 19600 (que trata sobre os sistemas de gestão de *compliance*), a ISO 37001 (conhecida como norma anticorrupção ou antissuborno), e a AS 8000:2014 (instituída pela *Social Accountability International*, é específica quanto à conformidade trabalhista).

Independentemente do enquadramento ou não nas hipóteses legais de adoção compulsória da governança corporativa ou de *compliance*, o fato é que o próprio mercado, inclusive o consumidor, tem exigido, cada vez mais, a atuação das empresas de modo ético, transparente, sustentável e em conformidade com o ordenamento jurídico, lógica essa que se aplica tanto a companhias de grande porte, quanto a pequenas e médias empresas.

Uma das bases da governança corporativa, o *compliance* despontou como meio de implementação nas corporações da cultura de eticidade e de cumprimento das regras do ordenamento jurídico, com a finalidade de propiciar maior credibilidade às empresas que adotam programas de

---

<sup>2</sup>De acordo com o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa - IBGC, governança corporativa define-se como “[...] o sistema pelo qual as empresas e demais organizações são dirigidas, monitoradas e incentivadas, envolvendo os relacionamentos entre sócios, conselho de administração, diretoria, órgãos de fiscalização e controle e demais partes interessadas. As boas práticas de governança corporativa convertem princípios básicos em recomendações objetivas, alinhando interesses com a finalidade de preservar e otimizar o valor econômico de longo prazo da organização, facilitando seu acesso a recursos e contribuindo para a qualidade da gestão da organização, sua longevidade e o bem comum.” (INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA, 2015, p. 20).

<sup>3</sup>ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE BANCOS INTERNACIONAIS ABBI; FEDERAÇÃO BRASILEIRA DE BANCOS FEBRABAN. **Documento Consultivo**: função de *compliance*. São Paulo, 2004. Disponível em: [http://www.febraban.org.br/7Rof7SWG6qmyvwJcFwF7I0aSDf9jyV/sitefebraban/Funcao\\_de\\_compliance.pdf](http://www.febraban.org.br/7Rof7SWG6qmyvwJcFwF7I0aSDf9jyV/sitefebraban/Funcao_de_compliance.pdf). Acesso em: 30 dez. 2019.

integridade e obstar conflitos de interesses entre os *stakeholders*<sup>4</sup> (dirigentes, acionistas, fornecedores, consumidores, trabalhadores e comunidade).

Etimologicamente, *compliance* deriva do verbo *to comply*, que significa agir em conformidade, cumprir, realizar. Contudo, na concepção técnico-jurídica, tem significado mais abrangente. Sobre o tema, Anaruez Mathies define *compliance* como:

[...] cumprimento de regras e regulamentos impostos, interna e externamente, à organização, compelindo-a, assim, a observar as leis e normas de determinado país. A observância das normas não se limita à esfera jurídica, mas inclui todas as obrigações necessárias ao desenvolvimento da atividade empresarial, com objetivo de redução de riscos à própria empresa. (MATHIES, 2018, p. 131).

Entretanto, como também adverte a referida autora,

A definição de *compliance* não fica restrita ao cumprimento da legislação, mas implica também a adoção de medidas preventivas e de uma cultura organizacional ética e transparente. (MATHIES, 2018, p. 132).

Trilhando a mesma linha, Marcia Carla Pereira Ribeiro e Patrícia Dittrich Ferreira Diniz registram que:

Não se pode confundir o *compliance* com o mero cumprimento de regras formais e informais, sendo o seu alcance bem mais amplo, ou seja, é um conjunto de regras, padrões, procedimentos éticos e legais que, uma vez definido e implantado, será a linha mestra que orientará o comportamento da instituição no mercado em que atua, bem como a atitude dos seus funcionários. (RIBEIRO; DINIZ, 2015).

Logo, elaborar um programa de conformidade importa na incorporação de uma concepção ética e sustentável em todas etapas do processo produtivo da organização corporativa, estabelecendo como vetor axiológico o cumprimento pela empresa dos princípios e regras nacionais e internacionais vigentes.

A criação e a implantação de programas de integridade completos e efetivos devem se basear em nove pilares, a saber<sup>5</sup>:

- 1) suporte da alta administração;
- 2) avaliação de riscos;
- 3) códigos de ética e condutas;
- 4) controles internos;
- 5) treinamento e comunicação;
- 6) canais de denúncia;
- 7) investigações internas;
- 8) *due diligence*<sup>6</sup>;
- 9) auditoria e monitoramento.

<sup>4</sup>Esclarece Chaves (2014, p. 21) que a expressão *stakeholders* é utilizada para se referir a um “conjunto de partes interessadas, direta ou indiretamente afetadas pelas atividades econômicas exercidas, tais como: empregados, consumidores, comunidade, meio ambiente, entre outros”.

<sup>5</sup>LEGAL ETHICS COMPLIANCE LEC. Os 9 pilares de um programa de *compliance*. **LEC News**, São Paulo, 17 out. 2017. Disponível em: <http://www.lecnews.com.br/blog/os-9-pilares-de-um-programa-de-compliance/>. Acesso em: 10 jan. 2020.

<sup>6</sup>De acordo com o IBGC, “relacionamentos e acordos com terceiros devem ser geridos pela administração para avaliar o grau de risco que esses terceiros trazem para os negócios da organização. Para esses casos, existem riscos de corrupção, trabalhistas, tributários, antitruste, entre outros. O processo de *due diligence* de terceiros e parceiros de negócios deve contemplar procedimentos que vão desde a identificação, classificação, até o monitoramento dos contratos com



Os referidos pilares ou instrumentos do *compliance*, além de consagrados pela doutrina especializada, são expressamente reconhecidos por instrumentos normativos, inclusive, no Decreto n. 8.420/2015 e no art. 9º da Lei n. 13.303/2016.

Num primeiro momento, os programas de integridade surgiram como ferramentas corporativas de minimização de riscos de corrupção em fraudes perante a administração pública, visando conferir maior credibilidade às empresas e maior segurança aos investidores. Atualmente, contudo, a concepção de que os programas de *compliance* vão muito além dessa valiosa finalidade é amplamente difundida internacionalmente.

Com efeito, os programas de *compliance* visam à incorporação da ética na política da empresa e nas estratégias negociais, estabelecendo métodos preventivos e corretivos de suas práticas incompatíveis com toda legislação relacionada à atividade corporativa.

Desse modo, para que um programa de *compliance* seja efetivo e alcance tais objetivos, precisa ser abrangente, devendo ter como objetivo não somente evitar e corrigir eventuais fraudes ou corrupções perante a administração pública, mas, sobretudo, alinhar todas as suas práticas ao ordenamento jurídico e a parâmetros éticos em todas as esferas: criminal, contratual, trabalhista, consumerista, ambiental, tributária, concorrencial, entre outras.

### 3 COMPLIANCE TRABALHISTA

Conforme já referido, para que o programa de *compliance* gere frutos positivos, precisa ter larga dimensão, tocando todas as esferas empresariais, em especial no âmbito das relações de trabalho, relacionando-se com diversas áreas do direito.

Não há como se instituir um programa de *compliance* nas searas criminal, ambiental, tributária ou outras, sem se atentar às questões trabalhistas, porquanto as diversas modalidades de relações jurídicas e os diversos ramos do direito se inter-relacionam e são interdependentes. Vale lembrar que, apesar da divisão em ramos específicos por conveniência didática, o direito é um sistema uno e indivisível, do mesmo modo que o *compliance*.

Como exemplo da interdependência das diversas facetas do *compliance*, vale lembrar que, ao prescrever diretrizes e deveres aos empregados no código de ética ou de conduta sobre quaisquer temas, inclusive com propósito anticorrupção, o empregador exerce seu poder contratual de organização. Igualmente, ao receber denúncias, investigá-las e punir os trabalhadores envolvidos, o empregador concretiza os poderes fiscalizatório e disciplinar. E, como se sabe, os poderes diretivos são limitados pelas normas de direito do trabalho, motivo pelo qual não há como se conceber um programa de conformidade que não afete de alguma maneira as relações entre empregados e empregador.

Outrossim, muito dificilmente uma empresa obtém êxito na redução e controle de riscos de fraudes e corrupção se não adotar modelo ético de conduta nas relações de trabalho. Isso porque, se o empregador não mantiver postura ética no relacionamento com seus empregados, estes tendem a resistir em se integrar e se adequar aos padrões propostos pelo programa de *compliance*, inclusive no que tange às relações com a administração pública. Em outras palavras, se o próprio empregador não age honestamente e de forma transparente com seus empregados, burlando a legislação trabalhista, logicamente terá maior dificuldade em exigir comportamentos lícitos e éticos dos mesmos trabalhadores.

Ademais, um programa de integridade na área tributária não pode ser considerado pleno se o empregador paga salários não contabilizados. Igualmente, é inconcebível que uma alguma empresa adote um programa de conformidade ambiental, mas, internamente, não propicie um meio ambiente do trabalho sadio, descumprindo regras de saúde e segurança laborais.

---

terceiros. Procedimentos de diligência mínima para a contratação e renovação dos contratos devem ser proporcionais aos riscos dos terceiros, pela natureza do contrato, região de atuação etc.” (INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA, 2017).

Sendo assim, e considerando, sobretudo, os diversos riscos, inclusive financeiros, inerentes às relações de emprego, passam a ter extrema relevância os programas de integridade na seara trabalhista.

Podemos definir o *compliance* trabalhista como o conjunto de medidas empresariais estruturadas, visando mapear os riscos trabalhistas, implementando uma cultura comportamental ética e estabelecendo mecanismos de conformação das práticas da empresa e dos trabalhadores ao ordenamento jurídico-trabalhista, adotando também ferramentas de controle, acompanhamento e aprimoramento do programa de conformidade.

Com os instrumentos de integridade trabalhista, a empresa explicita padrões lícitos e éticos, os quais devem ser cumpridos nas relações: (i) entre empregador e seus empregados, (ii) entre os próprios empregados, (iii) entre empresa tomadora e prestadora de serviços, (iv) entre tomadora de serviços e trabalhadores terceirizados e (v) entre empregados diretos e terceiros (prestadores de serviços, fornecedores, empresas clientes e consumidores). Tudo visando reduzir os riscos financeiros da atividade empresarial, incrementando a produtividade e a qualidade dos processos internos.

Dessa forma, os programas de *compliance* buscam ajustar as práticas empresariais ao ordenamento e reduzir os riscos de demandas trabalhistas, além de melhorar a reputação da empresa perante o mercado de clientes, de consumidores e perante os próprios trabalhadores, agregando, como consequência, valor ao empreendimento.

Soma-se a isso que o estabelecimento de padrões éticos e transparentes no relacionamento com os empregados tende a gerar maior dedicação e integração desses trabalhadores ao empreendimento. Não restam dúvidas de que trabalhadores que se sentem valorizados tendem a produzir mais e melhor, ao passo que aqueles que se sentem desmerecidos pelo empregador acabam se desestimulando em suas atividades, refletindo negativamente na produtividade e na qualidade dos serviços.

Os instrumentos dos programas de *compliance* trabalhistas são os mesmos dos programas de conformidade em geral, porém compatibilizados com a legislação específica e com as peculiaridades das relações laborais. São eles<sup>7</sup>:

1) suporte da alta administração (*tone form de top*): para que o programa de integridade seja efetivo, os administradores precisam apoiar e se submeter ao programa de *compliance*, sob pena de não se consubstanciar a implementação da cultura ética na estrutura empresarial;

2) avaliação de riscos trabalhistas, por meio dos seguintes procedimentos: inventário da legislação aplicável, identificação de riscos de descumprimento normativo, estabelecimento de indicadores de riscos de *compliance* e planejamento de gestão de crise<sup>8</sup>. Os responsáveis pelo *compliance* trabalhista devem ter domínio do direito do trabalho, em especial das normas aplicáveis nas relações laborais da empresa. Outrossim, nessa fase, é extremamente importante que os responsáveis pela formulação e condução do programa de conformidade conheçam todas as etapas do processo produtivo (inclusive todos os cargos e suas respectivas atribuições e rotinas) e todos os processos de gestão de recursos humanos. Procedem-se à análise de documentos e de dados, além de entrevistas com trabalhadores. Do mesmo modo, é imprescindível realizar uma detalhada verificação histórica (*background check*) acerca de ocorrências pretéritas, inclusive acidentes e reclamações trabalhistas propostas anteriormente, com o fim de detectar os riscos presentes e futuros;

3) criação de códigos de ética ou de condutas. Por meio dos códigos internos de ética ou de condutas a empresa explicita os valores que devem guiar suas práticas e de seus empregados, estabelecendo, também, parâmetros claros de comportamentos que os trabalhadores devem sempre cumprir;

<sup>7</sup>PIZA, Bruna; MENDES, Larissa. Os pilares do *compliance* trabalhista. **Legis Compliance**, São Paulo, 19 jun. 2019. Disponível em: <https://www.legiscompliance.com.br/artigos-e-noticias/1445-os-pilares-do-compliance-trabalhista>. Acesso em: 14 jan. 2020.

<sup>8</sup>INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA. **Compliance à luz da governança corporativa**. São Paulo: IBGC, 2017, p. 50. Disponível em: <https://conhecimento.ibgc.org.br/Paginas/Publicacao.aspx?PubId=23486>. Acesso em: 13 jan. 2020.

4) controles internos: a empresa deve estabelecer mecanismos internos de controle nos processos produtivos e de gestão de recursos humanos para, com isso, evitar ou remediar práticas ilícitas ou antiéticas;

5) treinamento e comunicação. A política de integridade estampada no código de ética ou de conduta e os demais instrumentos do programa de *compliance*, assim como os deveres e direitos legais ou contratuais dos empregados devem ser amplamente divulgados e debatidos com todos trabalhadores e demais *stakeholders*, para viabilizar o respeito aos parâmetros comportamentais pretendidos;

6) canais de denúncia: têm como objetivo levar ao conhecimento do empregador eventuais desvios de conduta cometidos pela própria empresa ou por empregados, para que ele corrija os erros procedimentais, adote eventual punição e tome as medidas de prevenção cabíveis. Para que sejam efetivos na consecução da finalidade, os canais de denúncia devem garantir que o denunciante não sofra qualquer espécie de represália;

7) investigações internas: após tomar conhecimento de práticas inadequadas, cabe ao empregador ou ao setor de *compliance* averiguar as denúncias para, se for o caso, impor sanções aos autores, além de corrigir processos internos e prevenir novas práticas. Não se pode deixar de salientar que os direitos e as garantias fundamentais dos supostos autores devem sempre ser respeitados durante as investigações e até mesmo em eventual punição, sob pena de configuração ato ilícito do empregador;

8) *due diligence*: não basta a empresa cumprir a legislação trabalhista se ela contrata prestadores de serviços que não seguem os mesmos padrões de comportamentos lícitos e éticos. Portanto, cabe à empresa averiguar se aqueles com quem mantém relação contratual, em especial prestadores de serviços e fornecedores, também são cumpridores das normas trabalhistas. Sobre o tema, importante lembrar que o contratante responde subsidiariamente pelos débitos trabalhistas e previdenciários, por expressa previsão dos arts. 5º-A, § 5º, e 10, § 7º, da Lei n. 6.019/1974, cabendo ao tomador dos serviços terceirizados e do trabalho temporário o dever de fiscalizar o cumprimento da legislação trabalhista pelo prestador de serviços e responder subsidiariamente pelas obrigações do prestador de serviços, obrigações essas consolidadas expressamente pelo Supremo Tribunal Federal nas teses vinculantes da ADPF 324 e do tema 725 de repercussão geral (RE 958252);

9) auditoria e monitoramento: são mecanismos imprescindíveis para propiciar a efetividade de qualquer programa de *compliance*. Por meio de auditorias, que podem ser internas ou externas, realizam-se análises minuciosas de documentos, dados, processos operacionais e gestão de recursos humanos, visando certificar o cumprimento e apontar eventuais desconformidades em relação aos parâmetros estabelecidos no programa de integridade. O monitoramento deve ser constante e duradouro, de modo a garantir a perpetuação da conformidade da atuação empresarial no âmbito trabalhista.

#### **4 O COMPLIANCE TRABALHISTA COMO MEIO DE EFETIVAÇÃO DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DAS FUNÇÕES SOCIAIS DO TRABALHO E DA LIVRE INICIATIVA**

Como já referido, o *compliance* laboral é tido como relevante meio de controle e minimização de riscos trabalhistas, acarretando redução do passivo litigioso e evitando multas administrativas, além de ser importante fator de incremento da produtividade, com potencial de agregar valor ao empreendimento em médio e longo prazo.

Entretanto, sublinha-se que, além dos efeitos imediatos, anteriormente mencionados, a adoção de um verdadeiro programa de conformidade trabalhista gera outra consequência extremamente positiva: a efetivação das funções sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Vale lembrar que o art. 1º, III e IV, da Constituição Federal consagra como fundamentos a dignidade humana e as funções sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Ao lado disso, o art. 170 da Constituição preceitua que:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

[...]

III - função social da propriedade;

[...]

VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação;

VII - redução das desigualdades regionais e sociais. [...] (BRASIL, 1988).

Ademais, o art. 7º prescreve os direitos fundamentais específicos dos trabalhadores, entre os quais a vedação à dispensa arbitrária, a proibição à discriminação, o reconhecimento das normas convencionais, o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, tutela do trabalho das mulheres, além de regras sobre remuneração, jornada e saúde do trabalhador.

Na mesma direção, a Constituição da Organização Internacional do Trabalho estabelece, no item I de seu Anexo (Declaração de Filadélfia), como primeiro de seus princípios fundamentais, que o trabalho não é mercadoria<sup>9</sup>. Por tal motivo, considerando a dignidade inerente a todo trabalhador e toda trabalhadora, estes não podem ser tratados como mero fator de produção.

Portanto, conforme assevera Vinicius Figueiredo Chaves,

A atual concepção constitucional transforma a atividade econômica exercida pelo particular em instrumento para a consecução de objetivos fundamentais do Estado brasileiro. Confere à iniciativa privada um relevante papel, não apenas de busca de interesses econômicos próprios, mas também e principalmente capaz de atender exigências sociais cada vez mais presentes no cotidiano da sociedade brasileira. (CHAVES, 2014, p. 40).

Nesse cenário jurídico, partindo da premissa de que a finalidade do *compliance* é complementar a cultura da ética e da conformidade ao ordenamento jurídico na atuação empresarial, entendemos que um programa de conformidade efetivo deve se ater aos mandamentos constitucionais e convencionais acima referidos.

Aliás, não se pode deixar de ressaltar a existência de vertentes gerenciais que pregam a humanização da atividade empresarial, como, por exemplo, a doutrina do capitalismo consciente, idealizada por John Mackey e Raj Sisodia.

Explica Vinicius Figueiredo Chaves que:

A filosofia do capitalismo consciente é fundada em princípios como o 'propósito maior' e a 'integração de *stakeholders*'. O primeiro propõe a existência de um impacto positivo mais elevado quando as empresas se encontram baseadas em um propósito maior, concepção em que o propósito, razão de existência da empresa, traduz-se em algo mais do que gerar lucro e criar valor somente para o eventual titular do exercício da atividade. Por seu turno, a integração diz respeito à necessidade de reconhecimento da importância e interesses de outras partes afetadas por tais atividades e a empresa deve otimizar a criação de valor para essa rede abrangente, harmonizando esses interesses. (CHAVES, 2014, p. 40).

---

<sup>9</sup>Assim consta do Anexo I da Constituição da OIT: "A Conferência reafirma os princípios fundamentais sobre os quais repousa a Organização, principalmente os seguintes: a) o trabalho não é uma mercadoria; b) a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um progresso ininterrupto; c) a penúria, seja onde for, constitui um perigo para a prosperidade geral; d) a luta contra a carência, em qualquer nação, deve ser conduzida com infatigável energia, e por um esforço internacional contínuo e conjugado, no qual os representantes dos empregadores e dos empregados discutam, em igualdade, com os dos Governos, e tomem com eles decisões de caráter democrático, visando o bem comum." (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO OIT, [entre 2000 e 2019]).

Também na esteira da valorização da função social da empresa e da concepção de que a atividade empresarial não se destina apenas a beneficiar os sócios ou acionistas, mas todos os interessados (*stakeholders*), a doutrina do capitalismo do valor compartilhado pauta-se na ideia de que:

A empresa deve criar o maior valor possível para todas as partes interessadas, não somente para sócios ou acionistas, já que esta reúne um prisma de variados interesses, tanto no âmbito interno quanto externo, que devem ser, todos, respeitados. (CHAVES, 2014, p. 39).

Portanto, ao adotar um programa de conformidade que permeie, inclusive, as rotinas trabalhistas e os processos de gestão de recursos humanos, a empresa corrige eventuais práticas e procedimentos ilícitos por ela praticados até então e previne que novas condutas antijurídicas ou antiéticas ocorram, respeitando, assim, os princípios e regras do direito do trabalho, inclusive normas negociais e regulamentares (em especial as NRs relacionadas a saúde e segurança do trabalho).

Pode-se dizer, portanto, que um empregador que adota e segue seu programa de *compliance* trabalhista busca se enquadrar à legislação laboral na fase pré-contratual, contratual e rescisória, inclusive quanto aos seguintes temas: remuneração (valor, forma, periodicidade), saúde e segurança do trabalhador (inclusive quanto a horas extras, adicional noturno e intervalos), exercício do poder diretivo (organização, fiscalização e punição), não discriminação, direitos normativos diversos, direitos extrapatrimoniais e verbas rescisórias. Respeita, ainda, a liberdade sindical e demais liberdades de seus empregados.

Ademais, ao projetar e incorporar o ideal ético no processo produtivo, tal concepção tende a se refletir nas ações de todos os seus órgãos, empregados e prepostos, acarretando, com isso, mudanças positivas substanciais no exercício do poder diretivo por aqueles que atuam em chefias nos mais diversos graus hierárquicos, evitando, assim, práticas ilícitas e abusivas no exercício de poder na organização empresarial.

Destacam-se, como exemplos de melhorias no ambiente de trabalho decorrentes da adoção de programas de *compliance* trabalhista, reduções de práticas discriminatórias e assédios morais ou sexuais, que muitas das vezes ocorrem porque o empregador não instrui seus empregados, não estabelece canais de denúncia, não apura, não fiscaliza ou não pune adequadamente os assediadores.

Importante registrar que os efeitos positivos aqui tratados não beneficiam apenas os empregados das empresas que têm programas próprios de integridade trabalhista, estendendo-se, também, aos trabalhadores das empresas prestadoras de serviços terceirizados ou até mesmo de fornecedores. Isso porque um dos pilares do *compliance* é a *due diligence*, que impõe à empresa verificar, antes da contratação e durante os pactos, se as prestadoras de serviços e fornecedoras são cumpridoras da legislação trabalhista e se têm condições de realizar suas obrigações contratuais sem desrespeitar os direitos trabalhistas de seus respectivos empregados.

Atualmente, não pairam dúvidas quanto à responsabilidade subsidiária das empresas contratantes relativamente às obrigações trabalhistas e previdenciárias, conforme expressamente prescrito pelo art. 5º-A, § 5º, da Lei n. 6.019/1974, com redação dada pela Lei n. 13.429/2017. Outrossim, o § 3º do mesmo artigo estabelece que:

Art. 5º-A [...]

[...]

§ 3º É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato. (BRASIL, 1974).

Na mesma linha, o Supremo Tribunal Federal firmou teses vinculantes na ADPF 324 e no tema 725 de repercussão geral (RE 958252), consagrando a responsabilização subsidiária das tomadoras de serviços, bem como a obrigação de fiscalização do cumprimento da legislação laboral por parte das prestadoras dos serviços.



Logo, a adoção de um programa de *compliance* impõe o enquadramento das práticas da própria empresa, e também daqueles que lhe prestam serviços, ao ordenamento jurídico-trabalhista. Assim, os programas de conformidade têm forte potencial de criar cadeias de autorregulamentação e de fiscalização privada quanto ao cumprimento das normas trabalhistas pelo próprio mercado, independentemente da intervenção estatal.

Em outras palavras, com a implementação efetiva de programas de integridade trabalhista, muito além de reduzirem os passivos trabalhistas e o número de reclamações na Justiça do Trabalho, melhorando a produtividade e a lucratividade, as corporações passam a cumprir os direitos sociais dos trabalhadores, além de fazer com que outras empresas cumpram tais normas, concretizando, em certa medida, os mandamentos constitucionais das funções sociais do trabalho e da livre iniciativa.

No contexto de fiscalização privada exercida pelo próprio mercado, caso alguma auditoria externa aponte riscos trabalhistas oriundos de descumprimentos de normas laborais, a empresa auditada pode sofrer sérios prejuízos em decorrência de resoluções ou não renovações de contratos com outras empresas ou, ainda, ter impactos negativos nas vendas aos consumidores finais.

Os mesmos efeitos podem ocorrer quando decisões judiciais condenam empresas, por exemplo, em razão de práticas discriminatórias ou de assédios morais ou sexuais, e tais decisões são divulgadas pela imprensa ou nas redes sociais.

Ainda sobre a conexão entre *compliance* e efetivação dos direitos dos trabalhadores, é de extrema importância frisar que, guiado pela função social da livre iniciativa e com o escopo de promover a sustentabilidade social do capitalismo, o Conselho de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas aprovou em 2011 os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos<sup>10</sup> (Princípios de John Ruggie).

No Princípio 12 do documento, consagra-se o dever das empresas de respeitar todas as normas internacionais de direitos humanos, inclusive:

[...] os direitos enunciados na Carta Internacional de Direitos Humanos e os princípios relativos aos direitos fundamentais estabelecidos na Declaração da Organização Internacional do Trabalho relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho. (CONNECTAS DIREITOS HUMANOS, 2012, p. 10).

Ademais, o documento emitido pela ONU reconhece obrigações empresariais que, na verdade, refletem as bases de programas de *compliance*, como se pode verificar nos trechos transcritos abaixo (grifos nossos):

#### COMPROMISSO POLÍTICO

Princípio 16: De maneira a incorporar sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos, **as empresas devem expressar seu compromisso com essa responsabilidade mediante uma declaração política que:**

**A. Seja aprovada no mais alto nível de direção da empresa;**

**B. Baseie-se em assessoria especializada interna e/ou externa;**

**C. Estabeleça o que a empresa espera, em relação aos direitos humanos, de seu pessoal, seus sócios e outras partes diretamente vinculadas com suas operações, produtos ou serviços;**

**D. Seja publicada e difundida interna e externamente a todo o pessoal, aos parceiros comerciais e outras partes interessadas;**

**E. Seja refletida nas políticas e procedimentos operacionais necessários para incorporar o compromisso assumido no âmbito de toda a empresa.**

[...]

<sup>10</sup>CONNECTAS DIREITOS HUMANOS. **Empresas e direitos humanos**: parâmetros da ONU para proteger, respeitar e reparar. São Paulo, mar. 2012. Disponível em: <https://www.conectas.org/publicacoes/download/empresas-e-direitos-humanos-parametros-da-onu>. Acesso em: 9 jan. 2020.

## **AUDITORIA (*DUE DILIGENCE*) EM DIREITOS HUMANOS**

Princípio 17: A fim de **identificar, prevenir, mitigar e reparar os impactos negativos de suas atividades sobre os direitos humanos, as empresas devem realizar auditorias (*due diligence*) em matéria de direitos humanos**. Esse processo deve incluir uma avaliação do impacto real e potencial das atividades sobre os direitos humanos, a integração das conclusões e sua atuação a esse respeito; o acompanhamento das respostas e a comunicação de como as consequências negativas são enfrentadas. **A auditoria (*due diligence*) em matéria de direitos humanos:**

**A. Deve abranger os impactos negativos sobre os direitos humanos que tenham sido causados ou que tiveram a contribuição da empresa para sua ocorrência por meio de suas próprias atividades, ou que tenham relação direta com suas operações, produtos ou serviços prestados por suas relações comerciais;**

B. Variará de complexidade em função do tamanho da empresa, do risco de graves consequências negativas sobre os direitos humanos e da natureza e o contexto de suas operações;

C. **Deve ser um processo contínuo**, tendo em vista que os riscos para os direitos humanos podem mudar no decorrer do tempo, em função da evolução das operações e do contexto operacional das empresas.

[...]

Princípio 18: **A fim de aferir os riscos em matéria de direitos humanos, as empresas devem identificar e avaliar as consequências negativas reais ou potenciais sobre os direitos humanos em que possam ser envolvidos, seja por meio de suas próprias atividades ou como resultado de suas relações comerciais.**

**Esse processo deve:**

**A. Recorrer a especialistas em direitos humanos internos e/ou independentes;**

B. Incluir consultas substanciais com grupos potencialmente afetados e outras partes interessadas, em função do tamanho da empresa e da natureza e do contexto da operação.

[...]

Princípio 19: Para prevenir e mitigar os impactos negativos sobre os direitos humanos, **as empresas devem integrar as conclusões de suas avaliações de impacto no marco das funções e processos internos pertinentes e tomar as medidas apropriadas.**

**A. Para que essa integração seja eficaz é preciso que:**

**I. A responsabilidade de prevenir essas consequências seja atribuída aos níveis e funções adequados dentro da empresa;**

**II. A adoção de decisões internas, as atribuições orçamentárias e os processos de supervisão possibilitem oferecer respostas eficazes a esses impactos.**

B. As medidas a serem adotadas devem variar em função de:

I. Que a empresa provoque ou contribua para provocar as consequências negativas ou de que seu envolvimento se reduza a uma relação direta desses impactos com as operações, produtos ou serviços prestados por uma relação comercial;

II. Sua capacidade de influência para prevenir os impactos negativos.

[...]

Princípio 20: A fim de verificar se estão sendo tomadas medidas para prevenir os impactos adversos sobre os direitos humanos, **as empresas devem fazer um acompanhamento da eficácia de sua resposta**. Esse monitoramento deve:

A. Basear-se em indicadores qualitativos e quantitativos adequados;

B. **Levar em consideração as informações vindas de fontes tanto internas como externas, inclusive das partes interessadas afetadas.** (CONNECTAS DIREITOS HUMANOS, 2012, p. 12-16).

Depreende-se, pois, que ao consagrar o dever das corporações de respeito aos direitos humanos, inclusive no âmbito laboral, a ONU reconheceu o programa de *compliance* como mecanismo de cumprimento de defesa e concretização dos direitos dos trabalhadores.

Desse modo, diante das premissas apontadas neste capítulo, pode-se afirmar que a implementação de programas humanizados de *compliance* trabalhista tem forte potencial de maximizar a produtividade e a lucratividade das empresas de modo socialmente sustentável e ético, promovendo também a valorização da dignidade humana, em especial dos trabalhadores envolvidos em todo seu processo produtivo.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Programas de *compliance* trabalhista podem ser compreendidos como conjuntos de medidas estruturadas, que visam mapear os riscos inerentes às atividades organizacionais na seara laboral, implementando uma cultura comportamental ética e estabelecendo mecanismos de conformação das práticas da empresa e dos trabalhadores ao ordenamento jurídico-trabalhista, adotando também ferramentas de controle e acompanhamento.

Aplicando os instrumentos de integridade trabalhista, as empresas regulamentam padrões lícitos e éticos nas relações entre (i) empregador e seus empregados, (ii) entre os próprios empregados, (iii) entre empresa tomadora e prestadora de serviços, (iv) entre tomadora de serviços e trabalhadores terceirizados e (v) entre empregados diretos e terceiros (prestadores de serviços, fornecedores, empresas clientes e consumidores). Tudo visando reduzir riscos financeiros da atividade produtiva.

Assim, os programas de conformidade na seara laboral têm como propósitos primordiais incorporar o ideal ético nas relações de trabalho e adequar as práticas empresariais à legislação trabalhista, minimizando e controlando os riscos da atividade empresarial.

São efeitos da implementação efetiva de um programa de *compliance* trabalhista a redução dos riscos laborais, o incremento da produtividade, a diminuição do número de ações perante a Justiça do Trabalho, além do fortalecimento da reputação e da marca da empresa perante o mercado, agregando valor ao empreendimento.

Ocorre que, além das valorosas consequências acima mencionadas, a implementação e o cumprimento efetivo de um programa de conformidade bem estruturado geram como fruto o respeito aos direitos trabalhistas típicos e extrapatrimoniais dos empregados, de trabalhadores de prestadores de serviços e fornecedores.

Nesse sentido, o Conselho de Direitos Humanos da ONU aprovou em 2011 os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos<sup>11</sup> (Princípios de John Ruggie), consagrando mecanismos de programas de conformidade como instrumentos de defesa e promoção dos direitos humanos, inclusive dos trabalhadores.

Dessa forma, verifica-se que o *compliance* trabalhista tem forte potencial de maximizar a produtividade e a lucratividade da atividade empresarial de modo socialmente sustentável e ético, promovendo o respeito à dignidade humana, em especial dos trabalhadores envolvidos em todo seu processo produtivo, possibilitando, com isso, a concretização dos princípios constitucionais do valor social do trabalho e da livre iniciativa.

## REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE BANCOS INTERNACIONAIS ABBI; FEDERAÇÃO BRASILEIRA DE BANCOS FEBRABAN. **Documento Consultivo**: função de *compliance*. São Paulo, 2004. Disponível em: [http://www.febraban.org.br/7Rof7SWg6qmyvwJcFwF710aSDf9jyV/sitefebraban/Funcao\\_de\\_compliance.pdf](http://www.febraban.org.br/7Rof7SWg6qmyvwJcFwF710aSDf9jyV/sitefebraban/Funcao_de_compliance.pdf). Acesso em: 30 dez. 2019.

---

<sup>11</sup>CONECTAS DIREITOS HUMANOS. **Empresas e direitos humanos**: parâmetros da ONU para proteger, respeitar e reparar. São Paulo, mar. 2012. Disponível em: <https://www.conectas.org/publicacoes/download/empresas-e-direitos-humanos-parametros-da-onu>. Acesso em: 9 jan. 2020.



BRASIL. Banco Central do Brasil. Circular n. 3.856, de 10 de novembro de 2017. Dispõe sobre a atividade de auditoria interna nas administradoras de consórcio e nas instituições de pagamento. **DOU**, Brasília, 13 nov. 2017. Disponível em: <https://www.bcb.gov.br/estabilidadefinanceira/exibenormativo?tipo=Circular&numero=3856>. Acesso em: 13 jan. 2020.

BRASIL. Banco Central do Brasil. Resolução n. 4.595, de 28 de agosto de 2017. Dispõe sobre a política de conformidade (*compliance*) das instituições financeiras e demais instituições autorizadas a funcionar pelo Banco Central do Brasil. **DOU**, 30 ago. 2017. Disponível em: [https://www.bcb.gov.br/pre/normativos/busca/downloadNormativo.asp?arquivo=/Lists/Normativos/Attachments/50427/Res\\_4595\\_v1\\_O.pdf](https://www.bcb.gov.br/pre/normativos/busca/downloadNormativo.asp?arquivo=/Lists/Normativos/Attachments/50427/Res_4595_v1_O.pdf). Acesso em: 9 jan. 2020.

BRASIL. Comissão de Valores Mobiliários. Instrução CVM 480, de 7 de dezembro de 2009. Dispõe sobre o registro de emissores de valores mobiliários admitidos à negociação em mercados regulamentados de valores mobiliários. **DOU**, Brasília, 9 dez. 2009. Disponível em: <http://www.cvm.gov.br/legislacao/instrucoes/inst480.html>. Acesso em: 9 jan. 2020.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **DOU**, Brasília, 5 out. 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 13 jan. 2020.

BRASIL. Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. **DOU**, 4 jan. 1974. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L6019compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019compilado.htm).

BRASIL. Lei n. 12.846 de 1º de agosto de 2013. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. **DOU**, Brasília, 2 ago. 2013. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm). Acesso em: 13 jan. 2020.

BRASIL. Lei n. 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **DOU**, Brasília, 15 ago. 2018. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm). Acesso em: 13 jan. 2020.

CHAVES, Vinicius Figueiredo. A empresa do século XXI: criando valor compartilhado em tempos de um capitalismo consciente. **Revista Argumentum**. Marília, v. 15, jan./dez. 2014. Disponível em: <http://ojs.unimar.br/index.php/revistaargumentum/issue/view/3/showToc>. Acesso em: 13 jan. 2020.

CONNECTAS DIREITOS HUMANOS. **Empresas e direitos humanos**: parâmetros da ONU para proteger, respeitar e reparar. São Paulo, mar. 2012. Disponível em: <https://www.conectas.org/publicacoes/download/empresas-e-direitos-humanos-parametros-da-onu>. Acesso em: 9 jan. 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA. **Código das melhores práticas de governança corporativa**. 5. ed. São Paulo: IBGC, 2015. Disponível em: <https://conhecimento.ibgc.org.br/Paginas/Publicacao.aspx?PubId=21138>. Acesso em: 13 jan. 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA. **Compliance à luz da governança corporativa**. São Paulo: IBGC, 2017. Disponível em: <https://conhecimento.ibgc.org.br/Paginas/Publicacao.aspx?PubId=23486>. Acesso em: 13 jan. 2020.

LEGAL ETHICS COMPLIANCE LEC. Os 9 pilares de um programa de *compliance*. **LEC News**, São Paulo, 17 out. 2017. Disponível em: <http://www.lecnews.com.br/blog/os-9-pilares-de-um-programa-de-compliance/>. Acesso em: 10 jan. 2020.

MATHIES, Anaruez. **Assédio moral e *compliance* na relação de emprego**: dos danos e dos custos e instrumentos de prevenção de acordo com a reforma trabalhista. Curitiba: Juruá, 2018.

OLIVEIRA, André Araújo de. A incidência da lei anticorrupção e do *compliance* no âmbito trabalhista. **Revista do Curso de Direito da Universidade Metodista de São Paulo**, São Bernardo do Campo, v. 12, n. 12, 2015. Disponível em: <https://www.metodista.br/revistas/revistas-metodista/index.php/RFD/article/view/6614/5183>. Acesso em: 12 jan. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO OIT. **Constituição da OIT e Declaração de Filadélfia**. Brasília: Centro de Informações OIT Brasília, [entre 2000 e 2019]. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/centro-de-informacoes/documentos/WCMS\\_336957/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/centro-de-informacoes/documentos/WCMS_336957/lang--pt/index.htm). Acesso em: 14 jan. 2020.

PIZA, Bruna; MENDES, Larissa. Os pilares do *compliance* trabalhista. **Legis Compliance**, São Paulo, 19 jun. 2019. Disponível em: <https://www.legiscompliance.com.br/artigos-e-noticias/1445-os-pilares-do-compliance-trabalhista>. Acesso em: 14 jan. 2020.

RIBEIRO, Marcia Carla Pereira; DINIZ, Patrícia Dittrich Ferreira. *Compliance* e a lei anticorrupção nas empresas. **Revista de Informação Legislativa**. Brasília, ano 52, n. 205, 2015. Disponível em: [https://www12.senado.leg.br/ri/edicoes/52/205/ri\\_v52\\_n205\\_p87](https://www12.senado.leg.br/ri/edicoes/52/205/ri_v52_n205_p87). Acesso em: 13 jan. 2020.

SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL SAI. **SA 8000:2014**. New York, 2019. Disponível em: <http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.viewPage&pageId=1711&parentID=1689>. Acesso em: 10 fev. 2020.

# A EQUIPARAÇÃO SALARIAL E OS SEUS REQUISITOS CUMULATIVOS NO VIÉS DO ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL

**YAMAUTI, Eduarda Sayuri\***  
**CRUZ, Larissa Leistenschneider da\*\***

**Resumo:** Este estudo versa sobre a equiparação salarial, com o objetivo de analisar a aplicação deste instituto no grupo dos engenheiros do setor privado e dos engenheiros que possuem cargo público. Inicialmente será feita uma introdução na qual serão verificados alguns princípios do Direito do Trabalho, com enfoque no princípio da isonomia salarial, que é a concretização da equiparação salarial. Posteriormente teremos um breve contexto histórico sobre o seu surgimento e como o ordenamento jurídico trata a equiparação, isto juntamente com o estudo de seus requisitos legais. Finalizando a pesquisa, será verificada a viabilidade da aplicação da equiparação salarial entre os grupos dos engenheiros do setor privado e dos servidores públicos que atuem como engenheiros públicos, destacando uma jurisprudência e concluindo o estudo.

**Palavras-chave:** Equiparação salarial. Requisitos. Direito positivo brasileiro. Engenheiro. Servidor público.

## 1 INTRODUÇÃO

O instituto da equiparação salarial é um princípio constitucional, bem como trabalhista, com a finalidade de proteger o trabalhador da diferença salarial, por meio do qual há a possibilidade de o empregado pleitear o reconhecimento da paridade.

Na hipótese de ser pleiteada a paridade por meio judicial, dar-se-á através da reclamação, na qual o polo ativo será o trabalhador e o polo passivo a empresa em que é ou foi prestado o serviço.

Mister se faz a análise singular de seus requisitos, bem como o entendimento jurisprudencial, para que haja a sua caracterização.

## 2 CONTEXTO HISTÓRICO

### 2.1 Advento da equiparação salarial

Equiparação, derivada do latim *aequiparare*, é definida como igualação, sendo relacionada ao princípio da isonomia. Tal princípio surge em âmbito internacional, pela primeira vez, no

---

\*Graduanda do Curso de Direito no Centro Universitário de Bauru/SP, mantido pela Instituição Toledo de Ensino. Contato: [duda.yamauti@hotmail.com](mailto:duda.yamauti@hotmail.com).

\*\*Graduanda do Curso de Direito no Centro Universitário de Bauru/SP, mantido pela Instituição Toledo de Ensino. Contato: [larissalacruz@hotmail.com](mailto:larissalacruz@hotmail.com).

Tratado de Versalhes (1919), e também na Declaração Universal dos Direitos Humanos no ano de 1948. Posteriormente houve a Convenção 100 da Organização Internacional do Trabalho, em 1951, que assegurou a igualdade salarial entre trabalhadores dos sexos masculino e feminino.

As Constituições do México de 1917 e de Weimar de 1919 foram as pioneiras em constitucionalizar o referido instituto.

Outrossim, importante ressaltar a origem do “salário”, palavra originária do latim *salarium*, que significa “pagamento de sal”, utilizado como peso em ouro no Império Romano para pagar os soldados.

Nos meados do Século XIV, o salário passa a ter a finalidade de contraprestação dos serviços fornecidos. Porém, após a crise do sistema feudal, por meio da Revolução Industrial e o advento do capitalismo, o trabalho tornou-se desumano, com condições insalubres, perigosas e penosas, e surgiu a desigualdade salarial.

A coibição dessa dissemelhança surge com a reivindicação da paridade salarial, e por meio do Tratado de Versalhes, em seu art. 427, nasce o instituto da equiparação salarial.

## 2.2 Equiparação salarial no Brasil

No Brasil, o princípio da isonomia foi constatado no ano de 1931 com o Decreto n. 20.921, o qual teve por objetivo proteger o trabalhador nacional no sentido de que não recebesse salário inferior ao que fosse pago aos estrangeiros. No entanto, ele só passou a ter *status* constitucional com o advento da Constituição de 1934, no art. 121, § 1º, alínea “a”, prescrevendo a “proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil” (BRASIL, 1934), assim como na de 1946, no art. 157, II.

No dia 10 de novembro de 1943 passa a vigorar na Consolidação das Leis do Trabalho, em seu art. 5º.

Já a Carta Constitucional de 1967, no art. 158, inciso III, preceitua a “proibição de diferença de salários e de critérios de admissões por motivo de sexo, cor e estado civil” (BRASIL, 1967), e em comparação com o artigo supramencionado, acrescenta a expressão “critérios de admissões”, suprimindo os termos “nacionalidade” e “idade”. No art. 165, inciso III, da Emenda Constitucional n. 1 de 1969 replica-se o referido artigo.

Em 1988, a Carta Magna, no art. 7º, inciso XXX, aproximando-se da orientação da Convenção 111 da OIT, dita que a paridade salarial, além de todas as características já mencionadas, deve observar a função e os critérios de admissão.

Sem dúvida a Constituição de 1988 foi o principal marco garantidor, trazendo, em diversos artigos, expressa previsão de vedação da discriminação.

Portanto, no contexto atual, a paridade é considerada um princípio constitucional, no que diz respeito à coibição de atos discriminatórios por parte do empregador concernente à valoração salarial, a fim de favorecer os trabalhadores que exerçam idêntica função e igual trabalho.

## 3 ISONOMIA E EQUIPARAÇÃO SALARIAL

### 3.1 Conceitos: salário, remuneração e equiparação salarial

Para discorrer sobre o assunto é preciso definir salário e diferenciá-lo de remuneração. O contrato de trabalho é essencialmente oneroso, ou seja, tem um serviço e uma contraprestação por parte do empregador. A esse tipo de retribuição é que, como regra geral, dá-se o nome de “salário” e “remuneração”.

Ambas as expressões recebem distintas conceituações, sendo que pelo art. 457 da CLT o salário é a contraprestação devida ao empregado pela prestação de serviços em decorrência do contrato de trabalho, e paga diretamente pelo empregador ao empregado; enquanto remuneração é a soma do salário contratualmente estipulado com outras vantagens a serem recebidas, tais como horas extras, adicional noturno, adicional de periculosidade, insalubridade, comissões, gratificações, entre outras.

Por fim, conceituaremos o tema principal deste estudo, a equiparação salarial. Esse instituto ocorre quando um trabalhador exerce determinada função, mas possui atribuições de um cargo superior. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 anos. Como descreve o art. 461 da CLT:

Art. 461 - Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade. (BRASIL, 1943).

Na falta de estipulação do salário ou não havendo prova sobre a importância ajustada, o empregado terá direito a perceber salário igual ao daquele que, na mesma empresa, fizer serviço equivalente, ou do que for habitualmente pago para serviço semelhante (art. 460 da CLT).

A equiparação salarial demanda uma série de requisitos que serão listados e explicados no item a seguir.

### 3.2 Requisitos

Para que haja a equiparação salarial, devem-se preencher os requisitos presentes no art. 461 da CLT, sendo eles: identidade de atribuições, trabalho de igual valor, mesmo empregador, mesmo estabelecimento empresarial, contagem de tempo da função, sem quadro organizado em carreira, sem readaptação profissional, contemporaneidade e mesmo regime jurídico.

Há um óbice nesse artigo, onde a igualdade somente abrange salário e não remuneração, porque esta pode ser feita por terceiros, denominada gorjeta. Nessa perspectiva, o pagamento deve ser realizado diretamente pelo empregador.

#### 3.2.1 Identidade de atribuições

Compreende cargo e função, onde não há diferenciação rigorosa na seara trabalhista. De forma simplória, cargo é gênero, e função espécie. Cargo pode ser definido como a posição hierárquica ocupada pelo empregado na empresa, e função como a atividade desenvolvida em decorrência do cargo. A tarefa executada é objetiva, bem como subjetiva, quer dizer, possui mesma responsabilidade e poderes.

Ademais, não importa a nomenclatura que é dada pelo empregador, predominando, assim, o princípio da primazia da realidade. A denominação somente terá relevância quando houver quadro organizado em carreira na empresa. Portanto, para que se caracterize idêntica função, consideram-se os mesmos atos e operações executadas entre o modelo e o equiparando.

Caso as funções tenham o mesmo nome e o empregador argui diferença de atribuições, o ônus da prova é dele. Diferentemente quando as tarefas possuem nomenclatura distintas e o empregado aduz mesmas atividades, tomando assim, para si, o encargo de comprovar o que foi alegado.

A título de exemplo: professor seria o cargo; já a função seria professor de disciplinas diferentes, do ensino primário, do ensino fundamental. Nesse caso, não há equiparação salarial, porque mesmo que possuam idêntico cargo, as funções são diversas. Portanto, o grau de escolaridade não é relevante para que ocorra a paridade salarial, salvo se restar comprovado que a maior escolaridade resulta em desproporcionalidade de produção e perfeição técnica.

Destarte, é possível a equiparação salarial no ramo intelectual, para funções inespecíficas, de confiança, especializadas/técnicas e artísticas, preponderando a perfeição técnica, por meio de critérios objetivos.

Caso o exercício de determinada profissão exija habilitação técnica, como no caso de corretor, realizada pelo Conselho Regional de Fiscalização do profissional Corretor de Imóveis, e o trabalhador não a possua, será descabido.

### 3.2.2 Trabalho de igual valor

Amparado no art. 461, § 1º, da CLT, referindo-se a igual produtividade e com mesma perfeição técnica - diz respeito ao critério quantitativo e qualitativo, respectivamente. Leva-se em consideração o trabalho concluído como um todo, mas que seja bem-acabado. Portanto, de nada adianta produzir muito e não ter qualidade, isto é, os critérios são cumulativos.

A perfeição técnica e a produção são de ônus do empregador, porque possuem caráter modificativo ou impeditivo da equiparação.

O fato de os empregadores possuírem turnos distintos não impede a paridade salarial, por meio do controle realizado pelo empregador. Todavia, caso a forma de remuneração do trabalho possua natureza distinta, não cabe a equiparação.

### 3.2.3 Mesmo empregador

Outro requisito que deve ser preenchido concomitantemente com os demais é o da prestação de serviço para o mesmo empregador. No tocante à equiparação entre o prestador de serviço temporário, regulamentado pela Lei n. 6.019/1974, e o da empresa tomadora, não há paridade, tendo em vista serem diferentes os empregadores, restando, assim, uma remuneração equivalente à percebida pelos empregados da tomadora de serviços.

A corrente jurisprudencial majoritária, a exemplo o Tribunal Superior do Trabalho, cogita que os terceirizados tenham a equiparação, com o requerimento da declaração de vínculo empregatício, juntamente com a idêntica função. Além disso, também abarcam nessa hipótese os empregadores de um mesmo grupo econômico, desde que a prestação seja aproveitada às demais empresas do grupo, salvo diferença de categorias dentro deste.

Caso haja fusão de empresas, quer dizer, incorporação de duas ou mais empresas ou sucessão de empresários, como será o mesmo empregador é admissível a equiparação, desde que haja o preenchimento dos demais requisitos.

Na cessão de empregados, por entendimento do TST não há a exclusão da paridade salarial; todavia, a cedente deve responder pelos salários do modelo e do reclamante que possui função no órgão governamental estranho àquela.

### 3.2.4 Mesmo estabelecimento empresarial

Entende-se como mesma localidade a região municipal, haja vista que esta é a menor base territorial de um sindicato e possui as mesmas condições socioeconômicas. Também é aceitável em estabelecimentos distintos, sendo assim, mesmo empregador e localidade, como, por exemplo, bairros diferentes de São Paulo. Além disso, pode haver em municípios distintos, devendo ser comprovado que englobam a mesma região metropolitana.

### 3.2.5 Contagem de tempo da função

Permite-se a equiparação salarial quando o tempo de serviço não é superior a dois anos entre o modelo e o equiparando, e o período de prestação de serviço para o mesmo empregador não ultrapasse quatro anos.

Mister se faz ressaltar que o tempo de dois anos diz respeito ao período na função, e não no cargo, como entendimento jurisprudencial do Supremo Tribunal Federal e do Superior Tribunal de Justiça.

Além disso, a função deve ser prestada para o mesmo empregador, podendo assim o trabalho ser exercido em outra empresa do grupo, pois continuará sendo um único empregador. Mesmo que haja mudança na propriedade ou estrutura jurídica, isso não interfere na contagem.

Caso o modelo tenha trabalhado em períodos não continuados, haverá a soma desses; também se a prestação for em contratos diversos, assim como para o empregado aposentado e na



sequência readmitido. Todavia, caso o paradigma esteja em gozo de licença ou o contrato esteja suspenso, como o empregado não estava exercendo sua função, não se leva em conta esse tempo.

Portanto, caso o período exercido na função pelo modelo ultrapasse dois anos ou a prestação de serviço para o mesmo empregador supere quatro anos, independentemente de trabalho continuado nesta ou não, não irá caracterizar equiparação.

### **3.2.6 Sem quadro organizado em carreira**

Um impeditivo da equiparação salarial é a existência do quadro organizado em carreira, devendo ser homologado pelo Ministério do Trabalho, tendo as promoções que serem feitas por antiguidade e merecimento - salvo quadro de carreira das entidades de direito público da administração direta, autarquia e fundacional, aprovado pela autoridade competente.

Logo, o quadro organizado em carreira obsta a equiparação quando possui promoções na empresa por meio de merecimento e antiguidade. Diferentemente dos planos de cargos e salários, conforme defendido por Sergio Pinto Martins, que não excluem a equiparação, pois não são organizados em carreira e não necessitam de homologação do órgão competente.

### **3.2.7 Sem readaptação profissional**

A readaptação profissional sucede de deficiência física ou mental, declarada pela Previdência Social. Nesse caso, não pode servir como paradigma, pois é assegurado a esse trabalhador seu salário-base, mesmo que seja rebaixado.

### **3.2.8 Contemporaneidade**

O empregado e o paradigma devem ter prestado serviço conjuntamente, independentemente de se conhecerem, com a prestação laboral para o mesmo empregador e na mesma localidade.

Portanto, no momento da reclamação não é necessário que eles ainda estejam no mesmo serviço. Logo, deve caracterizar relação passada. Esta não estará evidenciada quando for sucessão de função ou cargo vago.

### **3.2.9 Mesmo regime jurídico e empregado público**

É vedada a equiparação salarial de empregados que possuam regime jurídico diferente, quer dizer, caso um seja estatutário e o outro celetista, não será devido o pedido. Vedação essa prescrita pelo art. 37, inciso XIII, da CF. Bem como, na hipótese de ambos serem empregados públicos, por meio de concursos públicos diferentes.

A supramencionada vedação não se aplica à sociedade de economia mista, porque, segundo a Súmula n. 455 do TST, trata-se de empregador privado.

## **4 DESNÍVEL SALARIAL ORIGINADO DE SENTENÇA**

A hipótese de a disparidade salarial ter sido originária na sentença como benefício ao paradigma não obsta a equiparação, desde que preenchidos dos demais requisitos do art. 461 da CLT. Salvo em condições personalíssimas ou equiparação salarial em cadeia.

## **5 NÚMERO DE PARADIGMAS**

Nesse requisito há divergência doutrinária. Por exemplo, Vólia Bomfim Cassar defende que pode existir mais de um modelo na petição inicial, onde o juiz deve deferir a equiparação com o que ganhe mais. Já Sergio Pinto Martins alega que somente poderá existir um paradigma, tendo

em vista, neste caso, todos ganharem o mesmo salário - não ocorrendo, o reclamante indicará o que ganha mais, salvo períodos distintos.

Portanto, mais assertiva é a teoria de Sergio Pinto Martins, no que diz respeito à celeridade processual, porque se há diferença salarial entre todos os paradigmas e o juiz deve deferir o pedido em relação ao que possua maior valoração salarial, é mais coerente indicar apenas um modelo.

## 6 EQUIVALÊNCIA SALARIAL

Em conformidade com o art. 460 da CLT, não se caracteriza equiparação salarial, mas equivalência salarial, ou semelhante valoração salarial quando o salário não é estipulado ou não se tem prova de que foi fixado, sendo pago por equivalência do serviço prestado:

Art. 460 - Na falta de estipulação do salário ou não havendo prova sobre a importância ajustada, o empregado terá direito a perceber salário igual ao daquela que, na mesma empresa, fizer serviço equivalente ou do que for habitualmente pago para serviço semelhante. (BRASIL, 1943).

Caso o empregado exerça a mesma função, mas não foi registrado como tal, caracterizará desvio de função, em que o empregador não é obrigado a pagar salário superior.

## 7 ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL A RESPEITO DA EQUIPARAÇÃO SALARIAL ENTRE SERVIDORES PÚBLICOS E SETOR PRIVADO NA CATEGORIA DE ENGENHEIROS

Como já mencionado anteriormente, para que se configure o instituto da equiparação salarial, há a necessidade de os requisitos do art. 461 da CLT serem preenchidos cumulativamente - quer dizer que, caso um deles não seja preenchido, **não há que se falar em paridade salarial**.

### Análise da paridade na similitude de engenheiros do serviço público

Diante disso, para a melhor explanação sobre a falta de um ou alguns requisitos, descharacterizando assim a paridade, vejamos o entendimento jurisprudencial, cuja reclamação foi a respeito de engenheiros contratados por meio de concurso público, na qual o reclamante era de nível pleno e pleiteava a equiparação com o de nível sênior:

AGRAVO REGIMENTAL EM EMBARGOS EM AGRAVO EM RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO NA VIGÊNCIA DA LEI N. 13.015/2014. INFRAERO. DIFERENÇAS SALARIAIS POR EQUIPARAÇÃO OU ISONOMIA. ENQUADRAMENTO DE NOVOS EMPREGADOS EM NÍVEL INICIAL SUPERIOR. A Egrégia Turma manteve a decisão unipessoal do Relator que deu provimento ao recurso de revista interposto pela ré para julgar improcedente o pedido de equiparação formulado pelo autor. Consignou que o reclamante foi contratado, mediante concurso público, para o cargo de 'engenheiro - nível pleno', e que a ré promoveu concurso público para o cargo de 'engenheiro - nível sênior', no qual o autor pretende se enquadrar. Concluiu que esta Corte, por meio da Orientação Jurisprudencial n. 297 da SbDI-1, firmou o entendimento de que o 'art. 37, inciso XIII, da CF/1988, veda a equiparação de qualquer natureza para o efeito de remuneração do pessoal do serviço público, sendo juridicamente impossível a aplicação da norma infraconstitucional prevista no art. 461 da CLT quando se pleiteia equiparação salarial entre servidores públicos, independentemente de terem sido contratados pela CLT'. No caso, não se há de falar em violação dos princípios da isonomia, não discriminação e primazia da realidade, porque houve seleção específica para o cargo de Engenheiro, nível sênior, com critérios de avaliação distintos do certame



prestado pelo autor, bem como o exercício de atribuições diferentes nos referidos níveis. Precedentes. Agravo regimental de que se conhece e a que se nega provimento, por fundamento diverso. (AgR-E-Ag-RR 1640-26.2012.5.08.0016, Relator Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, data de julgamento 7.12.2017, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, data de publicação DEJT 19.12.2017).

No caso *supra* exposto, há o descumprimento de um dos requisitos. O reclamante e o modelo possuem mesmo regime jurídico, mas no que diz respeito a empregado público, o art. 37, inciso XIII, da CF veda o pleito de igualdade salarial - bem como os concursos públicos são diferentes.

Portanto, conclui-se que, no caso de empregado público, mesmo que preenchidos os demais requisitos do art. 461 da CLT, é vedada a equiparação salarial, além da diferença de seleção específica para cada cargo, inviabilizando, assim, a sua aplicabilidade. Diferentemente seria se fosse em sociedade de economia mista, porque nesta considera-se o empregador como privado, à luz da Súmula n. 455 do TST.

## REFERÊNCIAS

AMARAL, Júlio Ricardo de Paula. Equiparação salarial: novas diretrizes após a Súmula n. 6 do TST e suas alterações posteriores. **Revista Eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba: Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, v. 4, n. 37, fev. 2015. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/85651>. Acesso em: 10 mar. 2020.

BRASIL. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 16 de julho de 1934). **DOU**, Rio de Janeiro, 16 jul. 1934. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm).

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1967. **DOU**, Brasília, 24 jan. 1967. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao67.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm).

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **DOU**, Brasília, 9 ago. 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm).

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 12. ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DIAS, Rafael Pazos. Equiparação salarial: histórico, princípios e modificações trazidas pela Lei 13.467/2017. **Conteúdo Jurídico**, Brasília, 18 maio 2018. Disponível em: <https://www.conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/51712/equiparacao-salarial-historico-principios-e-modificacoes-trazidas-pela-lei-13-467-2017>. Acesso em: 20 mar. de 2020.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 32. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

Acórdão PJe Id. 977cf4f  
Processo TRT 15ª Região 0006189-88.2019.5.15.0000  
AÇÃO RESCISÓRIA

AÇÃO RESCISÓRIA. VIOLAÇÃO MANIFESTA DE PRECEITOS CONSTITUCIONAIS. REQUISICÃO DE PEQUENO VALOR. LEI MUNICIPAL QUE VEM A FIXÁ-LO. EXECUÇÃO POR PRECATÓRIO. Na esteira de antigos precedentes do C. TST, certo é que o v. acórdão rescindendo reputou inaplicável lei municipal que havia estabelecido o parâmetro das RPVs, porque essa lei veio a ser promulgada para além dos 180 dias, então fixados pela EC n. 62/2009. Ocorre, todavia, que no julgamento das ADIs 4357 e 4425, o § 12 do art. 97 do ADCT, introduzido pela referida EC, foi declarado inconstitucional pelo E. STF, por arrastamento ou reverberação normativa. Desse modo, houve efeito repristinatório, passando a ser aplicável o art. 87 do ADCT, introduzido pela EC n. 37/2002, **o qual não prevê nenhuma limitação temporal para a edição da lei local que estabeleça modificação quanto ao teto do RPV**. O julgamento turmário rescindendo, portanto, automaticamente não poderia levar em conta a regra geral dos 30 salários-mínimos, estabelecidos para a Fazenda Municipal, pelo mero ultrapassar do prazo de 180 dias, por isso que deveria ser respeitada a legislação municipal que estipulou o teto das RPVs, sendo certo que essa decisão **implicou, inclusive, diga-se por abundância, violação à Súmula Vinculante n. 10 do E. STF**. Assim sendo, julga-se procedente a presente ação rescisória, com fundamento no art. 966, V, do CPC, por ofensa aos arts. 100, § 4º, da CF e 87 do ADCT, desconstituindo-se o v. acórdão rescindendo e, em sede de juízo rescisório, determina-se que a execução da demanda originária se processe através de precatório. Ação procedente.

Trata-se de ação rescisória proposta por Município de Espírito Santo do Pinhal em face de W.S.B., W.A.S.B., W.S.B., K.C.S.B. e W.S.B., viúva e herdeiros do servidor público municipal J.B.B., falecido em 12.1.2016, em cuja petição inicial (fls. 2-13) busca, em síntese, a desconstituição de coisa julgada consubstanciada em acórdão deste Tribunal Regional, em julgamento de agravo de petição, no bojo do Processo n. 0000302-69.2012.5.15.0162 (fls. 16-19), no qual foi mantida a decisão no sentido de que:

[...] a norma contida no § 12 do art. 97 da ADCT permitiu aos Municípios a redução do limite mínimo dos valores das requisições de pequeno valor somente no prazo de 180 dias após a vigência da redação dada pela EC n. 62/2009, permanecendo, em caso de ausência de edição de lei no prazo estipulado, o limite mínimo constitucional.

Em sede de juízo rescisório, requer o autor a prolação de novo julgamento, determinando-se a expedição de “ofício precatório para pagamento do valor, uma vez que ele supera o limite imposto na Lei Municipal para pagamento de pequena monta”. Postula, ainda, a suspensão da execução do título rescindendo.

Sustenta que não pode ser afastada a eficácia da Lei Municipal n. 4.410/2017, quanto à redução do valor para a utilização da Requisição de Pequeno Valor. Aduz que, em julgamento das ADIs 4357 e 4425, o § 12 do art. 97 do ADCT, introduzido pela EC n. 62/2009, foi declarado

inconstitucional pelo E. STF, por arrastamento ou reverberação normativa, sem modulação temporal. Entende que, em razão do efeito repristinatório, voltou a vigor o art. 87 do ADCT, incluído pela EC n. 37/2002, o qual não estabelece prazo para a edição de lei local destinada à fixação de outro limite para a utilização da RPV. Pugna pela procedência da demanda, com base no art. 966, V, do CPC, em razão de violação dos arts. 100, § 4º, da Constituição Federal e 87 do ADCT.

Atribuiu à causa o valor de R\$ 18.946,52.

Distribuído o feito ao Desembargador do Trabalho Eduardo Benedito de Oliveira Zanella, este deu-se por suspeito, por motivo de foro íntimo (fl. 460).

Após a redistribuição, o Juiz Convocado Mauricio de Almeida determinou a juntada da certidão de trânsito em julgado, nos termos do art. 324 do CPC (fl. 461). Anexado o documento (fl. 464), foi recebido o aditamento pelo magistrado (fls. 465-466).

Concedeu-se tutela provisória de urgência cautelar, para o efeito de determinar a suspensão do título rescindendo, através de requisição de pequeno valor, facultando-se, porém, a continuidade por meio de precatório (fls. 465-466).

Regularmente citados (fl. 468), os réus não apresentaram defesa (fl. 471).

Foi concedido prazo para que as partes informassem a necessidade de produção de outras provas, justificando-a (fl. 472).

Diante da negativa o autor (fl. 477) e do silêncio dos réus, encerrou-se a instrução processual, facultando-se às partes a apresentação de razões finais (fl. 478).

Razões finais pelos réus, às fls. 486-488, e pelo autor, às fls. 506-510.

O Ministério Público do Trabalho apresentou parecer à fl. 513, opinando pelo mero prosseguimento do feito.

É o relatório.

## VOTO

Presentes os pressupostos processuais e as condições da ação, viável se afigura esta ação rescisória.

O v. acórdão rescindendo (fls. 16-19) manteve decisão no sentido de que “a norma contida no § 12 do art. 97 da ADCT permitiu aos Municípios a redução do limite mínimo dos valores das requisições de pequeno valor somente no prazo de 180 dias após a vigência da redação dada pela EC n. 62/2009, permanecendo, em caso de ausência de edição de lei no prazo estipulado, o limite mínimo constitucional”, motivo pelo qual a Lei Municipal n. 4.410/2017 “seria inválida e não teria eficácia, prevalecendo, assim, os limites de valores fixados no item II do § 12 do art. 97 da ADCT”, incluído pela Emenda Constitucional n. 62/2009, porque foi editada após o prazo de 180 dias ali fixado.

Segundo o parágrafo único do art. 1º da Lei Municipal n. 4.410/2017 (fl. 125), “consideraram-se de pequeno valor os débitos ou obrigações que tenham valor igual ou inferior a 10 (dez) salários-mínimos vigentes à época da requisição”, teto inferior ao limite de 30 (trinta) salários-mínimos, estabelecido pelo ADCT. Ocorre que, **de fato, a referida lei foi publicada após o prazo de 180 (cento e oitenta dias)**, a contar da promulgação da EC n. 62/2009, estabelecido pelo § 12 do art. 97 do ADCT. Por essa razão, **segundo tradicional posicionamento do C. TST, seria aplicável o limite geral, previsto para os Municípios no inciso II do § 12 do art. 97 do ADCT, de 30 (trinta) salários-mínimos.**

Todavia, em julgamento das ADIs 4357 e 4425, **o § 12 do art. 97 do ADCT, introduzido pela EC n. 62/2009, foi declarado inconstitucional pelo E. STF, por arrastamento ou reverberação normativa.** Nesse sentido, eis o seguinte trecho do voto do Ministro Relator, Carlos Ayres Britto, acompanhado pela maioria:

[...] assentar a inconstitucionalidade do § 15 do art. 100 da Constituição Federal e de todo o art. 97 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (especificamente o *caput* e os §§ 1º, 2º, 4º, 6º, 8º, 9º, 14 e 15, **sendo os demais por arrastamento ou reverberação normativa**). (ADI 4357, Relator Min. Ayres Britto; Relator p/ Acórdão Min. Luiz Fux, Tribunal Pleno, DJe 188, 26.9.2014).

Posteriormente, ao fixar a modulação temporal dos efeitos da decisão quanto a alguns dos dispositivos declarados inconstitucionais, o Plenário da Suprema Corte deixou de fazê-lo em relação ao § 12 do art. 97 do ADCT (ADI 4425 QO, Relator Min. Luiz Fux, Tribunal Pleno, julgado em 25.3.2015, DJe 152, 4.8.2015).

Desse modo, houve efeito repristinatório, passando a ser aplicável o art. 87 do ADCT, introduzido pela EC n. 37/2002, o qual não prevê nenhuma limitação temporal para a edição da lei local que estabeleça modificação quanto ao teto do RPV.

É como tem decidido o E. STF em recentes decisões, tanto em reclamações constitucionais, quanto em recursos extraordinários. Confirmam-se:

[...] não foram modulados os efeitos da declaração de inconstitucionalidade dos parágrafos e incisos do art. 97 do ADCT, estranhos aos itens 1, 3 e 4 da conclusão do julgamento, dentre os quais se enquadra o § 12. Sendo assim, declarada a inconstitucionalidade do art. 97, § 12, do ADCT, com efeitos *extunc*, sem posterior modulação, não há que se falar em incidência do prazo de 180 (cento e oitenta) dias previsto na parte inicial daquele dispositivo. Desta forma, ele não poderia servir de parâmetro para o controle de constitucionalidade levado a efeito na decisão reclamada. 15. A pretensão do reclamante, portanto, prospera. 16. Diante do exposto, com base na jurisprudência do Tribunal e no art. 161, parágrafo único, do RI/STF, **julgo procedente a reclamação, para cassar a decisão reclamada, no ponto em que afastou a incidência da Lei n. 250/2013 do Município de Itatim/BA.** (Rcl 36284, Relator Min. Roberto Barroso, julgado em 21.11.2019, DJe 257, 26.11.2019) (G. n.).

[...] Portanto, ao deixar de aplicar o limite máximo do RPV estabelecido pela Lei Municipal n. 11.983/2010, fundamentando-se em norma declarada inconstitucional, a decisão reclamada afrontou a autoridade das decisões proferidas nas ADIs 4357 e 4425 (DJe 12.4.2019). Confirmam-se também as seguintes decisões monocráticas: Recurso Extraordinário n. 1.194.428, Relator o **Ministro Edson Fachin**, DJe 2.5.2019, e Reclamação n. 30.527, Relator o **Ministro Alexandre de Moraes**, DJe 5.6.2018. O entendimento do julgado recorrido divergiu dessa orientação jurisprudencial. 5. Pelo exposto, **dou provimento ao recurso extraordinário para anular o acórdão proferido pelo Tribunal Superior do Trabalho, restabelecendo o acórdão proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região [...].** (RE 1241976, Relatora Min. Cármen Lúcia, julgado em 5.11.2019, DJe 253, 20.11.2019) (G. n.).

Evidentemente, portanto, que a **execução do Processo n. 0000302-69.2012.5.15.0162 deve ocorrer por meio de precatório**, nos termos do § 4º do art. 100 da CF e do art. 87 do ADCT, visto que corresponde a valor superior a dez salários-mínimos.

**E, acrescente-se, por abundância, que o julgamento rescindendo, ao não aplicar a lei municipal que tratava das RPVs, na prática, ainda que não o tenha dito de forma explícita, contrariou a Súmula Vinculante n. 10 do E. STF, que não permite a órgão fracionário de Tribunal deixar de aplicar lei sem que seja ela declarada inconstitucional pelo respectivo plenário.**

Diante do exposto, **julga-se procedente a presente ação rescisória, com fundamento no art. 966, V, do CPC, por ofensa aos arts. 100, § 4º, da CF e 87 do ADCT, desconstituindo-se o v. acórdão rescindendo e, em sede de juízo rescisório, determina-se que a execução da demanda originária se processe através de precatório.**

Consequentemente, fica mantida, até o trânsito em julgado, a tutela de urgência consistente na suspensão da execução do título rescindendo, facultando-se a continuidade da fase executiva por meio de precatório (fls. 465-466).

Não apresentada declaração de pobreza pelos réus, descabe falar em concessão dos benefícios da Justiça gratuita, já que, sequer, foi requerida.

Condenam-se os réus ao pagamento de honorários advocatícios em favor do Município autor, nos termos do art. 791-A da CLT, os quais se arbitram em 10% sobre o valor da causa, conforme critérios previstos no § 2º desse dispositivo legal.

## Dispositivo

**Diante do exposto**, decide-se julgar **PROCEDENTE** a ação rescisória proposta por **MUNICÍPIO DE ESPIRITO SANTO DO PINHAL** em face de **W.A.S.B., W.S.B., W.S.B., K.C.S.B. e W.S.B.**, com fundamento no art. 966, V, do CPC, por ofensa aos arts. 100, § 4º, da CF e 87 do ADCT, desconstituindo-se o v. acórdão rescindendo e, em sede de juízo rescisório, determina-se que a execução da demanda originária se processe através de precatório. Consequentemente, fica mantida, até o trânsito em julgado, a tutela de urgência de natureza cautelar consistente na suspensão da execução do título rescindendo, facultando-se a continuidade da fase executiva por meio de precatório.

Custas de R\$ 378,93, calculadas sobre o valor da causa, de R\$ 18.946,52, a cargo dos réus, e honorários advocatícios, de 10% sobre o valor da causa, na forma da fundamentação.

Em sessão ordinária realizada em 29 de janeiro de 2020 (4ª feira), a 3ª Seção Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região julgou o presente processo. Presidiu o julgamento o Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho JOSÉ PEDRO DE CAMARGO RODRIGUES DE SOUZA. Tomaram parte no julgamento os Exmos. Srs. Magistrados: Relator Desembargador do Trabalho JOSÉ PEDRO DE CAMARGO RODRIGUES DE SOUZA, Desembargadora do Trabalho OLGA AÍDA JOAQUIM GOMIERI, Juíza Titular de Vara do Trabalho PATRÍCIA GLUGOVSKIS PENNA MARTINS, Desembargador do Trabalho THOMAS MALM, Juíza Titular de Vara do Trabalho DORA ROSSI GÓES SANCHES, Juíza Titular de Vara do Trabalho REGIANE CECÍLIA LIZI, Juiz Titular de Vara do Trabalho ROBSON ADILSON DE MORAES, Desembargador do Trabalho LUIZ FELIPE PAIM DA LUZ BRUNO LOBO, Desembargadora do Trabalho MARIA INÊS CORRÊA DE CERQUEIRA CÉSAR TARGA, Juíza Titular de Vara do Trabalho JULIANA BENATTI, Juiz Titular de Vara do Trabalho ANDRÉ AUGUSTO ULPIANO RIZZARDO, Desembargadora do Trabalho LARISSA CAROTTA MARTINS DA SILVA SCARABELIM. Ausentes os Exmos. Srs. Desembargadores do Trabalho Eduardo Benedito de Oliveira Zanella, Susana Graciela Santiso, Fabio Grasselli, Hélcio Dantas Lobo Junior, Edison dos Santos Pelegrini e Renan Ravel Rodrigues Fagundes, por se encontrarem em férias, e o Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho Edmundo Fraga Lopes, justificadamente. Convocados para compor a Seção, nos termos Regimentais, os Exmos. Srs. Juízes Titulares de Vara do Trabalho Patrícia Glugovskis Penna Martins (na cadeira do Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho Eduardo Benedito de Oliveira Zanella); Dora Rossi Góes Sanches (na cadeira da Exma. Sra. Desembargadora do Trabalho Susana Graciela Santiso), Regiane Cecília Lizi (na cadeira do Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho Fabio Grasselli); Robson Adilson de Moraes (na cadeira do Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho Hélcio Dantas Lobo Junior); Juliana Benatti (na cadeira do Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho Edison dos Santos Pelegrini) e André Augusto Ulpiano Rizzardo (na cadeira do Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho Renan Ravel Rodrigues Fagundes). Participou da sessão, para julgar processos de sua competência, o Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho Orlando Amâncio Taveira. O Ministério Público do Trabalho esteve presente na pessoa da Exma. Sra. Procuradora do Trabalho Renata Cristina Piaia Petrocino.

## Resultado

ACORDAM os Exmos. Srs. Magistrados da 3ª Seção Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região, em julgar o presente processo nos termos do voto proposto pelo Exmo. Sr. Relator.

Votação unânime.

JOSÉ PEDRO DE CAMARGO RODRIGUES DE SOUZA  
Desembargador Relator

DEJT 20 fev. 2020, p. 1823.



HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS DE SUCUMBÊNCIA. EXTINÇÃO DO PROCESSO SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO. LEI N. 13.467/2017. REFORMA TRABALHISTA. NÃO ADOÇÃO DA CAUSALIDADE AMPLA. SILÊNCIO ELOQUENTE DO LEGISLADOR. INDEVIDOS. A Lei n. 13.467/2017 não adotou a causalidade ampla (arts. 85 e 90, do CPC/2015), uma vez que, no Processo do Trabalho, mesmo para as ações ajuizadas após a Lei n. 13.467/2017 (LRT), os honorários advocatícios de sucumbência são cabíveis apenas no caso de se analisar o mérito, ainda que parcial e litigante de má-fé (art. 791-A, *caput* e seu § 3º, e 793-C, *caput*, todos da CLT, acrescentados pela Lei n. 13.467/2017), não havendo previsão de condenação no pagamento de honorários nos casos de extinção do processo sem resolução do mérito e com resolução do mérito por renúncia, prescrição e decadência, não sobrando espaço para aplicação subsidiária do art. 90 do CPC/2015, pois aí não existe omissão do legislador da reforma da CLT, mas silêncio eloquente.

## Relatório

Inconformado com a r. sentença de Id. 160bcbf, proferida pelo MM. Juiz Arthur Albertin Neto, que extinguiu o processo com resolução do mérito, recorre o **reclamado**, com as razões de Id. e05cd33, buscando a condenação do reclamante no pagamento de honorários advocatícios.

O reclamante apresentou contrarrazões (Id. dd7076e).

O Ministério Público do Trabalho opinou pelo prosseguimento do feito (Id. fe89d43).

É o relatório.

## Fundamentação

### 1 DA ADMISSIBILIDADE

Conheço do recurso, porquanto preenchidos os pressupostos legais de admissibilidade.

### 2 DO MÉRITO

O juiz de primeiro grau homologou a renúncia do reclamante, com relação ao direito em que se funda a ação (Id. 160bcbf) e extinguiu o Processo com resolução do mérito (art. 487, inciso III, alínea “c”, do CPC/2015) contra o que se insurge, o reclamado, em suas razões recursais, pretendendo a condenação do reclamante no pagamento de honorários advocatícios, com fulcro no art. 90, § 1º, do CPC/2015, e do art. 791-A da CLT, contudo sem razão, pois a Lei n. 13.467/2017 não adotou a causalidade ampla (arts. 85 e 90 do CPC/2015), uma vez que, no Processo do Trabalho, mesmo para as ações ajuizadas após a Lei n. 13.467/2017 (LRT), os **honorários advocatícios de sucumbência são cabíveis apenas no caso de se analisar o mérito**, ainda que parcial e litigante de má-fé (art. 791-A, *caput* e seu § 3º, e 793-C, *caput*, todos da CLT, acrescentados pela Lei n. 13.467/2017 - negritei), **não havendo previsão de condenação no pagamento de honorários nos casos de extinção do processo sem resolução do mérito e com resolução do mérito por renúncia, prescrição e decadência, não sobrando espaço para aplicação subsidiária do art. 90 do CPC/2015, pois aí não existe omissão do legislador da reforma da CLT, mas silêncio eloquente**, aliás, conforme entendimento doutrinário de ANTONIO UMBERTO DE SOUZA JÚNIOR, FABIANO COELHO DE SOUZA, NEY MARANHÃO e PLATON TEIXEIRA DE AZEVEDO NETO, *In Reforma*

**trabalhista:** análise comparativa e crítica da Lei 13.467/2017, Editora Rideel, 2017, pág. 379 - “Não à toa, o legislador celetista, mesmo regravando de modo detalhado o tema e migrando diversas regras do CPC para o texto da CLT, **preferiu não estabelecer honorários advocatícios** para as hipóteses de sentença sem resolução de **mérito** - em sua grande maioria, na processualística laboral, suscitadas por desistências da ação (CLT, art. 841, § 3º, CPC, art. 485, VIII) e arquivamento por faltas injustificadas do reclamante à sessão inaugural (CLT, art. 844, *caput*)”, entendimento que, pela mesma razão, estende-se aos casos de extinção com resolução do mérito por renúncia, prescrição e decadência, pois aqui também “[...] o legislador celetista, mesmo regravando de modo detalhado o tema e migrando diversas regras do CPC para o texto da CLT, **preferiu não estabelecer honorários advocatícios** para as hipóteses de sentença sem resolução de mérito – em sua grande maioria, na processualística laboral, suscitadas por desistências da ação (CLT, art. 841, § 3º, CPC, art. 485, VIII) e arquivamento por faltas injustificadas do reclamante à sessão inaugural (CLT, art. 844, *caput*)”, entendimento que, pela mesma razão, estende-se aos casos de extinção com resolução do mérito por renúncia, prescrição e decadência, pois aqui também, “[...] o legislador celetista, mesmo regravando de modo detalhado o tema e migrando diversas regras do CPC para o texto da CLT, **preferiu não estabelecer honorários advocatícios** para as hipóteses de [...]” renúncia total ou parcial “[...] à pretensão formulada” (arts. 90 e 487, inciso III, do CPC/2015 - negritei), lembrando que o *caput* do art. 90 e seus parágrafos, do CPC/2015, englobam hipóteses de extinção do processo sem resolução do mérito (desistência - art. 485, inciso VII, do CPC/2015) e com resolução do mérito (reconhecimento da procedência do pedido formulado na ação ou na reconvenção, a transação e renúncia à pretensão formulada na ação ou na reconvenção - art. 487, inciso III, alíneas “a” a “c”, do CPC/2015), não havendo razão para fragmentá-lo para aplicá-lo, parcialmente, ao processo do trabalho, uma vez que, repita-se, não se trata de omissão, mas de silêncio eloquente.

Assim sendo, nego provimento ao recurso.

## Dispositivo

**DIANTE DO EXPOSTO**, decido **CONHECER DO RECURSO DO MUNICÍPIO DE PROMISSÃO E NÃO O PROVER**, nos termos da fundamentação.

Em sessão realizada em 4 de fevereiro de 2020, a 1ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região julgou o presente processo. Presidiu o julgamento o Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho José Carlos Ábile. Tomaram parte no julgamento os Srs. Magistrados: Desembargador do Trabalho João Batista da Silva (Relator), Juiz do Trabalho Oséas Pereira Lopes Junior (*quorum*), Desembargador do Trabalho José Carlos Ábile.

## Resultado

ACORDAM os Magistrados da 1ª Câmara - Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região em julgar o processo nos termos do voto proposto pelo(a) Exmo. (a) Sr.(a) Relator(a).

Votação unânime.

Procurador ciente.

JOÃO BATISTA DA SILVA  
Desembargador Relator

DEJT 13 fev. 2020, p. 5886.

Acórdão PJe Id. 0ff6cc6  
Processo TRT 15ª Região 0010743-27.2013.5.15.0081  
AGRAVO DE PETIÇÃO  
Origem: VARA DO TRABALHO DE MATÃO  
Juíza Sentenciante: AMANDA SARMENTO GAKIYA

BEM DE FAMÍLIA. PESSOA SINGULAR. IMPENHORABILIDADE. CARACTERIZAÇÃO. A Lei n. 8.009/1990, em seu art. 1º, estabelece a impenhorabilidade do “**imóvel residencial próprio do casal ou entidade familiar**”. Assim, a proteção deve englobar a família tradicional, a união estável, a união homoafetiva, a família monoparental e a pessoa singular (solteiros, separados e viúvos). Nesse sentido a Súmula n. 364 do C. STJ, que dispõe que “**O conceito de impenhorabilidade de bem de família abrange também o imóvel pertencente a pessoas solteiras, separadas e viúvas**”. Impõe-se, então, a desconstituição da penhora.

## Relatório

Consigno que a referência ao número de folhas é feita a partir do *download* integral do processo, em formato pdf, em ordem cronológica crescente.

Inconformado com a r. decisão de fls. 226-228 (Id. 8cf82b4), que julgou parcialmente procedentes os Embargos à Execução, recorre o executado às fls. 232-237 (Id. a54ac3b). Anexou documentos às fls. 239-243.

Insurge-se contra o não conhecimento de matéria arguida nos Embargos à Execução (impenhorabilidade do bem de família), sustentando a inocorrência de preclusão, pugnando pela desconstituição da penhora. Prequestiona as matérias.

Apresentada contraminuta às fls. 246-248 (Id. 5c24929).

Dispensada a manifestação do Ministério Público do Trabalho, nos termos do art. 111 do Regimento Interno deste Eg. Tribunal Regional.

É o relatório.

## Fundamentação

### VOTO

### ADMISSIBILIDADE

Argui o executado, em sede de preliminar, nulidade absoluta da r. decisão de Origem, por não conhecer da arguição de impenhorabilidade do bem de família.

A impenhorabilidade do bem de família é de ordem pública, podendo ser arguida a qualquer tempo, ou mesmo declarada de ofício, até o fim da execução, inexistindo preclusão.

Nesse sentido, o seguinte aresto:

RECURSO DE REVISTA. EXECUÇÃO. IMPENHORABILIDADE. BEM DE FAMÍLIA. QUESTÃO DE ORDEM PÚBLICA. ALEGAÇÃO NÃO SUJEITA À PRECLUSÃO (ALEGAÇÃO DE VIOLAÇÃO DOS ARTS. 5º, LV, E 226 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, 884, § 5º, DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO, 649 DO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL, E 1º E 3º DA LEI N. 8.009/1990 E POR DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL). A nulidade da penhora que recaiu sobre o bem de família pode ser alegada em qualquer momento, porquanto se trata de nulidade absoluta, sem que se possa, evidentemente, falar em preclusão, inclusive a temporal. Aliás, esta Corte Trabalhista Superior já firmou o entendimento que a impenhorabilidade do bem de família é matéria de ordem pública, argüível a qualquer



tempo, até o fim da execução, inexistindo a preclusão. Recurso de revista conhecido e provido. (RR-100-12.2007.5.12.0046, 2ª Turma, Relator Ministro Renato de Lacerda Paiva, DEJT 12.2.2016).

Porém, observo que a Origem, na r. decisão de fls. 226-228, assim se pronunciou:

Quanto à manifestação do Embargante no Id. d38b9c7, deixo de conhecê-la, porque apresentada quando já operada a preclusão consumativa. Sobrelevo que a matéria acrescida na Retificação dos Embargos não se tratou de correção de erro material constatado no recurso de fls. 183 e seguintes como aduzido pela parte. O que houve foi a inclusão de novos argumentos para atacar a penhora formalizada às 247. Ainda que assim não fosse, *ad argumentandum tantum*, registro que não há nos autos nenhum elemento de prova ou indicativos que corroborem à tese defensiva de que o imóvel objeto de constrição constitui-se bem de família.

Resta claro que, embora não conhecendo da arguição, a Origem adentrou no mérito, pelo que afasto a preliminar de nulidade absoluta da decisão.

Assim, presentes os pressupostos de admissibilidade, conheço do recurso.

Não conheço, porém, dos documentos de fls. 239-243, nos termos da Súmula n. 8 do C. TST.

#### **BEM DE FAMÍLIA. PESSOA SINGULAR. IMPENHORABILIDADE. CARACTERIZAÇÃO**

Sustenta o executado que reside no imóvel penhorado (Rua A.C.V., n. xxx - Bairro J.I., em Lagoa Santa-MG. Pugna pela desconstituição da penhora, nos termos do art. 1º da Lei n. 8.009/1990.

Em que pesem as parcas alegações recursais, observo nos autos os seguintes documentos:

- despacho exarado em 19.11.2018, do seguinte teor: “Expeça-se Carta Precatória para Lagoa Santa-MG a fim de que seja avaliado o bem imóvel registrado no Cartório de Registro de Imóveis de Lagoa Santa/MG sob n. xx.xxx, situado na Rua A.C.V., xxx, casa geminada, condomínio residencial A.L., Bairro J.I., Lagoa Santa-MG, CEP xxxxx.xxx”.

- procuração de fl. 182, outorgada em 28.1.2019 pelo executado, onde consta seu endereço à Rua A.C.V., n. xxx, Bairro J.I., Lagoa Santa-MG.

- auto de penhora e avaliação de fl. 223, com a descrição do imóvel penhorado (casa residencial situada na Rua A.C.V., n. xxx, Bairro J.I., Lagoa Santa-MG), bem como o auto de depósito de fl. 224, firmado pelo executado em 23.1.2019, no mesmo endereço da penhora, que informa ao Oficial de Justiça como sua residência.

Resta evidenciado que o executado reside no imóvel penhorado, o que atrai a aplicação do quanto disposto no art. 1º da Lei n. 8.009/1990, independentemente de ser solteiro, como invocado pela exequente em sua contraminuta. Entendo que a impenhorabilidade do art. 1º da Lei n. 8.009/1990 engloba a família tradicional, a união estável, a união homoafetiva, a família monoparental e a pessoa singular (solteiros, separados e viúvos).

Nesse sentido a Súmula n. 364 do C. STJ, que dispõe que “O conceito de impenhorabilidade de bem de família abrange também o imóvel pertencente a pessoas solteiras, separadas e viúvas”.

Por fim, pontuo que a ausência de comprovação, por parte do executado, de que não possui outros imóveis, não é óbice ao reconhecimento da impenhorabilidade do imóvel em que reside, em face da garantia constitucional do direito à moradia (art. 6º da CF).

Nesse sentido, cito o seguinte aresto, que trata do tema e é recente:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI N. 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA. Considerando a possibilidade de a decisão recorrida ofender o disposto no art. 6º da Constituição Federal, e diante da função

constitucional uniformizadora desta Corte, verifica-se a transcendência social, nos termos do art. 896-A, § 1º, II, da CLT. EXECUÇÃO. PENHORA. BEM DE FAMÍLIA. IMPENHORABILIDADE ABSOLUTA. OFENSA AO ART. 6º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. PROVIMENTO. Por prudência, ante a possível afronta ao art. 6º da Constituição Federal, o processamento do agravo de instrumento é medida que se impõe. Agravo de instrumento a que se dá provimento. RECURSO DE REVISTA. EXECUÇÃO. PENHORA. BEM DE FAMÍLIA. IMPENHORABILIDADE ABSOLUTA. OFENSA AO ART. 6º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. PROVIMENTO. O legislador pátrio, com o propósito de assegurar o direito de moradia previsto no art. 6º da Constituição Federal, estabeleceu regra de proteção ao imóvel residencial próprio do casal ou da entidade familiar, elevando-o a condição de bem de família não sujeito à penhora. Estabeleceu, também, de forma taxativa, as hipóteses nas quais a cláusula de impenhorabilidade poderia ser afastada (art. 3º da Lei n. 8.009/1990), impossibilitando, assim, ao intérprete acrescentar qualquer outra situação não enumerada na lei. Desse modo, viola a garantia do direito à moradia, previsto no art. 6º da Constituição Federal, a decisão regional que afasta a cláusula de impenhorabilidade incidente sobre o bem de família, em razão de não ter ficado provado que o imóvel em que reside a família do devedor seja o único, circunstância a qual não se encontra inserida entre as hipóteses de mitigação da garantia do direito de moradia previstas na legislação. Precedentes da Corte. Recurso de revista conhecido e provido. (RR-1215-20.2016.5.05.0023, 4ª Turma, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT 31.5./2019).

É de se reformar a r. decisão de Origem, para determinar a liberação da construção que recai sobre o imóvel de matrícula n. xx.xxx do CRI de Lagoa Santa-MG, nos termos do art. 1º da Lei n. 8.009/1990.

Dou provimento.

## PREQUESTIONAMENTO

Para fins de prequestionamento, restam consignadas as razões de decidir. Neste sentido, as Orientações Jurisprudenciais abaixo, da SDI-1 do C. TST:

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL N. 118. PREQUESTIONAMENTO. TESE EXPLÍCITA. Havendo tese explícita sobre a matéria, na decisão recorrida, desnecessário contenha nela referência expressa do dispositivo legal para ter-se como prequestionado este.

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL N. 256 DA SDI-1 DO TST. PREQUESTIONAMENTO. CONFIGURAÇÃO. TESE EXPLÍCITA. SÚMULA N. 297. Para fins do requisito do prequestionamento de que trata a Súmula n. 297, há necessidade de que haja, no acórdão, de maneira clara, elementos que levem à conclusão de que o Regional adotou uma tese contrária à lei ou à súmula.

## Dispositivo

**DIANTE DO EXPOSTO**, decido: **CONHECER DO AGRAVO DE PETIÇÃO** do executado, e **O PROVER**, para determinar a liberação da construção que recai sobre o imóvel de matrícula n. xx.xxx do CRI de Lagoa Santa-MG, ao amparo do art. 1º da Lei n. 8.009 /1990, nos termos da fundamentação.

## ACÓRDÃO

Em sessão realizada em 28 de janeiro de 2020, a 2ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região julgou o presente processo. Presidiu o julgamento o Exmo. Sr. Desembargador

do Trabalho Wilton Borba Canicoba. Tomaram parte no julgamento os Srs. Magistrados: Juíza do Trabalho Dora Rossi Góes Sanches (Relatora), Desembargador do Trabalho Wilton Borba Canicoba, Juíza do Trabalho Candy Florencio Thomé (*quorum*).

## Resultado

ACORDAM os Magistrados da 2ª Câmara - Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região em julgar o processo nos termos do voto proposto pelo(a) Exmo. (a). Sr.(a) Relator(a).

Votação unânime.

Procurador ciente.

DORA ROSSI GÓES SANCHES  
JUÍZA RELATORA

DEJT 6 fev. 2020, p. 16198.

---

Acórdão PJe Id. b442c4b  
Processo TRT 15ª Região 0010546-53.2017.5.15.0042  
RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA  
Origem: 2ª VARA DO TRABALHO DE RIBEIRÃO PRETO  
Juiz Sentenciante: PEDRO HENRIQUE BARBOSA SALGADO DE OLIVEIRA

PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE FAXINA À PESSOA JURÍDICA. PREENCHIMENTO DOS REQUISITOS DOS ARTS. 2º E 3º DA CLT. VÍNCULO EMPREGATÍCIO CARACTERIZADO. O labor como diarista, de forma a descaracterizar o vínculo empregatício, refere-se somente ao trabalho em âmbito doméstico, prestado à pessoa física. Tratando-se de pessoa jurídica, a prestação de serviços, mesmo que ocorrida em apenas dois dias da semana, por anos a fio, não afasta o vínculo. Ainda, as atividades desenvolvidas pela reclamante, na função de auxiliar de serviços gerais/faxina, integravam as necessidades normais e permanentes da empresa. Presentes os requisitos para a configuração da relação de emprego previstos nos arts. 2º e 3º da CLT.

Vistos etc.

**S.E.A.A.C.E.A.P.I.P.E.S.C. de RIBEIRÃO PRETO E REGIÃO**, reclamado, ora recorrente, inconformado com a sentença de Id. 170d113, a qual julgou parcialmente procedentes os pedidos exordiais, interpôs recurso ordinário (Id. Fa6da90), arguindo preliminarmente a nulidade da sentença por cerceamento de defesa e, no mérito, pretendendo reformá-la quanto à condenação aos seguintes tópicos: I - Do vínculo empregatício, II - Das verbas rescisórias e da multa do art. 477 da CLT.

Contrarrazões pela recorrida sob o Id. 72b9ad9.

Parecer do Ministério Público do Trabalho (Id. 96fe1d7) pelo prosseguimento do feito. É o relatório.

## VOTO

Conheço do apelo, pois preenchidos os pressupostos legais de admissibilidade.

Considerando que o presente feito foi ajuizado em data anterior à Lei n. 13.467/2017, a análise do apelo e das matérias de direito material nele discutidas será feita com base no ordenamento jurídico até então vigente.

## PRELIMINARMENTE

### DA NULIDADE DE SENTENÇA - CERCEAMENTO DE DEFESA

Aduz cerceamento em seu direito de produzir provas, porquanto o Juízo *a quo* indeferiu algumas perguntas indagadas pelo recorrente, as quais alega serem de extrema importância para a comprovação de que a jornada de trabalho alegada pela recorrida no sindicato coincidiria com a jornada de trabalho realizada na empresa M. Por fim, requer a nulidade da sentença, bem como seja determinada a reabertura da instrução processual.

Sem razão, contudo.

O MM. Juízo *a quo*, na ata de audiência de instrução de Id. Ba28bb9, assim decidiu:

Indeferidas, sob protestos, as seguintes perguntas do patrono da reclamada, nos termos do art. 765 da CLT, e porque desnecessárias ao deslinde do feito: 'Qual a jornada de trabalho da reclamante no contrato que tinha registrado em CTPS?' 'No período de venda de materiais escolares ocorria de a reclamante estender a jornada na empresa M.?'.

Nos termos do art. 765 da CLT, os Juízes e Tribunais têm ampla liberdade na condução do processo, devendo velarem pelo rápido andamento das causas. Extrai-se daí a ideia de que o magistrado tem poderes para indeferir perguntas que entende impertinentes ou que já tenham sido esclarecidas pelo depoente em audiência.

No caso em análise, uma vez que as perguntas indeferidas não tinham relevância para a análise do reconhecimento ou não do vínculo empregatício, não há que se falar em cerceamento ao direito de defesa.

**Rejeita-se.**

## MÉRITO

### I- DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

A recorrente alega em razões recursais que a relação estabelecida entre as partes não era empregatícia, porquanto a recorrida apenas prestou serviços de limpeza como diarista, no período de 2006 a dezembro de 2016, realizando faxina na empresa uma vez na semana, assim como em alguns finais de semana (qualquer dia e horário a partir das 18h00min das sextas-feiras até às 8h das segundas-feiras). Afirma ainda que a recorrida decidia o dia e horário de trabalho, eis que também prestava serviços de diarista em outros estabelecimentos comerciais e residenciais, além de ser empregada registrada na empresa M.

Vejam os.

Ao reconhecer a prestação de serviços, mas aduzir fato impeditivo do direito da autora, declinando ausência dos requisitos autorizadores do reconhecimento do vínculo de emprego, passou a ser da reclamada o ônus da prova, nos termos dos arts. 818 da CLT e 373, II, do CPC.

É sabido que os elementos que devem estar presentes para a caracterização de emprego são: trabalho prestado por pessoa física; pessoalidade (relação jurídica *intuitu personae*

com relação ao empregado); não eventualidade dos serviços prestados, considerando-se esta em relação à atividade do empregador; onerosidade, pela qual a prestação de trabalho há de corresponder uma contraprestação específica, consubstanciada nas verbas salariais, e subordinação, que consiste na situação jurídica derivada do contrato de trabalho pela qual o empregado deve acolher o poder de direção do empregador no modo de realização de sua obrigação de fazer.

A prestação de serviços de faxina, como diarista, somente é admissível na relação de trabalho doméstico, de natureza contínua e de finalidade não lucrativa, prestados à pessoa ou à família no âmbito residencial delas, situação diversa da verificada nos presentes autos. Aqui, a reclamada, pessoa jurídica com fins lucrativos, não se beneficia das particularidades do trabalho doméstico, inclusive da prestação de serviços, como diarista.

Saliente-se que, diferentemente da relação doméstica, na qual se exige a continuidade da prestação dos serviços, numa relação empregatícia comum, necessita-se, apenas, de habitualidade, a qual se pode configurar com apenas uma frequência semanal do trabalhador, desde que esta ocorra de forma não eventual.

Nesse sentido, a jurisprudência do TST:

RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. FAXINEIRA. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DUAS VEZES POR SEMANA A EMPREGADOR DE NATUREZA NÃO DOMÉSTICA. NÃO EVENTUALIDADE CARACTERIZADA. Para fins celetistas, se a prestação de serviços é descontínua, mas permanente, deixa de haver eventualidade. É que a jornada contratual pode ser inferior à jornada legal, inclusive no que concerne aos dias laborados na semana, tal como na presente hipótese, em que é inconteste a prestação de serviços duas ou três vezes por semana, por mais de cinco anos seguidos. Relembre-se que o critério da continuidade/descontinuidade somente se aplica ao doméstico (Lei n. 5.859/1972, art. 1º), porém não ao empregado genericamente considerado (art. 3º, *caput*, CLT). Recurso de revista conhecido e provido. (RR 1500-79.2012.5.03.0032, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, 3ª Turma, data de julgamento 11.6.2014, data de publicação DEJT 13.6.2014).

Ressalto que o elemento continuidade é essencial apenas à relação doméstica. Não se confunde com a não eventualidade prevista no art. 3º da CLT, para efeito da configuração do vínculo de emprego do trabalhador comum.

Ainda, o fato de a reclamante também ter prestado serviços a terceiros, paralelamente, não descaracteriza o vínculo de emprego, pois a lei não exige exclusividade, em regra, como característica inerente ao contrato de trabalho.

Ademais, a questão foi muito bem analisada pela sentença de origem, cujos fundamentos peço vênia para adotar como parte das razões de decidir:

[...] a testemunha S., embora ouvida como informante, não tratou de forma clara sobre os requisitos da subordinação e pessoalidade da autora, tendo dito que a reclamante era assídua e que era a própria testemunha quem orientava a obreira caso não concordasse com a limpeza.

Ressalto que o fato de a reclamante possuir a chave do estabelecimento, ter sido substituída uma única vez pela sua irmã e fazer seu próprio horário de trabalho não infirma a presunção favorável à parte autora quanto ao reconhecimento do vínculo de emprego, notadamente em face da duradoura e regular prestação de serviços havida entre as partes.

A existência de outro emprego formal por parte da reclamante não pode ser prejudicial quanto ao caso vertente, já que a exclusividade não é requisito da relação de emprego e porque as jornadas eram compatíveis.

Presentes, pois, os pressupostos fático-jurídicos da pessoalidade e da subordinação, esse último pelas seguintes razões: predominância de dia fixo na prestação de serviços ao longo dos anos - sábados -, conforme depoimento do preposto do reclamado; realização dos serviços da reclamante com acompanhamento de

qualidade (item 03 do depoimento de S.); além da lógica necessidade de o reclamado manter seu estabelecimento limpo e com asseio para prestar os serviços que lhe são inerentes.

No mais, saliento que a prestação de serviços de diarista para o empregador doméstico, pessoa física ou unidade familiar, deve ser analisada de forma distinta da prestação de serviços de 'diarista' para pessoa jurídica, uma vez que a condição de diarista somente pode ser atribuída à pessoa que presta serviço doméstico, no âmbito familiar, de forma eventual, o que não é o caso do reclamado (pessoa jurídica - sindicato).

Também restou evidente a presença dos requisitos da habitualidade e onerosidade na prestação de serviços pela reclamante, uma vez que o labor se deu desde 2006, ou seja, por mais de 10 anos, sempre na função de faxineira, cumprindo a rotina de 1 dia por semana de labor e percebendo remuneração por dias de trabalho, mas quitada mensalmente, conforme declarou o preposto do reclamado.

Portanto, reconheço o vínculo de emprego postulado na inicial entre a reclamante e o reclamado.

Portanto, analisando a realidade na qual se inseriu o relacionamento das partes, não merece reforma a sentença que reconheceu o vínculo empregatício pleiteado na exordial.

**Mantém-se.**

## II- DAS VERBAS RESCISÓRIAS E DA MULTA DO ART. 477 DA CLT

Considerando a manutenção do julgado quanto ao reconhecimento do vínculo empregatício, nada a reformar quanto à condenação ao pagamento das verbas rescisórias.

No tocante à multa do art. 477, § 8º, da CLT, o reconhecimento de vínculo empregatício apenas em Juízo não afasta a sua aplicação, conforme entendimento previsto na Súmula n. 462 do C. TST:

MULTA DO ART. 477, § 8º, DA CLT. INCIDÊNCIA. RECONHECIMENTO JUDICIAL DA RELAÇÃO DE EMPREGO (Republicada em razão de erro material). DEJT divulgado em 30.6.2016.

A circunstância de a relação de emprego ter sido reconhecida apenas em Juízo não tem o condão de afastar a incidência da multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT. A referida multa não será devida apenas quando, comprovadamente, o empregado der causa à mora no pagamento das verbas rescisórias.

Destarte, uma vez que a reclamante não provocou a mora no pagamento dos haveres rescisórios, a multa é devida.

**Mantém-se.**

## CONCLUSÃO

Ante o exposto, decido conhecer do recurso ordinário interposto por S.E.A.A.C.E.A.P.I.P.E.S.C. de RIBEIRÃO PRETO E REGIÃO, rejeitar a preliminar arguida e, no mérito, **NÃO O PROVER**, na forma da fundamentação.

Sessão realizada aos 4 de fevereiro de 2020. Composição: Exmos. Srs. Juíza Ana Paula Alvarenga Martins (Relatora), Desembargadora Maria Inês Corrêa de Cerqueira César Targa (Presidente Regimental) e Juiz Alexandre Vieira dos Anjos (convocado para compor o *quorum*, nos termos do Ato Regulamentar GP n. 009/2019). Ministério Público do Trabalho: Exmo.(a) Sr.(a) Procurador(a) ciente.

Acordam os magistrados da 9ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região em julgar o processo nos termos do voto proposto pelo(a) Exmo.(a) Sr.(a) Relator(a).  
Votação unânime.

ANA PAULA ALVARENGA MARTINS  
Juíza Relatora

DEJT 13 fev. 2020, p. 67930.

---



### AÇÃO

1. AÇÃO AJUIZADA APÓS A VIGÊNCIA DA LEI N. 13.467/2017. PEDIDO SEM INDICAÇÃO DE VALOR. EXTINÇÃO DO FEITO AFASTADA, POIS AUSENTE INTIMAÇÃO DA PARTE AUTORA PARA EMENDAR A PETIÇÃO INICIAL. INTERPRETAÇÃO DOS ARTS. 840, § 1º, DA CLT E 321 DO CPC. A nova redação do § 1º do art. 840 da CLT, inserida pela Lei n. 13.467/2017, exige a indicação do valor de cada pedido. Não cumprido integralmente o dispositivo, no caso da ação ajuizada a partir de 11.11.2017 (vigência da Lei n. 13.467/2017), deve-se determinar a emenda à inicial, com fulcro no art. 321 do CPC/2015. Recurso provido para afastar a extinção do feito e determinar o retorno dos autos, para que a requerente atribua valor ao pedido de implantação em folha de pagamento das diferenças salariais. Prejudicada a análise do recurso do Município. TRT 15ª Região 0010696-45.2018.5.15.0124 ROT - Ac. PJe 4ª Câmara. Rel. Eleonora Bordini Coca. DEJT 6 fev. 2020, p. 23843.

2. AÇÃO RESCISÓRIA. RECOLHIMENTO DO DEPÓSITO PRÉVIO JUDICIAL. IN N. 31/2007 DO C. TST, ART. 2º, II, E ART. 4º. POSSIBILIDADE DE REVISÃO, DE OFÍCIO, PELOS JULGADORES, QUANTO AO VALOR BASE SOBRE O QUAL INCIDIRÁ ESSE RECOLHIMENTO. O art. 2º, inciso II, da IN n. 31/2007, do C. TST, determina que o valor da causa da ação rescisória que visa desconstituir decisão da fase de conhecimento, corresponderá: “II) no caso de procedência, total ou parcial, ao respectivo valor arbitrado à condenação”. Ou seja, no caso em tela, tendo havido uma revelia da empregadora, e tendo esta recorrido ordinariamente ao Tribunal, é sobre o valor dessa condenação, de 2ª instância, que incidirá o depósito prévio, e não sobre o valor encontrado pela perícia contábil, em fase de execução (como equivocadamente entendeu a autora/reclamada). O art. 4º da mesma Instrução Normativa ainda acrescenta que o valor encontrado acima será reajustado pela variação cumulada do INPC do IBGE até a data do ajuizamento da ação rescisória. Dessa forma, revejo, de ofício, o valor inicialmente dado a esta ação rescisória e devolvo, à autora, o excesso depositado. Agravo interno provido. TRT 15ª Região 0008113-71.2018.5.15.0000 AR - Ac. PJe 3ª SDI. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 6 fev. 2020, p. 1483.

### ACIDENTE

ACIDENTE DE TRABALHO. CULPA EXCLUSIVA DA VÍTIMA. INDEVIDAS INDENIZAÇÕES POR DANOS MATERIAIS, MORAIS E ESTÉTICOS. Evidenciado que o acidente de trabalho ocorreu por ato inseguro do empregado, caracterizando sua culpa exclusiva, não há como reconhecer a culpa do empregador, nem mesmo concorrente, sendo indevidas as indenizações por danos materiais e morais. TRT 15ª Região 0010887-10.2017.5.15.0065 ROT - Ac. PJe 4ª Câmara. Rel. Rita de Cássia Penkal Bernardino de Souza. DEJT 6 fev. 2020, p. 22366.

### ACÚMULO DE FUNÇÕES

1. ACÚMULO DE FUNÇÕES. DIFERENÇAS SALARIAIS. NÃO CARACTERIZAÇÃO. O acúmulo de funções se caracteriza por um desequilíbrio (qualitativo ou quantitativo) entre as atividades inicialmente pactuadas entre o empregado e o empregador, quando o último passa a exigir do primeiro, concomitantemente, outros afazeres alheios ao contrato, sem a devida contraprestação. Não comprovada a realização de encargos extras, não compatíveis com sua aptidão e cargo, descabem



diferenças salariais. TRT 15ª Região 0010811-85.2017.5.15.0032 ROT - Ac. PJe 2ª Câmara. Rel. Dora Rossi Góes Sanches. DEJT 6 fev. 2020, p. 16210.

2. **PLUS SALARIAL. ACÚMULO DE FUNÇÃO.** Para que fique caracterizado o acúmulo de funções, a atividade exercida além da atividade principal deve ser incompatível com o contrato de trabalho firmado entre as partes, de forma que se verifique prejuízo para o trabalhador pelo exercício efetivo das funções ou de função diferenciada acrescida ao conteúdo ocupacional originalmente contratado, ou seja, o empregado somente faz jus ao pagamento de *plus* salarial pelo acúmulo de funções na hipótese de alteração contratual lesiva, o que restou comprovado no presente caso. TRT 15ª Região 0011633-34.2018.5.15.0034 RORSum - Ac. PJe 2ª Câmara. Rel. Dora Rossi Góes Sanches. DEJT 6 fev. 2020, p. 9268.

## ADICIONAL

1. **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. EXPOSIÇÃO A AGENTES INSALUBRES NA FORMA DAS NORMAS REGULAMENTADORAS PERTINENTES. DEVIDO.** O direito ao recebimento do adicional de insalubridade está condicionado ao exercício do trabalho em condições insalubres, na conformidade dos critérios de caracterização estabelecidos nas normas regulamentadoras expedidas pelo MTE, consoante arts. 189 e seguintes da CLT. No caso dos autos, a prova pericial demonstrou que o reclamante desenvolveu atividades em condições insalubres na forma das normas estabelecidas pelo MTE, de modo que faz jus ao adicional em comento. TRT 15ª Região 0011411-91.2017.5.15.0134 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Ana Paula Pellegrina Lockmann. DEJT 6 fev. 2020, p. 29308.

2. **HIGIENIZAÇÃO DE INSTALAÇÕES SANITÁRIAS DE USO PÚBLICO OU COLETIVO DE GRANDE CIRCULAÇÃO. COLETA DE LIXO. APLICAÇÃO DA SÚMULA N. 448, II, DO C. TST.** Comprovado o contato com lixo urbano, o trabalhador faz jus ao adicional de insalubridade em grau máximo, nos termos do Anexo 14 da NR-15 da Portaria n. 3.214/1978. TRT 15ª Região 0011550-24.2017.5.15.0011 RORSum - Ac. PJe 2ª Câmara. Rel. Dora Rossi Góes Sanches. DEJT 6 fev. 2020, p. 11396.

## ADMINISTRAÇÃO

**ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. RECONHECIMENTO.** A atribuição de responsabilidade da administração pública, direta ou indireta, está amparada não apenas pelo previsto nos arts. 186 e 927 do novo Código Civil mas também pelo disposto no § 6º do art. 37 da Lei Maior. De se notar, ainda, que os arts. 27 a 56 da Lei n. 8.666/1993 estipulam à administração uma série de cuidados para evitar a contratação de empresas inidôneas e para se garantir quanto ao descumprimento das obrigações por parte da empresa prestadora de serviços. E é a própria Lei 8.666/1993 que em seu art. 58, III, expressamente determina o dever de fiscalização do ente público relativamente a seus contratados, e, da mesma forma, em seu art. 67, conferindo-lhe, ainda, a prerrogativa de, inclusive, rejeitar o serviço fornecido ou executado em desacordo com o pactuado (art. 76). Em razão disso, é forçoso concluir que não se verifica qualquer infringência ao § 1º do art. 71 da Lei n. 8.666/1993 ao condenar-se subsidiariamente a administração pública, eis que a proibição contida em tal dispositivo insere-se na transferência direta da responsabilidade ao tomador dos serviços e, ainda assim, essa transferência somente seria inviável se a empresa prestadora do serviço fosse idônea. Na verdade, deve-se ter em mente que a responsabilidade subsidiária da administração pública tem como causa principal a efetiva demonstração de ausência da necessária e indispensável fiscalização dos atos praticados pela empresa prestadora (ou ainda, até mesmo, em hipóteses de fiscalização falha, precária ou insuficiente), pelo órgão público contratante. Portanto, quando não comprovada a efetiva fiscalização, há que se responsabilizar subsidiariamente o ente público pela condenação. Recurso não provido no tópico. TRT 15ª Região 0012131-04.2015.5.15.0013 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 6 fev. 2020, p. 27578.

## AGRAVO

1. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM AGRAVO DE PETIÇÃO. DECISÃO HOMOLOGATÓRIA DE ACORDO. IRRECORRÍVEL. NÃO PROVIDO. Não merece provimento o agravo de instrumento que pretende destrancar agravo de petição não conhecido na Origem, por ter se insurgido contra decisão homologatória de acordo. A teor do disposto no parágrafo único do art. 831 da CLT, no caso de conciliação, o termo que for lavrado valerá como decisão irrecorrível - salvo para a Previdência Social quanto às contribuições que lhe forem devidas - e impugnável somente através de ação rescisória, consoante entendimento pacificado na Súmula n. 259 do C. TST, não cabendo agravo de petição para discutir os termos de referida decisão. TRT 15ª Região 0011217-74.2014.5.15.0109 AIAP - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Ana Paula Pellegrina Lockmann. DEJT 6 fev. 2020, p. 28547.

2. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM AGRAVO DE PETIÇÃO. DECISÃO INTERLOCUTÓRIA. IRRECORRIBILIDADE. A decisão do Juízo, em sede de liquidação de sentença, que determina a base de cálculo para inclusão da verba Prêmio Incentivo em folha de pagamento não desafia a interposição de agravo de petição, por se tratar de mera decisão interlocutória, sem caráter de definitividade. Ressalta-se, inclusive, que ainda não foi proferida sentença de liquidação. TRT 15ª Região 0010450-20.2016.5.15.0027 AIAP - Ac. PJe 2ª Câmara. Rel. Dora Rossi Góes Sanches. DEJT 6 fev. 2020, p. 9184.

3. AGRAVO DE INSTRUMENTO. PEDIDO DE NOTIFICAÇÃO EXCLUSIVA EM NOME DE DETERMINADO ADVOGADO. INOBSERVÂNCIA. NULIDADE DA INTIMAÇÃO DIRIGIDA A OUTRO CAUSÍDICO. SÚMULA N. 427 DO C. TST. Nos termos da Súmula n. 427 do C. TST, havendo pedido expresso de que as intimações e publicações sejam realizadas exclusivamente em nome de determinado advogado, a comunicação em nome de outro profissional constituído nos autos é nula, salvo se constatada a inexistência de prejuízo. Na espécie, resta evidenciado que o MM. Juízo de origem expediu intimação para advogado diverso daquele indicado como destinatário exclusivo de notificações e, constatando-se a existência de prejuízo, outra solução não há senão considerar nula a intimação da sentença e, por consequência, declarar tempestivo o recurso ordinário interposto pela parte autora e dele conhecer, uma vez preenchidos os demais pressupostos recursais. Agravo de instrumento a que se dá provimento. TRT 15ª Região 0011797-84.2017.5.15.0114 AIRO - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 6 fev. 2020, p. 3191.

4. AGRAVO DE PETIÇÃO. AUSÊNCIA DE DELIMITAÇÃO DE VALORES. NÃO CONHECIMENTO DO RECURSO. Nos termos do art. 897, § 1º, da CLT, “o agravo de petição só será recebido quando o agravante delimitar, justificadamente, as matérias e os valores impugnados, permitida a execução imediata da parte remanescente até o final, nos próprios autos ou por carta de sentença”. A indicação de valor incontroverso global, sem individualização das quantias reconhecidas como devidas, em relação a cada verba, não satisfaz a exigência do referido dispositivo legal, impondo-se o não conhecimento do apelo. TRT 15ª Região 0006900-51.2001.5.15.0121 AP - Ac. PJe 2ª Câmara. Rel. Laura Bittencourt Ferreira Rodrigues. DEJT 6 fev. 2020, p. 11699.

5. AGRAVO DE PETIÇÃO. AUSÊNCIA DE GARANTIA DO JUÍZO DA EXECUÇÃO. DESERÇÃO. A garantia do Juízo consubstancia requisito indispensável ao exercício do direito de se opor ao título executivo, nos termos do art. 884 da CLT. Inexistindo tal garantia, não merece conhecimento o agravo de petição interposto pela executada. TRT 15ª Região 0000944-70.2011.5.15.0067 AP - Ac. PJe 2ª Câmara. Rel. Dora Rossi Góes Sanches. DEJT 6 fev. 2020, p. 11277.

6. AGRAVO DE PETIÇÃO. IMPUGNAÇÃO À SENTENÇA DE LIQUIDAÇÃO. INCORREÇÃO. ÔNUS DA PROVA. É ônus da parte que impugna os cálculos homologados apontar objetiva e matematicamente o desacerto dos valores homologados. TRT 15ª Região 0012060-72.2014.5.15.0001 AP - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 6 fev. 2020, p. 42128.

7. AGRAVO DE PETIÇÃO. PRESSUPOSTO DE ADMISSIBILIDADE. DELIMITAÇÃO DE VALORES. NÃO OBSERVÂNCIA DO ART. 897, § 1º, DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. NÃO CONHECIMENTO. O agravo de petição somente pode ser conhecido se a parte recorrente apontar objetivamente os valores impugnados, mediante adequado demonstrativo numérico, possibilitando a execução imediata de todos os valores incontroversos, conforme inteligência do art. 897, § 1º, da CLT. Trata-se de pressuposto de admissibilidade recursal que, no caso dos autos, não foi observado

pela agravante. Agravo de petição não conhecido. TRT 15ª Região 0010465-17.2016.5.15.0050 AP - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Ana Paula Pellegrina Lockmann. DEJT 6 fev. 2020, p. 28511.

8. AGRAVO DE PETIÇÃO. TEORIA DA CAUSA MADURA. APLICAÇÃO NO PROCESSO DE TRABALHO. Dispõe o art. 1.013, § 3º, do CPC, que “Se o processo estiver em condições de imediato julgamento, o tribunal deve decidir desde logo o mérito”, e em seu inciso III, quando “constatar a omissão no exame de um dos pedidos, hipótese em que poderá julgá-lo”. Trata-se da teoria da causa madura, aplicável no processo do trabalho, em conformidade com os princípios da celeridade, da economia processual e da razoável duração do processo. TRT 15ª Região 0010774-58.2015.5.15.0087 AP - Ac. PJe 2ª Câmara. Rel. Dora Rossi Góes Sanches. DEJT 6 fev. 2020, p. 10250.

## AUXÍLIO

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO. ÔNUS DA PROVA. Assegurado o direito por norma coletiva, cabe ao empregador o ônus de comprovar o pagamento, mediante a apresentação de contra recibo assinado pelo empregado, aplicando-se o mesmo princípio contido no art. 464 da CLT. Os descontos efetuados no salário do trabalhador a título de custeio compartilhado não são suficientes para demonstrar a efetiva quitação do benefício. TRT 15ª Região 0011001-04.2018.5.15.0100 RORSum - Ac. PJe 2ª Câmara. Rel. Dora Rossi Góes Sanches. DEJT 6 fev. 2020, p. 11296.

## BEM DE FAMÍLIA

1. BEM DE FAMÍLIA. CARACTERIZAÇÃO. IMPENHORABILIDADE. Havendo comprovação de que o imóvel penhorado destina-se à residência familiar, resta configurado bem de família, impenhorável nos termos definidos pelo art. 1º da Lei n. 8.009/1990. TRT 15ª Região 0011809-94.2018.5.15.0007 AP - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 6 fev. 2020, p. 42054 .

2. BEM DE FAMÍLIA. PESSOA SINGULAR. IMPENHORABILIDADE. CARACTERIZAÇÃO. A Lei n. 8.009/1990, em seu art. 1º, estabelece a impenhorabilidade do “imóvel residencial próprio do casal ou entidade familiar”. Assim, a proteção deve englobar a família tradicional, a união estável, a união homoafetiva, a família monoparental e a pessoa singular (solteiros, separados e viúvos). Nesse sentido a Súmula n. 364 do C. STJ, que dispõe que “O conceito de impenhorabilidade de bem de família abrange também o imóvel pertencente a pessoas solteiras, separadas e viúvas”. Impõe-se, então, a desconstituição da penhora. TRT 15ª Região 0010743-27.2013.5.15.0081 AP - Ac. PJe 2ª Câmara. Rel. Dora Rossi Góes Sanches. DEJT 6 fev. 2020, p. 16198.

## CARGO DE CONFIANÇA

CARGO DE CONFIANÇA. ART. 62, II, DA CLT. CARACTERIZAÇÃO. O cargo de confiança se expressa através de determinados elementos, como a participação nas decisões, poder de demitir, advertir e admitir funcionários, dentre outros; acrescente-se a isso um padrão de vencimento distintivo. No caso dos autos, o conjunto probatório demonstra que o reclamante era o responsável pela gestão de seu setor, contando com aproximadamente 10 subordinados diretos, e podia admitir, demitir e penalizar trabalhadores, exercendo, pois, cargo de mais alta confiança, com poderes de gestão próprios, atuando, nos limites de sua competência, como um *longa manus* da empregadora. Logo, a partir do exercício do cargo de supervisor, o obreiro não se sujeitava a controle de jornada, por se enquadrar nos termos do art. 62, II, da CLT, não sendo devidas horas extras. Recurso ordinário a que se nega provimento. TRT 15ª Região 0011305-89.2017.5.15.0018 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Ana Paula Pellegrina Lockmann. DEJT 6 fev. 2020, p. 30130.

## CONTRATO

CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA PARA ATENDER EXCEPCIONAL INTERESSE PÚBLICO. RELAÇÃO JURÍDICO-ADMINISTRATIVA. INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Na ADI 3.395- MC/DF, que cuidava de demanda entre a administração pública e servidor contratado

temporariamente por regime especial previsto em lei municipal, o E. STF manifestou-se no sentido de que, mesmo após a EC n. 45/2004, a Justiça do Trabalho não tem competência para processar e julgar causas vinculadas a relação jurídico-estatutária. O Tribunal Superior do Trabalho também tem reiteradamente decidido que nem mesmo no caso de desvirtuamento da contratação temporária autoriza o reconhecimento da competência da Justiça do Trabalho para apreciar a demanda. Diante disso, é inequívoco que a Justiça do Trabalho não detém competência material para processar e julgar a lide posta na presente reclamatória, porque a pretensão se origina de vínculo jurídico estabelecido entre a administração pública e servidor admitido mediante contrato por tempo determinado para atender excepcional interesse público. Recurso não provido. TRT 15ª Região 0013155-78.2018.5.15.0040 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 6 fev. 2020, p. 27710.

## CONTRIBUIÇÃO

1. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL RURAL. NOTIFICAÇÃO PESSOAL DO DEVEDOR. NECESSIDADE. Para a constituição do crédito tributário, é necessária a notificação prévia e pessoal do sujeito passivo, nos termos do art. 145 do CTN, conforme iterativa, notória e atual jurisprudência do C. TST. TRT 15ª Região 0012182-33.2016.5.15.0125 RORSum - Ac. PJe 2ª Câmara. Rel. Laura Bittencourt Ferreira Rodrigues. DEJT 6 fev. 2020, p. 11776.

2. DESCONTO. CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA. A Constituição Federal de 1988 consagra o princípio da liberdade sindical (arts. 5º, inciso XX, e 8º, inciso V), razão pela qual é inadmissível a imposição do pagamento de contribuição confederativa aos integrantes da categoria profissional não associados ao sindicato, sob pena de ferir-se aqueles dispositivos constitucionais. TRT 15ª Região 0012177-41.2017.5.15.0136 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Ana Paula Pellegrina Lockmann. DEJT 6 fev. 2020, p. 30675.

## CORREÇÃO MONETÁRIA

ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA. ÍNDICE. MODULAÇÃO. Nos termos da decisão proferida pelo Pleno do TST no processo ArgInc 479-60.2011.5.04.0231, deve ser aplicada a TR (Taxa Referencial de remuneração básica da caderneta de poupança) para os débitos trabalhistas devidos, atualizados até o dia 24.3.2015, e, a partir do dia 25.3.2015, o IPCA-E (Índice de Preços ao Consumidor Amplo Especial). HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. SÚMULA N. 219 DO C. TST. Considerando que a presente ação foi ajuizada em 7.10.2017, portanto anteriormente à entrada em vigor da reforma trabalhista, quanto aos honorários advocatícios é de ser observada a Súmula n. 219 do C. TST, que exige a ocorrência simultânea de três requisitos: a) sucumbência do empregador; b) comprovação do estado de miserabilidade jurídica do empregado; e c) assistência ao empregado pelo sindicato da categoria. Ausente um ou mais dos requisitos acima, descabe condenação ao pagamento de honorários advocatícios. TRT 15ª Região 0011659-52.2017.5.15.0071 ROT - Ac. PJe 2ª Câmara. Rel. Dora Rossi Góes Sanches. DEJT 6 fev. 2020, p. 16611.

## DANO

1. DANO MORAL. AGRESSÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO. OMISSÃO DO EMPREGADOR. INDENIZAÇÃO. CABIMENTO. A conduta do empregador, que se omite em acolher e prestar auxílio ao empregado que sofre agressão no ambiente de trabalho, além de debochar da situação, afronta a dignidade da pessoa humana do trabalhador, causando-lhe transtornos de ordem moral, o que caracteriza a ocorrência de dano moral justificador da reparação mediante indenização. DÉBITO TRABALHISTA. CORREÇÃO MONETÁRIA. ÍNDICE. IPCA-E. A aplicação do IPCA-E demanda pronunciamento final do STF, matéria que deverá ser discutida na fase de liquidação da sentença. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. SUCUMBÊNCIA. AÇÃO PROPOSTA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI N. 13.467/2017. Indevidos honorários advocatícios sucumbenciais quando não atendidos os requisitos das Súmulas n. 219 e 329 do C. TST e a reclamação trabalhista foi ajuizada anteriormente



à vigência da Lei n. 13.467/2017 - Reforma Trabalhista. DOENÇA OCUPACIONAL. AUSÊNCIA DE NEXO CAUSAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. Não se caracteriza a doença ocupacional quando ausente o nexo causal entre a moléstia desenvolvida e as atividades laborais. MULTA DO ART. 467 DA CLT. NÃO CABIMENTO. É indevida a multa do art. 467 da CLT quando ausentes verbas rescisórias incontroversas. TRT 15ª Região 0011616-17.2016.5.15.0115 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 6 fev. 2020, p. 42135.

2. DANO MORAL. ARBITRAMENTO DA INDENIZAÇÃO. O valor da indenização por danos morais deve ser arbitrado levando-se em consideração a extensão do dano, o grau de culpa da empresa e a situação financeira de ambas as partes, à luz dos princípios da razoabilidade e proporcionalidade, sem se transformar em fonte de enriquecimento sem causa, e sem deixar de alcançar seu objetivo pedagógico de modo a coibir a reiteração do ato lesivo. TRT 15ª Região 0012998-02.2017.5.15.0021 ROT - Ac. PJe 2ª Câmara. Rel. Dora Rossi Góes Sanches. DEJT 6 fev. 2020, p. 17457.

3. DANOS MORAIS. ATRASO NO PAGAMENTO DOS HAVERES RESCISÓRIOS. NÃO CARACTERIZAÇÃO. O não pagamento das verbas rescisórias, sem a demonstração de que o trabalhador suportou humilhações, sofrimento e abalo psíquico, por si só, não justifica a condenação de indenização por danos morais. DANOS MORAIS. JORNADA EXCESSIVA. O labor cumprindo jornadas excessivas, com violação dos intervalos, intra e interjornada, de forma habitual, caracteriza jornada extenuante ensejando situação degradante de trabalho, e autoriza o pagamento de indenização por danos morais. INTERVALO INTERJORNADAS. HORAS EXTRAS. A inobservância do intervalo interjornadas, previsto nos arts. 66 e 67 da CLT, assegura ao trabalhador o pagamento do período suprimido a título de horas extras. Nesse sentido a Orientação Jurisprudencial n. 355 da SDI-1 do C. TST. HORAS *IN ITINERE*. CABIMENTO. Comprovado o labor em local de difícil acesso, não servido por transporte público regular, assiste ao trabalhador direito às horas de percurso, sendo ônus probatório da empresa, quando fornece o transporte, demonstrar que não se situa em local de difícil acesso. Súmula n. 90 do C. TST. Aplicação do art. 58, § 2º, da CLT em redação anterior à Reforma Trabalhista. TRT 15ª Região 0012422-34.2016.5.15.0024 ROT - Ac. PJe 2ª Câmara. Rel. Dora Rossi Góes Sanches. DEJT 6 fev. 2020, p. 17165.

4. DANOS MORAIS. JORNADA EXCESSIVA. SUPRESSÃO PARCIAL DO INTERVALO INTRAJORNADA. A alegação de dano moral, em face da jornada de trabalho cumprida e da fruição parcial do intervalo intrajornada, por si só, não é suficiente para comprovar ofensa à dignidade ou lesão à personalidade do empregado. No presente caso, não há provas ou sequer indícios de danos causados à saúde física ou mental do reclamante, ou mesmo prejuízo ao seu lazer, convívio social ou familiar, uma vez que a jornada provada não é exaustiva. TRT 15ª Região 0011714-20.2017.5.15.0033 ROT - Ac. PJe 2ª Câmara. Rel. Dora Rossi Góes Sanches. DEJT 6 fev. 2020, p. 16632.

## DIFERENÇA SALARIAL

DIFERENÇAS SALARIAIS. ACÚMULO DE FUNÇÕES. INDEVIDAS. Dispõe o art. 456, parágrafo único, da CLT, que à falta de prova ou inexistindo cláusula expressa a tal respeito, entender-se-á que o empregado obrigou-se a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal. O exercício de atividades diversas, compatíveis com a condição pessoal do trabalhador, não enseja o pagamento de acréscimo salarial por acúmulo de funções e são remuneradas pelo salário todas as tarefas desempenhadas dentro da jornada de trabalho. Mantém-se. TRT 15ª Região 0011954-12.2017.5.15.0129 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 6 fev. 2020, p. 2185.

## DOENÇA

DOENÇA OCUPACIONAL. AUSÊNCIA DE NEXO DE CAUSALIDADE. AUSÊNCIA DE INCAPACIDADE LABORAL. REPARAÇÃO INDEVIDA. O art. 19 da Lei n. 8.213/1991 conceitua acidente do trabalho como sendo aquele que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa. Por sua vez, o art. 20 da mesma Lei considera como acidente de trabalho as doenças ocupacionais, gênero que engloba a doença profissional, assim entendida como aquela produzida ou desencadeada

pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade; e a doença do trabalho, a adquirida ou ocorrida em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente. Dessa forma, constatado pelo laudo pericial que a doença do trabalhador não possui sua causa no trabalho desenvolvido na reclamada, e nem mesmo gera incapacidade, resta indevida qualquer reparação. Recurso ordinário do reclamante a que se nega provimento. TRT 15ª Região 0011905-48.2017.5.15.0071 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Ana Paula Pellegrina Lockmann. DEJT 6 fev. 2020, p. 30429.

## EMBARGOS

1. DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. EMBARGOS DE TERCEIRO. ILEGITIMIDADE. Tendo sido incluído no polo passivo da ação principal, após a instauração do incidente de desconconsideração da personalidade jurídica, do qual fez parte, o embargante não possui legitimidade para a oposição de embargos de terceiro, nos termos do art. 674, § 2º, inciso III, CPC, impondo-se a extinção do processo, sem resolução do mérito (art. 485, incisos IV e VI, do CPC). TRT 15ª Região 0010486-39.2019.5.15.0130 AP - Ac. PJe 2ª Câmara. Rel. Dora Rossi Góes Sanches. DEJT 6 fev. 2020, p. 9195.

2. EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. PRESSUPOSTOS. OMISSÃO, CONTRADIÇÃO OU OBSCURIDADE NÃO CONFIGURADAS. HIPÓTESE QUE NÃO SE INSERE NA PREVISÃO DOS ARTS. 1.022, INCISOS I E II, DO NCPC, E 897-A DA CLT. Os embargos declaratórios não constituem remédio processual apto a alterar decisão para ajustá-la ao entendimento da parte. Destinam-se a eliminar obscuridade, omissão ou contradição da decisão, irregularidade não constatada no acórdão embargado. Ausentes os pressupostos dos arts. 1.022, I e II, do CPC/2015 e 897-A da CLT, impõe-se a sua rejeição. Embargos conhecidos e não providos. TRT 15ª Região 0010213-94.2015.5.15.0067 ROT - Ac. PJe 6ª Câmara. Rel. Fábio Allegretti Cooper. DEJT 6 fev. 2020, p. 32400.

## ESTABILIDADE

ESTABILIDADE GESTANTE. CIÊNCIA DO ESTADO GRAVÍDICO E AJUIZAMENTO DA AÇÃO. PRINCÍPIO DA BOA-FÉ OBJETIVA. O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade prevista no art. 10, II, “b” do ADCT (Súmula n. 244 do C. TST). Entretanto, com fundamento no princípio da boa-fé objetiva, deve ser considerada para a fixação do termo *a quo* do período estabilitário a conduta da autora que optou por ajuizar a ação vários meses após a ciência de seu estado gravídico, inviabilizando a reintegração ao emprego. TRT 15ª Região 0010157-25.2017.5.15.0024 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Tereza Aparecida Asta Gemignani. DEJT 6 fev. 2020, p. 6180.

## EXECUÇÃO

1. EXECUÇÃO. INADIMPLÊNCIA DO DÉBITO PELA DEVEDORA PRINCIPAL. RESPONSABILIDADE IMEDIATA DA DEVEDORA SUBSIDIÁRIA. Tendo a condenação subsidiária o primordial objetivo de garantir a satisfação do crédito do trabalhador, a responsabilidade não se posterga somente ao estado de total insolvência da primeira devedora, consoante se extrai do entendimento jurisprudencial pacificado por meio da Súmula n. 331 do C. TST. A inadimplência por parte da devedora principal já impõe ao Juízo o prosseguimento da execução em face da devedora subsidiária, ainda mais quando esta sequer indica bens passíveis de penhora, tendo restado infrutífera tentativa anterior nesse sentido. Agravo de petição a que se nega provimento. TRT 15ª Região 0011156-65.2014.5.15.0126 AP - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Ana Paula Pellegrina Lockmann. DEJT 6 fev. 2020, p. 28463.

2. EXECUÇÃO. PENHORA. GRADAÇÃO LEGAL. Na fase de execução é imperiosa a observância do princípio constitucional da efetividade da prestação jurisdicional (art. 5º, LXXVIII da CF), não se olvidando, ainda, que a execução se realiza no interesse do credor (art. 797 do CPC). No presente caso, é de manter a penhora sobre créditos decorrentes da venda parcelada de imóvel, em



detrimento da penhora de outro imóvel, dada a gradação legal estatuída no art. 835 do CPC. TRT 15ª Região 0010912-65.2017.5.15.0148 AP - Ac. PJe 2ª Câmara. Rel. Dora Rossi Góes Sanches. DEJT 6 fev. 2020, p. 10294.

3. EXECUÇÃO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. BENEFÍCIO DE ORDEM. NÃO CABIMENTO. O redirecionamento da execução contra o patrimônio do devedor subsidiário deverá observar sua participação na relação jurídico-processual, que seu nome conste do título executivo judicial, bem como a simples inadimplência do devedor principal. Não há que se falar em benefício de ordem, com execução primeiro dos sócios da devedora principal, antes de buscar atingir o patrimônio do devedor subsidiário. TRT 15ª Região 0172500-58.2008.5.15.0096 AP - Ac. PJe 2ª Câmara. Rel. Dora Rossi Góes Sanches. DEJT 6 fev. 2020, p. 10168.

4. MATÉRIAS PERTINENTES À FASE DE EXECUÇÃO. DISCUSSÃO. GARANTIA DO JUÍZO. PRESSUPOSTO DE ADMISSIBILIDADE. *CONDITIO SINE QUA NON*. A legislação celetista autoriza a discussão das matérias pertinentes à execução desde que o Juízo esteja integralmente garantido. Ausente tal requisito, deve ser negado o provimento do agravo. Inteligência do art. 884 da CLT e art. 16, III, § 1º, da Lei n. 6.830, aplicável subsidiariamente ao processo de execução. TRT 15ª Região 0010571-18.2016.5.15.0134 AP - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Tereza Aparecida Asta Gemignani. DEJT 6 fev. 2020, p. 3996.

5. REUNIÃO DE EXECUÇÕES. PROCESSO PILOTO. CELERIDADE E EFETIVIDADE. A reunião de execuções visa evitar a prática desnecessária de atos de constrição idênticos em processos diferentes. Assim, as buscas patrimoniais devem ser promovidas no processo piloto, conferindo à execução maior celeridade e efetividade, direcionamento este mais benéfico ao credor. TRT 15ª Região 0011632-05.2014.5.15.0094 AP - Ac. PJe 2ª Câmara. Rel. Dora Rossi Góes Sanches. DEJT 6 fev. 2020, p. 9578.

## FÉRIAS

1. FÉRIAS. PAGAMENTO EXTEMPORÂNEO. DOBRA. ARTS. 137 E 145 DA CLT. SÚMULA N. 450 DO TST. Descumprido o prazo para o pagamento das férias previsto no art. 145 da CLT, fará jus o trabalhador ao pagamento em dobro, ainda que o gozo tenha sido no prazo legal, conforme o art. 137 da CLT e entendimento das Súmulas n. 450 do C. TST e 52 do TRT da 15ª Região. TRT 15ª Região 0010112-13.2019.5.15.0004 ROT - Ac. PJe 3ª Câmara. Rel. Edmundo Fraga Lopes. DEJT 6 fev. 2020, p. 19299.

2. FÉRIAS. PAGAMENTO EXTEMPORÂNEO. DOBRA. INCIDÊNCIA. O pagamento das férias em desconformidade com o prazo estabelecido no art. 145 da CLT esvazia a finalidade do instituto, o que atrai a aplicação da sanção prevista no art. 137 da CLT, fazendo jus a empregada ao recebimento correspondente à dobra da parcela em comento, incluído o terço constitucional. Inteligência da Súmula n. 450 do C. TST e Súmula n. 52 deste E. TRT da 15ª Região. TRT 15ª Região 0011813-91.2017.5.15.0064 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Ana Paula Pellegrina Lockmann. DEJT 6 fev. 2020, p. 30373.

3. FÉRIAS. REMUNERAÇÃO FORA DO PRAZO PREVISTO NO ART. 145 DA CLT. PAGAMENTO EM DOBRO NOS MOLDES DO ART. 137 DA CLT. EXEGESE DAS SÚMULAS N. 450 DO C. TST E N. 52 DESTES TRIBUNAL REGIONAL. O art. 145 da CLT estabelece que as férias serão pagas até 2 dias antes do início do respectivo período. Em caso de descumprimento desse prazo, ainda que gozadas na época própria, as férias deverão ser pagas em dobro, com base no art. 137 do mesmo diploma legal. Esse é o entendimento do C. TST consubstanciado por meio da Súmula n. 450, bem como deste Tribunal nos termos da Súmula n. 52. Recurso provido. TRT 15ª Região 0011489-21.2018.5.15.0144 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 6 fev. 2020, p. 27266.

4. PAGAMENTO REGULAR E INTEGRAL DAS FÉRIAS. PROVA. É ônus do empregador comprovar a regular quitação das férias, vez que é fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante, nos termos dos arts. 818, II, da CLT e 373, II, do CPC/2015. DIFERENÇAS DO FGTS. REGULARIDADE DO RECOLHIMENTO NA CONTA VINCULADA. ÔNUS DA PROVA. Cabe ao empregador o ônus de comprovar, em Juízo, o regular recolhimento dos depósitos do FGTS,

independentemente da especificação do período questionado na inicial. Súmulas n. 461 do C. TST e 56 deste Regional. TRT 15ª Região 0013045-40.2016.5.15.0011 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 6 fev. 2020, p. 42117.

## FGTS

1. FGTS. MUNICÍPIO DE CRUZEIRO. REGIME CELETISTA RECONHECIDO. DEVIDOS OS DEPÓSITOS. A municipalidade adotou a CLT para reger as relações de trabalho com os seus servidores, até a promulgação da Lei Municipal n. 2.876/1995, que alterou o regime para estatutário. Com efeito, após o advento da Lei n. 3.064, de 30 de maio de 1997, as relações de trabalho passaram a ser, novamente, regidas pela Consolidação das Leis Trabalhistas, regime adotado pelo Município até 31.8.2017, condizente com os pleitos de natureza trabalhista, objetos da presente ação. E, nesta linha, conforme a Lei n. 8.036/1990, é obrigação do empregador efetuar o depósito do FGTS junto a uma conta bancária vinculada, em nome do empregado, até o dia 7 de cada mês, no valor correspondente a 8% da remuneração do mês anterior paga ao obreiro. Sentença mantida. TRT 15ª Região 0012040-22.2018.5.15.0040 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 6 fev. 2020, p. 3181.

2. FGTS. TERMO DE PARCELAMENTO DA DÍVIDA COM A CEF. DIREITO DO EMPREGADO AO ADIMPLEMENTO INTEGRAL DOS DEPÓSITOS NÃO RECOLHIDOS PELO EMPREGADOR. A existência de Termo de Parcelamento da Dívida, firmado entre o empregador e a Caixa Econômica Federal, Órgão Gestor do Fundo de Garantia, não vincula o empregado, a quem é dado exercer em Juízo o direito de requerer a condenação do empregador ao pagamento integral do débito. HORAS *IN ITINERE*. CABIMENTO. Comprovado o labor em local de difícil acesso, não servido por transporte público regular, assiste ao trabalhador direito às horas de percurso, sendo ônus probatório da empresa, quando fornece o transporte, demonstrar que não se situa em local de difícil acesso. Súmula n. 90 do C. TST. Aplicação do art. 58, § 2º, da CLT. TRT 15ª Região 0010003-27.2019.5.15.0027 ROT - Ac. PJe 2ª Câmara. Rel. Dora Rossi Góes Sanches. DEJT 6 fev. 2020, p. 15797.

## GRATUIDADE

GRATUIDADE JUDICIÁRIA REQUERIDA EM RECURSO ORDINÁRIO. COMPETÊNCIA PARA APRECIÇÃO. EFEITOS. Quando o pedido de concessão da gratuidade for formulado originariamente no recurso ordinário, a competência para sua apreciação é do tribunal, eis que, com a prolação da sentença, exauriu-se a competência cognitiva do Juízo de 1º grau. Somente o relator pode analisar o pedido de gratuidade, a teor do disposto no § 7º do art. 99 do CPC, aplicável ao processo do trabalho. Via de consequência, o recorrente está dispensado de realizar o preparo, sendo esse pressuposto analisado pelo relator no exame do apelo. TRT 15ª Região 0011778-86.2018.5.15.0003 AIRO - Ac. PJe 4ª Câmara. Rel. Carlos Eduardo Oliveira Dias. DEJT 6 fev. 2020, p. 25169.

## HONORÁRIOS

1. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. HONORÁRIOS PERICIAIS. SUCUMBÊNCIA. AÇÃO AJUIZADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI N. 13.467/2017 (REFORMA TRABALHISTA). INAPLICABILIDADE DA LEI NOVA. Em relação aos processos ajuizados anteriormente à vigência da Lei n. 13.467/2017 (reforma trabalhista), como é o caso dos presentes autos, não serão aplicadas as alterações relativas às normas processuais que causem gravame às partes, a exemplo das questões que envolvem honorários advocatícios, honorários periciais e outras despesas processuais, em observância à aplicação da teoria do isolamento dos atos processuais, bem como do princípio da causalidade e da garantia da não surpresa, haja vista que a expectativa de custos e riscos de eventual sucumbência é aferida no momento da propositura da ação. TRT 15ª Região 0010368-61.2017.5.15.0121 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Ana Paula Pellegrina Lockmann. DEJT 6 fev. 2020, p. 30706.

2. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. PRINCÍPIO DA APLICAÇÃO IMEDIATA DAS NORMAS PROCESSUAIS. Não obstante a aplicabilidade do princípio da aplicação imediata das normas processuais aos processos em curso, com relação à fixação de honorários advocatícios no âmbito processual trabalhista, é preciso considerar que em face a segurança jurídica das relações havidas, devemos observar a regra vigente na data da distribuição da reclamação, haja vista que as partes não podem ser surpreendidas com imposição de encargos inexistentes naquela ocasião. Há que se proteger situações jurídicas havidas sob o manto da lei anterior, sob pena de ferir o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada, consagrados na Constituição Federal. TRT 15ª Região 0011465-48.2017.5.15.0137 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 6 fev. 2020, p. 27358.

## HORAS EXTRAS

1. BANCO DE HORAS. ACORDO DE COMPENSAÇÃO. CUMULAÇÃO. POSSIBILIDADE. Não há óbice à coexistência de Acordo de Compensação e Banco de Horas, desde que respeitados os requisitos de ambos os regimes, conforme atual, notória e iterativa jurisprudência do C. TST. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. SÚMULA N. 219 DO C. TST. Considerando que a presente ação foi ajuizada em 10.5.2016, portanto anteriormente à entrada em vigor da reforma trabalhista, quanto aos honorários advocatícios é de ser observada a Súmula n. 219 do C. TST, que exige a ocorrência simultânea de três requisitos: a) sucumbência do empregador; b) comprovação do estado de miserabilidade jurídica do empregado; e c) assistência ao empregado pelo sindicato da categoria. Ausente um ou mais dos requisitos acima, descabe condenação ao pagamento de honorários advocatícios. TRT 15ª Região 0011378-55.2016.5.15.0096 ROT - Ac. PJe 2ª Câmara. Rel. Dora Rossi Góes Sanches. DEJT 6 fev. 2020, p. 16485.

2. DIFERENÇAS DE HORAS EXTRAS. APONTAMENTO PELO RECLAMANTE. DEMONSTRATIVO NÃO INFIRMADO. Tendo o reclamante comprovado, objetiva e matematicamente, a existência de diferenças de horas extras não quitadas pelo empregador, confrontando quantidade de horas laboradas com os recibos de pagamento havidos, compete à reclamada infirmar, de maneira fundamentada e específica, a incorreção no demonstrativo. HORAS *IN ITINERE*. TRANSPORTE PÚBLICO REGULAR E COMPATÍVEL COM A JORNADA DE TRABALHO. AUSÊNCIA DE PROVA. Não provada a existência e compatibilidade de transporte público regular com a jornada de trabalho do empregado, o local de trabalho é de ser considerado de difícil acesso, assistindo ao trabalhador o direito de receber como horas *in itinere* todo o tempo de trajeto. Inteligência da Súmula n. 90 do C. TST e § 2º do art. 58 da CLT. TRT 15ª Região 0012812-84.2016.5.15.0062 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 6 fev. 2020, p. 42102.

## HORAS *IN ITINERE*

HORAS *IN ITINERE*. LINHAS INTERMUNICIPAIS. CABIMENTO. Comprovado o labor em local de difícil acesso, não servido por transporte público regular, assiste ao trabalhador direito às horas de percurso, sendo ônus probatório da empresa, quando fornece o transporte, demonstrar que não se situa em local de difícil acesso. Súmula n. 90 do C. TST. Aplicação do art. 58, § 2º, da CLT em redação anterior à Reforma Trabalhista, não sendo a existência de transporte público intermunicipal/interestadual suficiente para afastar a aplicação do verbete jurisprudencial. TRT 15ª Região 0010209-80.2019.5.15.0014 RORSum - Ac. PJe 2ª Câmara. Rel. Dora Rossi Góes Sanches. DEJT 6 fev. 2020, p. 10215.

## INCIDENTE DE RECURSO REPETITIVO

INCIDENTE DE RECURSO REPETITIVO N. 1384-61.2012.5.04.0512 (TEMA REPETITIVO N. 14). INTERVALO INTRAJORNADA. SUPRESSÃO MÍNIMA. EXTRAPOLAÇÃO. PAGAMENTO. As supressões eventuais e mínimas do intervalo intrajornada não ensejam o pagamento do período, desde que observado o limite total de 5 (cinco) minutos, após o qual incide o disposto na Súmula

## INTERVALO DE TRABALHO

1. INTERVALO INTRAJORNADA. CONCESSÃO PARCIAL. DIREITO AO RECEBIMENTO DO TEMPO INTEGRAL. A condenação a título de intervalo intrajornada (art. 71, § 4º, da CLT) deve abranger o pagamento do tempo total destinado à refeição e ao descanso, haja vista que a norma contida no art. 71 da CLT, de ordem pública e irrenunciável, está diretamente ligada às questões de segurança e saúde do trabalho e, por conseguinte, tem por escopo exatamente assegurar a efetividade do direito do empregado à proteção de sua higidez física e mental. Inteligência da Súmula n. 437 do C. TST. INTERVALO INTRAJORNADA. NATUREZA JURÍDICA. REFLEXOS. De acordo com entendimento cristalizado no item III da Súmula n. 437 do C. TST, o intervalo intrajornada possui natureza jurídica salarial, devendo repercutir, desta forma, no cálculo das demais parcelas salariais. TRT 15ª Região 0011036-90.2017.5.15.0134 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Ana Paula Pellegrina Lockmann. DEJT 6 fev. 2020, p. 29706.

2. INTERVALO INTRAJORNADA. PRORROGAÇÃO DA JORNADA CONTRATUAL DE SEIS HORAS DIÁRIAS. Conforme entendimento pacificado na Súmula n. 437, item IV, do C. TST, a habitual prorrogação da jornada contratual de seis horas diárias gera ao trabalhador o direito ao descanso mínimo de uma hora para refeição e descanso, nos termos do *caput* do art. 71 da CLT, aplicando-se o § 4º do mesmo dispositivo legal em caso de descumprimento. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. SUCUMBÊNCIA. AÇÃO AJUIZADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI N. 13.467/2017 (REFORMA TRABALHISTA). INAPLICABILIDADE DA LEI NOVA. Em relação aos processos ajuizados anteriormente à vigência da Lei n. 13.467/2017 (reforma trabalhista), como é o caso dos presentes autos, não serão aplicadas as alterações relativas às normas processuais que causem gravame às partes, a exemplo das questões que envolvem honorários advocatícios, honorários periciais e outras despesas processuais, em observância à aplicação da teoria do isolamento dos atos processuais, bem como do princípio da causalidade e da garantia da não surpresa, haja vista que a expectativa de custos e riscos de eventual sucumbência é aferida no momento da propositura da ação. TRT 15ª Região 0011732-93.2016.5.15.0027 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Ana Paula Pellegrina Lockmann. DEJT 6 fev. 2020, p. 30075.

3. INTERVALO INTRAJORNADA. SUPRESSÃO PARCIAL. PAGAMENTO DO PERÍODO INTEGRAL. A supressão do intervalo intrajornada, ainda que parcial, defere ao trabalhador o pagamento integral do intervalo alimentar - Súmula n. 437, I, do C. TST. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. PROVA PERICIAL. DIREITO. Constatado, por meio de prova pericial não infirmada por outros elementos, o labor em condições insalubres sem o uso de Equipamentos de Proteção Individual aptos a neutralização/eliminação do agente insalubre, é devido o adicional previsto no art. 192 da CLT. TRT 15ª Região 0011534-65.2016.5.15.0024 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 6 fev. 2020, p. 42087.

4. INTERVALO INTRAJORNADA. SUPRESSÃO. PAGAMENTO. REFLEXOS. A supressão do intervalo intrajornada, ainda que parcial, defere ao trabalhador o pagamento integral do intervalo alimentar e seus reflexos. Súmula n. 437, I e III, do C. TST. HORAS *IN ITINERE*. TRANSPORTE PÚBLICO REGULAR E COMPATÍVEL COM A JORNADA DE TRABALHO. AUSÊNCIA DE PROVA. Não provada a existência e compatibilidade de transporte público regular com a jornada de trabalho do empregado, o local de trabalho é de ser considerado de difícil acesso, assistindo ao trabalhador o direito de receber como horas *in itinere* todo o tempo de trajeto. Inteligência da Súmula n. 90 do C. TST e § 2º do art. 58 da CLT. FGTS. TERMO DE PARCELAMENTO DA DÍVIDA COM A CEF. DIREITO DO EMPREGADO AO ADIMPLEMENTO INTEGRAL DOS DEPÓSITOS NÃO RECOLHIDOS PELO EMPREGADOR. A existência de Termo de Parcelamento da Dívida, firmado entre o empregador e a Caixa Econômica Federal, Órgão Gestor do Fundo de Garantia, não vincula o empregado, a quem é dado exercer em Juízo o direito de requerer a condenação do empregador ao pagamento integral do débito. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. INADIMPLEMENTO DE SALÁRIOS. CABIMENTO. O inadimplemento de salários acarreta transtornos na vida social, familiar e



financeira do trabalhador, justificando a imposição da indenização por danos morais. ACÚMULO DE FUNÇÃO. NÃO CONFIGURAÇÃO. Constatando-se que as atividades efetivamente exercidas são correlatas à função contratada, à míngua de previsão legal, contratual ou normativa em sentido contrário, não faz jus o trabalhador ao pagamento de adicional por acúmulo de função, nos exatos termos do art. 456, parágrafo único, da CLT. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. AUSÊNCIA DE AGENTE NOCIVO. NÃO CABIMENTO. Não comprovada a existência de agente nocivo nas atividades laborais do autor, é indevida a percepção do adicional de insalubridade. TRT 15ª Região 0010542-69.2018.5.15.0110 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 6 fev. 2020, p. 42153.

## JORNADA DE TRABALHO

TEMPO DE ESPERA. NATUREZA JURÍDICA SALARIAL E NÃO INDENIZATÓRIA. O tempo de espera tem natureza jurídica salarial, porque havia contraprestação do empregado, que neste período desenvolve atividades correlatas à função de motorista, ficando à disposição do empregador e assim atuando em benefício dos interesses econômicos e organizacionais do empreendimento. TRT 15ª Região 0010482-26.2017.5.15.0080 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Tereza Aparecida Asta Gemignani. DEJT 6 fev. 2020, p. 6101.

## MOTORISTA

MOTORISTA. CONTROLE E REGISTRO DE JORNADA. EMPRESA COM MENOS DE 10 EMPREGADOS. Mesmo que tenha menos de 10 (dez) empregados, em se tratando de motorista a empresa é obrigada a proceder ao controle e registro fidedigno da jornada efetivamente cumprida, mediante anotação em diário de bordo, papeleta, ficha de trabalho externo ou sistema e meios eletrônicos instalados nos veículos. A regra especial prevista no art. 2º, V, alínea “b” da Lei n. 13.103/2015 prevalece sobre a norma geral estabelecida no art. 74, § 2º, da CLT em vigor à época dos fatos. TRT 15ª Região 0010370-41.2018.5.15.0074 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Tereza Aparecida Asta Gemignani. DEJT 6 fev. 2020, p. 6347.

## MULTA

MULTA DO ART. 467 DA CLT. MODALIDADE DA RESCISÃO CONTRATUAL. VERBAS RESCISÓRIAS CONTROVERSAS. NÃO CABIMENTO. É indevida a multa do art. 467 da CLT quando houver controvérsia sobre a existência do direito às parcelas rescisórias, sobre o respectivo pagamento, ou quanto à modalidade da rescisão contratual. TRT 15ª Região 0010548-06.2019.5.15.0025 ROR-Sum - Ac. PJe 2ª Câmara. Rel. Dora Rossi Góes Sanches. DEJT 6 fev. 2020, p. 9192.

## MUNICÍPIO

1. MUNICÍPIO DE IGUAPE. LEI COMPLEMENTAR MUNICIPAL N. 96/2016. RECOMPOSIÇÃO SALARIAL. ANO ELEITORAL. POSSIBILIDADE. A Lei Complementar Municipal n. 96/2016 concedeu aos servidores públicos recomposição de perdas inflacionárias e não reajuste salarial, de molde que as limitações impostas pelo art. 73, VIII, da Lei n. 9.504/1997 não são aplicáveis à hipótese. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. REFORMA TRABALHISTA. CABIMENTO. Os honorários advocatícios nas ações ajuizadas após a vigência da Lei n. 13.4167/2017 são devidos pelo princípio da sucumbência, nos termos do art. 791-A da CLT. Inaplicabilidade das Súmulas n. 219 e 329 do C. TST. TRT 15ª Região 0010128-63.2019.5.15.0069 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 6 fev. 2020, p. 42083.

2. MUNICÍPIO DE PIRASSUNUNGA. LEGISLAÇÃO MUNICIPAL. MOTORISTA. DIFERENÇAS SALARIAIS. ISONOMIA. VEDAÇÃO. PRINCÍPIOS DA LEGALIDADE E SEPARAÇÃO DOS PODERES. O Poder Judiciário não pode conferir aumento de vencimentos sob o fundamento de sanar a inobservância da Lei Orgânica Municipal quanto à isonomia de salários entre os servidores dos

Poderes Executivo e Legislativo, sob pena de usurpação de competência e violação dos princípios da legalidade e da separação dos Poderes. TRT 15ª Região-0010112-05.2019.5.15.0136 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 6 fev. 2020, p. 42184.

3. REMESSA NECESSÁRIA. NÃO CONHECIMENTO. Evidenciado, pelos títulos deferidos em sentença, que o valor da condenação não ultrapassará, em liquidação, os limites previstos no inciso I da Súmula n. 303 do C. TST, a remessa necessária não merece conhecimento. MUNICÍPIO DE AMPARO. PROMOÇÃO VIA NÃO ACADÊMICA. LEI MUNICIPAL N. 2.913/2003. A Lei Municipal n. 2.913, de 14.8.2003, que instituiu o Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de Amparo, estabeleceu que o município deve fixar anualmente a quantidade de cursos financeiros disponíveis para a promoção via não acadêmica, não se justificando o inadimplemento da obrigação legal com base em decretos que suprimiram o direito estabelecido. DÉBITO TRABALHISTA. CORREÇÃO MONETÁRIA. ÍNDICE. IPCA-E. A aplicação do IPCA-E demanda pronunciamento final do STF, matéria que deverá ser discutida na fase de liquidação da sentença. TRT 15ª Região 0010064-80.2019.5.15.0060 RemNecRO - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 6 fev. 2020, p. 42195.

## REAJUSTE SALARIAL

REAJUSTES SALARIAIS FIXADOS PELO CRUESP (CONSELHO DE REITORES DAS UNIVERSIDADES ESTADUAIS). FACULDADE DE MEDICINA DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO - FAMERP. INAPLICABILIDADE. É certo que a reclamada (Famerp) possui personalidade jurídica e autonomia administrativo-financeira, encontra-se submetida ao princípio da estrita legalidade nos termos do art. 37 da Constituição Federal e é vinculada, por lei, única e exclusivamente à Secretaria de Estado da Ciência, Tecnologia e Desenvolvimento Econômico. Inadmissível, posto que inconstitucional, a vinculação da ré, por meio de decreto ou outro ato normativo distinto da lei, às decisões de conselho de reitores que sequer integra, não havendo vinculação de ordem didática, organizacional, financeira ou quanto à remuneração de pessoal. Por conseguinte, a pretensão da exequente a índices de reajustes salariais fixados pelo Cruesp vai diretamente de encontro ao disposto em lei e afasta-se dos mais elementares princípios constitucionais atinentes à administração - princípio da legalidade (art. 37, *caput* e inciso X, CF/1988), da vedação à vinculação ou equiparação remuneratória (art. 37, inciso XIII, CF/1988), dentre outros - e, portanto, não merece guarida. REAJUSTES SALARIAIS FIXADOS PELO CRUESP (CONSELHO DE REITORES DAS UNIVERSIDADES ESTADUAIS). INAPLICABILIDADE: FACULDADE DE MEDICINA DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO. Ao dispor sobre a organização da administração direta e indireta, a Constituição estabeleceu diversas limitações ao administrador público, sobretudo quanto a despesas públicas e remuneração dos empregados e servidores públicos, no interesse e em respeito aos titulares do poder estatal. Como bem anota a executada, a imposição a si dos reajustes fixados pelo Cruesp para outras universidades estaduais torna-se inviável diante das obrigações de lisura, planejamento, transparência e economicidade imposta aos administradores públicos - aí incluídos os responsáveis por entes da administração indireta - por força da Lei de Responsabilidade Fiscal (Lei Complementar n. 101/2000). DECLARAÇÃO DE INEXIGIBILIDADE DE TÍTULO JUDICIAL, FUNDADO EM LEI OU ATO NORMATIVO DECLARADOS INCONSTITUCIONAIS. Tendo sido posta uma pá de cal na questão, com a declaração de inconstitucionalidade da concessão de aumento a servidores públicos mediante deliberação dos Conselhos Universitários, só resta ao Juízo curvar-se ao decidido pelo E. STF e recentemente pelo TRT-15, em sua composição plenária, e reconhecer a inexigibilidade do título judicial e, por conseguinte, a procedência dos embargos ora em exame. Reforma-se. TRT 15ª Região 0010260-57.2014.5.15.0082 AP - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 6 fev. 2020, p. 2123.

## RESPONSABILIDADE

1. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA OU SUBSIDIÁRIA. DONO DA OBRA. INEXISTÊNCIA. INTELLIGÊNCIA DA ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL N. 191 DA SBDI-1 DO C. TST. O dono da obra



não pode ser responsabilizado solidária ou subsidiariamente por eventuais créditos decorrentes de demanda envolvendo a empresa construtora contratada e seu empregado. O contrato firmado entre as empresas para realização de obra certa possui natureza estritamente civil, assunto alheio a esta Justiça Especializada, que em nenhum momento se confunde com o contrato de trabalho que se estabelece entre a empresa fornecedora dos serviços e seus funcionários. Inteligência da Orientação Jurisprudencial n. 191 da SBDI-1 do C. TST. Recurso da segunda reclamada provido. TRT 15ª Região 0011362-92.2017.5.15.0023 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 6 fev. 2020, p. 2203.

2. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. ESGOTAMENTO DA EXECUÇÃO EM FACE DO DEVEDOR PRINCIPAL. INADIMPLÊNCIA. Não se verificando eficazes os meios executórios voltados contra a 1ª ré, a caracterizar a insuficiência patrimonial detectada com relação a ela, plenamente possível o prosseguimento da execução contra o responsável subsidiário, sem a desconsideração da personalidade jurídica dos sócios da devedora principal. Não deve a responsabilidade subsidiária ficar postergada a um eventual estado de insolvência do primeiro devedor, consoante se extrai do entendimento jurisprudencial pacificado por meio da Súmula n. 331, IV, do C. TST. Agravo de petição a que se nega provimento. TRT 15ª Região 0011590-18.2017.5.15.0104 AP - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Ana Paula Pellegrina Lockmann. DEJT 6 fev. 2020, p. 28872.

3. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. OBSERVÂNCIA DA SÚMULA 331, IV, DO C. TST. A responsabilidade subsidiária decorre do fato de que a tomadora de serviços, beneficiando-se diretamente da força de trabalho do empregado terceirizado, não cuidou de verificar a idoneidade econômica da empresa terceirizada contratada e o estreito cumprimento de suas obrigações legais. Portanto, evidenciada a culpa *in eligendo* e *in vigilando* da tomadora, como preceituam os arts. 927 e 186 do CC/2002, resta inequívoca a responsabilidade subsidiária da mesma, conforme inteligência da Súmula n. 331, IV, do C. TST. INTERVALO INTRAJORNADA. CONCESSÃO PARCIAL. DIREITO AO RECEBIMENTO DO TEMPO INTEGRAL. A condenação a título de intervalo intrajornada (art. 71, § 4º, da CLT) deve abranger o pagamento do tempo total destinado à refeição e ao descanso, haja vista que a norma contida no art. 71 da CLT, de ordem pública e irrenunciável, está diretamente ligada às questões de segurança e saúde do trabalho e, por conseguinte, tem por escopo exatamente assegurar a efetividade do direito do empregado à proteção de sua higidez física e mental. Inteligência da Súmula n. 437 do C. TST. TRT 15ª Região 0011429-17.2018.5.15.0122 RORSum - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Ana Paula Pellegrina Lockmann. DEJT 6 fev. 2020, p. 29321.

## SALÁRIO

SALÁRIO. PAGAMENTO SOB DENOMINAÇÃO DIVERSA. SALÁRIOS PAGOS EM VALOR FIXO, SOB A RUBRICA “COMISSÕES”. VALOR VARIÁVEL PAGO “POR FORA”, MEDIANTE CRÉDITOS BANCÁRIOS NA CONTA SALÁRIO. Engenhosa artimanha que atribui ao valor em folha denominação diversa, insuficiente para descaracterizar a natureza salarial do valor pago como contraprestação. TRT 15ª Região 0010875-55.2017.5.15.0013 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Tereza Aparecida Asta Gemignani. DEJT 6 fev. 2020, p. 4153.

## TESTEMUNHA

TESTEMUNHA. SUSPEIÇÃO NÃO CONFIGURADA. A amizade íntima que acarreta a suspeição de testemunha deve ser aquela tal que turva a própria compreensão dos fatos e, em consequência, turva também a narrativa pelo depoente, de modo a favorecer, ainda que involuntariamente, a parte envolvida no litígio. Meros encontros ocasionais, ainda que em ambiente extralaboral, não são hábeis, por si só, a evidenciar a suspeição prevista na lei, pois não provam *status* de confiança e fidelidade próprios de quem partilha intimidade. TRT 15ª Região 0010448-27.2019.5.15.0033 RORSum - Ac. PJe 2ª Câmara. Rel. Laura Bittencourt Ferreira Rodrigues. DEJT 6 fev. 2020, p. 10649.

# Índice do Ementário

## AÇÃO

- Ação ajuizada após a vigência da Lei n. 13.467/2017. Pedido sem indicação de valor. Extinção do feito afastada, pois ausente intimação da parte autora para emendar a petição inicial. Interpretação dos arts. 840, § 1º, da CLT e 321 do CPC..... 230
- Ação rescisória. Recolhimento do depósito prévio judicial. IN n. 31/2007 do C. TST, art. 2º, II, e art. 4º. Possibilidade de revisão, de ofício, pelos julgadores, quanto ao valor base sobre o qual incidirá esse recolhimento..... 230

## ACIDENTE

- Acidente de trabalho. Culpa exclusiva da vítima. Indevidas indenizações por danos materiais, morais e estéticos ..... 230

## ACÚMULO DE FUNÇÕES

- Acúmulo de função. Não configuração..... 241
- Acúmulo de funções. Diferenças salariais. Não caracterização..... 230
- *Plus* salarial. Acúmulo de função..... 231

## ADICIONAL

- Adicional de insalubridade. Ausência de agente nocivo. Não cabimento ..... 241
- Adicional de insalubridade. Exposição a agentes insalubres na forma das normas regulamentadoras pertinentes. Devido ..... 231
- Adicional de insalubridade. Prova pericial. Direito..... 240
- Higienização de instalações sanitárias de uso público ou coletivo de grande circulação. Coleta de lixo. Aplicação da Súmula n. 448, II, do C. TST ..... 231

## ADMINISTRAÇÃO

- Administração pública. Terceirização de serviços. Responsabilidade subsidiária. Reconhecimento ..... 231

## AGRAVO

- Agravo de instrumento em agravo de petição. Decisão homologatória de acordo. Irrecorrível. Não provido..... 232
- Agravo de instrumento em agravo de petição. Decisão interlocutória. Irrecorribilidade..... 232
- Agravo de instrumento. Pedido de notificação exclusiva em nome de determinado advogado. Inobservância. Nulidade da intimação dirigida a outro causídico. Súmula n. 427 do C. TST ..... 232

- Agravo de petição. Ausência de delimitação de valores. Não conhecimento do recurso ..... 232
- Agravo de petição. Ausência de garantia do juízo da execução. Deserção..... 232
- Agravo de petição. Impugnação à sentença de liquidação. Incorreção. Ônus da prova ..... 232
- Agravo de petição. Pressuposto de admissibilidade. Delimitação de valores. Não observância do art. 897, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho. Não conhecimento..... 232
- Agravo de petição. Teoria da causa madura. Aplicação no processo de trabalho ..... 233

## **AUXÍLIO**

- Auxílio alimentação. Ônus da prova ..... 233

## **BEM DE FAMÍLIA**

- Bem de família. Caracterização. Impenhorabilidade ..... 233
- Bem de família. Pessoa singular. Impenhorabilidade. Caracterização..... 233

## **CARGO DE CONFIANÇA**

- Cargo de confiança. Art. 62, II, da CLT. Caracterização ..... 233

## **CONTRATO**

- Contratação temporária para atender excepcional interesse público. Relação jurídico-administrativa. Incompetência da Justiça do Trabalho..... 233

## **CONTRIBUIÇÃO**

- Contribuição sindical rural. Notificação pessoal do devedor. Necessidade..... 234
- Desconto. Contribuição confederativa ..... 234

## **CORREÇÃO MONETÁRIA**

- Atualização monetária. Índice. Modulação ..... 234
- Débito trabalhista. Correção monetária. Índice. IPCA-E ..... 234, 242

## **DANO**

- Dano moral. Agressão no ambiente de trabalho. Omissão do empregador. Indenização. Cabimento..... 234
- Dano moral. Arbitramento da indenização..... 235
- Dano moral. Indenização. Inadimplemento de salários. Cabimento ..... 240
- Danos morais. Atraso no pagamento dos haveres rescisórios. Não caracterização..... 235
- Danos morais. Jornada excessiva..... 235
- Danos morais. Jornada excessiva. Supressão parcial do intervalo intrajornada ..... 235

## **DIFERENÇA SALARIAL**

- Diferenças salariais. Acúmulo de funções. Indevidas..... 235

## **DOENÇA**

- Doença ocupacional. Ausência de nexo causal. Não configuração ..... 235
- Doença ocupacional. Ausência de nexo de causalidade. Ausência de incapacidade laboral. Reparação indevida ..... 235

## EMBARGOS

- Desconsideração da personalidade jurídica. Embargos de terceiro. Ilegitimidade ..... 236
- Embargos de declaração. Pressupostos. Omissão, contradição ou obscuridade não configuradas. Hipótese que não se insere na previsão dos arts. 1.022, incisos I e II, do NCPC, e 897-A da CLT..... 236

## ESTABILIDADE

- Estabilidade gestante. Ciência do estado gravídico e ajuizamento da ação. Princípio da boa-fé objetiva ..... 236

## EXECUÇÃO

- Execução. Inadimplência do débito pela devedora principal. Responsabilidade imediata da devedora subsidiária..... 236
- Execução. Penhora. Gradação legal ..... 236
- Execução. Responsabilidade subsidiária. Benefício de ordem. Não cabimento..... 237
- Matérias pertinentes à fase de execução. Discussão. Garantia do juízo. Pressuposto de admissibilidade. *Conditio sine qua non* ..... 237
- Reunião de execuções. Processo piloto. Celeridade e efetividade..... 237

## FÉRIAS

- Férias. Pagamento extemporâneo. Dobra. Arts. 137 e 145 da CLT. Súmula n. 450 do TST .... 237
- Férias. Pagamento extemporâneo. Dobra. Incidência ..... 237
- Férias. Remuneração fora do prazo previsto no art. 145 da CLT. Pagamento em dobro nos moldes do art. 137 da CLT. Exegese das Súmulas n. 450 do C. TST e n. 52 deste Tribunal Regional..... 237
- Pagamento regular e integral das férias. Prova ..... 237

## FGTS

- Diferenças do FGTS. Regularidade do recolhimento na conta vinculada. Ônus da prova ..... 237
- FGTS. Município de Cruzeiro. Regime celetista reconhecido. Devidos os depósitos..... 238
- FGTS. Termo de parcelamento da dívida com a CEF. Direito do empregado ao adimplemento integral dos depósitos não recolhidos pelo empregador ..... 238, 240

## GRATUIDADE

- Gratuidade judiciária requerida em recurso ordinário. Competência para apreciação. Efeitos ... 238

## HONORÁRIOS

- Honorários advocatícios. Honorários periciais. Sucumbência. Ação ajuizada antes da vigência da Lei n. 13.467/2017 (Reforma Trabalhista). Inaplicabilidade da lei nova..... 238
- Honorários advocatícios. Princípio da aplicação imediata das normas processuais ..... 239
- Honorários advocatícios. Reforma trabalhista. Cabimento ..... 241
- Honorários advocatícios. Sucumbência. Ação ajuizada antes da vigência da Lei n. 13.467/2017 (Reforma Trabalhista). Inaplicabilidade da lei nova..... 240
- Honorários advocatícios. Sucumbência. Ação proposta antes da vigência da Lei n. 13.467/2017 ..... 234
- Honorários advocatícios. Súmula n. 219 do C. TST ..... 234, 239

## **HORAS EXTRAS**

- Banco de horas. Acordo de compensação. Cumulação. Possibilidade..... 239
- Diferenças de horas extras. Apontamento pelo reclamante. Demonstrativo não infirmado ..... 239

## **HORAS IN ITINERE**

- Horas *in itinere*. Cabimento ..... 235, 238
- Horas *in itinere*. Linhas intermunicipais. Cabimento..... 239
- Horas *in itinere*. Transporte público regular e compatível com a jornada de trabalho.  
Ausência de prova ..... 239, 240

## **INCIDENTE DE RECURSO REPETITIVO**

- Incidente de Recurso Repetitivo n. 1384-61.2012.5.04.0512 (Tema Repetitivo n. 14).  
Intervalo intrajornada. Supressão mínima. Extrapolação. Pagamento..... 239

## **INTERVALO DE TRABALHO**

- Intervalo interjornadas. Horas extras ..... 235
- Intervalo intrajornada. Concessão parcial. Direito ao recebimento do tempo integral .... 240, 243
- Intervalo intrajornada. Natureza jurídica. Reflexos..... 240
- Intervalo intrajornada. Prorrogação da jornada contratual de seis horas diárias ..... 240
- Intervalo intrajornada. Supressão parcial. Pagamento do período integral..... 240
- Intervalo intrajornada. Supressão. Pagamento. Reflexos ..... 240

## **JORNADA DE TRABALHO**

- Tempo de espera. Natureza jurídica salarial e não indenizatória ..... 241

## **MOTORISTA**

- Motorista. Controle e registro de jornada. Empresa com menos de 10 empregados ..... 241

## **MULTA**

- Multa do art. 467 da CLT. Modalidade da rescisão contratual. Verbas rescisórias controversas. Não cabimento..... 241
- Multa do art. 467 da CLT. Não cabimento ..... 235

## **MUNICÍPIO**

- Município de Amparo. Promoção via não acadêmica. Lei Municipal n. 2.913/2003 ..... 242
- Município de Iguape. Lei Complementar Municipal n. 96/2016. Recomposição salarial.  
Ano eleitoral. Possibilidade..... 241
- Município de Pirassununga. Legislação municipal. Motorista. Diferenças salariais. Isonomia. Vedação. Princípios da legalidade e separação dos poderes ..... 241
- Remessa necessária. Não conhecimento ..... 242

## **REAJUSTE SALARIAL**

- Reajustes salariais fixados pelo Cruesp (Conselho de Reitores das Universidades Estaduais). Faculdade de Medicina de São José do Rio Preto - Famerp. Inaplicabilidade ..... 242

- Reajustes salariais fixados pelo Cruesp (Conselho de Reitores das Universidades Estaduais). Inaplicabilidade: Faculdade de Medicina de São José do Rio Preto ..... 242

## **RESPONSABILIDADE**

- Responsabilidade solidária ou subsidiária. Dono da obra. Inexistência. Inteligência da Orientação Jurisprudencial n. 191 da SBDI-1 do C. TST ..... 242
- Responsabilidade subsidiária. Esgotamento da execução em face do devedor principal. Inadimplência ..... 243
- Responsabilidade subsidiária. Observância da Súmula 331, IV, do C. TST ..... 243

## **SALÁRIO**

- Salário. Pagamento sob denominação diversa. Salários pagos em valor fixo, sob a rubrica “Comissões”. Valor variável pago “por fora”, mediante créditos bancários na conta salário ..... 243

## **TESTEMUNHA**

- Testemunha. Suspeição não configurada ..... 243

## **TÍTULO JUDICIAL**

- Declaração de inexigibilidade de título judicial, fundado em lei ou ato normativo declarados inconstitucionais ..... 242