

MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

REVISTA
DO
MINISTÉRIO PÚBLICO
DO TRABALHO

EDITADA PELA LTr EDITORA, EM CONVÊNIO
COM A PROCURADORIA GERAL DO MINISTÉRIO
PÚBLICO DO TRABALHO E COM A ASSOCIAÇÃO
NACIONAL DOS PROCURADORES DO TRABALHO

OS ARTIGOS PUBLICADOS SÃO DE
RESPONSABILIDADE DOS SEUS AUTORES

REV. MPT - BRASÍLIA, N. 08 – 2º - SEMESTRE - SETEMBRO 1994

Redação
Procuradoria Geral do Ministério Público do Trabalho

S.A.S. Quadra 4, Bloco L - 8º Andar - sala 812
CEP 70070-000 - Brasília - DF
Telefone: (061) 224-3157 - FAX (061) 224-4419

**REVISTA
DO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**

FUNDADA EM 1991

COMISSÃO EDITORIAL

João Batista Brito Pereira - Coordenador
Marcelo Freire Gonçalves
Antonio Luiz Teixeira Mendes
Eliane Araque dos Santos
Secretária: Angeisa de Souza Oliveira

Revista do Ministério Público do Trabalho / Procuradoria Geral do Trabalho - Ano IV, N. 8 (set. 1994) - Brasília;

Procuradoria Geral do Trabalho, 1994 – Semestral

1. Direito do Trabalho - Brasil. 2. Justiça do Trabalho - Brasil. I. Procuradoria Geral do Trabalho

Cód. 341.6865

(Cód. 1138.6)

Todos os Direitos Reservados



EDITORA LTDA.

Rua Apa, 165 - CEP 01201-904 - Fone (011) 826-2788 - Fax (011) 826-9180
São Paulo

1994

MEMBROS DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Procurador-Geral do Trabalho: João Pedro Ferraz dos Passos
Presidente da A. N. P. T. Lélío Bentes Corrêa

SUBPROCURADORES-GERAIS DO TRABALHO

Luiz da Silva Flores
Carlos Newton de Souza Pinto
João Pedro Ferraz dos Passos
Carlos Cezar de Souza Neto
José Alves Pereira Filho
Jonhson Meira Santos
Jeferson Luiz Pereira Coelho
Cesar Zacharias Martyres
Eliana Traverso Calegari
Lúcia Barroso de Britto Freire
Afonso Henrique Luderitz de
Medeiros
Darcy da Silva Câmara
Ronaldo Tolentino da Silva

Guilherme Mastrichi Basso
Maria Guiomar Sanches de
Mendonça
Heloisa Maria Moraes Rego Pires
João Batista Brito Pereira
Flávia Simões Falcão
Jorge Eduardo de Sousa Maia
(requisitado para o TST)
Otávio Brito Lopes
Guiomar Rechia Gomes
Ives Gandra da Silva Martins Filho
Antonio Henrique de Carvalho
Ellery
Samira Prates de Macedo

PROCURADORES REGIONAIS DO TRABALHO

Muryllo de Britto Santos Filho
(exerc. PRT 5ª Reg.)
Maria de Fátima Rosa Lourenço
Diana Isis Pena da Costa
(requisitada para o TST)
Dan Carai da Costa e Paes
Maria Aparecida Gugel
José Francisco T. da S. Ramos
Terezinha Matilde Licks Prates
Antonio Carlos Roboredo
Terezinha Vianna Gonçalves
Moerna Faro

Elizabeth Starling de Moraes
Alice Cavalcante de Sousa
Edson Cardoso de Oliveira
Sílvia Saboya Lopes
Flávio Nunes Campos
Lélío Bentes Corrêa
José Carlos Ferreira do Monte
Lucinéia Alves Ocampos
José Sebastião de Arcoverde
Rabelo (exerc. PRT 6ª
Reg.)
Cliceu Luis Bassetti (exerc. PRT
9ª Reg)

**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO
SEDE: Rio de Janeiro/RJ**

Jorge Luiz Soares de Andrade
Carlos Alberto Dantas da
Fonseca Costa Couto
Lício José de Oliveira
Glória Regina Ferreira Mello
Róbinson Crusoé Loures de M.
Moura Júnior
Theócrita Borges dos Santos
Filho
José da Fonseca Martins Júnior
Regina Fátima Bello Butrus
Márcio Vieira Alves Faria
Márcio Otávio Vianna Marques
Reginaldo Campos da Motta
Leonardo Palaréa Cópia
Danilo Octávio-Monteiro da
Costa
Ricardo Kathar (exerc. PRT 171ª
Reg.)
Ruy Mendes Pimentel Sobrinho
Maria Thereza de Menezes
Tinoco
Maria Vitória Sússekind Rocha
Carlos Eduardo de Araújo Góes
Sérgio Teófilo Campos
Maria Beatriz Coelho C. da
Fonseca
Carlos Eduardo Barroso

Jorge Fernando Gonçalves da
Fonte
Inês Pedrosa de Andrade
Figueira
Luiz Antonio Camargo de Melo
José André Domingues
Elza Maria Olivato Fernandes
Júlia Antonieta de Magalhães
Coelho
Evandro Ramos Lourenço
Enéas Bazo Torres
Edson Affonso Guimarães
Sandra Lia Simon
Aída Glanz
Heleny Ferreira de Araújo
Schittine
Mônica Silva Vieira de Castro
Ana Lúcia Riani de Luna
Matilde de Fátima Gomes
Ramos
Carlos Omar Goulart Villela
Luiz Eduardo Aguiar do Valle
Junia Bonfante Raymundo
Cynthia Maria Simões Lopes
Déborah da Silva Felix
Idalina Duarte Guerra

**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
SEDE: São Paulo/SP**

Erick Wellington Lagana
Lamarca
Vera Lígia Lagana Lamarca
Danton de Almeida Segurado
Maria Manzano Maldonado
Áurea Satíca Karyia
Elizabeth Escobar Pirro

Mariza Baur Torres de Carvalho
Neyde Meira
Marcelo Freire Gonçalves
Lázaro Phols Filho
Manoel Luiz Romero
Moisés Simão Sznifer

Pedro Pena Firme
Laura Martins Maia de Andrade
Maria José Sawaya de Castro P.
do Vale
Marisa Marcondes Monteiro
Oksana Maria Dziúra Boldo
Maria Cecília Leite O. Segurado
Cristina Aparecida R. Brasiliano
José Eduardo Duarte Saad
Olavo Augusto Souza C. de S.
Ferreira
Aldemar Ginefra Moreira
Vitório Morimoto
Munir Hage
Ruth Maria Fortes Andalafet
Rovirso Aparecido Boldo
Cândida Alves Leão
Maria Helena Leão
José Valdir Machado
Graciene Ferreira Pinto
Mônica Furegatti
Egle Rezek
Andréa Isa Ripolli
Marília Romano

Zélia Maria Cardoso Montal
Márcia de Castro Guimarães
Marisa Regina Murad L.
Barbosa
Manoel Jorge e Silva Neto
Maria das Graças Neves e Lima
William Sebastião Bedone
Sandra Borges de Medeiros
Marta Casadei Monezzo
Maria Isabel Cueva Moraes
Miriam Wenzl Pardi
Ângela Cristina Santos Pincelli
Cintra
Sidnei Alves Teixeira
Almara Nogueira Mendes
Paulo César de Moraes Gomes
André Ehlke Mucerino
Suzana Leonel Farah
Luiz Felipe Spezi
Zulma Hertzog Fernandes Veloz
Norma Profeta Marques
Luiza Yukiko Kinoshita
Arlélio de Carvalho Lage
Luiz Alberto Teles Lima

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
SEDE: Belo Horizonte/MG

Maria Lúcia Cardoso de
Magalhães
Antonio Carlos Penzin Filho
Ângela Maria Gama e Mello de
M. Pinto
Eduardo Maia Botelho
Maria Cristina Dutra Fernandes
Maria Magdá Mauricio Santos
Júnia Soares Náder
Maria de Lourdes Queiroz

Júnia Castelar Savaget
Elson Vilela Nogueira
Roberto das Graças Alves
Yamara Viana de Figueiredo
Azze
Márcia Campos Duarte
Maurício Correia de Mello
Soraya Tabet
Maria Amélia Bracks Duarte
José Diamir da Costa

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO
SEDE: Porto Alegre/RS

Marília Hofmeister Caldas
Vera Regina Della Pozza Reis
Dionéia Amaral Silveira
Jaime Antônio Cimente
Sandra Maria Bazan de Freitas
João Ghislene Filho
Paulo Borges da Fonseca Seger
Eduardo Antunes Parmeggiani
Paulo Rogério Amoretty Souza
Ivan José Prates Bento Pereira
Nelson Lopes da Silva
José Carlos Pizarro Barata Silva
Luiz Fernando Mathias Villar
Reinaldo José Peruzzo Júnior
Elizabeth Leite Vaccaro

Victor Hugo Laitano
Beatriz de Holleben Junqueira
Fialho
Vera Regina Loureiro Winter
Paulo Eduardo Pinto de Queiroz
Ana Luíza Alves Gomes
Lourenço Agostini de Andrade
Alexandre Medeiros da Fontoura
Freitas
Lenadro Araújo
Cristiano Otávio Paixão Araújo
Pinto

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO
SEDE: Salvador/BA

Jorgina Ribeiro Tachard
Esequias Pereira de Oliveira
Lélia Guimarães Carvalho Ribeiro
Carlos Alfredo Cruz Guimarães
Djalma Nunes Fernandes Júnior
Antonio Messias Matta de Aragão
Bulcão
Paulo Pergentino Filho
Maria Adna Aguiar do Nascimento
Virgílio Antonio de Senna Paim
Virgínia Maria Veiga de Sena
Adélia Maria Bittencourt Marelim
Cláudia Maria Rego Pinto

Rodrigues da Costa
Maria da Glória Martins dos
Santos
Cícero Virgulino da Silva Filho
Carla Geovanna Cunha Rossi
Edelamare Barbosa Melo
Adalberto de Castro Estrela
Jairo Lins de Albuquerque
Sento-Sé
Ana Emília Andrade Albuquerque
da Silva

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO
SEDE: Recife/PE

Manoel Orlando de Melo Goulart
Valdir José Silva de Carvalho

Helena Sobral de Albuquerque e
Mello

Waldir de Andrade Bitu Filho
Everaldo Gaspar Lopes de
Andrade
Eliane Souto Carvalho
Regina Pacis Falcão do
Nascimento
José Janguê Bezerra Diniz

Francisco Gerson Marques de
Lima
Maria Ângela Lobo Gomes
Morse Sarmiento Pereira de Lyra
Neto
Pedro Luiz Gonçalves Serafim da
Silva

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO
SEDE: Fortaleza/CE

Ilná Carvalho de Vasconcelos
Raimundo Valdizar Oliveira Leite
(exerc. cargo de Vereador)

Aparecida Maria Oliveira de A. Barros
Márcia Domingues
Francisco Adelmir Pereira

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO
SEDE: Belém/PA

Célia Rosário Lage Medina
Cavalcante
Anamaria Trindade Barbosa
Fernando de Araújo Vianna

José Cláudio Monteiro de Brito Filho
Loris Rocha Pereira Júnior
Atahualpa José Lobato
Fernandez Neto

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
SEDE: Curitiba/PR

Mara Cristina Lanzoni
Sueli Aparecida Erban
André Lacerda
Eclair Dias Mendes Martins
Lair Carmem Silveira da Rocha
José Cardoso Teixeira Júnior
Maria Guilhermina dos Santos V.
Camargo
Janete Matias
Itacir Luchtemberg
Leonardo Abagge Filho

Nely Andonini
Marisa Tiemann
Adriane de Araújo Medeiros
Edmilson Rodrigues Schiebelbein
Alvacir Correa dos Santos
Jaime José Bilek Iantas
Amadeu Barreto Amorim
Luiz Renato Camargo Bigarelli
Benedito Xavier da Silva
Rosana Santos Moreira
Mariane Josviak Dresch

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO
SEDE: Brasília/DF

Paulo Roberto Pereira

Ivana Auxiliadora Mendonça dos
Santos

Gustavo Emani Cavalcanti
Dantas
Márcia Raphanelli de Brito
Eliane Araque dos Santos
Evany de Oliveira Selva
Antonio Luiz Teixeira Mendes

Cristina Soares de Oliveira E. A.
Nobre
Brasilino Santos Ramos
Márcia Flávia Santini Picarelli
Ronaldo Curado Fleury
Ricardo José Macedo de Brito
Pereira

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO
SEDE: Manaus/AM

Solange Maria Santiago de
Moraes

Antonio Maurino Ramos
Abiael Franco Santos

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO
SEDE: Florianópolis/SC

Leonardo Baierle
Marcos Vinício Zanchetta
Marilda Rizzatti
Viviane Colucci
Aluizio Divonzir Miranda

Egon Koerner Júnior
Cinara Graeff Terebinto
Cristiane Kraemer Gehlen
Darlene Dorneles de Ávila

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO
SEDE: João Pessoa/PB

Antonio Xavier da Costa
José neto da Silva

José Antonio Parente da Silva
José de Lima Ramos Pereira

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
SEDE: Porto Velho/RO

Ricardo Wagner Garcia
Orlando de Melo

Maria Teresa de Azevedo
Sanfront

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
SEDE: Campinas/SP

Rogério Rodriguez Fernandez
Filho
Nilza Aparecida Migliorato

Ricardo Tadeu Marques da
Fonseca
Raimundo Simão de Melo

Sônia Maria Oliveira P. R.
Franzini
Adriana Bizarro
Myriam Magda Leal Godinho
Ivani Contini Bramante
Eduardo Garcia de Queiroz
Maria Regina do Amaral
Virmond
João Norberto Vargas Valério
João Hilário Valentim
Cláudia Telho Corrêa

Renata Cristina Piaia Petrocino
Silvana Martins Santos
Luis Carlos Córdova Burigo
Claude Henri Appy
Aroldo Lenza
Margaret Matos de Carvalho
José Marcos da Cunha Abreu
André Olímpio Grassi
Adélio Justino Lucas
Renée Araújo Machado

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 16ª REGIÃO
SEDE: São Luís/MA

Humberto Venâncio Cavalcante
Roberto Magno Peixoto Moreira

Loana Lia Gentil Uliana
Ana Maria Gomes Rodrigues

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 17ª REGIÃO
SEDE: Vitória/ES

Levi Scatolin
Carlos Henrique Bezerra Leite

André Luis Spies
Sílvia Maria Zimmermann

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO
SEDE: Goiânia/GO

Edson Braz da Silva
Luiz Eduardo Guimarães Bojart

Jane Araújo dos Santos
Elvécio Moura dos Santos

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 19ª REGIÃO
SEDE: Maceió/AL

Aluisio Aldo da Silva Júnior
Rafael Gazzaneo Júnior

Vanda Maria Ferreira Lustosa
Elizabeth Veiga Chaves

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 20ª REGIÃO
SEDE: Aracaju/SE

Maria Lúcia de Sá Vieira
Jeferson Alves Silva Muricy

Lúcia Leão Jacobina Mesquita

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 21ª REGIÃO
SEDE: Natal/RN

Sônia Costa Mota de Toledo
Pinto
Fernanda Maria Uchoa de
Albuquerque

Hilda Leopoldina Pinheiro Barreto
Xisto Tiago de Medeiros Neto

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 22ª REGIÃO
SEDE: Teresina/PI

Evanna Soares
Marco Aurélio Lustosa Caminha

João Batista Luzardo Soares Filho

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 23ª REGIÃO
SEDE: Cuiabá/MT

Leila Conceição da Silva Boccoli
Joselina Nepomuceno Borba

Inês Oliveira de Sousa

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO
SEDE: Campo Grande/MS

Luiz Antônio Camargo de Melo
Luercy Lino Lopes

Maria Stela Guimarães de Martin
Lídia Mendes Gonçalves

APOSENTADOS
SUBPROCURADORES-GERAIS DO TRABALHO

Carlos Sebastião Portela
Eduardo Antonio de Albuquerque
Coelho
Edson Corrêa Khair
Fernando Ernesto de Andrade
Coura
Hegler José Horta Barbosa
Hélio Araújo d'Assumpção
Inês Cambraia Figueiredo
Brandão
João Pinheiro da Silva Neto
Júlio Roberto Zuany
Lindalva Maria Fontoura de
Carvalho

Marcelo Angelo Botelho Bastos
Maria de Lourdes Schmidt de
Andrade
Modesto Justino de Oliveira
Júnior
Norma Augusto Pinto
Raymundo Emanuel Bastos do
Eirado Silva
Roque Vicente Ferrer
Sue Nogueira de Lima Verde
Sebastião Vieira dos Santos
Valter Otaviano da Costa Ferreira

PROCURADORES REGIONAIS DO TRABALHO

Adelmo Monteiro de Barros
Antônio de Almeida Martins
Coelho
Américo Deodato da Silva Júnior
Benjamin Eurico Cruz
Carlos José Príncipe de Oliveira
César Macedo Escobar
Clóvis Maranhão
Damião Fernandes Prado
Danilo Pio Borges
Emiliana Martins de Andrade
Evaristo de Moraes Filho
Fabrício Correia de Souza
Geraldo Augusto de Faria Batista

Hellion Verri
João Antero de Carvalho
João Carlos de Castro Nunes
João Carlos Guimarães Falcão
Jorge da Silva Mafra Filho
Marco Aurélio Flores da Cunha
Muryllo Estevam Allevato
Natércia Silveira Pinheiro da
Rocha
Pérola Sterman
Raymundo Percival de Mesquita
Pinto Bandeira
Sônia Pitta de Castro
Wanda de Souza Rago

PROCURADORES DO TRABALHO

Adilson Flores dos Santos
Antônia Seiunas Checanovski
Aroldo Faria de Lanes Menezes
Cartídio Salvador Filardi
Carlina Eleonora Nazareth
Carmo Domingos Jatene
Delmiro dos Santos
Floro de Araújo Melo
Guilherme José Cossermelli
João Alfredo Reverbel Bento
Pereira
José Henrique Gomes Salgado
Martins
José Hosken
Josina Gomes Jeanselme
Macedo
Katya Teresinha Monteiro
Saldanha

Luiz de Gonzaga Theófilo
Marco Antônio Prates de
Macedo
Maria Auxiliadora Alves
Brockhoff
Maria Celeida Lima Ribeiro
Maria Zélia Abreu Fonseca
Maria de Nazareth Zuany
Marilena Marzagão
Nilza Varella de Oliveira
Plínio Gomes de Melo
Roberto Herbster Gusmão
Roland Cavalcanti de
Albuquerque Corbisier
Walfir Pinheiro de Oliveira
Walmir Santana Bandeira de
Souza

SUMÁRIO

NOTA INICIAL	15
ESTUDOS	
CONTROLE EXTERNO DO PODER JUDICIÁRIO E CONTROLE DE QUALIDADE DO JUDICIÁRIO E DA MAGISTRATURA: UMA PROPOSTA	
Ministro Carlos Mário da Silva Velloso	17
APLICABILIDADE DO CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO NA ECT	
José Corrêa Gomes	34
ACIDENTE DO TRABALHO. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR POR DOLO OU CULPA, PERANTE A SOCIEDADE	
Valdir José Silva de Carvalho e Alúzio Aldo da Silva Júnior.....	47
ABORDAGEM DE ALGUNS ASPECTOS DO SISTEMA LEGAL TRABALHISTA DOS ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA DO NORTE NA ÁREA DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO (Função do National Labor Relations Board)	
Maria Aparecida Gugel	52
PROPOSTA DE REVISÃO DO ENUNCIADO Nº 290	
José Alves Pereira Filho.....	80
O ENUNCIADO Nº 331 E A “TERCEIRIZAÇÃO”	
Eduardo Antunes Parmeggiani.....	84

PROCEDIMENTOS JUDICIAIS

PROMOÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (PRT 18ª REGIÃO) PROPONDO E OBTENDO ANULAÇÃO DE NOMEAÇÃO DE JUIZ CLASSISTA, POR INOBSERVÂNCIA DE EXIGÊNCIA LEGAL	87
NORMAS PARA AVALIAÇÃO DO CUMPRIMENTO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO DOS MEMBROS DO MPT (RESOLUÇÃO Nº 006/94, CSMPT)	91
ENUNCIADOS DA SÚMULA DO TST.....	93
INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 03 DO TST	154
INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 04 DO TST	158
ÍNDICE ALFABÉTICO DOS ENUNCIADOS DO TST.....	163

NOTA INICIAL

Todos quantos militam perante os órgãos do Poder Judiciário sabem que a jurisprudência constitui um indicativo valioso na aplicação das leis, quer em relação ao Direito material propriamente dito, quer em relação ao Direito Processual.

Indicativo igualmente valioso é aquela jurisprudência reiterada, repetida, pacífica, que passa a dinamizar o julgamento dos feitos nos Tribunais, sendo exemplo a Súmula da jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho, síntese dos pronunciamentos judiciais reiterados na Corte, sobre um mesmo ponto, quer do direito do trabalho, quer do direito processual do trabalho.

A dinâmica do direito, entretanto, não tem inibido críticas e outros questionamentos acerca de eventuais desvantagens a propósito da síntese da jurisprudência via determinadas Súmulas. A essas críticas e questionamentos o Poder Judiciário tem dado respostas tempestivas, ora com novas e modernas interpretações, ora cancelando, ora adaptando o verbete ao novo texto da lei, sempre visando atender os destinatários da prestação jurisdicional. Exemplo bem recente é aquele em torno do novel Enunciado nº 330, editado pela Resolução Administrativa nº 2/93, publicado no DJU de 21/12/93, explicitado, com ligeira modificação, pelo órgão Especial do 151, em Sessão do dia 09/02/94, com novo texto publicado no DJU do dia 18, seguinte.

O nosso reconhecimento à grande importância dos Enunciados da Súmula do TST justifica publicá-los neste número da Revista do MPT. São **atualmente trezentos e trinta e cinco verbetes**, o que não se diga exagerado, ante o crescente número de teses que se apresentam para desfecho na Corte.

A importância da Súmula do Tribunal tem merecido realce nos tempos atuais, inclusive quando dos trabalhos da Revisão Constitucional, finda no primeiro semestre deste ano, chegou a ser proposta sua natureza vinculativa, e até passível de ação direta de constitucionalidade ou de inconstitucional, consoante se lê das propostas apresentadas pelo Relator da Revisão, **verbis**:

“Art. 98 — Os Tribunais Superiores poderão, de ofício ou por provocação, mediante decisão de três quintos dos seus membros, após reiteradas decisões sobre a matéria, aprovar súmula que terá efeito vinculante em relação aos demais órgãos do Poder Judiciário sujeitos à sua jurisdição e à administração pública direta e indireta,

nas esferas federal, estadual e municipal, bem como proceder a sua revisão ou cancelamento.

.....
Art. 102 -

I -

a) a ação direta de constitucionalidade ou inconstitucionalidade de lei ou ato normativo federal ou estadual e de **súmula aprovada nos termos do art. 98.**

.....
("Substitutivo do Relator", apresentado no Plenário do Congresso Revisor no dia 16.3.94).

A Súmula da jurisprudência constitui-se, sem dúvida, em fonte de direito, não só por ser um veículo de divulgação da jurisprudência uniforme, mas também por fomentar a discussão mais direta acerca do entendimento do Tribunal. Prova disso é que, neste oitavo número da Revista do Ministério Público, vão publicados dois estudos de autoria de Ilustres Membros do Ministério Público do Trabalho, cada um deles cuidando, especificamente, de um verbete.

ESTUDOS

CONTROLE EXTERNO DO PODER JUDICIÁRIO E CONTROLE DE QUALIDADE DO JUDICIÁRIO E DA MAGISTRATURA: UMA PROPOSTAS*)

Carlos Mário da Silva Velloso ()**

SUMÁRIO. 1. Introdução. 2. A crise das instituições brasileiras. 3. O controle externo do Judiciário e o exame do tema no âmbito do Direito Público. 4. O controle externo no sistema parlamentar de governo. 5. O controle na Itália, na Espanha, em Portugal e na França. 6. A impossibilidade do controle externo no sistema presidencial de governo. 7. Os freios e contrapesos como forma de controle. 8. Demais mecanismos de controle do Poder Judiciário. 9. O abastardamento da função jurisdicional. 10. O controle de qualidade do Judiciário e da magistratura. 11. O século XXI será o século do Poder Judiciário. 12. O aperfeiçoamento do Poder Judiciário: controle de qualidade e Conselho Nacional da Magistratura. 13. O Conselho Nacional da Magistratura: composição. 14. O Corregedor-Geral ou "investigador da Justiça". 15. Conclusão.

1. INTRODUÇÃO

Está na moda falar sobre o controle externo do Poder Judiciário. É interessante anotar que, sempre que o Judiciário profere decisão que desagrade a certos políticos, o tema vem à baila, provocado por esses mesmos políticos. No fundo, o que desejam é mesmo controlar as decisões do Poder Judiciário, o que representaria um retrocesso de mais de cem anos e significaria um retorno à África de Idi Amin Dada. O povo, portanto, que fique atento, porque qualquer retrocesso, qualquer diminuição do Poder Judiciário, atingiria a cidadania, faria menor o indivíduo.

(*) Texto básico das palestras proferidas no "XIII Congresso Brasileiro de Magistrados", patrocinado pela Associação dos Magistrados Brasileiros e pela Associação dos Magistrados do Espírito Santo, em Vitória, ES, no dia 10.09.93, no "I Encontro de Direito da Universidade Estadual Paulista", em Franca, SP, em 29.10.93, e na Escola Judicial da Magistratura Trabalhista, Assoc. dos Magistrados Trabalhistas da 3ª Região, AMATRA, em Belo Horizonte, no dia 05.11.93.

(**) Ministro do Supremo Tribunal Federal Professor Titular da UnB.

Trago-lhes, por isso mesmo, alguns temas para reflexão em torno do controle externo do Poder Judiciário. Penso que é importante, neste momento, refletir sobre o Poder Judiciário. Os povos do primeiro mundo, os povos civilizados, na Europa e nos Estados Unidos, estão preocupados com a formação dos seus juizes, com a sua Justiça, com a qualidade do Poder Judiciário. É natural que isto ocorra, porque a maior garantia dos indivíduos está num Judiciário independente e forte. Em 1215, os ingleses pugnaram, no pacto que ficou conhecido como a Magna Carta do Rei João Sem Terra, por tribunais independentes e imparciais. Logo após as primeiras Declarações de Direitos, registrei em palestra que proferi em 1985 - "O Poder Judiciário na Constituição - Uma Proposta de Reforma", em "Temas de Direito Público", Dei Rey Editora, págs. 25 e segs. - os povos perceberam que elas só não são suficientes, sendo necessária a existência de Mecanismos que tornem realidade os direitos declarados. Esses mecanismos são as garantias. Os povos perceberam, também, que a garantia maior de direito são as medidas judiciais a serem utilizadas pelas pessoas perante juizes e tribunais independentes e imparciais. Os ingleses e os norte-americanos sempre se preocuparam menos com as Declarações de Direito e mais com as suas garantias e sempre fizeram do Judiciário a maior dessas garantias. Daí a longa tradição de respeito aos direitos individuais, ou de limitação do poder, existente na Inglaterra e nos Estados Unidos. Os Estados Unidos, aliás, têm o Judiciário mais poderoso do mundo.

2. A CRISE DAS INSTITUIÇÕES BRASILEIRAS

As instituições brasileiras passam por situação de crise, afirma-se, situação de crise que parece ser geral: há crise na educação, no sistema de saúde, na previdência social, na economia. No ano de 1992, houve crise séria no Poder Executivo, mas as instituições, os Poderes Legislativo e Judiciário, e o povo brasileiro, dando mostras de maturidade política, realizaram pela primeira vez, no mundo, o "impeachment" do Presidente da República, pondo fim à crise do Poder Executivo. Pela primeira vez no mundo, vale realçar, o "impeachment" de um Presidente da República chegou ao seu final. Agora, a crise atinge o Poder Legislativo, que está às voltas com o que a imprensa denomina de o escândalo da "máfia" do orçamento, ou o escândalo dos "sete anões", uma complicada história de corrupção, de apropriação de dinheiro público.

Neste quadro de crises, é natural que o Poder Judiciário também tenha a sua crise. E tem. Em conferência que proferi no "XI Congresso Brasileiro de Magistrados", realizado em Santa Catarina, em setembro de 1991, sob o patrocínio da Associação Brasileira de Magistrados, analisei e discuti vários dos problemas do Judiciário brasileiro ("Problemas e Soluções na Prestação da Justiça", em "Temas de Direito Público", cit., págs. 56 e segs.). Felizmente, entretanto, a crise do Poder Judiciário é bem menor do que as crises linhas atrás indicadas. É importante registrar que, diante da situação de crise dos Poderes Executivo e Legislativo, nenhum juiz pediu a instituição de mecanismos de controle do Executivo e do Legislativo, que pudessem redundar

em desprestígio dessas instituições. É que nós, juristas, sabemos que a democracia não se realiza com o enfraquecimento das instituições políticas, com o desprestígio do Poder Legislativo. Ruim com o Legislativo, muito pior sem ele. Estamos certos, aliás, de que os Poderes Executivo e Legislativo sairão fortalecidos, pois terão resolvido os seus problemas com os mecanismos postos na Constituição. É assim que deve pensar um povo que deseja viver num Estado de Direito, num Estado Democrático de Direito.

3. O CONTROLE EXTERNO DO JUDICIÁRIO E O EXAME DO TEMA NO ÂMBITO DO DIREITO PÚBLICO

Diante dos problemas do Poder Judiciário, problemas que foram criados muito mais pelos que têm a chave do cofre, fala-se, entretanto, em controle externo. O controle externo seria a vara de condão, a varinha mágica que daria solução aos problemas da Justiça brasileira. Alguns chegam a preconizar a existência de um conselho, que efetivaria esse controle externo, integrado por membros dos dois outros Poderes.

Gostaria, então, de suscitar alguns temas para reflexão. Vamos situar a nossa conversa sobretudo no Direito Público. Infelizmente, a formação do jurista brasileiro é marcadamente de Direito Privado, o que é uma pena. Então, quando surgem questões como a de que estamos tratando, a tendência é visualizar essas questões fora do seu campo, fora do campo do Direito Público. Quando falamos em controle externo do Poder Judiciário, temos que situar a crítica, a reflexão, no campo do Direito Público.

Acabei de ler uma notável palestra a respeito do tema, do Deputado Álvaro Vale, que é um cientista político - "O Controle Externo do Poder Judiciário", proferida no Tribunal de Alçada Cível do Rio de Janeiro, em 23.08.93 - em que essa questão foi trazida ao debate e o tema foi discutido sob a ótica do Direito Público. Nessa linha, o Deputado Álvaro Vale lembrou que, num sistema de governo presidencialista, não é possível um controle externo do Poder Judiciário, controle que, no sistema parlamentarista, torna-se possível.

4. O CONTROLE EXTERNO NO SISTEMA PARLAMENTAR DE GOVERNO

Na verdade, num sistema parlamentar de governo, é possível o controle externo do Poder Judiciário. É que, no sistema parlamentarista, há o predomínio do parlamento, o governo é do parlamento. Nesse sistema de governo, o Poder Executivo é dualista, dado que o Governo situa-se no Gabinete, liderado pelo primeiro ministro, que é o chefe do governo. O gabinete, na verdade, não passa de uma comissão do parlamento. O chefe de Estado, que é o Presidente da República, ou o rei, onde a forma de governo é a monarquia, distingue-se do chefe de governo. Por isso, o Executivo é dualista, no parlamentarismo. Neste, dizia eu, o governo é do parlamento, que encarna a nação, representa a vontade popular. Num autêntico sistema parlamentar de governo, não é possível a existência de constituição rígida, dado que o parlamento, já falamos, representa a vontade do titular do poder cons-

tituinte. Assim, identificando-se o parlamento com a nação, com a vontade popular, não se justifica a existência nem de constituição escrita. Onde o parlamentarismo é praticado na sua expressão mais pura, na Inglaterra, não há constituição escrita e o parlamento pode tudo.

No parlamentarismo, dizia eu, o parlamento há de estar identificado com a vontade popular. Quando isto não ocorre, ou quando há dúvida de que isto não está ocorrendo, o chefe de Estado, que é neutro, dissolve o parlamento e convoca o titular do poder, que é o povo, a escolher novos representantes.

5. O CONTROLE NA ITÁLIA, NA ESPANHA, EM PORTUGAL E NA FRANÇA

Num sistema de governo assim, onde o parlamento se sobrepõe ao Poder Executivo e até ao Poder Judiciário, pode haver controle externo deste, este costuma ser controlado pelo parlamento. Registre-se que os Estados que adotam controle externo do Judiciário são parlamentaristas. Começo por mencionar a Itália, onde há um Conselho Superior da Magistratura, presidido pelo Presidente da República, assim pelo Chefe de Estado, Conselho esse que faz o controle do Judiciário. Esse Conselho Superior da Magistratura, na Itália, presidido pelo Presidente da República, compõe-se de membros eleitos pelo Parlamento e pela Magistratura, e tem poderes disciplinares sobre os juizes. São trinta e três os membros do Conselho, contando-se o Presidente, assim distribuídos: vinte magistrados escolhidos pela magistratura; dez juristas escolhidos pelo Parlamento; o Ministro da Justiça e o Procurador-Geral da República.

Na Espanha, há um Conselho Geral do Poder Judiciário, composto de vinte e um membros: doze juizes escolhidos pelo Parlamento, oito juristas escolhidos pelo Parlamento e mais o Presidente do Conselho que é escolhido pelo primeiro ministro e nomeado pelo Rei, que é o Chefe de Estado. Os membros do Conselho têm mandato de cinco anos.

Em Portugal também há um Conselho Superior da Magistratura, com dezessete membros: o Presidente do Conselho é o Presidente do Supremo Tribunal de Justiça; dois juristas são escolhidos pelo Presidente da República, sendo um deles magistrado; sete juristas são eleitos pela Assembléia da República; sete juizes são eleitos pelos seus pares.

Na França há um Conselho Superior da Magistratura, presidido pelo Presidente da República. O Ministro da Justiça será o seu vice-presidente. O Conselho se compõe de mais nove membros designados pelo Presidente da República. Quando funcionar como conselho de disciplina dos magistrados, será presidido pelo Primeiro Presidente da Corte de Cassação. Conforme vêm, o Conselho Superior da Magistratura, na França, recebe grande influência do Presidente da República. O Presidente da República, aliás, na França, está no art. 64 da Constituição, é quem garante a independência da autoridade judicial. O Judiciário, na França, não é um poder. O Judiciário,

na França, é uma autoridade judicial, nada mais. A Constituição francesa de 1958 recebeu grande influência de seu criador, o General Charles de Gaulle, um homem de personalidade fortíssima. Enquanto a França esteve ocupada, manteve o General de Gaulle, em Londres, o governo da Resistência Francesa. Chefe da Resistência, tinha assento à mesa com Churchill, com Roosevelt, com Stalin. De modo que a Constituição que teve a sua inspiração haveria de refletir a sua forte personalidade. Ele reservou para o Presidente da República, para ele próprio, poderes amplos: o Presidente da República é o árbitro do funcionamento regular dos poderes públicos, o árbitro da política. Tem-se, ali, portanto, um sistema semiparlamentar de governo, onde predomina a vontade do Presidente da República. Num sistema assim, é natural que, também no âmbito do Judiciário, haja o predomínio do Presidente da República, que, além de escolher os nove membros do Conselho Superior da Magistratura, o preside, tendo como vice o Ministro da Justiça.

Os dados de que falamos, a respeito de Estados que contam com controle externo da magistratura, são importantes, porque, comumente, ouvimos, principalmente de leigos - não deixa de existir, entretanto, advogados distraídos que fazem coro com os leigos - que países do primeiro mundo contam com controle externo e que, por isso, esse controle é bom. Esquecem-se, todavia, de que o sistema de governo adotado nesses Estados é o parlamentarista. Não sabem, também, que em tais países o Judiciário não chega a ser um poder político.

6. A IMPOSSIBILIDADE DO CONTROLE EXTERNO NO SISTEMA PRESIDENCIAL DE GOVERNO

No sistema presidencial de governo as coisas ocorrem diferentemente, certo que o sistema presidencial de governo foi consagrado nas urnas, pelo povo, no plebiscito de abril do ano passado. No sistema presidencial de governo, a separação dos poderes dá-se com nitidez. A Constituição brasileira estabelece que são Poderes da União, independentes e harmônicos entre si, o Legislativo, o Executivo e o Judiciário (CF, art. 2º). A separação dos poderes é característica do sistema presidencial de governo: os Poderes exercem as suas atribuições com independência e sem subordinação nenhuma, não havendo o predomínio de um Poder sobre o outro. A separação dos Poderes, aliás, como garantia do sistema presidencial de governo, constitui limitação material ao poder constituinte derivado ou de revisão, assim cláusula pétrea (CF, art. 60, § 4º, inciso III).

No presidencialismo, o Poder Executivo se diz monocrático no sentido de que se concentram no Presidente da República as funções de Chefe de Estado e de Chefe de Governo. O presidencialismo surgiu com a Constituição americana de 1787. Na Convenção de Filadélfia, os países fundadores tinham em mãos o "Bill of Rights" de 1689, que surgiu no bojo da "Gloriosa Revolução". Com o "Bill of Rights", os ingleses fizeram, em termos empíricos, o que cem anos depois **Montesquieu** teorizou no "Espírito das Leis", livro que,

registra **Afonso Arinos de Melo Franco**, é o "mais célebre de todo o século XVIII o estudo histórico-jurídico de maior repercussão política que a humanidade conheceu antes do "Capital", de **Marx**, cujo dinamismo ideológico superou incontestavelmente a "Política", de **Aristóteles**, a "República", de Platão, o "Príncipe", de **Maquiavel**, ou o "Governo Civil", de Locke". (**Afonso Arinos de Melo Franco**, "O Som do Outro Sino - Um breviário liberal", Civilização Brasileira, e UnB, Rio, 1978, pág. 200). Com o "Bill of Rights", os ingleses estabeleceram, em termos empíricos, a separação das funções do Estado: enquanto o monarca governava, o parlamento legislava e os juizes, com independência em relação ao monarca e ao parlamento, aplicariam contenciosamente a lei a casos particulares. Os convencionais de Filadélfia tinham em mãos o "Bill of Rights": constituiriam um parlamento, instituiriam um poder judiciário e porque não tinham um rei, porque queriam uma república, o chefe do Poder Executivo seria um Presidente que o povo elegeria. Surgiu, então, o sistema presidencial de governo, em que as funções estatais - legislativa, administrativa e jurisdicional - seriam exercidas por órgãos distintos e independentes, mas harmônicos entre si. Essa harmonia é conseguida na medida em que se pratica a doutrina que os norte-americanos denominam de "checks and balances", freios e contrapesos. Essa doutrina, que institui uma certa colaboração entre os poderes, e da qual resulta uma fiscalização mútua, para o fim de realizar justamente aquilo que Montesquieu propugnava: a limitação do poder pelo poder. No "Espírito das Leis", teorizando a respeito da separação dos poderes, e trabalhando sobre o "Bill of Rights", que denominou de Constituição da Inglaterra, escreveu **Montesquieu** que "em todo o Estado há três espécies de poderes, o Poder Legislativo, o Poder Executivo das coisas que dependem do Direito das gentes, e o Poder Executivo das que dependem do Direito Civil. Pelo primeiro o príncipe ou magistrado faz leis para algum tempo ou para sempre, e corrige ou ab-roga as que estão feitas. Pelo segundo, ele faz a paz ou a guerra, envia e recebe embaixadas, estabelece a ordem, prevê as invasões. Pelo terceiro, pune os crimes e julga os dissídios (...). Chama-se a última o poder de julgar e a outra simplesmente o Poder Executivo do Estado" ("O Espírito das Leis", Livro XI, cap. VI, Ed. UnB, pág. 187). Antes, entretanto, escrevera:

"A liberdade política somente existe nos governos moderados. Mas nem sempre ela existe nos governos moderados. Só existe quando não se abusa do poder, mas é uma experiência eterna que todo homem que detém o poder é levado a dele abusar: e vai até onde encontra limites. Quem o diria? A própria virtude precisa de limites. Para que não se abuse do poder é necessário que pela disposição das coisas o poder limite o poder" (ob. cit., cap. IV, pág. 186).

7. OS FREIOS E CONTRAPESOS COMO FORMA DE CONTROLE

A Constituição brasileira consagra a doutrina dos freios e contrapesos, que pode ser assim visualizada, de forma sintética e exemplificativa: A) Legislativo sobre o Executivo, ou a fiscalização daquele sobre este, dá-se, por

exemplo, pela rejeição do veto (CF, art. 66 e §§) pela aprovação, pelo Legislativo, de nomes para determinados cargos (CF, art. 52, 111, IV); pela aprovação de Tratados (CF, art. 49, I); pela sustação de atos normativos do Poder Executivo que exorbitem do poder regulamentar ou dos limites de delegação legislativa (CF, art. 49, V); pela fiscalização dos atos do Poder Executivo mediante Comissões Parlamentares de Inquérito (CF, art. 58); pelo controle orçamentário (CF, art. 70); pelo "impeachment", que muitos julgavam ser "peça de museu" e que, entretanto, teve boa prática no Brasil, em 1992. O "impeachment" está tratado nos artigos 51, I, 52, I e par. único 85 e 86 da Constituição. B) Executivo sobre o Legislativo: o Presidente da República pode vetar projetos de leis (CF, art. 66, § 1º); nas técnicas de delegação legislativa, mediante a iniciativa legislativa, em certos casos exclusiva (CF, arts. 61, § 1º ; art. 63); na elaboração de leis delegadas (CF, art. 68); na expedição de medidas provisórias (CF, art. 62). C) Legislativo sobre o Poder Judiciário: o Legislativo elabora as leis de que necessita o Poder Judiciário (CF, art. 48); o Poder Legislativo cria os cargos do Poder Judiciário (CF, art. 48, X); a organização judiciária é votada pelo Legislativo (CF, art. 48, IX); o Legislativo vota o orçamento do Poder Judiciário e fiscaliza a execução orçamentária (CF, art. 48, II; art. 70). O Poder Judiciário tem, hoje, por força da Constituição, autonomia financeira. Vale dizer, apresenta a sua proposta orçamentária, mas cabe ao Poder Legislativo a elaboração do orçamento. O Legislativo aprova os nomes de magistrados do Supremo Tribunal e dos Tribunais Superiores (CF, art. 52, III, a; art. 101, par. único; art. 104, par. único; art. 111, § 1º ; art. 123). Convém registrar que os ministros do Supremo Tribunal são aprovados pelo voto da maioria absoluta do Senado Federal (CF, art. 101, par. único); pelo julgamento dos Ministros do Supremo Tribunal Federal nos crimes de responsabilidade. Isto quer dizer que os Ministros do Supremo Tribunal estão sujeitos a "impeachment" perante o Legislativo, mais precisamente perante o Senado Federal (CF, art. 52, II). D) Poder Executivo sobre o Poder Judiciário: o Presidente da República nomeia os Ministros do Supremo Tribunal, dos Tribunais Superiores e de Tribunais Regionais (CF, **art. 101**; **art. 104**, par. único; art. 107; art. 111, § 1º ; art. 115; art. 119, II; art. 120, § 1º , 111; art. 123); pela concessão de indulto e pela comutação de penas (CF, art. 84, XII). E) Poder Judiciário sobre os Poderes Executivo e Legislativo: no controle da administração e no controle da constitucionalidade das leis. É efetivando esses controles, que o Poder Judiciário se afirma como poder político.

Nessa interação de funções, nessa colaboração de poderes, que resulta numa fiscalização mútua, realiza-se a doutrina dos "checks and balances", ou dos freios e contrapesos, tornando harmônicos os Poderes.

A doutrina dos freios e contrapesos realiza, outrossim, o controle do Poder Judiciário, como é fácil verificar, sem violar as garantias que a Constituição concede a esse Poder. Hoje, aliás, no mundo inteiro - quando falo no mundo inteiro, refiro-me ao mundo civilizado - os povos se preocupam - retorno às minhas palavras iniciais - com as garantias do Poder Judiciário, com a independência do Poder Judiciário, porque os povos percebe-

ram que a garantia das garantias é mesmo a prestação jurisdicional, a possibilidade que o indivíduo tem de se dirigir, desde que violado um direito seu, a um tribunal independente e imparcial. Na Magna Carta do Rei João Sem Terra isto foi escrito. Os ingleses, no seu pragmatismo, pugnaram por isso na Magna Carta de 1215: todo aquele que tivesse atingida a sua fazenda ou a sua liberdade poderia reclamar a um juiz independente e imparcial.

É conhecida a atitude adotada por Mangabeira, quando recebeu a intimação do Tribunal de Segurança Nacional, ao Tribunal respondendo que não se defenderia perante juízes que não tinham garantias de independência.

8. DEMAIS MECANISMOS DE CONTROLE DO PODER JUDICIÁRIO

Falamos que a doutrina dos freios e contrapesos é um mecanismo de controle do Poder Judiciário. Há, ao lado dos "checks and balances", outros mecanismos de controle do Poder Judiciário. É falsa, portanto, a afirmativa no sentido de que o Poder Judiciário é um Poder sem controle. O eminente Desembargador Antônio Carlos Amorim, Presidente do Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro, tem escrito, proficientemente, a respeito do tema, demonstrando a existência desse controle. Da mesma forma, o eminente Senador **Josaphat Marinho**, que é um dos melhores juristas deste País. Vejamos os inúmeros mecanismos de controle do Poder Judiciário: 1) os juízes ingressam na carreira após aprovação em concurso público de provas e títulos, concurso que conta com a participação da Ordem dos Advogados do Brasil (CF, art. 93, I); 2) todos os julgamentos são públicos e fundamentados todas as decisões (CF, art. 93, IX); 3) as decisões administrativas dos Tribunais são motivadas, sendo as disciplinares tomadas pelo voto da maioria absoluta de seus membros (CF, art. 93, X). Uma palavra a respeito disso. Estive na Suprema Corte americana. Constatei que esse notável Tribunal decide, sobretudo, em reuniões reservadas. O Tribunal Constitucional da Espanha decide, preliminarmente, em reunião reservada, mediante comissão de membros do Tribunal. É assim ocorre em diversos outros países. No Brasil, entretanto, todos os julgamentos são públicos, todas as decisões serão fundamentadas; 4) os tribunais, no Brasil, são integrados por juízes de carreira e por juízes oriundos da advocacia e do Ministério Público. O art. 94 da Constituição consagra o "quinto" constitucional, certo que os juízes do "quinto" são escolhidos, preliminarmente, pelos seus órgãos de classe, em listas sêxtuplas. O Superior Tribunal de Justiça compõe-se de um terço de juízes oriundos da advocacia e do Ministério Público; 5) os orçamentos do Poder Judiciário são estipulados em conjunto com os demais Poderes (CF, art. 99, § 1º) e votados pelo Poder Legislativo; 6) a fiscalização externa da gestão orçamentária do Poder Judiciário é realizada pelos Tribunais de Contas, que são órgãos auxiliares do Poder Legislativo (CF, arts. 70 e segs.); 7) os membros do Supremo Tribunal, dos Tribunais Superiores e dos Tribunais Regionais são nomeados pelo Presidente da República, após a aprovação dos indicados para o STF e Tribunais Superiores pelo Senado

Federal; 8) os Ministros do Supremo Tribunal Federal estão sujeitos a "impeachment" perante o Senado Federal; 9) a regra é o duplo grau de jurisdição. Por isso, são assegurados recursos, vale dizer, as decisões estão sujeitas a recursos, recursos que estão previstos na Constituição e nas leis processuais.

Não há dúvida, portanto, de que o Poder Judiciário é um Poder sob intenso controle. Todavia, esse controle a que o Poder Judiciário está sujeito, por força da Constituição, não atenta contra a independência e a imparcialidade dos juizes, não atenta contra a separação dos Poderes, que é garantia do sistema presidencial de governo. É fácil verificar que aqueles que afirmam que o Poder Judiciário é um Poder sem controle, o fazem por ignorância ou por má-fé.

9. O ABASTARDAMENTO DA FUNÇÃO JURISDICIONAL

Há um controle que os juizes brasileiros não admitem e com o qual o Supremo Tribunal Federal, como cúpula do Judiciário, não concorda, que é aquele que abastarda a função jurisdicional, que atenta contra a separação dos Poderes, que é esse controle externo que certas vozes propagam e que, conforme bem disse o Prof. **Geraldo Facó Vidigal**, da USP, em artigo publicado na "Folha de São Paulo", não passa de "urna idéia travesti, engana quem a olhe, mas, despida, é o que é. Hitler e Goebbels invejariam esta mentira que, se convenientemente repetida, se tornará o princípio do fim das liberdades públicas e das garantias individuais", porque é ela "a espada de Dâmocles" que o penúltimo bastião da sociedade ergue sobre o último, que é, no Brasil, de longe, o melhor dos três poderes. A ameaça representará, na verdade, caso o Judiciário termine por ser dobrado, o enterro definitivo do Estado democrático de direito no Brasil" (**Geraldo Facó Vidigal**, "Controle do Poder Judiciário, idéia nazista", Folha de São Paulo, 25.04.93).

Jamais concordei e continuo não concordando com a idéia infeliz pie submeter o Poder Judiciário a controle externo, que seria exercido por pessoas estranhas ao Judiciário e cuja verdadeira finalidade é manietar os juizes

10. O CONTROLE DE QUALIDADE DO JUDICIÁRIO E DA MAGISTRATURA

O fato de não concordar com o "controle externo do Judiciário", não quer dizer que não reclame eu a instituição de um Conselho Nacional da Magistratura que realizaria um controle de qualidade do Judiciário e dos juizes. Primeiro que tudo, não podemos ignorar que há problemas no Judiciário que precisam ser corrigidos. Reporto-me, novamente, à palestra que proferi em setembro de 1990, em Santa Catarina, no "XI Congresso Brasileira de Magistrados", na qual analisei e discuti alguns desses problemas. É preciso, na verdade, que o Poder Judiciário efetive o seu controle de qualidade controle de qualidade da Justiça e dos juizes.

11. O SÉCULO XXI SERÁ O SÉCULO DO PODER JUDICIÁRIO

Ouvi magnífico discurso, em São Paulo, do Presidente do Tribunal Federal da 32 Região, Juiz Américo Lacombe. O Juiz Lacombe, que é, também, notável professor de Direito, fez uma afirmativa muito interessante no seu discurso. Disse ele que o século XVIII e o século XIX foram os séculos do Poder Legislativo. O Século XX foi o século do Poder Executivo, mas o século XXI será o século do Poder Judiciário.

Refleti sobre o tema. A reflexão me fez concordar com Lacombe. Dou-lhes as razões do meu convencimento. Em primeiro, porque as constituições deste final de século conferem um novo sentido à cidadania. As novas constituições querem fazer do povo o grande fiscal do poder político, despertando e convocando as pessoas para o exercício da cidadania consciente, cidadania no seu sentido mais amplo. Essa fiscalização do poder político se faz e se fará mediante a atuação do Poder Judiciário.

Situemo-nos no Brasil. A Constituição de 1988, a mais democrática das Constituições que tivemos, fortaleceu essa fiscalização, ao ampliar o campo de proteção, por exemplo, da ação popular, que protege, agora, também, a moralidade administrativa (CF, art. 5º, LXXIII). A Constituição de 1988, aliás, fez da moralidade administrativa princípio constitucional, ao lado da legalidade, da impessoalidade e da publicidade, estabelecendo, expressamente, a sujeição da administração pública a esses princípios (CF, art. 37).

Hoje, na Europa, e também entre nós, há correntes doutrinárias de Direito Administrativo que inovam no tema do controle da administração pública pelo Poder Judiciário. Assim as posições doutrinárias de **Eduardo Garcia de Enterría**, na Espanha, de Afonso Queiró, em Portugal, de Guido Falzone, na Itália, de Agustin Gordillo, na Argentina, de Celso Antônio Bandeira de Mello, no Brasil. Num Estado de Direito tudo se faz de conformidade com a lei, vale dizer, a Administração age dando execução à lei, observando rigorosamente a *lei*. Em certos casos, a *lei estabelece* o único comportamento a ser adotado pelo administrador perante casos concretos. Noutras palavras, casos há em que o legislador preestabelece a situação de fato e o modo de agir do administrador diante de tal situação. Tem-se, em caso assim, vinculação, ou o ato a ser praticado pelo administrador é um ato vinculado. Noutros casos, entretanto, o legislador permite ao administrador, diante de certas situações fáticas, determinada margem de liberdade no praticar ou não praticar o ato, ou concede-lhe competência para escolher o momento de praticar o ato, ou defere-lhe opção quanto à forma do ato, ou autoriza o administrador a decidir sobre a providência a ser adotada entre alternativas que lhe são oferecidas. Nestas hipóteses, estamos diante da discricionidade administrativa, que **Celso Antônio Bandeira de Mello** resume da seguinte forma: "Nestes casos, diz-se que há discricionabilidade, porque razões interferência de um juízo subjetivo do administrador no que atina, isolada

ou cumulativamente: a) à determinação ou reconhecimento - dentro de certos limites mais além referidos - da situação fática ou b) no que concerne a não agir ou agir ou c) no que atina à escolha da ocasião azada para fazê-lo ou d) no que diz com a forma jurídica através da qual veiculará o ato ou e) no que respeita à eleição da medida considerada idônea perante aquela situação fática, para satisfazer a finalidade legal" (**Celso Antônio Bandeira de Mello**, "Discricionariedade e Controle Jurisdicional", Malheiros Ed., São Paulo, 1992, pág. 17).

Posta assim a questão, indaga-se: quando a lei concede ao administrador a faculdade de decidir com discricionariedade, ela o faz com que sentido? Ela estaria, ao conceder discricionariedade ao administrador, permitindo que este deixe de adotar comportamento que satisfaça a sua exata finalidade? Responde **Celso Antônio** que, bem ao contrário, a discricção é a "prova de que a lei sempre impõe o comportamento ótimo". É que, "quando a lei regula discricionariamente uma dada situação, ela o faz deste modo exatamente porque não aceita do administrador outra conduta que não seja aquela capaz de satisfazer excelentemente a finalidade legal" (ob. cit., pág. 32). Ora, se o legislador quer que o administrador, diante das circunstâncias fáticas, adote a melhor solução, "se o comando da norma sempre propõe isto e se uma norma é uma imposição, o administrador está, então, nos casos de discricionariedade, perante o dever jurídico de praticar, não qual quer ato dentre os comportados pela regra, mas, única e exclusivamente, aquele que atenda com absoluta perfeição à finalidade da lei" (Celso Antônio Bandeira de Mello, ob. cit., pág. 33).

Então, a obrigação que a lei impõe ao administrador de tomar a melhor das decisões, para o fim de atender à finalidade posta na lei, não é apenas uma obrigação política, mas é, também, uma obrigação jurídica, mesmo porque, na lição de **Guido Falzone**, há um dever jurídico de boa administração e não apenas um dever moral, "porque a norma só quer a solução excelente".

E se não for adotada a solução querida pela lei, que é a solução excelente, "haverá pura e simplesmente violação da norma de Direito, o que enseja correção jurisdicional, dado que terá havido vício de legitimidade" (Guido **Falzone**, "Il Doveri di Buona Amministrazione", A. Giuffrè Editore, 1953, págs. 87 e segs. Apud Celso Antônio Bandeira de Mello, ob. cit., págs. 36j37).

Repito: se a lei quer que o administrador tome a solução melhor para o fim de satisfazer a sua finalidade, vale dizer, a finalidade inscrita na lei, tem-se uma obrigação jurídica, por isso mesmo sujeita ao controle judicial.

A doutrina é, na verdade, inovadora; inovadora e benfazeja. Ela altera conceitos, deixa longe o conceito clássico de mérito administrativo, aparta-se da afirmativa no sentido de que os motivos de oportunidade e de conveniência administrativa, utilizados pelo administrador, na prática do ato discricionário, são intangíveis ao controle judicial. Ora, diante de uma tal doutrina, o juiz passa a ter uma atuação política - claro que quando falo em

política, refiro-me à política em seu exato sentido, no seu sentido grego, não, evidentemente, à política partidária, que esse tipo de política nós, juizes, não praticamos e a queremos distante dos Tribunais - atuação política que confere preeminência à função jurisdicional. Essa doutrina de Direito Administrativo toma corpo, é objeto de considerações dos publicistas, constitui a tônica do moderno Direito Público. Ela contribuirá, sobremaneira, ao que penso, para fazer do Poder Judiciário o Poder do século XXI.

Retorno às considerações a respeito da moralidade administrativa. O que se percebe é que os povos, quanto mais tomam consciência de sua cidadania, mais desejam que os atos dos governantes sejam marcados pela moralidade. Há como que uma fome de moralidade. Isto é muito bom. É claro que a moralidade administrativa, a moralidade jurídica, distingue-se da moralidade comum. Elas, entretanto, a moralidade jurídica e a moralidade comum, se entrelaçam nos seus objetivos. O que parece certo é que, erigida a moralidade administrativa em princípio constitucional, muita vez o juiz terá que decidir a respeito de um ato administrativo formalmente perfeito, mas que é atentatório à moralidade administrativa. O Judiciário, por isso mesmo, deverá anulá-lo.

Na medida em que as pessoas, no exercício de sua cidadania, fiscalizando o poder público, exigem efetiva atuação do Judiciário, para o fim de restaurar a moralidade administrativa, e na medida em que o Judiciário preste, a tempo e modo, a tutela jurisdicional, estará se fortalecendo.

E mais: a jurisdição constitucional das liberdades, de que nos fala o príncipe dos processualistas, **Mauro Cappelletti**, e que se efetiva mediante a utilização dos remédios constitucionais, ou das ações constitucionais, tem sido fortalecida e viu-se fortalecida, por exemplo, no Brasil, com a Constituição de 1988, que instituiu novos remédios constitucionais, o mandado de segurança coletivo, a proteger interesses coletivos e difusos, o mandado de injunção, o habeas data, que fez a ação popular proteger, também, a moralidade administrativa. O reconhecimento, pela Constituição, da legitimação coletiva, o prestígio concedido à ação civil pública para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos, reforça, sobremaneira, a jurisdição das liberdades, faz crescer de importância a função jurisdicional.

Tudo isto, meus senhores, leva-me a concordar com o Juiz Américo Lacombe, tudo isto concede relevância ao Poder Judiciário e fará dele o Poder do século XXI.

12. O APERFEIÇOAMENTO DO PODER JUDICIÁRIO: CONTROLE DE QUALIDADE E O CONSELHO NACIONAL DA MAGISTRATURA

Penso, por isso mesmo, que é dever dos juizes, que é dever dos juristas, propugnar por um Judiciário melhor, cujos problemas sejam atacados de frente, por um Judiciário transparente, sem as mazelas que causam dês-

gostos aos magistrados e aos advogados e afligem o jurisdicionado, que não recebe, a tempo e modo, a prestação jurisdicional, mazelas que mancham e desacreditam a função jurisdicional. Por isso, tenho proposto e tenho propugnado por um controle de qualidade do Judiciário e da magistratura.

Para que se efetive esse controle - controle que o próprio Judiciário realizará - proponho a criação de um Conselho Nacional da Magistratura, que seria instituído junto ao Supremo Tribunal Federal e que teria as atribuições principais de fiscalizar o andamento dos serviços judiciários, tornar efetiva a pronta prestação jurisdicional, mediante a investigação e o exame das causas de emperramento da máquina judiciária, formulando proposta de soluções, punindo, se for o caso, o juiz ou o servidor que não seja laborioso, afastando e punindo os juizes e servidores desonestos ou que não tenham vocação para o cargo. Se numa determinada Comarca os processos se avolumam, a prestação jurisdicional se torna lenta demais, o Conselho investigará as causas disso e verificará o que é necessário ser mudado, ser alterado, inclusive no que toca às leis processuais, para que o processo se torne mais ágil e seja menos objeto da "chicana" judiciária. O Conselho terá como atribuição, ademais, velar pelo exato comportamento dos juizes, porque a sociedade deseja que os magistrados sejam exemplares na sua conduta. O Conselho recomendaria, sempre que necessário, a instauração de procedimentos disciplinares contra servidores e magistrados, com recurso para o próprio Conselho, que poderia formalizar atos de exoneração, disponibilidade e aposentadoria de servidores e magistrados faltosos. E mais: o Conselho teria competência para expedir decisões normativas a respeito de questões administrativas, como, por exemplo, aquelas que dizem respeito a vencimentos e vantagens de juizes e servidores. Quantas vezes o Supremo Tribunal Federal se vê diante de situações curiosas: há decisões de Tribunais em torno de vencimentos e vantagens, divergentes de decisões de outros Tribunais, o que redundava em desprestígio para o Poder Judiciário.

Este meu pensamento foi exposto, pela primeira vez, na conferência que proferi, em maio de 1985, na Escola Superior da Magistratura gaúcha, num simpósio promovido pela Associação dos Juizes do Rio Grande do Sul - AJURIS. A palestra, que se subordinou ao título - "O Poder Judiciário na Constituição - Uma Proposta de Reforma" - está no meu livro, "Temas de Direito Público", Dei Rey Editora, págs. 23 e segs. Posteriormente, em palestra que proferi no "XI Congresso Brasileiro de Magistrados", realizado em Santa Catarina, de 13 a 15 de setembro de 1990, sob o patrocínio da Associação dos Magistrados Brasileiros, voltei ao tema. De lá para cá tenho trabalhado a idéia, tenho tentado aperfeiçoá-la.

13. O CONSELHO NACIONAL DA MAGISTRATURA: COMPOSIÇÃO

O Conselho Nacional da Magistratura, instituído junto ao Supremo Tribunal Federal, cujas decisões poderiam ser revistas por este, em mandado

de segurança originário, por exemplo, seria integrado por quatro Ministros do STF, por quatro Ministros que representariam os quatro Tribunais Superiores - STJ, TSE, STM e TST - por três Desembargadores que representariam os Tribunais dos Estados-membros, escolhidos pelo Colégio de Presidentes dos Tribunais de Justiça, por um Juiz representante dos Tribunais Regionais Federais e um Juiz representante dos Tribunais Regionais do Trabalho. E aqui estou diante de uma questão que, geralmente, os meus colegas magistrados costumam divergir de mim. É que penso que o Conselho Nacional da Magistratura pode e deve ser integrado, também, por representante do Conselho Federal da OAB, indicado, por este, ao Supremo Tribunal Federal, em lista tríplice, cabendo ao Supremo Tribunal a designação. E, junto ao Conselho, oficiará o Procurador-Geral da República. Os grandes problemas do Poder Judiciário seriam levados ao Conselho, principalmente, pelo representante da OAB, porque os advogados é que podem sentir e perceber mais nitidamente esses problemas. Assim, o representante da OAB seria - utilizo-me de imagem formulada por um eminente colega, em conversa informal - o homem que apagaria o estopim, porque este homem, repito, transmitiria ao Conselho os problemas da Justiça e ajudaria, com a sua experiência, a eliminar esses problemas.

Não considero nem o advogado nem o representante do Ministério Público elementos estranhos ao Poder Judiciário. É que o Ministério Público é considerado, pela Constituição, instituição essencial à função jurisdicional (CF, art. 127), enquanto que o advogado, segundo dispõe o art. 133 da Constituição, é indispensável à administração da Justiça. Nenhum Tribunal funciona e nenhum juiz decide sem a participação do advogado. Juízes, advogados e membros do Ministério Público estamos todos empenhados no distribuir justiça, integramos uma mesma instituição, fazemos parte de uma mesma família. Creio, por isso mesmo, que estaria justificada a participação, no Conselho, do advogado e do promotor, aquele como membro do Conselho, o Ministério Público, pelo seu chefe, o Procurador-Geral, nele oficiando, exercendo a função de fiscal da lei.

O Conselho Nacional da Magistratura poderia sugerir um conjunto de leis, quer no campo processual, quer na área administrativa, para o fim de tornar mais ágil o processo, banindo a burocracia cartorária, conforme já foi dito, racionalizando os serviços dos cartórios e das secretarias, eliminando práticas administrativas viciosas, como, por exemplo, o nepotismo, mediante a proibição de nomeação, para cargos em comissão, de parentes de magistrados e de servidores. Isto seria fácil. Bastaria que uma lei estabelecesse a aplicação obrigatória, em todos os Tribunais, das normas regimentais, que dizem respeito a servidores, vigentes no Supremo Tribunal Federal. É que o Regimento Interno do Supremo Tribunal Federal estabelece, expressamente, que, "salvo se funcionário efetivo do Tribunal, não poderá ser nomeado para cargo em comissão, ou designado para função gratificada, cônjuge ou parente (arts. 330 a 336 do Cód. Civil), em linha reta ou colateral

até o terceiro grau, inclusive, de qualquer dos Ministros em atividade". Eu acrescentaria: "de qualquer dos Ministros ou servidor da Casa em atividade".

14. O CORREGEDOR-GERAL OU O "INVESTIGADOR DA JUSTIÇA"

E mais: o Conselho Nacional da Magistratura teria um Corregedor-Geral, que seria o "investigador da Justiça". O Corregedor-Geral seria um Ministro do Supremo Tribunal Federal, que, enquanto Corregedor, não teria funções judicantes no Tribunal, porque ficaria, em tempo integral por conta do Conselho. Para que isto se efetive, seria criado mais um cargo de Ministro do Supremo Tribunal, com a finalidade de exercer as funções de Corregedor, sem funções judicantes. O Corregedor exerceria as funções por um espaço de tempo determinado, três anos, por exemplo, e seria eleito pelo Supremo Tribunal Federal no momento em que o Tribunal escolhesse os seus representantes no Conselho Nacional da Magistratura. O Corregedor, nas correições e nas investigações que realizasse, poderia requisitar juízes de quaisquer órgãos do Poder Judiciário, para auxiliá-lo, podendo aos juízes delegar atribuições. Assim, por exemplo, diante de denúncias ou representações contra órgãos jurisdicionais de certa região do País, requisitaria o Corregedor juízes de órgãos jurisdicionais de outras regiões, que o auxiliariam nas investigações. O Corregedor-Geral seria o órgão executivo do Conselho.

O Conselho Nacional da Magistratura, assim composto, poderia, respeitando a independência da magistratura, efetivar aquilo que chamo de controle de qualidade do Poder Judiciário, controle de qualidade da magistratura. Com isto, teríamos contribuído para tornar verdade a afirmativa de que o século XXI será o século do Poder Judiciário.

No Supremo Tribunal Federal, quando da elaboração do projeto de lei complementar que dispõe sobre o Estatuto da Magistratura Nacional, nos termos do artigo 93 da Constituição, a questão foi posta em mesa. O Supremo Tribunal propôs, então, a criação do Conselho Nacional de Administração da Justiça, com a seguinte composição:

I - O Presidente e o Vice-Presidente do STF;

II - três outros Ministros do STF, com mandato de dois anos, admitida a recondução por um período;

III - os Presidentes dos quatro Tribunais Superiores;

IV - dois Presidentes de Tribunais de Justiça, escolhidos, com os respectivos suplentes, pelos Presidentes desses Tribunais, na forma do Regimento Interno do Conselho (Projeto, art. 81).

Tanto na composição como nas atribuições do Conselho, a nossa proposta difere da proposta do Supremo Tribunal Federal. Elas encontram convergência, entretanto, nos seus objetivos fundamentais.

De uma feita, falando assim numa reunião como esta, alguém, durante os debates, indagou se eu não estaria a propugnar por uma ditadura dos juizes, por uma ditadura do Poder Judiciário. Respondi, então, ao meu interlocutor, com as palavras do Professor **Celso Antônio Bandeira de Mello** que, escrevendo sobre o tema, disse que "temer a ditadura do Judiciário seria o mesmo que temer o seqüestro de pessoas por naves interplanetárias ao invés de temer os assaltantes que invadem as ruas. Temer a ditadura judicial seria o mesmo que temer hipóteses de ficção científica em lugar de fatos concretos".

15. CONCLUSÃO

Concluindo, podemos afirmar que o controle externo do Judiciário não seria compatível com o sistema presidencial de governo, em que há nítida separação dos Poderes Legislativo, Executivo e Judiciário. Ademais, o controle externo atentaria contra garantias de independência e de imparcialidade do Poder Judiciário, causando danos à cidadania, assim aos jurisdicionados. De outro lado, a doutrina dos freios e contrapesos, própria do sistema presidencial de governo, e mais os mecanismos de fiscalização hoje existentes - o ingresso na carreira mediante concurso público, com a participação da OAB, a publicidade dos julgamentos e a obrigatoriedade de as decisões serem fundamentadas, a existência do "quinto" constitucional, com a participação, nos Tribunais, de juizes oriundos da advocacia e do Ministério Público, a estipulação dos orçamentos em conjunto com os demais Poderes, a fiscalização externa da gestão orçamentária pelos Tribunais de Contas, a nomeação dos Ministros do Supremo Tribunal, dos Tribunais Superiores e dos Tribunais Regionais pelo Chefe do Poder Executivo, depois de aprovada a escolha, pelo Senado Federal, dos indicados para o STF e para os Tribunais Superiores, o "impeachment" dos Ministros do Supremo Tribunal, pelo Senado, o amplo sistema de recursos previsto na Constituição e nas leis processuais, e a possibilidade de fiscalização da gestão patrimonial, orçamentária e administrativa pelos cidadãos, por entidades representativas da sociedade e pelo Ministério Público, mediante a propositura, por exemplo, de ações populares, ações civis públicas e ações diretas de inconstitucionalidade -- demonstram que o Judiciário não é um Poder sem controle. A nocividade do controle externo e a sua absoluta desnecessidade não afasta, entretanto, a possibilidade da implantação de um controle de qualidade do Judiciário e da magistratura, que seria exercido por um Conselho Nacional instalado junto ao Supremo Tribunal Federal e integrado por quatro Ministros do Supremo Tribunal, por quatro representantes dos quatro Tribunais Superiores, STJ, TSE, STM e TST, por três desembargadores, por um Juiz representante dos Tribunais Regionais e Federais e um Juiz representante dos Tribunais Regionais do Trabalho, mais um advogado, indicado, em lista tríplice, pelo Conselho Federal da OAB e designado pelo Supremo Tribunal Federal, oficiando, perante o Conselho, o Procurador-Geral da República. O Conselho teria, dentre outras atribuições, a coordenação superior da Justiça

brasileira, fiscalizaria o andamento dos serviços judiciários, propondo ao Congresso projetos de leis que tornassem mais ágil a prestação jurisdicional e que eliminassem práticas administrativas viciosas e velaria pelo exato comportamento de juizes e servidores da Justiça. O Conselho teria um Corregedor-Geral da Justiça, que seria o "investigador da Justiça", podendo requisitar juizes que o auxiliariam nas correções e investigações. O Corregedor-Geral seria o órgão executivo do Conselho Nacional da Magistratura.

Meus senhores: convoco-os a meditar e a refletir, sem preconceitos, sobre esses temas. Muito obrigado.

APLICABILIDADE DO CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO NA ECT

José Corrêa Gomes (*)

SUMÁRIO: 1. Introdução. 2. Negociação Sindical. 3. Contrato Coletivo de Trabalho. 4. CCT e as Entidades Estatais. 5. Liberdade e Responsabilidade. 6. Viabilidade de implantação do CCT na ECT. 7. Modelo de CCT ajustável à ECT. 8. O CCT e a Legislação. 9. Estruturação do CCT. 10. Principais vantagens do CCT. 11. O CCT e o Poder Judiciário. 12. Formalização do CCT. 13. Conclusão.

1. INTRODUÇÃO

A competitividade nos dias atuais impele as organizações empresariais à utilização de todos os recursos ao seu alcance para o aumento da produtividade, na busca da qualidade total, assim entendida a plena satisfação de sua clientela através de metodologia adequada e eficaz, dentro de um processo de otimização das tarefas que realizam e dos serviços que oferecem.

Para que sejam bem sucedidas, as empresas deverão aproveitar todo o potencial disponível, aprimorando o desempenho de seus recursos humanos, mediante treinamento contínuo e progressivo em relação às metas a serem atingidas.

A evolução de uma empresa está diretamente relacionada à perfeita seleção e treinamento de seu pessoal e ao interesse que este venha a demonstrar em torno da atividade que lhe é destacada (ao ponto de se transformar em verdadeiro comprometimento) como reflexo das condições de sua contratação e das vantagens que lhe são oferecidas sob forma de realização individual e de remuneração, além de outros benefícios, econômicos ou sociais, geralmente definidos em acordos coletivos de trabalho.

Não se pode perder de vista a influência exercida pelas instituições sindicais (como representantes legítimas dos empregados) nesse processo evolutivo; interferindo, positiva ou negativamente, na planificação da empresa, no primeiro caso, pelo efetivo envolvimento em seu desempenho, e no segundo caso, pela aplicação da operação padrão (ou seja, sustentando o

(*) **Chefe** do **Departamento** Jurídico da ECT.

que preconizam os manuais), ou obstaculizando o seu percurso regular, inclusive através de movimentos paredistas, afetando a produtividade e repercutindo na qualidade almejada.

Por esse motivo, na programação estabelecida pela empresa em prol da realização de seu objetivo, é relevante um bom relacionamento empregado-empregador, por meio de instrumento de ajuste desejável, para afastar quaisquer obstáculos nesse sentido.

2. NEGOCIAÇÃO SINDICAL

Dentro de nosso ordenamento jurídico, é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho, que se concretizam por meio de:

a) **ACORDO COLETIVO**, quando celebrado entre uma ou mais empresas e a entidade sindical respectiva;

b) **CONVENÇÃO COLETIVA**, quando celebrada entre as organizações representativas das empresas e as dos empregados interessados.

Em assuntos que envolvam direitos coletivos, a legislação nacional tem contemplado as duas hipóteses apontadas, como substrato de negociação extrajudicial.

A ausência de consenso entre as partes a propósito das bases de negociação, torna imprescindível o **DISSÍDIO COLETIVO**, para definição judicial da pendência através de decisão normativa.

3. CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

Contrato Coletivo de Trabalho (CCT) é denominação genérica de uma série diversificada de instrumentos de negociação trabalhista originários dos países de primeiro mundo, para regular direitos e deveres coletivos de categorias econômicas ou profissionais, tanto em âmbito nacional quanto regional, local, setorial ou de empresas isoladas.

Tais contratos, com características próprias, ora assumem a natureza de autênticas convenções, complementando a legislação trabalhista pertinente (Alemanha e Itália), ora resumem-se em ajuste singular entre o capital e o trabalho de uma só empresa, de que são exemplos os modelos japonês e americano.

Pela especificidade do presente estudo, centrado na ECT, não se justificariam digressões históricas acerca dos protótipos existentes bastando destacar que, na ótica da doutrina, dos especialistas e dos estudiosos brasileiros interessados no assunto, o CCT apresenta-se como uma perspectiva de sepultamento de um modelo estatal rígido e corporativista, produto de paternalismo decrépito estribado em total desconfiança na autodeterminação das partes diretamente envolvidas.

Ao revés do rigorismo legalista das opções até então derivadas do Direito Brasileiro, o CC. figuraria como pedra angular e, ao mesmo tempo, tábua de salvação em nosso Direito do Trabalho, abrindo espaço para tratativas verdadeiramente livres e democráticas entre empregadores e empregados, a benefício de ambas as partes e coerentes com a realidade do país.

Como ilustração, convém reproduzir trecho do Prefácio (subscrito por Luiz Kaufmann, Vice-Presidente da PETROPAR S/A) inserto no livro "DESCOMPLICANDO O CONTRATO COLETIVO DO TRABALHO", de que são autores **Newton Dorneles Saratt, Carlos Fernando Souto e Jerônimo Souto Leiria** (Business Books, L&PM Editores, 1993, pp. 11/12):

"A inexistência de espaço para negociação livre e uma interpretação paternalista da lei do princípio de proteção ao trabalhador resultam em um engessamento das relações entre as partes diretamente interessadas, gerando ineficiências, encargos sociais e custos incompatíveis com a necessidade do país de desenvolver vantagens competitivas.

.....

Acredito firmemente que todas as pessoas, quando respeitadas, se comportam de forma adulta, madura, racional e sabem defender, melhor do que ninguém, os seus próprios interesses. Empresários inteligentes sabem que o sucesso de suas empresas depende hoje, e dependerá cada vez mais, de uma força de trabalho eficiente, leal e motivada. Empregados esclarecidos sabem que só podem preservar os seus empregos, aumentar os seus rendimentos e ter condições satisfatórias de trabalho, se sua empresa for eficaz e competitiva. E ambos entenderem que precisam um do outro e que a combinação de esforços a ambos fortalece".

A grande dificuldade invariavelmente apontada (pelas diversas correntes) como impeditiva da pronta implantação do CCT no Brasil, situa-se entre os seguintes argumentos, que preponderam sobre os demais:

- a) negociação e autonomia das partes não se coadunam com intervenção do Estado e poder normativo da Justiça do Trabalho;
- b) a adoção do CCT depende de substancial alteração da legislação trabalhista, frente à profunda reformulação de seus conceitos;
- c) a negociação entre as partes teria um mediador para solução dos conflitos e impasses, assim como um árbitro para definição desses conflitos, sem a menor interveniência da Justiça do Trabalho, nem mesmo quando utilizado o recurso de greve como elemento de pressão.

Essa dificuldade, entretanto, é proporcional à complexidade que se apresenta para agrupamento, em modelo único e dentro de uma só acepção, de todas as particularidades decorrentes de uma série multiforme de instru-

mentos de negociação, ora voltados para uma categorização específica, ora ligados a uma só empresa, ora abrangentes de cada ramo de atividade, ora de cunho nacional.

Mais embaraçosa se torna a questão quando se cogita de abarcar, no mesmo padrão, o mais amplo dimensionamento de todas as aspirações na órbita das relações de trabalho, sejam elas econômicas, jurídicas ou sociais.

Aumenta a progressão quando, a par dos envolvimento exclusivamente trabalhistas, são acrescentados fatores políticos, ideológicos, institucionais e estruturais de transformação.

Se a intervenção do Estado de certa forma reprime o livre exercício do relacionamento trabalhista, há de se entender que não se deve, a curto prazo e como num passe de mágica, esperar pronta solução de situações que demandam amadurecido e desapaixonado processo de transição, em função de mudança gradativa de mentalidade a partir do momento crítico preexistente.

Nem por isso se deve, também, esmorecer e aguardar eternamente a realização de milagres ou apostar num futuro distante, se a solução, ao menos parcial, reside no presente.

Seria ingenuidade pretender que da noite para o dia uma fórmula miraculosa servisse de panacéia para todos os desequilíbrios econômicos, sociais, políticos e mesmo jurídicos que atualmente atingem o nosso País, o que, aliás, vem ocorrendo no mundo inteiro.

Parece-nos que o grande feito não está em buscar a luminescência longínqua, mas encarar a realidade situacional e alavancar os recursos disponíveis, com muita coragem e criatividade, para se obter, de forma eficaz, resultados positivos imediatos, em que se incluam principalmente indicadores de produtividade.

Em vez de se procurar a simbiose de modelos que refletem uma verdade completamente distinta da nossa (considerando-se que medicamentos semelhantes não se prestam a enfermidades diferentes), impõe-se o aproveitamento das experiências vívidas por terceiros não em seu sentido geral mas de acordo com a particularidade de cada organização empresarial, assim como da peculiaridade de sua força de trabalho e do alcance de sua expressão territorial, observados inclusive (dentro da flexibilização que se pretende) os pormenores regionais, quando se trate de entidade com dimensão nacional.

A diversificação das condições de vida no Brasil é tão flagrante e inegável que, em artigo publicado à página 7 da Gazeta Mercantil de 23.08.93, a propósito de discussões quanto ao tipo de contrato mais adequado ao País, atribuiu-se ao Ministro do Trabalho, **Walter Barelly**, fidedigno defensor do CCT, a manifestação contida no trecho adiante transcrito:

"O ministro explicou que o objetivo do fórum é fazer um diagnóstico da situação das relações do trabalho que possuem amplas diferenças regionais. **Enquanto na região Sudeste discute-se as experiências de países do Primeiro Mundo, no interior de alguns estados há denúncias de trabalho escravo**", disse Barelli".

4. CCT E AS ENTIDADES ESTATAIS

Quando se acena com prévia necessidade de mudança da legislação para a instituição do CCT, remanesce a suposição de que, antes de qualquer providência nessa direção, ficariam as entidades estatais ao largo de sua implantação e até mesmo proibidas de utilizá-lo, limitando-se apenas a aguardar o posicionamento do Governo sobre o assunto.

Fortalece essa primeira impressão a edição recente do Decreto n. 908, de 31 de agosto de 1993, que fixa diretrizes para as negociações coletivas de trabalho de que participam as entidades estatais que menciona, entre as quais as empresas públicas.

Tal Decreto estabelece, de forma incisiva, que:

a) todas as cláusulas do acordo coletivo em vigor deverão ser objeto de negociação a cada nova data-base;

b) na data-base, os reajustes das tabelas salariais dos benefícios e demais vantagens serão limitados à variação do índice legal aplicável ao reajuste salarial, deduzidos os percentuais de antecipação concedidos, a qualquer título, no período;

c) as negociações serão condensadas em Acordo Coletivo de Trabalho ou Aditivo, vigendo por prazo não superior a 12 (doze) meses.

d) o instrumento será depositado no Ministério do Trabalho e publicado no Diário Oficial da União;

e) será também publicado no Diário Oficial da União demonstrativo dos níveis de remuneração globais, discriminando a maior e a menor remuneração, como também a remuneração média, ponderada pelo número de empregados por categoria, conforme respectivos Planos de Cargos e Salários, isso juntamente com o Acordo Coletivo de Trabalho (ou Aditivo) ou até o décimo dia subsequente ao mês de reajuste das tabelas salariais.

Se os pontos alinhados sinalizam rigidez, percebe-se, entretanto, a coexistência, no mesmo Decreto, de certa abertura, como prenúncio de nova aurora, ao se possibilitar:

a) formas alternativas de composição e solução de conflitos individuais e coletivos, inclusive através de **MEDIAÇÃO, CONCILIAÇÃO E ARBITRAGEM**;

b) aumentos reais de salários, concessão de benefícios e vantagens, bem como antecipações e reajustes salariais, acima dos limites mínimos

estabelecidos em lei ou no próprio Decreto em exame, desde que haja melhoria do desempenho da empresa e autorização expressa do Comitê de Coordenação das Empresas Estatais - CCE, mediante critérios preestabelecidos.

Conjugando-se esse posicionamento com o Programa de Gestão das Empresas Estatais, instituído pelo Decreto n. 137, de 27.05.91, já se vislumbra a possibilidade de pavimentação de uma larga via rumo ao horizonte da parceria empregado-empregador, no sentido da busca compartilhada da qualidade total.

5. LIBERDADE E RESPONSABILIDADE

Em sua parte inicial, o Programa de Ação Imediata do Governo anunciado pelo Ministro da Fazenda (**Fernando Henrique Cardoso**) em meados de 1993, assinala que, no exercício de 1992, somente a Rússia, a Ucrânia, o Zaire e o Brasil tiveram taxa anual de inflação superior a 1.000%, destacando-se que nove países superaram a taxa de 100% e outros trinta e cinco, aproximadamente, atingiram inflação anual de 20%.

Evidentemente, o aviltamento galopante da moeda é fator drástico de empobrecimento e de todas as mazelas daí resultantes, merecendo, portanto, controle e fiscalização rigorosos, sobretudo em relação à atividade pública.

Criando-se um freio de reajuste das tabelas salariais e demais benefícios correspondentes, para efeito de acordos coletivos de trabalho satisfatórios às partes neles envolvidas, nem por isso se impediu que os órgãos estatais deixassem de suplantar os limites mínimos fixados em lei.

Na medida em que se preencherem, comprovadamente, critérios de aumento de produtividade, capacidade de geração de receitas próprias para cobertura dos dispêndios correntes e para o financiamento dos investimentos (quando cabível), avaliação do nível de atendimento das necessidades de seu público alvo e do grau de seus clientes, usuários e consumidores dos bens e serviços ofertados, bem como outros pressupostos legalmente estipulados, a entidade estatal será autorizada a oferecer, via negociação laboral, vantagens compatíveis com a excelência da qualidade de seu comportamento econômico, sem as restrições apontadas.

O freio limitativo, então, em vez de constituir barreira intransponível e injusta, muito ao contrário, atua, a um só tempo, como estímulo à produtividade para que se atinja, de forma positiva, meta que justifique contraprestação mais compensadora, como também um filtro de austeridade fiscal e de restauração de crédito monetário, com caráter antiinflacionário.

A majoração salarial desordenada e irresponsável, no seu favorecimento aparente, desgasta e corrói as fontes reais de riqueza e deturpa a sua adequada distribuição, com sério prejuízo para o assalariado.

Num país de vocação inflacionária, também é razoável que o Estado determine, como condição necessária, prazo curto para renegociação das bases do acordo, em todas as suas cláusulas, o que obviamente não precisa acontecer nos países onde a moeda é estável.

6. VIABILIDADE DO CCT NA ECT

Já se anunciou que o Brasil, pelo seu ordenamento jurídico, pela sua larga dimensão, congregando atividades as mais complexas, pela sua diversificada graduação de poder aquisitivo e de recursos setoriais ou regionais, pela sua variada força de trabalho e de cultura, não reúne condições de atender aos seus obreiros, de forma estereotipada, com um modelo ideal de contrato coletivo de trabalho onde se procurasse detalhar as inúmeras particularidades de situações imponderáveis.

Em expressão mais simples, há de se destacar, de forma figurativa, que não se somam elementos fracionários sem que se estabeleça entre estes um denominador comum.

Portanto, em lugar de se buscar uma fórmula global, o que seria impossível torna-se imprescindível, ao nosso ver, a seleção de um modelo para cada atividade específica, abstraídos os caracteres diferenciados e aproveitada a essência do contrato coletivo de trabalho, sem ofensa à legislação vigente.

Se não se pode atingir imediatamente o todo, que se obtenha ao menos a parte disponível. O mais, virá a seu tempo...

Nessa ordem de idéia, sendo a ECT uma entidade de âmbito nacional e com atividade definida e unificada em todos os quadrantes, tem ela condições de estabelecer um contrato coletivo de trabalho que atenda os seus anseios e assim também o de todos os seus integrantes, isso porque possui, por sua natureza, o denominador comum desejável, capaz de permitir a soma dos interesses das partes representadas e identificadas pelo binômio empregado-empregador.

7. MODELO DE CCT AJUSTÁVEL À ECT

Versando sobre "Problemas Atuais da Justiça do Trabalho", no SUPLEMENTO DIREITO & JUSTIÇA do Correio Brasiliense de 13.09.93, o Ministro **José Ajuricaba da Costa e Silva**, Vice-Presidente do Tribunal Superior do Trabalho, declara que a "... deficiência das decisões proferidas nos dissídios coletivos decorre, também, da superada organização sindical brasileira, que reúne os trabalhadores por categoria profissional e não por empresa, forçando a reivindicação e aplicação de normas idênticas tanto para grandes empresas, como as estatais e as multinacionais, como para as microempresas ou empresas de porte médio sem nenhuma diferenciação, o que compromete a própria exequibilidade e cumprimento de tais normas pelas empresas menores".

Percebe-se que Sua Excelência alinha-se com a postura japonesa e americana, grandes unidades soberanas do Primeiro Mundo, de negociação ao nível de cada empresa.

A partir da promulgação da Carta Magna vigente (outubro de 1988), os empregados ecetistas instituíram sua organização sindical de forma autônoma, isto é, sem vínculo com as demais entidades públicas da área de comunicação, emergindo, portanto, uma estruturação natural e espontânea definida pelos próprios interessados nos moldes do permissivo constitucional pertinente.

Daí por diante, passaram a se contactar com a ECT em segundas negociações, resultando vários acordos coletivos de trabalho, além de dois dissídios coletivos, um instaurado por iniciativa da Empresa (dezembro de 1989) e outro (dezembro de 1990) a requerimento da Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios e Telégrafos e Similares - FENTECT.

Nesse caminhar voluntário, legitimou-se, judicial e extrajudicialmente, a titularidade da ECT e das representações sindicais dos empregados de seu quadro de pessoal, para fins de negociação coletiva, cristalizada nas sucessivas tratativas reduzidas a termo próprio, com exclusão, portanto, de organizações sindicais de outros âmbitos.

Segundo se evidenciou, dentro de um procedimento consentido e oficializado até mesmo pela mais alta Corte Trabalhista (TST), a ECT e seus empregados solucionaram, dentro da lei, suas necessidades respeitantes a negociações coletivas de trabalho, utilizando-se de um modelo que segue a esteira dos contemplados nos EUA e no Japão, embora ainda se processe mediante Acordo Coletivo de Trabalho e não como CCT.

Sendo empresa com plano de cargos e salários e quadro de carreira de âmbito nacional, a ECT submete-se à negociação de carácter global extensiva a todos os seus empregados e jurisdicionada ao TST, nos casos de dissídio coletivo, e, nesse aspecto de universalidade territorial, também se aproxima do modelo europeu.

8. O CCT E A LEGISLAÇÃO

Depois de fixar a competência da Justiça do Trabalho, o **art. 114** da Constituição Federal faculta, em seu § 2º, o ajuizamento de dissídio coletivo somente em caso de recusa de qualquer das partes à negociação ou à arbitragem.

O art. 616 da CLT, na mesma linha de comportamento, declara que os "... sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva".

Vai mais longe, referido artigo, ao acrescentar em seus §§ 1º e 2º que:

a) recusada a negociação, cabe à parte interessada cientificar o Ministério do Trabalho para convocação da recalcitrante;

b) persistindo a recusa ou malogrando a negociação, faculta-se ao interessado a instauração de dissídio coletivo.

O Decreto n. 908/93, sobre negociações coletivas de trabalho das estatais em seu art. 1º, estabelece que deverão ser esgotadas "... todas as possibilidades no sentido de viabilizar a celebração de acordos coletivos de trabalho satisfatórios às partes...".

Conclui-se portanto, que a legislação laboral vigente inclina-se para a negociação coletiva, como regra geral, seja através de acordo ou convenção, e o dissídio coletivo constituiria excepcionalidade.

Se é possível o acordo ou a convenção, também não seria permissível o CCT como produto de negociação coletiva?

Pouco importa o **nomen juris** do ajuste, desde que respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho e evitado o dissídio coletivo pelo que há de ser afirmativa a resposta à indagação anteriormente formulada.

9. ESTRUTURAÇÃO DO CCT

O acordo coletivo e a convenção coletiva têm duração efêmera em relação à vigência das cláusulas laborais que os constituem (mesmo quando haja interesse na sua continuidade), pois se condicionam aos prazos a propósito previstos em lei.

Encerrado o prazo legal, nunca superior a dois anos, novas negociações são necessárias para conformarem por inteiro o instrumento que substituirá o anterior, por período idêntico.

Essa prática é tanto mais inócua quanto seja o desinteresse de uma-tação dos procedimentos anteriormente convenionados, resumindo tarefa rotineira de intervenção prescindível dos representantes do empregador e dos empregados em questões suficientemente pacificadas.

Ressalvado um ou outro avanço, os termos de ajustes coletivos atuais geralmente traduzem mera reprodução do anterior, que perde sua eficácia por inteiro pelo transcurso do prazo.

Em vez de peça automaticamente removível em prazo curto, o CCT oferece a vantagem de vigorar até por prazo indeterminado, com alteração apenas do que nele se superar, mediante, digamos, revisão anual (e também quando a relevância da questão o exigir), por força de previsão que estabelecer nesse sentido.

Como os demais atos jurídicos, o CCT, evidentemente, possuirá agente capaz, objeto lícito e forma prevista ou não defesa em lei, havendo de trazer consigo a dinâmica da realidade de que é merecedora a autêntica relação entre o capital e o trabalho, onde prepondera a vontade das partes envolvidas, com a menor parcela possível de interferência do Estado.

10. PRINCIPAIS VANTAGENS DO CCT

Além do ponto positivo apontado no item 7, a adoção do CCT propicia o seguinte:

a) como instrumento regulamentar definitivo de prestação de serviços não eventuais a uma empresa, por assalariado sob a dependência desta, não mais se torna necessário o respectivo contrato individual de trabalho, cujas cláusulas serão naturalmente absorvidas pelo CCT;

b) flexibilização dos entendimentos trabalhistas, diante de situações circunstanciais, sempre com vistas ao melhor desempenho do empregado e seu interesse em manter a relação de trabalho, assim como sua adequação aos objetivos da empresa;

c) incremento das tratativas entre representantes do empregador e dos empregados, ante a maior amplitude de negociação derivada da capacidade de flexibilização dos ajustes; d) soluções de parceria rumo à produtividade desejada.

Com respeito à flexibilização laboral, merece destaque a previsão do art. 7º da Constituição Federal das situações seguintes, condicionadas a ajuste coletivo: a) viabilidade de redução salarial (item VI); b) compensação de horários e redução da jornada de trabalho (item

c) alteração de turnos de revezamento (item XIV).

Se é certo que não se tem o intuito de redução salarial, há de se convir que, dentro dessa ótica, pode-se cogitar, como exemplo prático, de salários ou benefícios regionalizados (salários diferenciados e vale-refeição, por exemplo), sem que se tenha por ofendido o princípio da isonomia.

Da mesma forma, em casos onde se torne impossível manter o intervalo de almoço no horário convencional (motoristas, por exemplo), também é viável a busca de outras opções.

A esse respeito, importa reproduzir trecho da decisão do TRT da 3ª Região, relativa ao Recurso Ordinário n. 5.848/92:

"Intervalo de alimentação e repouso além do limite de duas horas
- Legalidade - Dispondo as normas coletivas da categoria

sobre intervalo de repouso e alimentação prorrogado, superior ao art. 71/CLT, há que ser reconhecida a sua legalidade, diante da tese de flexibilização, mediante a tutela sindical, adotada pela Constituição Federal (art. 7º, XIII)".

11. O CCT E O PODER JUDICIÁRIO

A finalidade precípua do CCT é a perfeita adequação do capital ao trabalho, pelo entendimento direto entre as partes, sem interferência do Poder Judiciário.

Para tanto, as questões laborais deverão ser objeto de amplas negociações podendo abranger (se muito complexas e de difícil conciliação) a **MEDIAÇÃO** e a **ARBITRAGEM** de terceiros, dentro de condições preestabelecidas pelos interessados.

Não se trata de mera rejeição ao Poder Judiciário como se este não tivesse idoneidade suficiente para oferecer uma solução plausível, mas de exclusão de um fator externo dissociado da flagrância das questões ventiladas e, portanto, de sua real e imediata definição.

Em outras palavras, merecem envolvimento no processo de negociação somente aqueles que efetivamente estão mergulhados em suas entranhas, com dedicação exclusiva, o que não ocorre com a Justiça, sempre assoberbada em seus múltiplos afazeres.

Evidentemente uma decisão judicial, ante o seu caráter impositivo, não proporciona a mesma satisfação obtida num ajuste extrajudicial, pois nesta hipótese haverá consenso entre as partes, enquanto naquela subsistirá a ideia de prejuízo para uma delas.

Além disso, a sentença normativa nem sempre reflete a melhor das situações procuradas, provocando descontentamento, o que não é desejável.

Aliás, nosso ordenamento jurídico não admite que se subtraia do Poder Judiciário qualquer lesão ou ameaça de direito (art. 5º, item XXXV, CF), sobretudo quando relacionado ao interesse público.

Dessa forma, em se tratando de empresa pública e considerando-se que, inexistindo condições de atingir o todo, deve-se obter ao menos a parte disponível, a ECT, ao adotar o sistema do CCT, na impossibilidade absoluta de composição com as entidades sindicais representativas de seus empregados poderá (de comum acordo com estes) valer-se do TST como opção de arbitramento compulsório, depois de exauridas todas as tentativas de negociação extrajudicial, independentemente de mediação e arbitragem.

12. FORMALIZAÇÃO DO CCT

Em caso de negociação sindical entre uma empresa e seus empregados, não resta dúvida de que o CCT, pela sua natureza e titularidade das partes, reúne os pressupostos essenciais a um acordo coletivo de tra-

balho e igualmente será depositado no Ministério do Trabalho, bem como publicado no Diário Oficial da União.

Não pode ser esquecida a existência do Comitê de Coordenação das Empresas Estatais - CCE que, indiretamente, interfere nas negociações trabalhistas ao autorizar ou não as propostas relacionadas a aspectos econômicos.

Por outra parte, além de outras condições a serem preenchidas na forma do Decreto n. 908, de 31.08.93, as negociações deverão ocorrer no mínimo anualmente.

Como conciliar essa situação com um contrato laboral de maior dura

A solução resume-se em inclusão, no CCT, de cláusula com previsibilidade de revisão anual obrigatória do ajuste, podendo ficar assentado que o silêncio das partes (no momento apropriado) equivale à ratificação das cláusulas já existentes.

Firmado o CCT, as cláusulas que em seu curso não forem objeto de modificação consentida por ambas as partes, obviamente, vigerão até o término do prazo de validade deste e se for o caso de contrato por prazo indeterminado poderão eternizar-se.

Para que não se perca a dinâmica do interesse da empresa em estabelecer mutações periódicas em relação a determinadas questões e até mesmo de alteração de sua política administrativa, é de todo conveniente que o respectivo CCT seja firmado por tempo não muito prolongado.

Exemplificando, a cláusula com previsão de licença remunerada concedida a dirigentes sindicais só poderá ser eliminada ou alterada pelo consenso das partes ou então pelo encerramento do contrato.

Assim sendo, com base nos contratos paradigmas estrangeiros, é razoável a determinação do prazo de três anos para validade do CCT, ficando nele expressado, através de cláusula específica, que o seu término implica extinção de todas as cláusulas nele existentes e respectivos efeitos.

Em seu contexto, o CCT deverá contemplar (desde que ainda desejáveis), todas as cláusulas previstas nos competentes contratos individuais de trabalho, que perderão o sentido de existência ante o novo critério de ajuste laboral implantado.

13. CONCLUSÃO

No trem da história do relacionamento trabalhista, a ECT poderá assumir a posição de autêntica locomotiva, em vez de vagão que precisa ser puxado, prosseguindo na atitude de vanguarda que a tem caracterizado em todos os sentidos.

No âmbito das negociações laborais, conta com uma estrutura suficientemente adequada, a cargo do Departamento de Relações Sindicais - DERSIN, para canalização de reivindicações trabalhistas e desenvolvimento de tratativas, estudos e providências pertinentes.

A área de recursos humanos, a que se vincula o DERSIN, face à competitividade exigida pelo mundo econômico atual, tem se esmerado na busca de mudanças profundas, sob forma de gestão, com maior diálogo entre chefes e subordinados no estabelecimento de metas a serem atingidas, ao estimular a aplicação do plano de Gerenciamento de Desempenho adotado pela ECT, para aperfeiçoamento das técnicas determinantes da produtividade, como fonte originária da qualidade total.

Dentro desse mecanismo, é considerado como de muita relevância o preparo dos empregados, a fim de que, em razão de treinamento e obtenção de esclarecimentos avançados, criem nova mentalidade, para melhor qualificação e aproveitamento de sua mão-de-obra.

Trocando em miúdo, a consciência integral das etapas do processo produtivo resume o grande impulso em direção à parceria entre capital e trabalho.

Nessa linha de raciocínio, parece-nos que o CCT, bem aproveitado, seria mais um elo tendente a estreitar os laços de parceria e comprometimento entre empregador e empregado, como veículo de participação nos resultados da Empresa.

Para sua implantação em termos práticos, o período de transição poderá condicionar-se a um protocolo de intenções, firmado pela ECT e pelas respectivas representações sindicais, onde se estabeleçam, entre outras condições:

- a) a prorrogação do Acordo Coletivo/93, por prazo a ser determinado pelas partes;
- b) negociação com vistas à instituição do CCT a partir de 1994, podendo, inclusive, retroagir à data-base.

ACIDENTE DO TRABALHO. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR POR DOLO OU CULPA, PERANTE A SOCIEDADE

Valdir José Silva de Carvalhot (*)
Aluizio Aldo da Silva Júnior(**)

1. INTRODUÇÃO

A responsabilidade por danos constitui o terna mais dinâmico do direito civil. Tanto que se irradiou por outros ramos do direito fazendo parte, atualmente, do capítulo especial do direito previdenciário.

Conhecida a evolução da teoria da responsabilidade civil por culpa (subjetiva) para a teoria da responsabilidade objetiva (risco).

Entretanto, face à teoria do risco inserida na Lei de Acidentes do Trabalho, pensou-se, à primeira vista, estar esgotado todo o ressarcimento, por parte do empregador, ao empregado sinistrado e à Sociedade, tão-somente pelo pagamento da indenização decorrente do seguro obrigatório. Avanço consagrado na jurisprudência restou demonstrado na Súmula 229, do Supremo Tribunal Federal, ao admitir que "A indenização acidentária não exclui a do direito comum em caso de dolo ou culpa grave do empregador".

A Carta Constitucional, promulgada a 5 de outubro de 1988, inseriu o mandamento sumulado, indo mais além, pois suprimiu o adjetivo **grave**, no inciso XXII, do artigo 7º, responsabilizando o empregador a pagar indenização civil mesmo quando o ato decorra de simples culpa (negligência, imperícia, ou imprudência), em favor do empregado.

Digno de registro, a assertiva de basilar importância à defesa da tese agora exposta, é o direcionamento tomado pela ordem jurídica insculpida na Constituição da República vigente. Afirme-se, categoricamente, que a partir dela, o ordenamento jurídico pátrio tem como pano de fundo, realce, proteção e alicerce, ao homem apanágio do direito, seja como cidadão (artigo 5º); trabalhador (artigo 7º); interesse social da propriedade (artigo 5º XXIII); consumidor (artigo 5º, XXXII); família, em sentido amplo (artigo 226); e, em especial, a seguridade social (artigo 194). Em síntese, a interpretação da lei partirá, necessariamente, do homem, buscando o bem comum, levando ao nível de ser social, relegando a segundo plano, todos os demais ele-

(*) Procurador Regional do Trabalho PRT da 6ª Região,

(**) Procurador Regional do Trabalho - PRT da 19ª Região.

mentos de interferência na exegese da lei, notadamente o absolutismo da propriedade privada e do interesse individual, que passaram a ser relativos, cedendo, por conseguinte, ao interesse coletivo.

Dotou a novel Carta Política, hoje em processo revisional, de Mecanismos a fazer valer os direitos fundamentais, aí incluída, logicamente, a segurança ao meio ambiente. Outrossim, fez crescer prerrogativas de órgãos Públicos a defendê-los, por exemplo, o Ministério Público, elevado à condição de segmento do Poder Político soberano, junto aos demais Poderes da República.

A segurança do meio ambiente, em particular do trabalhador na Empresa, é uma preocupação constante e permanente da Sociedade Brasileira, apesar do crescente número de acidentes do trabalho decorrentes da violação dos mais mezinhos princípios de respeito à integridade física do empregado, pelo mau empregador, manifestado, por exemplo, na contratação de trabalhador sem registro profissional, pela prorrogação ilegal da jornada de trabalho, não fornecimento de equipamentos de proteção individual, etc., causando mutilações, incapacidade para o trabalho, até a morte do empregado, gerando um pesado ônus para os empregadores respeitadores da lei e ao Estado. E, nesta ocasião, se busca deixar clarividente que além daquelas duas indenizações, a do risco objetivo e subjetivo, existe uma outra, perante a Sociedade, de responsabilidade do empregador, quando este age com dolo ou culpa concorrente ao sinistro laboral, gerando uma terceira hipótese de ressarcimento com suporte num mesmo fato.

Concluindo o ensaio, defende-se, com fulcro no artigo 127, da Carta Federal, a legitimidade do Ministério Público para propor dita ação, em defesa dos interesses da Sociedade, inibindo a prática reiterada do descumprimento da legislação protetora do labor, sem exclusão, obviamente, da legitimidade do Instituto Nacional de Seguridade Social, face à ambigüidade da nova Constituição manifestada no artigo 7º, inciso XXVIII, seguro de Acidente de Trabalho a cargo do empregador, em confronto com o artigo 201, inciso I, da pré-falada Lei Maior, que consagra a teoria do Risco Social. Idêntica contradição está patente, também, no inciso II, do artigo 22, da Lei 8.212/91, que trata do Plano de Custeio da Seguridade Social.

II. O ATO ILÍCITO

Ato ilícito é aquele que, praticado sem direito, causa dano a outrem. Envolve, pois, tanto a culpa como o dolo. Aliás, tais elementos estão contidos na definição legal explicitada no artigo 159, do Código Civil Brasileiro. Nesse estudo pretende-se discutir a culpa e o dolo por parte do empregador, excluindo, dessa forma, os riscos da atividade já contemplados pela Lei Acidentária. O ato ilícito, em direito civil pode ser delito ou ato culposo. A distinção entre um e outro é a mesma do direito criminal, no primeiro caso tem-se a vontade manifesta, o propósito de ofender, enquanto no segundo caso entra apenas a culpa por ação ou omissão, o dano é consequência do ato. O dano intencional ou culposo, causado pelo empregador, não é objeto da Lei de Acidentes de Trabalho, quanto ao reflexo do ato em relação à Sociedade, mas tão-somente em relação à vítima empregado, porquanto

previsto o seguro de acidentes, afora a possibilidade de ação reparadora do dano. Ocorre, todavia, que o Empregador quando pratica um dano, decorrente de dolo ou culpa contra o Trabalhador, causando mutilações, gerando incapacidade parcial ou permanente, até mesmo com a perda da vida, comete um crime e não pode ser minorada a consequência civil do dano, para lhe conceder o direito de não indenizar a sociedade, ao argumento de que contribuiu para o seguro de acidentes. Sim, porque o seguro de acidentes tem por objetivo reparar os acidentes decorrentes dos riscos da atividade econômica, porém, jamais de reparar ato ilícito do empregador.

Ao demais, o direito tem a função primordial de afastar ou inibir as ocorrências antijurídicas trazendo o equilíbrio das relações sociais. **In casu**, o banimento do ilícito acidental, geralmente acontecido por omissão empresarial no cumprimento das normas de segurança do trabalho, insere-se no "conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da Sociedade, destináveis a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social", na dicção do artigo 194, da Carta Federal de 1988, ao tratar da seguridade social.

III. ACIDENTES DO TRABALHO. SEGURO SOCIAL. RISCO SOCIAL. LIMITE DA RESPONSABILIDADE EMPRESARIAL

A atividade empresarial, por si só, é capaz, em geral, de criar riscos à integridade física do trabalhador. A teoria do risco objetivo procurou minimizar os danos causados por acidentes laborais oriundos dos riscos da produção. Surgiram os seguros sociais, assim entendendo-se os "seguros obrigatórios, de origem legal, geridos por entes públicos e dirigidos, especificamente, para proteger necessidades sociais derivadas de riscos que afetam os indivíduos determinados legalmente", no dizer de **José Manoel Almansa Pastor**.

Clara, mas não se deve olvidar que o direito mandamenta aos agentes produtores das relações jurídicas a atuação de boa-fé, e sempre gerando atos lícitos. O ilícito, este sim, sempre produzirá uma reparação do dano. O direito busca a igualdade de todos; a participação igualitária dos sujeitos em todas as relações jurídicas, cristalizado no ordenamento jurídico nacional na norma contida no artigo 5º, **caput**, da Carta Federal.

Fenômeno importante, no campo da responsabilidade civil, é o da despersonalização da empresa no direito comercial, fazendo o sócio responder com os seus bens quando age além do mandato outorgado pela sociedade ou contra a lei. O limite da lei será, portanto, o referencial de caracterização do ato: se fora, ter-se-á o ilícito; se dentro, ao contrário, surgirá o ato jurídico perfeito e acabado.

Deve o empregador, além de contribuir para a Seguridade Social, cumprir as normas de proteção e segurança do trabalho, estas de caráter público e imperativo, sob pena de, omitindo-se, **ressarcir o dano da forma mais ampla possível**, tanto ao trabalhador (pagamento de pensão acidentária e indenização civil), quanto ao próprio sistema da Previdência Social – contribuição ao seguro social.

Esta terceira indenização far-se-á por ressarcimento do pagamento da pensão acidentária ou benefício equivalente, despesas médicas e hospitalares, por razões óbvias, a seguir elencadas:

1 - contribuição do seguro social não isenta e nem exime outras formas de ressarcimento do dano quando o empregador concorre à prática do ato ilícito;

2 - deixar o negligente ou imprudente em pé de igualdade com os empregadores que cumprem a lei de segurança e medicina do trabalho, apenas porque recolhe o seguro social, é tratar desigualmente os iguais, pois todos devem cumprir norma legal;

3 - o dano acarretará um grave prejuízo aos cofres públicos, eis que será arcado por todos que contribuem para a seguridade social como um dever, MESMO DECORRENTE DE ATO ILÍCITO de quem o praticou, o que é um contra-senso;

4 - a saúde, a defesa do meio ambiente, a proteção ao trabalho são princípios elevados a nível constitucional, devendo ser preservados e defendidos pela sociedade, em detrimento daqueles cujo descaso na atenção do cumprir oneram a Previdência Social, e mutilam cidadãos responsáveis pela força produtiva do País;

5 - a propriedade tem função social (Constituição, artigo 5º, inciso XXIII), e a empresa, hodiernamente, é meio de integração Social voltada ao bem comum;

6 - caso se isente o agente do ilícito do ressarcimento amplo do dano, inclusive à seguridade social, adotar-se-á o retrocesso das relações do trabalho, portanto, no regime escravo o senhor zelava pela saúde e integridade do obreiro, visando obter maior produção; enquanto que, atualmente, pelo simples fato de pagar um seguro, dito social, o empregador assume o direito de mutilar, incapacitar e até matar o empregado, sem responder perante a sociedade, que ficará, no entanto, com o ônus do dano decorrente do ato ilícito. E a socialização do prejuízo, em detrimento dos que cumprem a lei, cristalizada no lucro selvagem e absoluto, sem qualquer respeito ao ser humano.

Enfim, as normas de proteção à segurança e à saúde do trabalhador, na ordem jurídica pátria, está elevada ao mais alto patamar. Cite-se **Rosni Ferreira, in** "Previdência Social - Acidente do Trabalho", LTr 1992, pág. 23, verbis:

"O acidente do trabalho decorrente de não cumprimento de norma de segurança e de saúde do trabalhador, não é singelo acidente do trabalho, mas sim um ato ilícito provocando reparação civil e a tipificação penal, tanto da figura direta do empregador pessoa física/jurídica, como cios prepostos".

E arremata:

"Em nenhum caso o empregador poderá justificar a inobservância dos preceitos de prevenção de acidente e higiene do trabalho com a recusa do empregado. Sempre que o acidente resultar da transgressão, por parte do empregador, ficará sujeito às penalidades".

"A vida humana tem, certamente, um valor econômico; mas, também, possui um imenso valor afetivo e espiritual inestimável, por isso toda a disposição que se adote com o propósito de prevenir ou reparar os efeitos nocivos da saúde do trabalhador, supera, em qualquer hipótese, as medidas que devam aplicar com posteridade ao dano, por mais ampla que pretenda ser a reparação econômica".

IV. CONCLUSÃO

A partir da Carta Constitucional de 1988, o homem é o centro das atenções jurídicas, figura primordial do direito positivo brasileiro.

O Empregador e a seguridade social devem estar voltados à proteção máxima da sociedade. A colibição do ato ilícito é o objetivo primeiro do direito.

A indenização por acidente do trabalho deve ser a mais ampla possível.

Finalmente, o dolo ou a culpa provocador do sinistro acidentário, por parte do empregador, decorrente da violação dos direitos fundamentais do trabalhador, jamais constitui risco de atividade ou risco social de responsabilidade do Estado, valendo a cobertura do acidente, em termos pecuniários, em relação ao empregado, porém, com referência ao empregador, o ato culposo ou doloso, gera a obrigação de ressarcir os cofres públicos em ação de regresso, indo mais além, pois a legitimidade para agir é do Ministério Público como defensor da sociedade (artigo 127 da Magna Carta), sem excluir a legitimidade concorrente do Instituto Nacional de Seguridade Social.

ABORDAGEM DE ALGUNS ASPECTOS DO SISTEMA LEGAL TRABALHISTA DOS ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA DO NORTE NA ÁREA DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

FUNÇÃO DO NATIONAL LABOR RELATIONS BOARD

MARIA APARECIDA GUGEL(*)

Sumário: 1. Introdução. Objetivo do Trabalho. 2. Definição, criação e formação do National Labor Relations Board. 3. Jurisdição. 4. Controle das unidades negociadoras. 5. Representante sindical. 6. Eleição supervisionada. 6.1 A campanha eleitoral - problemas e soluções. 6.2 Quando o sindicato perde as eleições e mantém o direito de negociar. 7. Procedimento para apurar práticas ilegais dos sindicatos. 7.1 Greve -segurança nacional. 8. O sindicato e a negociação coletiva. 8.1 Garantias sindicais. 8.2 **Closed shop**. 8.3 **Union shop e Agency shop**. 8.4 Contribuição sindical. 8.5 Negociar de boa-fé. 8.6 Cumprimento dos acordos coletivos. 9. Arbitragem e decisões das Cortes Federais. 10. Greve, Piquetes e **Lockout**. 11. Conclusão.

1. INTRODUÇÃO. OBJETIVO DO TRABALHO

A formação histórica das relações empregado-empregador no sistema trabalhista americano está embasada na negociação coletiva, visando não só os interesses diretos de patrões e empregados mas, o interesse público. Quanto a este último, fique claro desde o início, trata-se do interesse da sociedade e não do Estado.

A negociação coletiva, dizem os doutrinadores, só terá sucesso se o próprio poder de negociação das partes for eqüitativo e aí reside a principal função da lei: procurar igualar o poder de barganha. Como resultado final, tem-se leis auxiliando as negociações de grupo enquanto outras dirigem-se ao trabalhador ou ao empregador.

(*) Procuradora Regional do Trabalho.

Os estatutos mais importantes e que culminaram na recente legislação do trabalho foram em 1914, a **Clayton Act** que continha duas sessões relativas ao direito do trabalho. Na primeira, a tentativa de que as cortes federais interferissem nas atividades de greves e piquetes como forma de colocar a termo condições de emprego; na segunda, a lei antitruste regulamentando os contratos.

Em 1926, a **Railway Labor Act** encorajava a negociação coletiva na área de transporte em estradas de ferro, posteriormente extensivo às aerolíneas e criava o Conselho Nacional de Mediação (**National Mediation Board**) porém, sem poder de decisão. As violações no processo de eleição ou de negociação eram punidas através de procedimento criminal levado a efeito pelo Departamento de Justiça.

No ano de 1932 o **Norris-LaGuardia Act** proibia as cortes federais de legalizar, através de suas decisões, a greve e os piquetes e, declarava ilegal a proibição de sindicalização.

1934 trouxe o **Wagner Act** criando o Conselho Nacional das Relações do Trabalho, autorizando-o a conduzir eleições sindicais, fornecer certificados a representantes sindicais e decidir após o devido processo legal as práticas ilegais de trabalho.

Em 1947, o **Taft-Hartley Act** qualificava como ilegais determinadas condutas sindicais, propiciando aos Estados a criação de leis sobre trabalho e instaurando o **Federal Mediation and Conciliations Service** para resolver disputas laborais e, finalmente, em 1959, o **Landrum-Griffin Act** estabelecia os direitos dos sindicalizados, acrescentando ao rol do **National Labor Relations Act** outras práticas trabalhistas consideradas ilegais.

O presente trabalho concentra-se na autoridade e jurisdição do **National Labor Relations Board(1)** para a solução de práticas ilegais trabalhistas

(1) National Labor Relations Board, pode ser traduzido como sendo Conselho Nacional das Relações do Trabalho. Tal como no **Wagner Act** ou **National Labor Relations Act** de 1947, que definiu suas diretrizes de ação, qualquer referência ao mesmo neste trabalho dir-se-á Board, NLRB, ou simplesmente Conselho.

É um dos maiores órgãos administrativos dos Estados Unidos. Estes órgãos (regulatory agencies, boards ou commissions) nasceram da necessidade de resolver os problemas sociais e econômicos de uma sociedade em crescente desenvolvimento industrial e tecnológico. É, na prática, um quarto poder que regulamenta e aplica as leis.

Justifica-se a criação das regulatory agencies porque o legislativo aparentemente não pode formular leis com suficientes detalhes de forma a abranger todos os aspectos do problema e o judiciário não pode cuidar de todas as disputas e controvérsias que surgem sobre uma mesma questão porque as Cones não dispõem de tempo e pessoal para resolver a multiplicidade de casos. Cada área ou problema requer soluções formuladas por pessoal especializado mas, a principal justificativa é de que os órgãos do governo existem para proteger os direitos do cidadão ou simplesmente o interesse público, que não deve ser confundido com o interesse do Estado.

Todos têm a mesma estrutura organizacional, com cinco até sete membros sendo: o presidente a quem cabe a representação da agência; o secretário geral; conselheiros consultivos que não são empregados do órgão mas especialistas no ramo; conselheiro geral que é o chefe e representante legal da agência nas Cortes de Apelação e a quem cabe receber as acusações e solucionar-las;

e no processo de eleição do sindicato representativo de uma categoria profissional para negociar coletivamente seus direitos.

2. DEFINIÇÃO, CRIAÇÃO E FORMAÇÃO DO NATIONAL LABOR RELATIONS BOARD

É um órgão do governo dos Estados Unidos, composto de cinco membros nomeados pelo Presidente e aprovados pelo Senado, com mandato de cinco anos, destituíveis por negligência e obstrução dos serviços que lhe são afetos. O quadro organizacional do **Board** é encabeçado pelo presidente (**chairperson**) que tem o poder de escolha de todo **staff**, sendo auxiliado pelo secretário-geral.

O **General Counsel of the Board** ou Conselheiro-Geral exerce a supervisão geral do Conselho nas investigações de acusações e reclamações servindo como promotor nestas mesmas ações. É também responsável pela condução da eleição sindical. Tem autoridade sobre todos os procuradores(2) examinadores(3) e demais funcionários do **NLRB** e dos escritórios regionais de investigação (**bureaux investigations advisory opinions litigation**).

Cabe-lhe a decisão final sobre as investigações procedidas a partir das acusações e questões trazidas para a apuração (Sec. 3.d **National Labor Relations Act**).

Também compõem o **Board** os juizes administrativos (**administrative law judges**) que decidem as alegações de violação legal e aplicam a lei sobre cada caso baseados em precedentes judiciais. Suas decisões são recorríveis ao Conselheiro-Geral. Têm organização administrativa separada do restante do **Board** de forma a preservar a imparcialidade das sentenças.

diretor de operações é o chefe administrativo, financeiro e de pessoal supervisionado pelo diretor executivo de operações; juizes administrativos a quem cabem formalizar as audiências e aplicar a lei aos fatos, baseados em decisões precedentes; escritórios regionais espalhados em seis diferentes áreas dos LIS que investigam as alegações de violações, com juizes administrativos e conselheiro geral próprios.

Dependendo da atividade exercida estes órgãos detém os seguintes poderes ministerial, de cobrança de taxas impostas por lei; discretionary, de julgar e decidir a cobrança de taxas legais; **investigative**, proceder audiências, ouvir testemunhas e consultar documentos; rule-making, criar regulamentos, delinir, particularizar e adotar condutas quanto aos fatos sob sua jurisdição; **adjudicatory**, processar pessoas e empresas que violam referidos regulamentos. Suas decisões são recorríveis às Cortes de Apelação de âmbito federal.

O status e poder das agências são criticados pois é um alongamento do poder governamental, sobretudo porque seus membros são da confiança e indicados pelo Presidente e, no dia-a-dia fazem valer sua política. Também no desenvolvimento de suas funções detém dois poderes, o legislativo e o judiciário. O primeiro, e maior na visão dos doutrinadores porque se constitui em uma delegação inconstitucional da autoridade legislativa, quando cria normas e regulamentos e o segundo quando interpreta e obriga o cumprimento dos mesmos.

(2) **Attorney** (procurador) é nomeado pela direção geral e representa o Board em qualquer ação levada à Corte Regional ou à Suprema Corte.

(3) **Field examiner** que, por tradução literal significa examinador de campo, não é necessariamente um procurador, mas graduado em direito e interessado em matéria trabalhista.

O Conselho foi originalmente estabelecido para administrar a **National Labor Relations Act** de 1934 e proteger o direito de trabalhadores na formação de sindicatos e na negociação coletiva de forma a evitar interferências e coerções dos empregadores. A Emenda de 1947⁴⁾ definiu que o **Board** ou suas agências regionais estão autorizados a determinar qual o sindicato próprio para a celebração de negociação coletiva, investigar, promover audiências públicas e decidir as questões de representação sindical, bem como dirigir as eleições secretas do sindicato representativo de uma categoria (sec. 3.b e 9). Tem ainda autoridade para prevenir ou corrigir práticas contrárias à lei nacional do trabalho (sec. 10 e 8).

3. JURISDIÇÃO

Pelo **Wagner Act** o **NLRB** assumia autoridade para decidir sobre práticas e questões laborais ilegais que afetassem diretamente o comércio. Em 1939 a Suprema Corte decidiu que a jurisdição seria extensiva de forma a regularizar o comércio, invalidando várias leis estaduais que continham restrições à liberdade de filiação dos trabalhadores ao sindicato. O **Board** concentrou-se então nas causas de grande impacto.

O pós-guerra, com as modificações no mercado de produção e comercialização, refletiu no âmbito trabalhista e impôs discussões no Congresso. Então uma nova legislação, a **Taft-Hartley**, estreitou a jurisdição do Conselho permitindo que os Estados federados formulassem suas leis de trabalho, prevendo expressamente em quais áreas poderiam fazê-lo. Hoje, no entanto, somente sete Estados dispõem de regramento para o trabalho.

O melhor exemplo desta garantia reservada e prevista na lei nacional é a forma de organização sindical e a possibilidade de o **Board** declinar sua jurisdição para as agências federais dos Estados. Para tal, estabelece-se um acordo (**by agreement**) se, e somente se (**Section 10 a**), a lei estadual a ser aplicada contiver idêntica previsão, e interpretação, da lei federal.

Várias foram as decisões da Suprema Corte dando supremacia à lei federal sobre as leis estaduais e, finalmente, em 1957 excluiu-as confirmando o controle do **NLRB** sobre os casos. Se este recusar o exercício de sua autoridade jurisdicional aí então leis estaduais poderão ser aplicadas se, obviamente, compatíveis com a **National Labor Relations Act**.

Este episódio deu origem ao no man's land (terra sem lei, Estados sem regramento legal) com sérias implicações. Por exemplo, se o **Board**, pelo seu diretório regional, declina a jurisdição significa que a eleição do

(4) Emenda de 1947, Labor Management Relations Act ou Taft-Hartley (nome dos Senadores que a propuseram) é dividida em sessões, e emendou em vários pontos a National Relations Act sobretudo no que diz respeito à atuação do National Labor Relations Board, direitos individuais dos empregados, definição e prevenção de práticas ilegais trabalhistas, representante e eleição sindical, poder de investigação e limites do Board, conciliação das disputas laborais, organização sindical, contribuição sindical, greve no serviço público etc.

sindicato para as negociações coletivas não pode ocorrer e o fracasso para acertar o controle pode resultar em greve, decorrendo daí o ferimento de um princípio básico da lei nacional que é de eliminá-la. Ou ainda, a falta de intervenção do Conselho resulta em práticas ilegais pelos empregadores com a despedida de empregados, recusa de negociação e acordos.

A ação do Congresso para minimizar o problema foi aumentar o orçamento do **Board** de forma que pudesse reorganizar seu **staff** e revisar sua ação jurisdicional. Em 1959, a emenda **Landrum-Griffin** dizia que o Conselho poderia declinar de sua jurisdição em qualquer caso, se no seu julgamento o efeito da disputa laboral mantivesse a ordem judicial e o comércio não fosse afetado. As cortes estaduais e as agências deteriam a jurisdição. O problema, no entanto, persiste para os Estados que não têm leis próprias.

Dos casos levados à Suprema Corte e por revisão política do **Board** têm demonstrado que o exercício da jurisdição circunscreve-se a áreas em que as empresas envolvidas detêm receitas anuais acima de U\$ 500,00 (v.g. indústria hoteleira - 1958, construção de condomínios e cooperativa de apartamentos - 1979).

Após significativas contendas judiciais a Agência decidiu pelo exercício da jurisdição sobre as escolas privadas de ensino elementar e secundário, cuja receita anual ultrapasse a um milhão de dólares. O mesmo não ocorre com as universidades e **private colleges**. As escolas e universidades públicas dispõem de tratamento especial.

A partir de 1976 o **Board** assumiu autoridade sobre as instituições de caridade sem fins comerciais e lucrativos por respeito à dignidade do serviço social prestado.

Em 1973 declinou-a quanto aos grandes escritórios de advocacia porque no seu entendimento os mesmos não interferiam no comércio e, aparentemente a sindicalização de seus empregados poderia comprometer os assuntos confidenciais dos clientes. Após decisão da Suprema Corte de que tais firmas estão ao abrigo da lei antitruste, o Conselho alterou sua política e em 1977 tomou-as sob sua jurisdição. O mesmo ocorreu com os bancos e empresas comerciais estrangeiras operando nos Estados Unidos.

Também exerce jurisdição, por envolver interesse geral de toda a comunidade, sobre os profissionais do **baseball** e outros esportes, orquestras sinfônicas cuja receita anual ultrapasse U\$ 1 milhão de dólares e a indústria do jogo de azar.

Na área da saúde abarca os hospitais, agrupando os profissionais em oito categorias: enfermeiros, médicos, outros profissionais tais como psicólogos e terapeutas, pessoal técnico, peritos, clérigos, vigias e outros empregados não profissionalizados. Exclui, no entanto, os médicos residentes porque, segundo a definição da lei, não são empregados mas estudantes que buscam a educação profissional. Este entendimento, com o qual a indústria hospitalar não concorda por envolver dificuldades na negociação e no cum-

primimento de diferentes contratos coletivos, está pendente de decisão na Corte Regional.

Mantêm a jurisdição sobre os jornais, empresas de comunicação que operam rádio, televisão, serviços telegráficos e telefônicos com receita superior a 250 milhões de dólares. O mesmo ocorre com as empresas de transporte interestadual e local.

A tendência da política do **NLRB** é estender sua jurisdição aplicando a lei de forma a proteger os direitos dos empregados evitando a procrastinação já que recursos levados à Suprema Corte ou mediações do Congresso demandam tempo.

A lei claramente excepciona o controle jurisdicional do Conselho sobre os empregados federais e do Estado, representantes comerciais, trabalhadores na agricultura e empregados domésticos, supervisores ou gerentes em geral.

4. CONTROLE DAS UNIDADES NEGOCIADORAS

O problema central do sistema coletivo das relações do trabalho reside na determinação da unidade negociadora (**bargaining unit**). Dependendo desta decisão estarão nela incluídos trabalhadores de uma única fábrica ou uma corporação de múltiplas fábricas ou ainda trabalhadores especializados representados por diferentes sindicatos. Isto significa que o sindicato os representará em todas as situações que envolvam discussão das condições de emprego, desde o salário até pensão e seguro-saúde e, ainda, no arbitramento ou nas reclamações propostas.

A lei **Taft-Hartley** impôs severas restrições no estabelecimento das unidades negociadoras quando envolvidos trabalhadores qualificados ou especializados, supervisores ou gerentes, vigias de fábricas e empregados profissionais, senão vejamos.

Os trabalhadores especializados (**craft workers** - eletricitas, bombeiros, carpinteiros, pedreiros e outros) quando empregados no setor da indústria de produção preferem ser representados pelos próprios sindicatos e não integrados ao sindicato industrial. Ao decidir a questão levantada pela **General Electric** (1944) o **Board** determinou que empregados qualificados, a princípio incluídos no sindicato industrial, deveriam demonstrar que eram realmente qualificados e que mantinham sua identidade no corpo empresarial e também durante a negociação. Preenchendo tais requisitos, separava-os e os considerava uma unidade. Esta política foi adotada pela lei e o **Board** passou a recusar a separação de qualquer grupo de empregados da unidade industrial pois, entendia que todos estavam integrados no sistema de produção - caso da indústria do alumínio, da madeira e moageira.

Esta rotina, no entanto, foi alterada a partir de 1966 com a decisão proferida no processo da **Mallinckrodt (Mallinckrodt doctrine)**, quando se estabeleceu padrões básicos para todo o setor industrial, aplicáveis caso a

caso. Concluiu fosse considerado o **status** dos empregados qualificados comparado com os empregados comuns; a já existência de negociação padrão e os possíveis efeitos se alterados; a identidade dos empregados dentro de uma unidade mais ampla; a história e o padrão de negociação na indústria; o grau de integração e interdependência do sistema de produção e as qualificações e experiências do sindicato que busca a representação.

Afastando por completo a idéia de que empregados qualificados não podem ser separados da unidade industrial, o Conselho passou a entender da importância de se considerar cada caso, não somente no interesse dos empregados mas no efeito que o rompimento com a unidade industrial poderia operar na fábrica e na produção.

Com relação aos supervisores, pessoas que têm autoridade de fazer cumprir o programa de trabalho da companhia podendo admitir, transferir, suspender, promover, despedir ou aplicar sanções disciplinares a outros empregados, a **Taft-Hartley** extinguiu a jurisdição do **NLRB**, embora não tenha considerado ilegal a formação de sindicatos. Assim procedendo, deixou-os sem proteção e sem poder para forçar o reconhecimento de suas organizações.

O que ocorreu nos anos subseqüentes é que as grandes empresas deixaram de renovar os contratos estabelecidos, resultando no desaparecimento dos sindicatos de supervisores.

Além disso, a lei discrimina tais trabalhadores quando engajados em atividades sindicais, permitindo a despedida ou qualquer outra sanção disciplinar.

Numa única circunstância, o **Board** determina a reintegração do supervisor: quando sua despedida interferir diretamente nos direitos dos demais empregados. Por exemplo, quando o supervisor se nega a violar os direitos estabelecidos em contrato coletivo.

A mesma discriminação ocorre com os **plant guards**, ou responsáveis pelas fábricas, e a quem cabe fazer cumprir as normas da empresa com o fim de protegê-la contra roubo e sabotagem. Salvo, se estiverem filiados ao sindicato dos demais trabalhadores da área produtora, porque aí então estarão sob a jurisdição do Conselho.

Ao contrário dos supervisores e 'vigias', os empregados profissionais podem escolher não ser representados por sindicatos ou ser representados por sindicato composto somente de profissionais ou, ainda, pelo sindicato dos demais empregados da produção. O tema é complexo porque há dificuldade em definir o que é empregado profissional. Assim, o **Board** incluiu em seus regulamentos que empregados profissionais não são aqueles que detêm conhecimento intelectual, habilidade, treinamento e experiência no campo em que atua, a exemplo dos advogados empregados em companhias de seguro, estatísticos, etc.

Por fim, nos termos do **Taft-Hartley Act o NLRB**, não pode estender as negociações, ou seja, um sindicato não será autorizado a representar um pequeno grupo de trabalhadores numa grande unidade negociadora.

No entanto, permite a coordenação de negociações quando verificada a existência de corporações operando em diferentes bases territoriais com diferentes sindicatos representativos em várias das empresas. É o caso da **General Eletric** que detém mais de cem fábricas e negocia com diferentes sindicatos. Estes apreenderam que é desvantajosa a negociação efetivada por contratos separados pois, em caso de greve em uma das fábricas, a direção geral da empresa transfere suas operações para outra que não esteja em greve.

Para prevenir tais situações os sindicatos negociam através de coordenação ou coalizão. Forma-se então um comitê com os sindicatos mais representativos e este negocia primeiro com as fábricas cujos contratos estejam com o prazo expirando e depois negocia-os com as demais. O objetivo é ter contratos coletivos em toda a corporação empresarial com a mesma data para o termo.

S. REPRESENTANTE SINDICAL

O representante sindical⁽⁵⁾ é designado ou escolhido pela maioria dos empregados com o propósito de negociar coletivamente o valor do salário, horas de trabalho e outras condições, resguardado o direito individual do empregado ou de um grupo de empregados de a qualquer tempo apresentar queixa ao empregador sobre qualquer termo do contrato coletivo, sem a intervenção da unidade representativa (Sec. 9.(a)).

O **Board** intervém e conduz a eleição para a escolha do representante sindical quando investido deste poder pela lei. O procedimento tem início com a apresentação do pedido que pode conter a proposta de reconhecimento inicial de um sindicato ou o certificado da existência de uma unidade negociadora.

A investigação cabe ao escritório regional e é conduzida de forma a obter as seguintes informações: a) se o empregador, segundo sua receita anual, pertence à área de jurisdição do Conselho; b) se as unidades sindicais estão agrupadas corretamente de forma a autorizar o sindicato a propor negociação coletiva; c) se há número suficiente de empregados a favor da representação sindical e d) se o pedido foi apresentado em tempo oportuno (doze meses após a última eleição válida).

Recebido o pedido e não tendo havido acordo quanto à eleição do representante, as partes são chamadas para audiência, conduzida pelo **field**

(5) Unit: as unidades sindicais que propõem as negociações coletivas podem ser aquelas que identificam o empregador, o ofício, a fábrica ou ainda por subdivisões sindicais (Sec.9 (b)).

examiner, de forma a obter informações que auxiliem na decisão do **regional director**. A lei dá direito às partes de constituírem advogado já que se trata de procedimento formal.

Esta decisão é recorrível ao **Board**, hierarquicamente superior, com sede em Washington.

Na prática, a grande maioria dos recursos não são revistos em vista da autorização dada ao Conselho pelo Congresso de recusar a revisão das decisões de seus órgãos regionais. A finalização do processo em casos como este pode ocorrer em aproximadamente um ano.

A audiência, no entanto, é dispensável se as partes acordam em proceder as eleições (**consent selection**). Neste caso, após o despacho do pedido, é marcada a data da eleição e a finalização da contenda pode ser obtida em 30 dias.

Outra hipótese é aquela em que as partes consentem na eleição, porém, reservam-se o direito de questionar o resultado (**consent stipulated election**) se, por exemplo, a margem de vitória do sindicato ou do empregador é de alguns votos.

As partes podem desistir do pedido de representação até depois de o Diretor Regional ordenar a eleição. No entanto, uma vez concluída e havendo um resultado com a vitória de um sindicato o certificado de representação é entregue.

Inexistindo recurso o empregador é obrigado a participar das negociações coletivas. Caso contrário, está liberado e outra eleição só será possível transcorrido um ano.

Após este período os empregados que compõem a unidade negociadora podem requerer ao **Board** que cancele a autorização dada, o que indica insatisfação com o sindicato - isto ocorre em 75% dos casos.

6. ELEIÇÃO SUPERVISIONADA

Depois de ordenada pelo Diretor Regional ou consentida pelas partes, tendo sido identificadas as unidades sindicais negociadoras elegíveis e os empregados votantes que desejam ser representados, é marcada a data da eleição. Representantes do sindicato e do empregador têm o direito de fiscalização e disputar cada voto do empregado. Os **field examiners** supervisionam a votação secreta e ao final contam os votos.

Um aspecto interessante durante a campanha eleitoral, que enaltece a garantia constitucional de liberdade de expressão - **free speech** - neste País, é que empregador e sindicato podem lançar mão de diferentes formas de convencimento para obter a simpatia do eleitorado, o que não evidencia

prática ilegal, salvo se contiver ameaça, repressão ou promessa de benefícios(6).

Diante desta falta de casuísmo da lei o **Board** viu-se ao longo dos anos na necessidade de adotar critérios para estabelecer que práticas poderiam interferir no processo eleitoral de forma a constituir prática ilegal, tornando-o conseqüentemente inválido. Isto ocorreu a partir de casos particulares trazido a seu julgamento.

Assim, uma eleição pode ser invalidada se após a investigação ficar comprovado que houve ameaça ou repressão. Estas se tipificam quando: a) o empregador reúne os empregados no escritório de seu supervisor direto e determina que votem contra o sindicato. Esta evidência depende, porém, do número de empregados chamados, a forma como a reunião é conduzida e o impacto causado sobre os mesmos; b) o empregador visita empregados em suas casas incitando-os a rejeitar o sindicato; c) terceiros (bancos, jornais locais etc.) manifestam-se contrários ao sindicato; d) sindicatos promovem eventos que criam medo e confusão como, por exemplo, danos à propriedade, telefonemas anônimos ameaçadores, ameaça de bomba e atitudes indisciplinadas em piquetes e e) empregador ou sindicato lança mão de propaganda racial deliberadamente dirigida para enfatizar preconceitos raciais.

No entanto, a Suprema Corte já decidiu que não constitui ameaça à liberdade de escolha dos empregados sobre determinado sindicato quando o empregador faz previsões econômicas demonstrando as conseqüências que a negociação coletiva pode trazer à companhia prejudicando sua posição competitiva no mercado.

Outra prática considerada ilegal, e levada a efeito pelos empregadores, é a promessa de implantação de benefícios, ou a própria implantação, durante a campanha eleitoral de forma a persuadir os empregados a rejeitar o sindicato.

Também os sindicatos podem dar motivo para a invalidação de eleições se prometerem benefícios aos sindicalizados e ficar comprovado que tinham condições de levá-los a efeito. Tais benefícios podem ser planos de pensão e tratamento dentário, créditos a qualquer título, convênio para descontos em compras e dispensa do pagamento da contribuição inicial. No entanto, se comprovado que somente através de contrato coletivo tais benefícios poderiam ser efetivados, o sindicato estará livre da acusação.

(6) A primeira Emenda à Constituição dos Estados Unidos, em 1791, estabeleceu a liberdade de expressão - free speech: Congress shall make no law ... abridging the freedom of speech, or the press ... O **Taft-Hartley Act**, Seção 8.7.c, contém a seguinte redação: The expressing of any views, argument, or opinion, or the dissemination thereof, whether in written, printed, graphic, or visual form, shall not constitute or be evidence of an unfair labor practice under any of the provisions of this Act, if such expression contains no threat or reprisal or force or promise of benefit.

6.1. A CAMPANHA ELEITORAL - PROBLEMAS E SOLUÇÕES

Na tentativa de equilibrar as oportunidades de empregador e sindicato conduzirem suas campanhas eleitorais, o **Board** viu-se na necessidade de regulamentar a forma, o local e o período para os comícios - **captive-audience**.

O processo iniciou-se em 1946 com as empresas reunindo seus empregados durante o trabalho para produzir sua propaganda, obviamente contra o sindicato. A reação do Conselho foi de que tal procedimento constituía prática ilegal. Levado à Corte de Apelação a decisão foi de que não se poderia negar tal oportunidade às empresas, mesmo porque pagavam pelo próprio tempo usufruído já que a propaganda era feita em horário de trabalho porém, determinava que igual oportunidade deveria ser dada aos sindicatos.

Com o processo levado à Suprema Corte esta decidiu que os sindicatos poderiam reunir os empregados em empresas sem o acesso ao público, como as fábricas (excluindo explicitamente os departamentos de vendas por evidente prejuízo econômico), em horário de folga.

O direito, frise-se, é do empregador. Uma vez usado dá direito também de o sindicato adotar a captive-audience. Isto porque, entende-se que o sindicato dispõe de outras formas de comunicação com os empregados (membros do sindicato), ou seja, através de visitas, cartas, assembléias, jornais de classe e distribuição de propaganda nos portões das fábricas. Nas 24 horas que antecedem uma eleição não mais é permitido o uso destes recursos.

Há casos em que o Conselho decidiu contrário ao próprio regulamento em vista das circunstâncias: o empregador no momento do comício solicitou que os empregados não votassem no sindicato, ameaçando-os. Como tal prática é ilegal a sanção aplicada foi de que a empresa deveria dar igual oportunidade ao sindicato, em horário de trabalho e nas 24 horas que antecediam a eleição (caso **Elson Bottling**).

Quanto aos empregados não sindicalizados o Board normatizou, a partir do caso Excelsior, que o empregador sete dias antes da eleição deve fornecer a lista de nomes e endereços dos empregados com direito a voto para depois passá-la ao sindicato. Decidindo a questão em 1969 a Suprema Corte confirmou tal procedimento.

6.2. QUANDO O SINDICATO PERDE AS ELEIÇÕES E MANTÉM O DIREITO DE NEGOCIAR

Verificada a prática pelo empregador durante a campanha eleitoral de atitudes consideradas ilegais e tendo o sindicato, por estas circunstâncias, sido vencido nas eleições o **NLRB** ordena que a negociação se processe com a mesma organização.

Isto pode ocorrer de duas formas: a) quando o impacto das ameaças levadas a cabo pelo empregador (ex.: fechamento da fábrica) fizer com que as unidades negociadoras assinem autorização para o sindicato ou b) a má conduta do empregador for suficiente para que o **Board** determine a negociação, **bargaining order**.

A Suprema Corte, por sua vez, estabeleceu três categorias de práticas ilegais que não podem ser cometidas durante a campanha eleitoral: atrocidades de forma que os empregados sintam medo (ex.: ameaça de fechamento da fábrica, dispensa de empregado sindicalizado e promessa de benefícios adicionais caso o sindicato perca a eleição); má conduta (ex.: introduzir uma pessoa entre os empregados de forma a apurar seus anseios e sugerir que se o sindicato não vencer a eleição poderá implantá-los); violações menores e que não têm o menor impacto sobre as eleições (nestes casos não haverá a ordem de negociar com o sindicato perdedor).

Outro dado importante a ser relatado é que o processo de invalidar uma eleição é longo desde a apresentação de acusação de prática ilegal até a decisão pelo Board e instâncias federal e superior. Por isso, em 1975 no caso da Trading Port o Conselho determinou que as obrigações legais do empregador de negociar com o sindicato retroage até o momento do início da prática do ato tido como ilegal.

7. PROCEDIMENTO PARA APURAR PRATICAS ILEGAIS DOS SINDICATOS

A lei resguarda a atividade sindical, o direito dos empregados, dos empregadores e o direito à greve. Se porém, o sindicato afronta-os a lei prevê tais circunstâncias e aponta o remédio para recuperá-los.

O Taft-Hartley Act descreve seis hipóteses em que considera ilegal a atitude do sindicato: a) restringir ou coagir os empregados no exercício de seu direito de negociação coletiva; b) incitar o empregador a discriminar o empregado, encorajando-o, ou não, à sindicalização; c) recusar a negociação com o empregador a respeito de salário, horas de trabalho e outras condições de emprego; d) certas formas de greve e boicotes; e) exigir de empregados o pagamento da contribuição quando o Board já decidiu ser a mesma excessiva ou discriminatória e requerer do empregador pagamento por trabalho não realizado.

Contrariamente à lei anterior a atual protege o direito individual do empregado contra organizações laborais, permitindo-lhe não participar de negociação coletiva ou qualquer outra atividade sindical.

No que se refere à contribuição sindical, o empregador somente poderá descontá-la e remetê-la ao sindicato se o empregado der a autorização por escrito.

Ao legislar, qualquer Estado está autorizado a dar preferência aos aços entre empregado e patrão, embora com condições mais reduzidas (**lês-**

ser arrangement) mas, que garanta o emprego do trabalhador. O empregado tem também o direito de apresentar reclamação diretamente ao patrão sem a representação do sindicato.

O título terceiro da norma descreve os direitos do empregador de requerer eleição para definir questões de representação, recusar negociar com sindicatos de supervisores e registrar práticas ilegais contra sindicatos.

O procedimento tem início quando empregado, sindicato ou empregador entender que há violação da lei e apresentar a acusação junto ao **Board**.

Recebida a acusação é designado um examinador (**field examiner**) para investigar o caso. Testemunhas são ouvidas pessoalmente ou por telefone e documentos examinados.

Terminada a investigação o Diretor Regional pode liminarmente rejeitar a acusação por falta de previsão legal ou impulsionar a queixa a fim de solucioná-la. Para tanto, formaliza um acordo, o que normalmente é aceito pelas partes.

Se, no entanto, as partes recusarem conciliar ou o Diretor Regional entender que o acordo pretendido não é próprio, a queixa é recebida, em nome do Conselheiro Geral, com especificações da alegada violação, sua previsão legal e notificação das partes envolvidas para futura audiência.

A audiência é um procedimento formal, presidida por um juiz administrativo e um representante dos cinco membros do **Board** de Washington (que não é o General Counsel). É conduzida de acordo com as normas e procedimentos aplicáveis nas cortes distritais.

Depois da audiência o juiz proclama a decisão e se a violação for procedente aquela deverá conter a solução apropriada.

Qualquer das partes insatisfeita com a decisão pode recorrer ao Conselho em Washington no prazo de vinte dias. O **NLRB** tem total autoridade sobre a decisão e pode adotá-la por inteiro ou em parte. Raros são os casos em que o Board determina nova audiência.

Havendo recurso o Conselho tem obrigação legal de revê-la e sendo a nova decisão diversa daquela proferida pelo juiz administrativo a parte tem o direito de recorrer para a US Corte de Apelação.

Se a decisão da Corte de Apelação for contrária àquela do **Board**, este, pelo **General Counsel**, pode apelar para o US Suprema Corte que proferirá a sentença final, à qual as partes estão obrigadas a cumprir.

7.1. GREVE - SEGURANÇA NACIONAL

As sessões 206 a 210 do Act prevêem a intervenção do Governo em casos de ameaça ou de greve em andamento. Se o Presidente dos Estados Unidos acreditar que seus efeitos podem atingir a indústria e o comércio ou parte substancial dos mesmos comprometendo a segurança nacional, pode,

a qualquer tempo, convocar um conselho de investigação para definir e relatar os fatos concernentes à disputa.

O **Board** então estará investido na autoridade de compelir o comparecimento de testemunhas e formalizar o relatório preliminar sem qualquer recomendação de solução e, encaminhá-lo ao Presidente. De posse destas Informações o Presidente pode, através do Secretário-Geral da Justiça (**Attorney General**, que detém o status do nosso Ministro da Justiça), solicitar uma corte de injunção(7) determinando a suspensão da greve por sessenta dias. Neste período tentar-se-á uma resolução e, caso não seja possível os trabalhos da corte seguem por mais vinte dias, quando se procederá eleição secreta junto aos empregados para que se manifestem sobre a última oferta do empregador. O resultado é submetido ao Presidente. É comum que neste interlúdio a greve já tenha se extinguido.

Se, no entanto, persistir após todo este procedimento o Presidente estará autorizado a submeter o relatório ao Congresso com recomendações e considerações que na sua visão seja melhor para o caso.

8. O SINDICATO E A NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A característica fundamental do sistema americano de relações do trabalho constitui-se no direito de empregadores e sindicatos negociar livremente os termos e condições de emprego, longe de qualquer imposição governamental.

Foram impostas condições para a formação do sindicato e os métodos de recolhimento da contribuição sindical. O **NLRB** e as cortes judiciais edificaram através dos anos os limites para as partes negociarem. Os direitos de greve e lockout são obrigatoriamente inseridos nas negociações, observados certos limites. Às vezes a negociação é submetida à arbitragem para preservar tais direitos e limites.

8.1. GARANTIAS SINDICAIS, UNION-SECURITY

Garantir a existência de um sindicato(8), através de contratos coletivos que contenham as cláusulas de **closed shop, union hiring hall, union shop**

(*) As cortes de injunção podem ser instaladas também na área das relações do trabalho. São formadas por juizes (sem a presença de júri) que em sessão plenária analisam a conduta de um individuo ou grupo de forma a proteger a propriedade de dano irreparável. Suas decisões devem ser cumpridas imediatamente, sob pena de prisão.

(8) Há três níveis básicos na organização sindical norte-americana. a federação dos sindicatos labor federation), o sindicato nacional (national union) e o sindicato local (local **union**).

No topo, mas sem muito poder, está uma única federação (American **Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations - AFL-CIO**, representando os trabalhadores e a **National Association of Manufacturers** os empregadores). Sua função é responder pela organização laboral em geral, coordenar atividades e arbitrar as disputas entre os sindicatos nacionais. Suas principais atividades são exercer o papel de relações públicas, desenvolver ação política, de pesquisa e de educação. Talvez a atividade mais importante seja a prática de lobbie junto ao Congresso sobre

e **agency shop**, e a meta das organizações laborais, pois envolve, principalmente, a necessidade de formar um quadro de membros compulsórios. E é aqui que reside uma das questões mais controversas desta área.

Os principais objetivos de um sindicato são proteger o empregado contra discriminação do empregador, o abandono de emprego e, prevenir-se de interferências de um sindicato rival.

Para tanto, sustentam que o membro compulsório, como condição de emprego, torna possível o recebimento dos benefícios alcançados. Mas, conforme já ficou delineado, sabe-se que se determinado sindicato é autorizado a negociar, todos os direitos inseridos no contrato coletivo se estendem à categoria negociadora, ou seja, aos não membros do sindicato.

Arguem ainda que a compulsoriedade traz segurança ao trabalhador pois este sabe que os líderes sindicais dedicarão todo seu tempo para buscar melhores condições de negociação. Some-se a isto o fato de que o sindicato tem o poder de aplicar sanções ao trabalhador que viola os termos do acordo coletivo, tal como a expulsão do quadro sindical com a conseqüente perda do emprego.

Argumentos contra a compulsoriedade de sindicalização são muitos que vão desde a violação do direito constitucional da liberdade de expressão

uma variedade de questões como política trabalhista estrangeira (hoje o grande assunto do momento é a aprovação do NAFTA, o livre comércio entre Canadá, USA e México), proteção do trabalho e direitos civis. Também apoiam e financiam candidatos a cargos políticos, através de comités.

É importante ressaltar que a AFL-CIO não negocia com empregadores, não assina contratos coletivos ou autoriza greves. Enfim, não supervisiona ou participa da administração dos acordos trabalhistas, funções típicas dos sindicatos nacional e local.

Dentro do movimento sindical a organização que concentra maior poder é o sindicato nacional (**national union**). O maior no momento é o **Teamsters union**. É um corpo soberano composto de sindicatos locais. O Presidente e seu **staff administrativo são eleitos** em assembleia. Sua receita principal é formada das contribuições pagas a cada membro. Participa, como atividade principal, na organização e na negociação de acordos coletivos e na supervisão dos sindicatos locais. Seu envolvimento nas negociações depende da natureza do mercado. Por exemplo, se os empregadores detêm empresas relativamente pequenas, cujos produtos são na grande maioria prestação de serviços ao público que atingem pequenas áreas geográficas, o **national union permite** que os **local union** negociem com independência - é o caso dos hotéis e restaurantes. No entanto, no caso de empregadores da indústria automobilística, siderúrgica ou de refinamento de petróleo que são as grandes corporações e aonde os sindicatos ficam relativamente menores, a competência para negociar é do sindicato nacional. Para tal há dois sistemas de negociação (o exemplo é o da indústria automobilística): a) aquela que envolve salários, vantagens trabalhistas suplementares e outras questões o UAW negocia um contrato geral com a General Motors que cobrirá toda uma região; b) uma segunda negociação tem lugar entre cada local union e a fábrica da GM envolvendo questões locais como as normas de trabalho.

Outro aspecto da negociação coletiva pelo sindicato nacional é a possibilidade de deflagração de greve. Os estatutos da maioria dos national union prevêm a necessidade de o sindicato local obter sua aprovação antes de declarar greve. Isto porque, é da responsabilidade do sindicato nacional o desembolso de benefícios durante o período de greve.

A primeira unidade básica sindical é o **local union** ou sindicato local, que primeiro toma contato com o membro em casos de assistência sindical ou durante a greve nas linhas de piquete.

até a quebra do direito que todo cidadão tem ao trabalho. Porém, o mais concreto, e no qual se faz necessária a intervenção do **Board**, é o chamado **closed shop**, ou seja, quando é exigido do empregado que se torne membro do sindicato como única condição de ser admitido pelo empregador.

Contrastando com esta prática, tem-se o **union shop** ou quando o empregador tem o direito de admitir quem lhe aprovar, mas, uma vez admitido, e como condição de emprego, o trabalhador deve filiar-se ao sindicato até trinta dias da data de admissão - óbvio que a lei diz que o empregado não é forçado a filiar-se findo tal período.

Feita esta abordagem geral, passa-se ao exame de cada uma das situações.

8.2. CLOSED SHOP OU A EXIGÊNCIA DE O TRABALHADOR SE FILIAR AO SINDICATO

Esta forma de agir, quase sempre com a conivência dos empregadores, dá consideráveis poderes aos sindicatos, sobretudo, o de controlar oferta e a procura de empregos. Pode até mesmo restringir a possibilidade de trabalhadores de determinadas profissões terem melhores salários.

Também é causa de prática de incontáveis fraudes como a de negar a oportunidade de filiação de trabalhadores por fatores preconceituosos como religião, sexo, raça e cor; negar ou limitar a qualificação profissional do trabalhador e exigir taxa inicial de filiação elevada. Esta última representa um sério problema na indústria da construção civil, área em que o trabalhador depende de informações e proteção do sindicato para o emprego.

O **Wagner Act** permitia a negociação do **closed shop**. No entanto, em vista dos abusos praticados a lei posterior, **Taft-Hartley Act**, tornou-a ilegal, dizendo expressamente que o empregado não é obrigado a se filiar ao agente negociador decorridos os trinta dias da admissão.

O Conselho imediatamente adotou a posição de que qualquer acordo que contivesse previsão a respeito da filiação ao sindicato como requisito para obtenção de emprego seria considerado inválido. As greves e os piquetes para obter o **closed shop** também seriam consideradas ilegais. A Corte Federal sustentou tais decisões. Porém, as indústrias gráfica, imobiliária, da construção e marítima continuaram a operar tal sistema com o apoio dos próprios empregadores que se negavam a apresentar acusação contra os sindicatos que impunham-no.

Tal cláusula continuou a integrar as negociações, porém, sob outra roupagem. Não fazia qualquer referência à obrigatoriedade de o trabalhador ser membro do sindicato mas que, no momento da admissão teriam preferência os candidatos que já tivessem sido empregados em outras companhias integrantes do contrato; só seriam aceitos candidatos que tivessem obtido sucesso no programa de treinamento conduzido por escola subven-

cionada por determinada organização laboral ou, o dever de o empregador comunicar ao sindicato qualquer vaga de trabalho.

Na tentativa de abolir o closed shop e obrigar o cumprimento da lei, em 1956 o Board impôs encargos financeiros aos contratantes que o mantivessem, editando a seguinte norma: o sindicato deverá reembolsar ao empregado as taxas cobradas sob a vigência de acordo considerado ilegal, a iniciar nos seis meses que antecedem a data da apresentação da acusação. O empregador é também responsável pela dívida.

Analisando o recurso da **Brown-Olds** a Suprema Corte decidiu que o **NLRB** excedeu na sua autoridade pois criou tão-somente uma forma de punir os contratantes devolvendo quantias a empregados sindicalizados sobre os quais não se evidenciou prova de coerção para a filiação. Em vista de seu caráter punitivo a medida, enfatizou a Corte, não atinge aquelas pessoas que tiveram seus empregos negados por não serem filiados aos sindicatos negociadores.

Considerou o regulamento ilegal e salientou que o único poder comumente ao **Board** é de reparar a negativa de admissão no emprego, exigindo que o empregador admita o empregado e lhe pague os salários e benefícios do período.

Uma das conseqüências do **closed shop** é o controle e a administração pelos sindicatos das admissões (hiring-hall) e, para ser merecedor de tal vantagem o trabalhador deve ser membro do sindicato.

Para afastar tal prática da ilegalidade, o **NLRB** impõe que sindicato e empregador devem fazer constar no acordo que a seleção do candidato ao emprego não está restrita ao membro do sindicato; o empregador detém o direito de rejeitar o candidato recomendado pelo sindicato e o quadro de vagas deverá ser colocado em local próprio para inspeção dos empregados e consulta dos candidatos.

Esta regra também foi suspensa pela Suprema Corte nos mesmos moldes do **closed shop**. O Congresso até o momento nada legislou a respeito. Portanto, ainda hoje acordos são negociados com base no **closed shop** e no **hiring-hall**.

Em 1959 a emenda **Landrum-Griffin** ou o **Labor-Management Reporting and Disclosure Act**, deu tratamento especial à indústria da construção em vista da natureza relativamente curta e intermitente dos serviços.

Os empregados podem filiar-se ao sindicato até sete dias depois da admissão. Porém, a previsão mais significativa é a permissão da negociação de acordos de admissão prévia (**prehire labor agreement**), ou seja, um contrato pode ser negociado antes da admissão de qualquer trabalhador. Quando isto acontece os empregados perdem o direito de escolher o sindicato que os representará já que não haverá eleição.

Inicialmente o **Board** entendeu que empregadores poderiam desistir dos contratos a qualquer tempo. Tal política foi referendada pela Suprema Corte em 1978.

Posteriormente alterou-a normatizando que nenhum dos contratantes (empregador-sindicato) poderia abandonar contratos de admissão prévia, salvo quando expirados ou porque os empregados rejeitaram o sindicato através de uma eleição de representação levada a termo pelo **NLRB**.

Outra característica especial desta emenda é a previsão de que somente trabalhadores sindicalizados podem ser empregados e sobre os quais o sindicato tem direitos à negociação coletiva. Na prática o Congresso legalizou o **closed shop** na indústria da construção, contrariamente ao **Taft-Hartley Act** que o bania.

É comum encontrar contratos coletivos firmados nos seguintes termos: o empregador deverá notificar ao sindicato as vagas existentes; o sindicato pode recomendar empregados qualificados ao empregador, bem como estabelecer o sistema de recomendação baseado no tempo do serviço e, admissão de empregados com experiência e treinamento específico.

8.3. UNION SHOP, OU A NECESSIDADE DE O SINDICATO NEGOCIADOR REPRESENTAR A MAIORIA DAS UNIDADES NEGOCIADORAS

A lei permite o union shop e os estatutos descrevem as circunstâncias sob as quais cada acordo pode ser incorporado no contrato coletivo e o regulamento para sua implementação. A única limitação, que vem do **Wagner Act**, é que o referendo seja obtido através de eleição especial, supervisionada pelo **Board**.

Esta eleição não contém as mesmas regras daquela para a escolha do sindicato representante para propor a negociação coletiva pela maioria dos trabalhadores. Visa determinar se a maioria dos trabalhadores que compõe cada unidade negociadora aprova que o seu sindicato negocie a necessidade de filiação como condição de emprego depois de transcorridos os trinta dias da admissão.

Também difere da eleição geral no que concerne à concepção de maioria: naquela conta-se o número de votos lançados na urna e se obtém o vencedor; nesta o sindicato precisa receber a maioria dos votos dos trabalhadores que constam da lista como eleitores. Isto significa dizer que se o trabalhador não votou (porque demitido, doente ou qualquer outra razão), é porque está contra o **union shop**.

Esta é uma construção ardilosa da lei de forma a dificultar o **union shop** pois ele traz implícito o comando de filiação como condição para preservar o emprego.

Outra questão relevante diz respeito aos efeitos da falta de pagamento da contribuição sindical pelo empregado sindicalizado. Diz a Seção 8 (a) (3) do **Taft-Hartley Act** que a única condição pela qual o trabalhador pode perder seu emprego para um empregado não membro, é o não pagamento da contribuição sindical.

O Conselho então estabeleceu a regra de que o sindicato tem o dever de informar a seus membros sobre suas obrigações como filiados. Uma vez informado, o membro do sindicato tem a responsabilidade de arcar com o pagamento da contribuição, de acordo com o estatuto, ou corre o risco da dispensa.

Em resumo, a lei permite o **union shop** como condição de emprego e estabelece um processo para diluir a obrigação. O Conselho, por sua vez, engendrou uma fórmula para dizer que nenhum trabalhador tem a obrigação de se filiar até mesmo diante da existência do union shop, o que foi seguido pela Corte Federal em muitas decisões afirmando que um empregado não precisa ser membro de um sindicato para proteger seu emprego, sendo que o não cumprimento com as obrigações sindicais podem excluí-lo do sindicato mas não de seu trabalho.

Para o empregado que viola as normas sindicais o sindicato pode, ao contrário de expulsá-lo, impor-lhe o pagamento de multas. Este privilégio provém da própria lei que dá o direito às organizações laborais de criar suas próprias normas com respeito à aquisição ou exclusão de membros (Seção 8.b.1). Portanto, as multas são legais e podem ser cobradas através de ação contra o filiado. Tal cobrança, segundo a Suprema Corte, não poderá interferir na relação entre tal membro e o empregador.

Neste ponto cabe analisar a questão referente àquelas leis estaduais que proíbem a atuação de sindicatos: o direito de trabalhar, ou **right to work** - termo usado a partir da previsão Constitucional - contido no **Taft-Hartley Act** confere aos Estados formular lei proibindo o requisito de sindicalização como condição para obtenção de emprego.

A principal característica do **right-to-work-laws** é não só dizer que a execução de acordos com sindicatos na área de jurisdição do Estado é ilegal, mas, também proibir a ação de organizações laborais e a negociação com sindicatos de outros Estados. Cada Estado tem também autoridade para punir os transgressores.

Vinte e um Estados americanos(9) proíbem a formação de sindicato. Localizados principalmente no sul e sudoeste do País justificam tal proibição como a única forma de afastar as indústrias de suas regiões, uma vez que se trata de área essencialmente agrícola.

(9) Alabama, Arizona, Arkansas, Flórida, Geórgia, Idaho, Iowa, Kansas, Louisiana, Mississippi, Nebraska, Nevada, North Carolina, North Dakota, South Carolina, South Dakota, Tennessee, Texas, Utah, Virginia e Wyoming.

Tal proibição fez com que os sindicatos tentassem garantir as negociações coletivas através de *agency shop*, ou seja, uma medida em que o trabalhador não precisa ser membro de sindicato para obter emprego mas, como condição de permanência no emprego, deve pagar as mesmas taxas como este. Não obtiveram sucesso, no entanto.

A política adotada pelo **Board** a respeito das **agency shop** ao longo dos anos foi, ora a favor de sua legalidade porque coerente com a lei, ora contra, pois a lei só permite o **union shop**.

Em 1963 a Suprema Corte considerou legal a negociação através de *agency shop* em qualquer Estado, desde que este não tenha lei em contrário. Acrescentou que, segundo a lei nacional do trabalho, **agency e union shop** têm a mesma natureza (ambas não obrigam a filiação) e permitem que o sindicato receba suas taxas pelos serviços prestados.

8.4. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

O pagamento da contribuição sindical mensal pelo empregado é cláusula inserta na grande maioria dos contratos. A dedução da taxa é feita pelo próprio empregador.

A lei contém duas restrições importantes, a saber: cada membro deve autorizar por escrito a dedução da quantia estabelecida de seu salário - diante da inexistência de autorização o empregador não poderá efetuar-la, mesmo que o contrato coletivo contenha tal cláusula; o prazo para a sua cobrança é de um ano ou deve coincidir com aquele do termo do contrato coletivo - observado sempre o menor prazo.

8.5. NEGOCIAR DE BOA-FÉ - OBRIGAÇÃO DOS EMPREGADORES E SINDICATOS

Diz a lei que é obrigação mútua entre empregadores e representantes dos empregados que as reuniões para a negociação coletiva a respeito de salários, horas de trabalho e outros termos e condições de emprego ocorram em tempo razoável e sejam dirigidas de boa-fé. Portanto, ao **NLRB** e ao Judiciário coube a responsabilidade de dar substância a tais termos. Regulamentaram então, ao longo dos anos, um enorme rol de condições a respeito da negociação que, em essência, se considera como negociação de boa-fé e à qual estão submetidos os empregadores e os sindicatos: a) a tentativa de ajustar diferenças e alcançar bons termos para ambas as partes; b) as contrapropostas devem ser oferecidas quando aquela da outra parte for rejeitada; c) a posição da parte em cada termo do contrato deve estar clara, não se permitindo constantes mudanças; d) não é permitido comportamento evasivo durante as negociações e, deve existir boa vontade entre os contratantes para ajustar e incorporar ao contrato termos oralmente acertados.

A pedra angular da política nacional do trabalho é a negociação coletiva de boa-fé, o que não significa que as partes devam alcançar um acordo.

Os acordos são encorajados, porém, o **NLRB** não tem o poder de ordenar às partes que incorporem uma proposta sua no mesmo.

A Suprema Corte já decidiu que será preservado o direito das partes negociarem livres do controle judicial. As cortes não têm o poder de normatizar qualquer termo coletivo, ou seja, o Judiciário não pode substituir a vontade das partes por um julgamento que entenda ser mais razoável.

A lei diz que as partes podem negociar salários, jornada de trabalho e outros termos e condições de emprego. Novamente a Suprema Corte decidiu que o Conselho tem o poder de classificar a forma e o conteúdo de tais **termos e condições**.

Assim, primeiramente, o **Board** definiu o que seria o emprego de má-fé. O empregador age de má fé durante a negociação quando: a) conceder aumento de salário aos empregados sob protestos do sindicato, sobretudo se este é o impasse das negociações; b) recusar o fornecimento de informações relativo à concessão de aumento de salário, de forma que o sindicato não possa preparar sua proposta de salário para negociação; c) recusar assinar um novo contrato; d) não permitir aos membros do comitê de negociação a compensação de horas de trabalho quando estiverem engajados na negociação e ao mesmo tempo recusar que tal negociação ocorra fora das horas de trabalho.

Já o sindicato age de má-fé quando: a) proíbe que seus membros trabalhem em jornada extra quando o acordo prevê a possibilidade de sobrejornada para suprir a produção; b) recusa a negociação salvo se unir duas unidades negociadoras, historicamente separadas e c) proíbe que seus membros aceitem supervisão temporária.

Depois, a partir do caso **Borg-Warner**, classificou em três categorias os termos e condições que contêm especial exigência na forma de negociar: ilegal, obrigatória e voluntária.

Os itens que contiverem ajustes considerados ilegais (**closed shop**, **hiring hall**, contribuição sindical sem autorização do empregado, representação de supervisores e responsáveis pelas fábricas) estão fora de negociação, sob pena de prática ilegal das normas do trabalho.

É obrigatória a negociação de acordo que incluam salários e horas de trabalho, plano para previsão de fundos, plano de distribuição de lucros, plano de pensão e assistência social, padrões de trabalho e produção, aluguéis de imóveis da companhia, bônus de natal, regulamento da empresa (inclusive quanto à promoção disciplina e horário de trabalho), se o empregador pagará tempo de trabalho destinado à negociação e cláusula contendo a responsabilidade do empregador em caso de sucessão de empresas.

Os itens voluntários são, entre outros, a possibilidade de negociação de planos de benefícios para empregados já aposentados; a aplicação de multa para o empregado que quebrar a greve; a garantia do uso do símbolo que identifica a filiação a determinado sindicato etc.

Por serem voluntários não poderão ser negociados se houver qualquer impasse. Isto significa dizer que a simples rejeição de qualquer termo põe fim à discussão da questão o que implica dizer, também, que o tema não poderá ser motivo para greve, sob pena de perda do direito de reintegração ao trabalho do empregado grevista.

Este poder que o **Board** detém de estabelecer os padrões da negociação coletiva, embora com a possibilidade de revisão pelas Cortes Federais e Suprema Corte, entendem os doutrinadores que é uma forma de o governo controlar substancialmente os acordos laborais. Não vislumbram qualquer justificativa para que o simples voto dos membros da agência se torne lei, já que a própria lei (**Taft-Hartley**) não contém tais previsões e clamam pela reversão de tal política.

8.6. CUMPRIMENTO DOS ACORDOS COLETIVOS

Qualquer questão que envolva disputa para esclarecer o conteúdo dos acordos ou quando há alegação de violação do mesmo, o procedimento cabível é a proposição de queixa, **grievance procedure**.

Três são as possibilidades para alcançar a solução: apresentar junto ao **NLRB** uma acusação de prática ilegal do trabalho, ação direta junto à Corte Federal ou a Arbitragem.

O procedimento correto depende das circunstâncias que envolvem cada caso em particular, dos termos do contrato e da natureza da relação entre sindicato e empregador. O titular da ação pode ser o trabalhador individualmente ou representado por seu sindicato, ou o empregador.

O sindicato tem o dever de representar o empregado e a recusa ou a violação das regras de tal obrigação constitui restrição e coerção aos direitos de representação do trabalhador, em violação aos termos; da lei, portanto uma prática ilegal. Ao Conselho cabe julgar o processo, observando que a conduta inepta, negligente, imprudente ou ineficiente do sindicato não representa quebra do dever de representação, salvo se baseada em fraude, arbitrariedade ou falta de confiança. Quanto a esta última a Suprema Corte já decidiu que os sindicatos têm autoridade para resolver as questões com os empregadores sem ter que obter soluções mais vantajosas de um para outro empregado pois diferenças de ajustes são inevitáveis e a solução para um empregado não significa seja aceitável para outro.

Outro remédio legal é a proposição de ação junto à Corte Federal, observada a jurisdição e sem imposição de alçada. No entanto, como os custos judiciais são altos a maioria das acusações é interposta junto ao **NLRB**.

Um aspecto interessante quanto ao cumprimento dos contratos é a responsabilidade direta dos sindicatos com as atividades de seus membros e empregados diretos. Assim, greves ou interrupções de produção não autorizados pelo sindicato mas instigados por grupos de trabalhadores e, às

vezes incluindo empregados oficiais do sindicato, dá direito ao empregador de despedir ou advertir tais trabalhadores. O sindicato, por sua vez, deverá anunciar publicamente que desaprova a greve, ordenar aos trabalhadores que retornem ao trabalho e recusar qualquer auxílio aos participantes.

Normalmente, os contratos coletivos contêm cláusulas que especificam a conduta das partes em casos de greve não autorizada. O sindicato, no entanto, não poderá ser responsabilizado monetariamente por danos ou prejuízos causados durante o período de tais greves, já decidiu a Suprema Corte.

9. ARBITRAGEM E DECISÕES DAS CORTES FEDERAIS

Quando empregadores e sindicatos não chegam a bom termo na interpretação ou cumprimento das condições dos acordos, emprega-se a arbitragem para pôr fim ao impasse. Praticamente todos os contratos coletivos contêm cláusula prevendo a arbitragem e a forma de seu procedimento.

Algumas Cortes Federais já decidiram que os empregadores não podem ser forçados à arbitragem para solucionar os contratos. No entanto, uma trilogia de decisões originadas da Suprema Corte demonstra que o sistema de arbitragem recebe nos Estados Unidos irrestrito apoio.

No primeiro caso, **Warrior x Gulf Navigation**, entendeu-se que na ausência de acordo expresso excluindo a arbitragem, esta terá preferência; no segundo caso, envolvendo a **AT x T. Technologies**, proclamou-se que cabe às Cortes Federais decidir somente se o caso é arbitrável e jamais decidir seu mérito, cuja competência é exclusiva do árbitro; no terceiro caso, **Enterprise Wheel x Car Corporation**, ficou definido que a interpretação dos contratos coletivos cabe ao árbitro e a Corte deve somente forçar o cumprimento da decisão. Esta só será alterada se comprovado defeito de representação, violação de garantias constitucionais ou quando a decisão conflitar com a política corrente do **Board**.

Por último, a Suprema Corte declarou que embora o contrato coletivo tenha se expirado, persiste o dever das partes de arbitrar seus inconformismos - o dever de arbitrar não se extingue.

Conclui-se, portanto, que o sistema de arbitragem se constitui na característica fundamental das relações coletivas e que a responsabilidade dos árbitros é relevante, já que empresas e sindicatos não podem dispor diretamente da greve e do contencioso das Cortes Federais para a solução de seus conflitos.

Outra questão importante nesta área é a possibilidade de o empregador interpor mandado de injunção junto à Corte Federal para interromper greve sufragada e não prevista em acordo coletivo. Para que a injunção seja recebida a Corte deve estar convencida de que o caso não é arbitrável. Tem pois a classe patronal um instrumento eficaz contra possível violação à cláusula expressa de não procedimento de greve.

Para o caso de sucessão de empregadores a Suprema Corte confirmou a política do Conselho no que respeita à execução do contrato coletivo declarando que o empregador-sucedor deve reconhecer o sindicato negociador, porém, não tem obrigação de aceitar as condições do contrato negociado. Mas, se o novo empregador muda fundamentalmente a estrutura jurídica da empresa sucedida não precisará reconhecer o sindicato representativo.

10. GREVE, PIQUETE E LOCKOUT

Na área das relações do trabalho esta é a mais controvertida, pois, tem-se de um lado empregadores com direito a conduzir eficazmente seus negócios e de outro os empregados com direito a uma vida econômica decente só conseguida através da negociação coletiva. Para direcionar o tema os doutrinadores americanos entendem relevante apontar a importância da análise das leis que regulam a atividade da greve (**Taft-Hartley e LandrumGriffin**), suas limitações e formas de controlá-la; como a lei pode afetar a negociação coletiva; formas de greve consideradas ilegais e se o controle da greve protege o interesse público.

O **Taft-Hartley Act** proíbe aos empregados substituídos em face da greve, de natureza econômica, o direito de votar em eleições de representação sindical, dizendo textualmente: "Empregados em greve que não detêm o direito à reintegração não detêm o direito ao voto".

Imediatamente as organizações sindicais se levantaram contra a lei porque flagrante o prejuízo, fadando ao insucesso qualquer greve de natureza econômica, colocando em risco as garantias sindicais até então conseguidas. Assim, foi necessário que se estabelecesse a diferença entre greve de natureza econômica e prática ilegal de greve.

Uma categoria só poderá eclodir greve econômica para, por exemplo, reivindicar maiores salários, diminuição da jornada diária ou semanal, melhores condições de trabalho, planos de saúde e assistência social, etc. Em contraste, uma prática-ilegal-de-greve é uma paralisação do trabalho causada por táticas do empregador, declaradas ilegais pela política do **NLRB**. Neste tipo, estão elencadas as greves concernentes ao reconhecimento do sindicato, discriminação contra sindicalizados, recusa de negociar coletivamente, interferência do empregador com o direito dos trabalhadores de se organizarem e negociar coletivamente.

O direito de reintegração ao trabalho do empregado-grevista depende, portanto, da causa da greve, ou seja, empregados engajados em uma greve por prática ilegal do empregador têm ilimitados direitos à reintegração, o que significa dizer que o Conselho tem plena autoridade para ordenar a reintegração dos trabalhadores, incluindo o pagamento dos dias parados. Esta política foi sustentada pela Suprema Corte mesmo para aqueles casos em que o contrato coletivo contenha cláusula proibindo a prática de greve. Contrariamente, se os trabalhadores em greve praticam violência, coerção

ou má conduta durante o período de greve não terão direito à reintegração, mesmo que o empregador tenha cometido qualquer prática ilegal.

Em contraste, a greve-de-natureza-econômica dá aos grevistas limitados direitos de reintegração. O NLRB ordenará a reintegração imediata dos empregados grevistas somente no caso de o empregador não ter preenchido seus cargos permanentemente. Esta, desde o Wagner Act, é a política adotada. A par disso a Suprema Corte, inclusive após o advento do Taft-Hartley Act, decidiu que empregadores não poderão dispensar empregados engajados em greve, em respeito ao princípio do direito de greve mas, ao mesmo tempo, assegurou-lhes, com o julgamento do caso **Mackay Radio & Telegraph**, substituição dos grevistas. Em consequência, despedidos ou substituídos, os empregados sempre perdiam seus empregos.

Após a decisão do caso Laidlaw-Fleetwood, adotou-se o tempo de quatro a seis meses, depois do término da greve, como direito de reintegração do empregado grevista. Vencido este prazo, ele será tratado como novo empregado, perdendo eventuais direitos adquiridos.

Diante destas situações, hoje o Congresso tem em pauta nova legislação para tentar limitar os poderes de substituição e assegurar o direito de reintegração ao trabalho do empregado, finda a greve.

No que concerne ao direito de voto de empregado grevista para eleição interna no sindicato, a Emenda de 1959 (**Taft-Hartley**) alterou o Título VII do **Landrum-Griffin Act(10)** possibilitando aos empregados engajados em greve econômica e que não tenham o direito à reintegração, o poder de voto nos doze meses a partir do início da greve, conforme regulamento do **Board**. Este prevê que o empregado-grevista deve estar em greve na época da eleição para ter o direito de voto. Porém, se o grevista detém novo emprego, automaticamente perde tal direito se a função exercida for equivalente à anterior. Esta equivalência depende da forma de pagamento, antigüidade e condições de trabalho.

Também importante é a questão da negociação com o sindicato grevista. Segundo a política do Conselho, o empregador deve reconhecer e negociar com o sindicato grevista. Foi a fórmula encontrada para preservar o status do sindicato representante e as reintegrações dos empregados-grevistas contado o prazo de um ano do início da greve.

(10) Labor-Management Reporting and disclosure Act of 1959 ou simplesmente Landrum-Griffin Act são normas concernentes a praticas internas do sindicato. Tem por escopo proteger o membro sindical de condutas ilegais do sindicato e eliminar arranjos entre sindicato e empregador como forma de privá-los de representação própria. Contém o rol de direitos dos sindicalizados (direitos iguais, liberdade de expressão em assembléias, taxas, multas e contribuições sindicais, proteção do direito de ação contra o sindicato, proteção contra ação disciplinar interna e forma de forçar o cumprimento de tais direitos); a obrigação de expedir relatório das atividades ao Secretário do Trabalho; controle do monopólio sindical; controle das eleições sindicais e conduta nas campanhas eleitorais; controle e proteção financeira para as organizações laborais.

Duas outras formas de greve são consideradas ilegais pelo **Taft-Hartley Act** e cabe ao Conselho solucionar a contenda: a) **jurisdictional strike**, paralisação do trabalho resultante da disputa entre dois ou mais sindicatos pelos novos empregos disponíveis aos seus membros. Esta forma de greve é particularíssima e está praticamente adstrita à área da indústria da construção em vista da forma e tempo limitado do trabalho prestado; b) greves contra o certificado de representante sindical passado pelo **Board**, resultante do descontentamento pelo resultado das eleições. Violam o mais elementar princípio democrático, mas, são em geral inofensivas. Nestes casos o Conselho tem autoridade para interpor mandado de injunção contra a greve.

10.1. PIQUETES

O **Taft-Hartley Act** também dispõe sobre a conduta dos trabalhadores nas linhas de piquetes, atividade considerada normal durante a greve: os empregados têm o direito de se organizarem, filiarem-se ou serem representados por organizações laborais, negociarem coletivamente através de representação sindical de sua própria escolha, de engajarem-se em atividades cujo objetivo é a negociação coletiva e **têm o direito de oposição a tais atividades** (Section 7)(11). Daí exsurge que se determinados trabalhadores não desejarem negociar coletivamente, praticar greve ou piquete a lei os protege contra as táticas sindicais dirigidas para força-los a delas participarem.

Resguardando tal direito, outra seção da lei diz que é ilegal aos trabalhadores sindicalizados ou seus agentes restringir ou coagir empregados no exercício dos direitos garantidos na Seção 7.

O regulamento do **NLRB** contém norma expressa de que os piquetes são ilegais quando restringem ou coagem o trabalhador no seu direito de trabalhar durante uma greve em curso. Ao longo dos anos o Conselho reuniu casos cuja conduta considerou restritiva e coatora: a) empunhar cassetetes nas linhas de piquete; b) empilhar tijolos nas linhas de piquete; bloquear os portões das fábricas ou empresas com trilhos, automóveis, ou qualquer forma de bloqueio; c) violenta ameaça dirigida aos não grevistas e d) barreiras para impedir a entrada dos dirigentes da empresa. E, conclui que piquetes violentos dirigidos contra a propriedade do empregador constitui-se em coação ilegal.

Se a lei dá direito de o empregado trabalhar durante o processo de greve, também dá autoridade ao sindicato para impor-lhe multa por tê-la

(11) Rights of employees. Sec. 7 (**Taff-Hartley Act**): "employees shall have the right to self to form, join or assist labor organizations, to bargain collectively through representatives of their own choosing, and to engage in mutual other concerted activities for te purpose of collective bargaining or other mutual aid or protection, and shall have the right to refrain from any or ali of such activrties ...".

'furado', isto porque, o sindicato tem o direito de preservar sua integridade durante o tempo de crise. A Suprema Corte entende que a multa deve ser razoável e retirou do Conselho a autoridade para defini-la. Em decorrência desta decisão, somente as Cortes Estaduais têm jurisdição para fazê-lo.

Outra questão considerada de relevância é o uso freqüente de piquetes para conseguir junto aos empregadores o reconhecimento de determinado sindicato e persuadir seus empregados a se engajarem na organização. Com o advento do **Landrum-Griffin Act** é que se definiu e se considerou ilegal os piquetes, na seguinte ordem: a) se o empregador já reconheceu outro sindicato e não é o momento próprio para discutir a representação; b) quando uma eleição já foi definida pelo Board e é válida pelos próximos doze meses ou c) quando, embora o piquete tenha sido conduzido por um período razoável de tempo (30 dias é o tempo máximo de duração do piquete, segundo decisões das Cortes), não foi apresentada petição de eleição junto ao Conselho.

10.2. DIREITO DOS EMPREGADORES AO LOCKOUT

O mesmo direito reservado aos sindicatos de praticar a greve para forçar negociações mais favoráveis é também admitido aos empregadores.

O **Board** estabeleceu três situações sob as quais o **lockout** é permitido, as quais em 1982 foram confirmadas pela Suprema Corte: a) protesto contra repentina greve, a qual poderá resultar em perdas econômicas, sobretudo na área da indústria dos perecíveis; b) forma de preservar a instituição de múltiplos empregadores nas negociações e c) pressão sobre o sindicato para aceitar posições quando o contrato coletivo está sendo negociado.

11. CONCLUSÃO

Busca-se nos Estados Unidos da América do Norte plena liberdade na negociação coletiva, como princípio e não como política governamental para satisfazer a vontade de grupos. Pretendem que empresários e trabalhadores sindicalizados estejam em posições iguais para definirem o que é conveniente para seus propósitos e a intervenção do governo é a antítese da liberdade de negociação. As leis concernentes ao direito ao trabalho (**right-to-work-laws**) são inconsistentes frente a tal princípio. Portanto, afirmam, deve-se permitir a negociação tendo por base o **union shop e agency shop** quando as partes acreditarem que preencherá suas necessidades.

Clama-se pela não interferência governamental na mesa de negociação e que se deixe a cargo do **NLRB** e das Cortes estabelecer os regulamentos e a política própria que deverá beneficiar tanto sindicatos como empregadores pois está plenamente claro no contexto das relações coletivas que empregadores precisam de proteção legal contra atividades sindicais ilegais assim como, empregados sindicalizados contra antidemocráticas práticas de suas organizações.

Pretende-se também que os processos referentes a práticas ilegais, analisados e julgados primeiro pelo **Board** e depois pelas Cortes, tenham maior celeridade e que a estabilidade das relações não sejam prejudicadas pela mudança na estrutura política do Conselho (ver crítica em nota de rodapé), sugerindo-se que o preenchimento de seu **sttaf** seja semelhante ao do Judiciário (vitaliciedade) para, finalmente, livrar-se da intervenção do Estado.

No que diz respeito às organizações laborais, emerge claro que é da responsabilidade exclusiva do sindicato informar e educar o membro-sindicalizado da importância da negociação coletiva e da boa prática sindical pois, ele é o cerne da prosperidade da empresa, da indústria e da economia nacional

BIBLIOGRAFIA

- CORLEY, Robert N. and O. Lee Reed, The Legal Environment of Business. 7^á ed., McGraw-Hill, 1987.
- HOLLEY, Willian H. and Knenneth M. Jennings, The Labor Relations Process. 2^á ed., Dryden, 1984.
- HOWELL, Rate A., John R. Allison and N. T. Henley, Business Law. Third Altemate Edition, The Dryden Press, 1986.
- MCCULLOCH, Frank N. and Tim Bornstein, The National Labor Relations Board. New York, 41 ed., Frederick A. Praeger, 1972.
- TAYLOR, Benjamin J. and Fred Witney, Labor Relations Law. New Jersey, 6^á ed., Prentice Hali, 1992.
- NATIONAL LABOR RELATIONS BOARD, Annual Reports, Washington, DC: Government Printing Office, 1936-1988.

PROPOSTA DE REVISÃO DO ENUNCIADO N. 290

José Alves Pereira Filho(*)

As repercussões da gorjeta no Direito do Trabalho têm sido objeto de inúmeras reclamações, enfocando os diversos aspectos do tema, com decisões conflitantes das instâncias locais e, mesmo do Tribunal Superior do Trabalho.

O Tribunal Superior do Trabalho, contudo, vem firmando jurisprudência sobre alguns pontos da matéria, os quais deveriam ser explicitados, para assegurar aos jurisdicionados a devida orientação, evitando a continuação de discussão sobre aspectos já dirimidos pelas decisões da Seção Especializada em Dissídios Individuais (SDI) e Turmas do Tribunal Superior do Trabalho.

O artigo 457 e seu § 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com a redação dada pelo Decreto-lei n. 229, de 28.02.67, dispõem:

"Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

§ 3º - Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também aquela que for cobrada pela empresa ao cliente, como adicional nas contas, a qualquer título, e destinada à distribuição aos empregados".

.....
.....

O § 3º do art. 457, acima, com a redação dada pelo Decreto-lei n. 229, de 28.02.67, pôs fim à antiga controvérsia, relativa às gorjetas espontâneas, ao dispor que estas, como as cobradas compulsoriamente dos clien-

(*) Subprocurador-Geral do Trabalho.

tes, sob a forma de adicional às notas, integram a remuneração do empregado.

Essa orientação foi acolhida no Enunciado n. 290, de 1988, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), do seguinte teor:

"290 - As gorjetas, sejam cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado".

Os textos legais e o Enunciado acima não foram, entretanto, suficientes para aclarar os aspectos envolvidos com o tema das gorjetas no Direito do Trabalho, convido, assim, a revisão do Enunciado da Súmula 290 do Tribunal Superior do Trabalho para acrescê-lo com princípios já assentados pela jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho.

O primeiro ponto objeto de decisões da SDI e Turmas do Tribunal Superior do Trabalho é que, face ao texto do art. 457, § 3º, da CLT e do Enunciado da Súmula 290, a gorjeta tem caráter remuneratório e não salarial não podendo ser utilizada para compor o salário mínimo, assim como não pode ser considerada para cálculo de parcelas salariais, como o aviso prévio, adicional noturno, repouso semanal remunerado, horas extras e indenização adicional.

É o que se lê dos Acórdãos proferidos pela SDI nos Processos E-RR 3748/90.4 - DJU de 20.11.92; E-RR 7197/88.9 - DJU de 20.11.92; E-RR 2245/90.9 - DJU de 18.09.92 - Min. Hyló Gurgel; RR 34611/91.7 - 4ª Turma - DJU de 30.10.92 - Rei. Min. Leonaldo Silva; RR 3824/89 - 251 Turma - DJU de 26.03.90 - Rei. Min. Wagner Pimenta; RR 2813/90 2s! Turma - DJU de 04.12.90 - Rei. Min. Francisco Leocádio; RR 5840/90 - 2ª Turma - DJU de 07.02.91 - Rei. Min. Ney Doyle; E-RR 2726/89 DJU de 23.03.93 -Rei. Min. Cnéa Moreira; E-RR 57274/92 - DJU de 15.02.93 - Rei. Min. Halo Gurgel; E-RR 2245/90 - DJU de 01.09.92 Rei. Min. José Francisco da Silva.

Outro aspecto decidido pelo Tribunal Superior do Trabalho é a prevalência dos Acordos e Dissídios Coletivos nas partes em que estabelecem normas para regular as gorjetas, excluindo a possibilidade de serem essas disposições normativas anuladas por reclamações individuais, as quais procuram, ao arripio da lei, invalidar normas coletivas, sob a alegação de que a média real das gorjetas superaria as bases pactuadas em Acordos ou determinadas nos Dissídios Coletivos só podem ser objeto de anulação pela via adequada para sua rescisão.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho vem entendendo que "se as partes pactuaram em acordo coletivo determinada estimativa para cálculo de gorjetas o que foi acordado deve prevalecer e não interessará,

no caso, a alegação de que a estimativa pactuada é inferior à média real das gorjetas" (RR 66084/92 - Rei. Min. Vantuil Abdala - 26.08.93 - DJU de 15.10.93).

No mesmo sentido, o RR 22108/91 - 3ª Turma - Rei. Min. Francisco Fausto Paula de Medeiros, de 12.03.92, no sentido de que "não pode o empregador integrar aquilo que não viu nem sabe se existiu baseado unicamente na palavra do empregado que a recebe espontaneamente e a coloca no bolso" e que "a ação individual não é o meio oportuno de postulação da nulidade de cláusula normativa, que deve ser denunciada via adequada".

Deve ser, ainda, invocado o Acórdão da 2ª Turma, no RR 610/80, de 19.05.81, sendo Relator o Min. Marcelo Pimentel, do seguinte teor: "Gorjetas. Empresa que as distribui em sistema de rateio, proibido o recebimento de espontâneas, sendo inviável ao patrão controlar seu recebimento. Impossível sobre elas, deferir vantagens ou repercussões, ainda mais quando a proibição incorporou-se ao contrato de trabalho como regra restritiva".

Por esses motivos, tendo em vista a orientação jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho, a necessidade de atualizar o Enunciado e a relevância de que se reveste a matéria, sugere-se a revisão do Enunciado da Súmula n. 290, a fim de que aquele verbete passe a ter a seguinte nova redação, com a inclusão, no Enunciado, dos itens II a V que retratam a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho sobre a matéria enforcada.

**"ENUNCIADO N. 290
GORJETAS - CARÁTER REMUNERATÓRIO -
PREVALÊNCIA DE ACORDOS E DISSÍDIOS COLETIVOS.
REVISÃO PARA INCLUSÃO DE ITENS II A V**

I - As gorjetas, sejam cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas, espontaneamente, pelos clientes, integram a remuneração do empregado.

II - As gorjetas não podem ser consideradas para composição do salário do empregado.

III - Nos estabelecimentos em que for proibida a percepção de gorjetas, o salário das categorias que usualmente as recebem deverá ser superior ao mínimo legal, ou ao piso da categoria, este quando houver.

IV - Por seu caráter remuneratório e não salarial as gorjetas não servirão de base de cálculo para parcelas salariais, como o aviso prévio,

adicional noturno, horas extras, repouso semanal remunerado e indenização adicional.

V - As disposições de acordos ou dissídios coletivos sobre gorjetas prevalecerão para a fixação de seu montante, não podendo tais disposições normativas serem anuladas por reclamações individuais, anulação essa que só poderá ser pleiteada pela via adequada para rescindir norma coletiva".

O ENUNCIADO N. 331 E A "TERCEIRIZAÇÃO"

Eduardo Antunes Parmeggiani(*)

Os defensores da chamada "terceirização" - atribuição a pessoas estranhas à estrutura da empresa da tarefa de produzir bens ou serviços de sua necessidade permanente - muito tem festejado a edição pelo C. TST do Enunciado n. 331. Este último, revisando o Enunciado n. 256, teria, segundo eles, liberado amplamente o uso de tal forma de produção. Com efeito, o novo Enunciado veio reconhecer a dicotomia entre atividade-meio e atividade-fim, o que na antiga jurisprudência majoritária da corte superior trabalhista fora já admitido apenas pelo voto vencido do Ministro **Almir Pazzianotto Pinto** (Rev. Jurisprudência Trabalhista, n. 75, 1990, pp. 237/238). Considero, no entanto, tal fato insuficiente para as comemorações de que tem sido objeto o Enunciado n. 331.

Este novo Enunciado vem dividido em quatro itens. O primeiro deles reproduz, em parte, o texto do Enunciado n. 256. Reafirma a ilegalidade da contratação de trabalhadores por empresa interposta, excetuadas as hipóteses da Lei n. 6.019/74, reconhecendo a formação de vínculo de emprego diretamente com a empresa tomadora dos serviços. Nenhuma novidade traz em seu bojo.

No segundo item, está declarado que a contratação irregular de trabalhadores, através de empresa interposta, não gera vínculo com a tomadora dos serviços quando esta for ente da administração pública direta, indireta ou fundacional. Em boa hora, houve por bem o C. TST de explicitar tal aspecto. Conquanto a existência de vedação expressa na Constituição Federal (art. 37, inc. II) de admissão nos cargos e empregos públicos sem prévia aprovação em concurso público, muitos Tribunais Regionais vinham reconhecendo a relação empregatícia entre trabalhadores irregularmente contratados através de empresas interpostas e a administração pública. Essa era a forma que encontravam os administradores desonestos de introduzir seus protegidos nos quadros da administração pública, sem precisarem eles de passar pelo crivo do concurso público. O resultado de todo esse processo

(*) Procurador Regional do Trabalho - Chefe da Procuradoria F - regional do Trabalho da 4ª Região Porto Alegre/RS.

é o inchaço do quadro de pessoal, cujo maior exemplo é dado pelas estatais do setor de energia elétrica. Interpretações apressadas viram na declaração de inexistência do vínculo de emprego com a administração pública no caso em análise uma autorização aos administradores para uma irrestrita utilização da ilícita locação de mão-de-obra. O texto do Enunciado n. 331 é claro ao referir à "contratação **irregular** de trabalhador" (nosso grifo). Ora a administração pública está jungida ao princípio da legalidade - se aos particulares é permitido tudo o que a lei não vede, o administrador público deve proceder na forma como a lei expressamente o determine. Evidenciada a irregularidade da contratação de trabalhadores através de interpostas empresas, por óbvio, não poderá a administração pública dela fazer uso.

Em seu item terceiro, o Enunciado n. 331 afasta o vínculo de emprego com o tomador quando contratados os serviços de vigilância, conservação, limpeza e demais serviços especializados ligados à atividade-meio da empresa, desde que não prestados com pessoalidade e subordinação direta. Parece-me que a interpretação adotada, ao invés de liberalizante, é restritiva da "terceirização" de serviços. Evidentemente, o que torna irregular a utilização de trabalhador através de empresa interposta é a presença dos pressupostos do contrato de emprego - prestação pessoal de trabalho assalariado e subordinado - relativamente ao tomador. Inexistentes tais pressupostos, temos um real contrato de prestação de serviços entre empresas, que, ao contrário do contido no novo Enunciado, pode ser utilizado até mesmo na atividade-fim. Tome-se como exemplo um escritório de advocacia, com advogados empregados, que presta assessoria a diversas empresas. Por eventualidade, uma das clientes teve um problema com o transporte marítimo de mercadorias de sua propriedade. Sabemos todos que o Direito Marítimo é um ramo altamente especializado do Direito Comercial. Para atender aquela causa de sua cliente, poderá ser contratado pelo primeiro um outro escritório de advocacia especialista na matéria. Embora tratando-se de sua atividade-fim, ninguém poderá afirmar a existência de contrato de trabalho entre os empregados do escritório especialista em Direito Marítimo e o tomador dos serviços. Vê-se, pois, que o C. TST pelo novo texto de seu Enunciado restringiu a atividade de prestação de serviços que possa ser terceirizada.

Finalmente, através de seu quarto item, reconhece o novo Enunciado a solidariedade do tomador para com a empresa prestadora de serviços pelos débitos desta com seus empregados, desde que tenha sido parte no processo e figure no título executivo judicial. Aqui, novamente, foi mostrada uma tendência restritiva da "terceirização". Ressalte-se que a solidariedade não é aplicável apenas aos casos de irregular locação de mão-de-obra, mas a todas as hipóteses de prestação de serviços, mesmo as adaptadas ao feitiço legal. Pela interpretação anterior, a maioria da jurisprudência trabalhista, diante de uma alegada irregular contratação por empresa interposta, poderia decidir de duas formas: a) reconhecia o vínculo entre o trabalhador e a em-

presa tomadora, responsabilizando-a por todos os débitos trabalhistas e, eventualmente, condenava solidariamente a empresa interposta; b) declarava a inexistência de relação de emprego entre o trabalhador e a empresa tomadora, excluindo-a da lide. Na situação atual, em qualquer caso, a empresa tomadora será responsável solidária pela solvência dos créditos do trabalhador.

Como disse de início, conluo que os festejos dos adeptos da "terceirização" mostram-se incompatíveis com o real significado do Enunciado n. 331 do C. TST.

PROCEDIMENTOS JUDICIAIS

PROMOÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (PRT 188 REGIÃO) PROPONDO E OBTENDO ANULAÇÃO DE NOMEAÇÃO DE JUIZ CLASSISTA, POR INOBSERVÂNCIA DE EXIGÊNCIA LEGAL

PROCESSO: PG-502/93

PROMOÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO

Exmo Sr. Juiz Presidente

Face à notícia veiculada no Jornal O POPULAR do dia 17.03.93 onde o Sindicato dos Servidores do Poder Judiciário Federal em Goiás - SINJUFEGO denuncia irregularidades na nomeação de Juizes Classistas para as diversas Juntas de Conciliação e Julgamento da 181 Região, esta Procuradoria Regional do Trabalho requereu vista de todos os processos relativos às nomeações ditas irregulares e que não foram impugnadas na forma prevista no artigo 662, § 3º da CLT, para averiguar a procedência da denúncia.

Examinando os autos do Processo PR-502/93, referente à nomeação da Sra. MÁRCIA TEIXEIRA NASCIMENTO para o cargo de Juiz Classista, representante dos empregados, da Junta de Conciliação e Julgamento de Iporá-GO(1), verifiquei que a nomeada não exerce atividade rural na jurisdição da Junta para qual foi nomeada e igualmente na base territorial do Sindicato que a indicou em lista triplíce.

Para melhor apreciar a matéria, solicitei à nomeada documentos comprobatórios do exercício da atividade rural nos últimos dois anos. Sendo atendido com cópias de declaração do imposto de renda dos anos-base de 1990 e 1991, do Diário Oficial-GO do dia 29.05.92 contendo atas de Assembléias Gerais da empresa ONA S/A, Engenharia, Comércio e Indústria, Contrato Social da Jaburu Agropecuária Ltda. e da Escritura de Incorporação de imóvel rural situado no Município de São Miguel do Araguaia ao capital social da Jaburu.

(1) Portaria TRT 18o SGP n. 64/93, de 25 de janeiro de 1993.

Da análise da documentação referida observei o seguinte: a) o domicílio eleitoral da nomeada é o Município de Goiânia;

b) a nomeada é sócia-cotista da empresa ONA S/A, Engenharia, Comércio e Indústria, com sede no Município de Goiânia;

c) a ONA S/A. é co-proprietária da JABURU AGROPECUÁRIA LTDA., empresa esta que exerce atividade rural no Município de São Miguel do Araguaia-GO.

Com base nestas observações é possível concluir pela ilegalidade da nomeação em exame. Em primeiro lugar porque tendo a Sra. MÁRCIA TEIXEIRA NASCIMENTO domicílio eleitoral em Goiânia, a certidão negativa de exercício político-partidário deveria ser expedida pela zona eleitoral do seu domicílio eleitoral e não de Iporá, onde, aliás, ela sequer residia.

Em segundo porque não exercendo atividade rural no Município de Iporá, não poderia ser filiada ao Sindicato Rural no Município de (porá, que tem a base territorial restrita ao Município que lhe empresta o nome, ficando a impossibilidade de concorrer e por ele ser indicada para o cargo de Juiz Classista da Junta de Conciliação e Julgamento de Iporá.

O artigo 530, IV da CLT é expresso ao dizer que "Não podem ser eleitos para os cargos administrativos ou de **representação** econômica ou profissional, nem permanecer no exercício desses cargos", "os que não estiverem desde 2 (dois) anos antes, pelo menos, no exercício efetivo da atividade ou profissão dentro da **base territorial do sindicato**, ou no desempenho de representação econômica ou profissional, e o artigo 543, § 4º, também da CLT, considera cargo de direção ou de representação sindical "aquele cujo o exercício ou indicação decorre da eleição prevista em lei". Sendo que a nomeação do juiz classista decorre de eleição prevista em lei.

Verificada a ilegalidade da nomeação, resta indagar sobre a decisão a ser tomada.

O sempre melhor escólio do saudoso **Hely Lopes Meirelles**, in "Direito Administrativo Brasileiro", 16.a ed., SP, Editora Revista dos Tribunais, 1991, págs. 177/178, ensina que:

"A invalidação dos atos administrativos inconvenientes, inoportunos ou ilegítimos constitui tema de alto interesse, tanto para a Administração como para o Judiciário, uma vez que a ambos cabe, em determinadas circunstâncias, desfazer os que se revelarem inadequados aos fins visados pelo Poder Público, ou contrários às normas legais que os regem.

A Administração Pública, como instituição destinada a realizar o direito e a propiciar o bem comum, não pode agir fora das normas jurídicas e da moral administrativa, nem relegar os fins sociais a

que sua ação se dirige. Se, por erro, culpa, dolo ou interesses escusos de seus agentes, a atividade do Poder Público se desgarrar da lei, se divorcia da moral, ou se desvia do bem comum, é dever da Administração invalidar, espontaneamente ou mediante provocação, o próprio ato, contrário à sua finalidade, por inoportuno. Inconveniente, imoral ou ilegal. Se o não fizer a tempo, poderá o interessado recorrer às vias judiciárias.

Abrem-se, assim, duas oportunidades para o controle dos atos administrativos: uma, interna, da própria administração; outra, externa, do Poder Judiciário.

A faculdade de invalidação dos atos administrativos pela própria Administração é bem mais ampla que a que se concede à Justiça Comum. A Administração pode desfazer seus próprios atos por considerações de mérito e de ilegalidade, ao passo que o Judiciário só os pode invalidar quando ilegais. Donde se dizer que a Administração controla os seus próprios atos em toda plenitude, conveniência, justiça, conteúdo, forma, finalidade, moralidade e legalidade, enquanto o controle judiciário se restringe ao exame da legalidade, ou seja, da conformação do ato com o ordenamento jurídico a que a Administração se subordina, para a sua prática.

A distinção dos motivos de invalidação dos atos administrativos nos conduz, desde logo, a distinguir também os modos de seu desfazimento. Daí a revogação e a anulação, que, embora constituam meios comuns de invalidação dos atos administrativos, não se confundem, nem se empregam indistintamente.

A Administração revoga ou anula o seu próprio ato, o Judiciário somente anula o ato administrativo. Isso porque a revogação é o desfazimento do ato por motivo de conveniência ou oportunidade da Administração, ao passo que a anulação é a invalidação por motivo de ilegalidade do ato administrativo. Um ato inoportuno ou inconveniente só pode ser revogado pela própria Administração, mas um ato ilegal pode ser anulado, tanto pela Administração, como pelo Judiciário.

Esse assunto está hoje tão pacífico na doutrina e na jurisprudência, que o Supremo Tribunal Federal já o sumulou nos seguintes termos: "A Administração pode anular seus próprios atos, quando eivados de vícios que os tornam ilegais porque deles não se originam direitos; ou revogá-los, por motivo de conveniência ou oportunidade, respeitados os direitos adquiridos, e ressalvada, em todos os casos, a apreciação judicial" (STF, Súmula 473).

Assim, ante a ilegalidade do ato, não tem o administrador público outra opção que não seja invalidar o ato, anulando-o.

No caso em exame não atendendo a nomeação da Sra. MÁRCIA TEIXEIRA NASCIMENTO à exigência legal inafastável, deve o ato ser revisto e anulado(2), mesmo não havendo impugnação no prazo previsto no artigo 662, § 3º da CLT, pois a nulidade absoluta pode ser declarada de ofício a qualquer tempo.

Goiânia, 22 de abril de 1993.

EDSON BRAZ DA SILVA
Procurador Regional do Trabalho
18ª Região

(2) A Portaria de nomeação (n. 64) foi anulada pela Portaria TRT n. 294/93, de 12 de julho de 1993.

CONSELHO SUPERIOR - RESOLUÇÃO N. 006/940 (*)

Estabelece procedimento para avaliar o cumprimento do estágio probatório dos membros do Ministério Público do Trabalho.

O CONSELHO SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, de acordo com o que estabelece o art. 98, inciso I, letra "f", da Lei Complementar 75/93, resolve:

Art. 1º - A vitaliciedade, constitucionalmente garantida aos membros do Ministério Público do Trabalho, será adquirida após 2 (dois) anos de efetivo exercício do cargo e aprovação em estágio probatório.

Art. 2º - É de 2 (dois) anos o período de duração do estágio probatório, contados da data em que o membro do Ministério Público do Trabalho entrar em efetivo exercício das funções de seu cargo, durante o qual a sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo.

Art. 3º - Enquanto estiver sujeito a estágio probatório, o membro do Ministério Público do Trabalho não poderá afastar-se do exercício do cargo, salvo nas hipóteses expressamente previstas na Lei Complementar 75/93.

Art. 4º - Durante o estágio probatório, além do cumprimento dos deveres gerais inerentes ao cargo, será avaliado o desempenho funcional, especialmente com relação aos seguintes aspectos:

- a) idoneidade moral;
- b) assiduidade, permanência e residência na sede de seu ofício;
- c) eficiência;
- d) disciplina e atuação funcional; e) conduta profissional;
- f) pontualidade, produtividade e responsabilidade.

Parágrafo único - Além do desempenho funcional, será considerada também a conduta pessoal e pública do estagiário, a fim de que não comprometa a dignidade da Instituição.

Art. 5º- A avaliação dos membros do Ministério Público do Trabalho, submetidos a estágio probatório, será realizada pelo Conselho Superior, após

(*) Publicada no DJU-1, do dia 07.04.94. pág 7.212

exame feito pelo Corregedor-Geral, acerca do cumprimento, ou não, dos requisitos estabelecidos no artigo anterior.

Art. 6º- Para efeito do disposto no artigo 5º, o Corregedor-Geral apresentará, 6 (seis meses) antes de findo o prazo previsto no art. 2º, circunstanciado relatório ao Conselho Superior, opinando, individualmente, pela confirmação, ou pela exoneração **ex officio**, do membro do Ministério Público do Trabalho que esteja submetido ao estágio probatório.

Parágrafo único-A apresentação do relatório, pelo Corregedor-Geral, não prejudica a continuidade da apuração dos requisitos fixados no art. 4º, pelo período restante, em relação a cada um dos membros sujeitos ao estágio probatório.

Art. 7º- Para os fins previstos no artigo 5º, os Procuradores do Trabalho que cumprem estágio probatório, remeterão, bimestralmente, ao Corregedor-Geral o relatório contendo a discriminação das atividades desenvolvidas no período, acompanhada da documentação respectiva.

Art. 8º- Ainda que o relatório do Corregedor-Geral seja favorável à confirmação do estagiário, poderá o Conselho Superior determinar-lhe a coleta de outras informações, a serem apresentadas no prazo fixado pelo Colegiado, permanecendo o estagiário submetido às normas estabelecidas nesta Resolução.

Art. 9º- Sendo o relatório do Corregedor-Geral contrário à confirmação do estagiário, este terá o prazo improrrogável de 15 (quinze) dias, a contar de sua intimação para manifestar-se, em petição dirigida ao Presidente do Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho.

Art. 10 - Recebida a manifestação do estagiário, o Presidente do Conselho Superior dará vista ao Corregedor-Geral para que se pronuncie, no prazo de 5 (cinco) dias, deliberando, em seguida, o Colegiado, em 15 (quinze) dias.

Parágrafo único - Transcorrido o prazo sem manifestação do estagiário, o Conselho Superior deliberará em 15 dias.

Art. 11 - A qualquer tempo, durante o estágio probatório, o Corregedor-Geral poderá instaurar inquérito administrativo, visando apuração de falta disciplinar, bem como, propor ao Conselho Superior a exoneração de membro do Ministério Público do Trabalho que não cumprir as condições do estágio probatório (art. 106, inciso V, da Lei Complementar n. 75/93).

Art. 12 - As deliberações do Conselho Superior serão sempre proferidas antes da data prevista para o término do estágio probatório.

Art. 13 - Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

João Pedro Ferraz dos Passos, Presidente; Luiz da Silva Flores; Carlos Newton de Souza Pinto; Carlos Cezar de Souza Neto; Jonhson Meira Santos; Jeferson Luiz Pereira Coelho; Lúcia Barroso de Brito Freire; Afonso Henrique Luderitz de Medeiros; Flávia Simões Falcão; Otávio Brito Lopes.

SÚMULA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

ENUNCIADOS

N. 0001 PRAZO JUDICIAL

Quando a intimação tiver lugar na sexta-feira, ou a publicação com efeito de intimação for feita nesse dia, o prazo judicial será contado da segunda-feira imediata, inclusive, salvo se não houver expediente, caso em que fluirá do dia útil que se seguir.

(RA-28/69 - DO-GB 21.8.69)

N. 0002 GRATIFICAÇÃO NATALINA

É devida a gratificação natalina proporcional (Lei n. 4.090, de 1962) na extinção dos contratos a prazo, entre estes incluídos os de safra, ainda que a relação de emprego haja findado antes de dezembro.

(RA-28/69 - DO-GB 21.8.69)

N. 0003 GRATIFICAÇÃO NATALINA

É devida a gratificação natalina proporcional (Lei n. 4.090, de 1962) na cessação da relação de emprego resultante da aposentadoria do trabalhador, ainda que verificada antes de dezembro.

(RA-28/69 - DO-GB 21.8.69)

N. 0004 CUSTAS

As pessoas jurídicas de direito público não estão sujeitas a prévio pagamento de custas, nem a depósito da importância da condenação, para o processamento de recurso na Justiça do Trabalho.

(RA-28/69 - DO-GB 21.8.69)

N. 0005 REAJUSTAMENTO SALARIAL

O reajustamento salarial coletivo, determinado no curso do aviso prévio, beneficia ao empregado pré-avisado da despedida, mesmo que tenha rece-

bido antecipadamente os salários correspondentes ao período do aviso, que integra o seu tempo de serviço para todos os efeitos legais.

(RA-28/69 - DO-GB 21.8.69)

N. 0006 QUADRO DE PESSOAL

Para fins previstos no § 2º, do art. 461, da CLT, só é válido o quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social.

(RA-28/69 - DO-GB 21.8.69)

N. 0007 FÉRIAS

A indenização pelo não deferimento das férias no tempo oportuno será calculada com base na remuneração devida ao empregado à época da reclamação ou, se for o caso, à da extinção do contrato.

(RA-28/69 - DO-GB 21.8.69)

N. 0008 JUNTADA DE DOCUMENTO

A juntada de documentos na fase recursal só se justifica quando provado o justo impedimento para sua oportuna apresentação ou se referir a fato posterior à sentença.

(RA-28/69 - DO-GB 21.8.69)

N. 0009 AUSÊNCIA DO RECLAMANTE

A ausência do reclamante, quando adiada a instrução após contestada a ação em audiência, não importa arquivamento do processo.

(RA-28/69 - DO-GB 21.8.69)

N. 0010 PROFESSOR

É assegurado aos professores o pagamento dos salários no período de férias escolares. Se despedido sem justa causa, ao terminar o ano letivo ou no curso dessas férias, faz jus aos referidos salários.

(RA-28/69 - DO-GB 21.8.69)

N. 0011 HONORÁRIOS DE ADVOGADO

É inaplicável na Justiça do Trabalho o disposto no art. 64 do Código de Processo Civil, sendo os honorários de advogado somente devidos nos termos do preceituado na Lei 1.060, de 1950.

(RA-28/69 - DO-GB 21.8.69)

N. 0012 CARTEIRA PROFISSIONAL

As anotações apostas pelo empregador na Carteira Profissional do empregado não geram presunção **juris et de jure**, mas apenas **juris tantum**.

(RA-28/69 - DO-GB 21.8.69)

N. 0013 MORA

O só pagamento dos salários atrasados em audiência não elide a mora capaz de determinar a rescisão do contrato de trabalho.

(RA-28/69 - DO-GB 21.8.69)

N. 0014 CULPA RECÍPROCA

Reconhecida a culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho (art. 484 da CLT), o empregado não fará jus ao aviso prévio, às férias proporcionais e à gratificação natalina do ano respectivo.

(RA-28/69 - DO-GB 21.8.69)

N. 0015 ATESTADO MÉDICO

A justificação da ausência do empregado motivada por doença, para a percepção do salário-enfermidade e da remuneração do repouso semanal, deve observar a ordem preferencial dos atestados médicos estabelecida em lei.

(RA-28/69 - DO-GB 21.8.69)

N. 0016 NOTIFICAÇÃO

Presume-se recebida a notificação 48 horas depois de sua regular expedição. O seu não recebimento ou a entrega após o decurso desse prazo constituem ônus de prova do destinatário.

(RA-28/69 - DO-GB 21.8.69)

N. 0017 INSALUBRIDADE

O adicional-insalubridade devido a empregado que percebe, por força de lei, convenção coletiva ou sentença normativa, salário profissional, será sobre este calculado.

(RA-28/69 - DO-GB 21.8.69)

N. 0018 COMPENSAÇÃO

A compensação, na Justiça do Trabalho, está restrita a dívidas de natureza trabalhista.

(RA-28/69 - DO-GB 21.8.69)

N. 0019 QUADRO DE CARREIRA

A Justiça do Trabalho é competente para apreciar reclamação de empregado que tenha por objeto direito fundado no quadro de carreira.

(RA-28/69 - DO-GB 21.8.69)

N. 0020 RESILIÇÃO CONTRATUAL

Não obstante o pagamento da indenização de antigüidade, presume-se em fraude à lei a resilição contratual, se o empregado permaneceu prestando serviço ou tiver sido, em curto prazo, readmitido.

(RA-57/70 - DO-G13 27.11.70)

N. 0021 APOSENTADORIA

O empregado aposentado tem direito ao cômputo do tempo anterior à aposentadoria, se permanecer a serviço da empresa ou a ele retornar.

(RA-57/70 - DO-GB 27.11.70)

N. 0022 EQUIPARAÇÃO SALARIAL

É desnecessário que, ao tempo da reclamação sobre equiparação salarial, reclamante e paradigma estejam a serviço do estabelecimento, desde que o pedido se relacione com situação pretérita.

(RA-57/70 - DO-GB 27.11.70)

N. 0023 RECURSO

Não se conhece da revista ou dos embargos, quando a decisão recorrida resolver determinado item do pedido por diversos fundamentos, e a jurisprudência transcrita não abranger a todos.

(RA-57/70 - DO-GB 27.11.70)

N. 0024 SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO

Insere-se no cálculo da indenização por antigüidade o salário relativo a serviço extraordinário, desde que habitualmente prestado.

(RA-57/70 - DO-GB 27.11.70)

N. 0025 CUSTAS

A parte vencedora na primeira instância, se vencida na segunda, está obrigada, independentemente de intimação, a pagar as custas fixadas na sentença originária, das quais ficará isenta a parte então vencida.

(RA-57/70 - DO-GB 27.11.70)

N. 0026 ESTABILIDADE

Presume-se obstativa à estabilidade a despedida, sem justo motivo, do empregado que alcançar nove anos de serviço na empresa.

(RA-57/70 - DO-GB 27.11.70)

N. 0027 COMISSIONISTA

É devida a remuneração do repouso semanal e dos dias feriado ao empregado comissionista, ainda que praticista.

(RA-57/70 - DO-GB 27.11.70)

N. 0028 INDENIZAÇÃO

No caso de se converter a reintegração em indenização dobrada, o direito aos salários é assegurado até a data da sentença constitutiva que põe fim ao contrato.

(RA-57/70 - DO-GB 27.11.70)

N. 0029 TRANSFERÊNCIA

Empregado transferido, por ato unilateral do empregador para local mais distante de sua residência, tem direito a suplemento salarial correspondente ao acréscimo da despesa de transporte.

(RA-57/70 - DO-GB 27.11.70)

N. 0030 INTIMAÇÃO DA SENTENÇA

Quando não juntada a ata ao processo em 48 horas contadas da audiência de julgamento (art. 851, § 2º, da CLT), o prazo para recurso será contado da data em que a parte receber a intimação da sentença.

(RA-57/70 - DO-GB 27.11.70)

N. 0031 AVISO PRÉVIO

É incabível o aviso prévio na despedida indireta.

(RA-57/70 - DO-GB 27.11.70) - Revogado pela Lei 7.108/83

N. 0032 ABANDONO DE EMPREGO

Configura-se o abandono de emprego quando o trabalhador não retornar ao serviço, no prazo de 30 dias, após a cessação do benefício previdenciário, nem justificar o motivo de não o fazer.

(RA-57/70 - DO-G8 27.11.70)

N. 0033 MANDADO DE SEGURANÇA - DECISÃO JUDICIAL TRANSITADA EM JULGADO

Não cabe mandado de segurança contra decisão judicial transitada em julgado.

(RA-57/70 - DO-GB 27.11.70)

N. 0034 GRATIFICAÇÃO NATALINA

A gratificação natalina instituída pela Lei 4.090, de 1962, é devida ao empregado rural.

(RA-57/70 - DO-GB 27.11.70)

N. 0035 DEPÓSITO RECURSAL – COMPLEMENTAÇÃO

A majoração do salário mínimo não obriga o recorrente a complementar o depósito de que trata o art. 899 da CLT.

(RA-57/70 - DO-GB 27.11.70)

N. 0036 CUSTAS

Nas ações plúrimas as custas incidem sobre o respectivo valor global.

(RA-57/70 - DO-GB 27.11.70)

N. 0037 PRAZO

O prazo para recurso da parte que não comparece à audiência de julgamento, apesar de notificada, conta-se da intimação da sentença.

(RA-57/70 - DO-GB 27.11.70)

N. 0038 RECURSO

Para comprovação da divergência justificadora do recurso é necessário que o recorrente junte certidão, ou documento equivalente, do acórdão-paradigma ou faça transcrição do trecho pertinente à hipótese, indicando sua origem e esclarecendo a fonte de publicação, isto é, órgão oficial ou repertório idôneo de jurisprudência.

(RA-57/70 - DO-GB 27.11.70)

N. 0039 PERICULOSIDADE

Os empregados que operam em bomba de gasolina têm direito ao adicional de periculosidade (Lei 2.573, de 15.8.55).

(RA-41/73 - DJU 14.6.73)

N. 0040 PROCESSO ADMINISTRATIVO

Não cabe recurso ao Tribunal Superior do Trabalho, contra decisão em processo administrativo, de interesse de funcionário, proferida por Tribunal Regional do Trabalho.

(RA-41/73 - DJU 14.6.73). Cancelado pela RA-10/90 - DJ 2.4.90

N. 0041 QUITAÇÃO (VER REVISÃO: ENUNCIADO 330)

A quitação, nas hipóteses dos §§ 1 ° e 2 ° , do art. 477, da CLT, concerne exclusivamente aos valores discriminados no documento respectivo.

(RA-41/73 - DJU 14.6.73). (Ver Enunciado 330 - DJ 18.2.94)

N. 0042 RECURSO

Não encejam o conhecimento de revista ou de embargos decisões superadas por iterativa, notória e atual jurisprudência do Pleno.

(RA-41/73 - DJU 14.6.73)
(Ver Revisão: Enunciado n. 333 - DJ 12.5.94)

N. 0043 TRANSFERÊNCIA

Presume-se abusiva a transferência de que trata o § 1 ° , do art. 469, da CLT, sem comprovação da necessidade do serviço.

(RA-41/73 - DJU 14.6.73)

N. 0044 AVISO PRÉVIO

A cessação da atividade da empresa, com o pagamento da indenização, simples ou em dobro, não exclui, por si só, o direito do empregado ao aviso prévio.

(RA-41/73 - DJU 14.6.73)

N. 0045 SERVIÇO SUPLEMENTAR

A remuneração do serviço suplementar, habitualmente prestado, integra o cálculo da gratificação natalina prevista na Lei 4.090, de 1962.

(RA-41/73 - DJU 14.6.73)

N. 0046 ACIDENTE DO TRABALHO

As faltas ou ausências decorrentes de acidente do trabalho não são consideradas para os efeitos de duração de férias e cálculo da gratificação natalina.

(RA-41/73 - DJU 14.6.73)

N. 0047 INSALUBRIDADE

O trabalho executado, em caráter intermitente, em condições insalubres, não afasta, só por essa circunstância o direito à percepção do respectivo adicional.

(RA-41/73 - DJU 14.6.73)

N. 0048 COMPENSAÇÃO

A compensação só poderá ser argüida com a contestação.

(RA-41/73 - DJU 14.6.73)

N. 0049 INQUÉRITO JUDICIAL

No inquérito judicial, contadas e não pagas as custas no prazo fixado pelo juízo, será determinado o arquivamento do processo.

(RA-41/73 - DJU 14.6.73)

N. 0050 GRATIFICAÇÃO NATALINA

A gratificação natalina, instituída pela Lei 4.090, de 1962, é devida pela empresa cessionária ao servidor público cedido enquanto durar a cessão.

(RA-41/73 - DJU 14.6.73)

N. 0051 VANTAGENS

As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento.

(RA-41/73 - DJU 14.6.73)

N. 0052 TEMPO DE SERVIÇO

O adicional de tempo de serviço (quinqüênios) é devido, nas condições estabelecidas pelo art. 19 da Lei 4.345, de 1964, aos contratados sob regime da CLT, pela empresa a que se refere a mencionada lei, inclusive para fins de complementação de aposentadoria.

(RA-41/73 - DJU 14.6.73)

N. 0053 CUSTAS

O prazo para pagamento das custas, no caso de recurso, é contado da intimação do cálculo.

(RA-41173 - DJU 14.6.73)

N. 0054 OPTANTE

Rescindindo por acordo seu contrato de trabalho, o empregado estável optante tem direito ao mínimo de 60% do total da indenização em dobro, calculada sobre o maior salário percebido no emprego. Se houver recebido menos do que esse total, qualquer que tenha sido a forma de transação, assegura-se-lhe a complementação até aquele limite. no caso de recurso, é contado

(RA-105/74 - DJU 24.10.74)

N. 0055 FINANCEIRAS

As empresas de crédito, financiamento ou investimento, também denominadas "financeiras", equiparam-se aos estabelecimentos bancários para os efeitos do art. 224 da CLT.

(RA-105174 - DJU 24.10.74)

N. 0056 BALCONISTA

O balconista que recebe comissão tem direito ao adicional de 20% pelo trabalho em horas extras, calculado sobre o valor das comissões referentes a essas horas.

(RA-105174 - DJU 24.10.74)

N. 0057 TRABALHADOR RURAL

Os trabalhadores agrícolas das usinas de açúcar integram categoria profissional de industriários, beneficiando-se dos aumentos normativos obtidos pela referida categoria.

(RA-105/74 - DJU 24.10.74). Cancelado pela Res. 3/93 - DJ 6.5.93

N. 0058 PESSOAL DE OBRAS

Ao empregado admitido como "pessoal de obras", em caráter permanente e não amparado pelo regime estatutário, aplica-se a legislação trabalhista.

(RA-105/74 - DJU 24.10.74)

N. 0059 VIGIA

Vigia de estabelecimento bancário não se beneficia da jornada de trabalho reduzida prevista no art. 224 da CLT.

(RA-105/74 - DJU 24.10.74)

N. 0060 ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos.

(RA-105174 - DJU 24.10.74)

N. 0061 FERROVIÁRIO

Aos ferroviários que trabalham em "estação do interior", assim classificada por autoridade competente, não são devidas horas extras (CLT, art. 243).

(RA-105/74 - DJU 24.10.74)

N. 0062 ABANDONO DE EMPREGO

O prazo de decadência do direito do empregador de ajuizar inquérito, contra o empregado que incorre em abandono de emprego, é contado a partir do momento em que o empregado pretendeu seu retorno ao serviço.

(RA-105/74 - DJU 24.10.74)

N. 0063 FUNDO DE GARANTIA

A contribuição para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço incide sobre a remuneração mensal devida ao empregado, inclusive horas extras e adicionais eventuais.

(RA-105/74 - DJU 24.10.74)

N. 0064 PRESCRIÇÃO

A prescrição para reclamar contra anotação de Carteira Profissional, ou omissão desta, flui da data de cessação do contrato de trabalho.

(RA-52/75 - DJU 5.6.75)

N. 0065 VIGIA

O direito à hora reduzida para 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos aplica-se ao vigia noturno.

(RA-5/76 - DJU 26.2.76)

N. 0066 TEMPO DE SERVIÇO

Os quinquênios devidos ao pessoal da Rede Ferroviária Federal S/A serão calculados sobre o salário do cargo efetivo, ainda que o trabalhador exerça cargo ou função em comissão.

(RA-7/77 - DJU 11.2.77)

N. 0067 GRATIFICAÇÃO – FERROVIÁRIO

Chefe de trem, regido pelo Estatuto dos Ferroviários (Decreto 35.530, de 19.9.59), não tem direito à gratificação prevista no respectivo art. 110.

(RA-8177 - DJU 11.2.77)

N. 0068 PROVA

É do empregador o ônus da prova do fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial.

(RA-9/77 - DJU 11.2.77)

N. 0069 RESCISÃO DO CONTRATO

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

(RA-10/77 - DJU 11.2.77)

N. 0070 PERICULOSIDADE

O adicional de periculosidade não incide sobre os triênios pagos pela PETROBRAS.

(RA-69178 - DJU 26.9.78)

N. 0071 ALÇADA

A alçada é fixada pelo valor dado à causa na data do seu ajuizamento, desde que não impugnado, sendo inalterável no curso do processo.

(RA-69/78 - DJU 26.9.78)

N. 0072 APOSENTADORIA

O prêmio aposentadoria instituído por norma regulamentar da empresa não está condicionado ao disposto no § 3º, do art. 17, da Lei 5.107/66.

(RA-69/78 - DJU 26.9.78)

N. 0073 FALTA GRAVE

Falta grave, salvo a de abandono de emprego, praticada pelo empregado no decurso do prazo do aviso prévio, dado pelo empregador, retira àquela qualquer direito à indenização.

(RA-69/78 - DJU 26.9.78)

N. 0074 CONFISSÃO

Aplica-se a pena de confissão à parte que, expressamente intimada com aquela cominação, não comparecer à audiência em prosseguimento, na qual deveria depor.

(RA-69/78 - DJU 26.9.78)

N. 0075 FERROVIÁRIO

É incompetente a Justiça do Trabalho para conhecer de Ação de Ferrováriário oriundo das Empresas Sorocabana, São Paulo, Minas e Araraquarense, que mantém a condição de funcionário público.

(RA-69/78 - DJU 26.9.78)

N. 0076 HORAS EXTRAS

O valor das horas suplementares prestadas habitualmente, por mais de dois anos, ou durante todo o contrato, se suprimidas, integra-se no salário para todos os efeitos legais.

(RA-69/78 - DJU 26.9.78). (Nova redação - Enunciado 291; Res.

01 /89 - DJ 14.4.89)

N. 0077 PUNIÇÃO

Nula é a punição de empregado se não precedida de inquérito ou sindicância internos a que se obrigou a empresa, por norma regulamentar.

(RA-69;78 - DJU 26.9.78)

N. 0078 GRATIFICAÇÃO

A gratificação periódica contratual integra o salário, pelo seu duodécimo, para todos os efeitos legais, inclusive o cálculo da natalina da Lei 4.090/62.

(RA-69/78 - DJU 26.9.78)

N. 0079 TEMPO DE SERVIÇO

O adicional de antigüidade, pago pela FEPASA, calcula-se sobre o salário-base.

(RA-69/78 - DJU 26.9.78)

N. 0080 INSALUBRIDADE

A eliminação da insalubridade, pelo fornecimento de aparelhos protetores aprovados pelo órgão competente do Poder Executivo, exclui a percepção do adicional respectivo.

(RA-69/78 - DJU 26.9.78)

N. 0081 FÉRIAS

Os dias de férias, gozados após o período legal de concessão, deverão ser remunerados em dobro.

(RA-69/78 - DJU 26.9.78)

N. 0082 ASSISTÊNCIA

A intervenção assistencial, simples ou adesiva, só é admissível se demonstrado interesse jurídico e não o meramente econômico, perante a justiça onde é postulada.

(RA-69/78 - DJU 26.9.78)

N. 0083 AÇÃO RESCISÓRIA

Não cabe ação rescisória, por violação literal de lei, quando a decisão rescindenda estiver baseada em texto legal de interpretação controvertida nos Tribunais.

(RA-69/78 - DJU 26.9.78)

N. 0084 ADICIONAL REGIONAL

O adicional regional, instituído pela PETROBRÁS, não contraria o art. 165, item XVII, da Constituição.

(RA-69/78 - DJU 26.9.78)

N. 0085 COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO

O não atendimento das exigências legais, para adoção do regime de compensação de horário semanal, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes, sendo devido, apenas, o adicional respectivo.

(RA-69/78 - DJU 26.9.78)

N. 0086 DESERÇÃO

Incorre deserção de recurso da massa falida, por falta de pagamento de custas ou de depósito do valor da condenação.

(RA-69/78 - DJU 26.9.78)

N. 0087 PREVIDÊNCIA PRIVADA

Se o empregado, ou seu beneficiário, já recebeu da instituição previdenciária privada, criada pela empresa, vantagem equivalente, é cabível a dedução do seu valor do benefício a que faz jus, por norma regulamentar anterior.

(RA-69/78 - DJU 26.9.78)

N. 0088 JORNADA DE TRABALHO - INTERVALO ENTRE TURNOS

O desrespeito ao intervalo mínimo entre dois turnos de trabalho, sem importar em excesso na jornada efetivamente trabalhada, não dá direito a

qualquer ressarcimento ao obreiro, por tratar-se apenas de infração sujeita à penalidade administrativa (art. 71 da CLT).

(RA-69/78 - DJU 26.9.78)

N. 0089 FALTA AO SERVIÇO

Se as faltas já são justificadas pela lei, consideram-se como ausências legais e não serão descontadas para o cálculo do período de férias.

(RA-69/78 - DJU 26.9.78)

N. 0090 TEMPO DE SERVIÇO

O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte regular público, e para seu retorno, é computável na jornada de trabalho.

(RA-69/78 - DJU 26.9.78 e RA-80/78 - DJU 10.11.78, alterada a redação original)

N. 0091 SALÁRIO COMPLESSIVO

Nula é a cláusula contratual que fixa determinada importância ou percentagem, para atender englobadamente vários direitos legais ou contratuais do trabalhador.

(RA-69/78 - DJU 26.9.78)

N. 0092 APOSENTADORIA

O direito à complementação de aposentadoria, criado pela empresa, com requisitos próprios, não se altera pela instituição de benefício previdenciário por órgão oficial.

(RA-69/78 - DJU 26.9.78)

N. 0093 BANCÁRIO

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

(RA-121 /79 - DJ 27.11.79)

N. 0094 HORAS EXTRAS

O valor das horas extraordinárias habituais integra o aviso prévio indenizado.

(RA-43/80 - DJ 15.5.80)

N. 0095 PRESCRIÇÃO

É trintenária a prescrição do direito de reclamar contra o não recolhimento da contribuição para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

(RA-44/80 - DJ 15.5.80)

N. 0096 MARÍTIMO

A permanência do tripulante a bordo do navio, no período de repouso, além da jornada, não importa presunção de que esteja à disposição do empregador ou em regime de prorrogação de horário, circunstâncias que devem resultar provadas, dada a natureza do serviço.

(RA-45/80 - DJ 16.5.80)

N. 0097 APOSENTADORIA – COMPLEMENTAÇÃO

Instituída complementação de aposentadoria, por ato da empresa, expressamente dependente de sua regulamentação, as condições desta devem ser observadas como parte integrante da norma.

(RA-48180 - DJ 22.5.80). Retificado pela RA-96/80 - DJ 11.9.80

N. 0098 FGTS - INDENIZAÇÃO – EQUIVALÊNCIA

A equivalência entre os regimes do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e da estabilidade da Consolidação das Leis do Trabalho é meramente jurídica e não econômica, sendo indevidos quaisquer valores a título de reposição de diferenças.

(RA-57/80 - DJ 6.6.80)

N. 0099 AÇÃO RESCISÓRIA - DESERÇÃO – PRAZO

Ao recorrer de decisão condenatória, em ação rescisória resultante do acolhimento desta, deve o empregador vencido depositar o valor da condenação no prazo legal, sob pena de deserção (CLT, art. 899, § 1º).

(RA-63/80 - DJ 11.6.80)

N. 0100 AÇÃO RESCISÓRIA - DECADÊNCIA – PRAZO

O prazo de decadência, na ação rescisória, conta-se do trânsito em julgado da última decisão proferida na causa, seja de mérito ou não.

(RA-63/80 - DJ 11.6.80)

N. 0101 DIÁRIAS DE VIAGEM – SALÁRIO

Integram o salário, pelo seu valor total e para efeitos indenizatórios, as diárias de viagem que excedam a 50% (cinquenta por cento) do salário do empregado.

(RA-65/80 - DJ 18.6.80)

N. 0102 BANCÁRIO - CAIXA - CARGO DE CONFIANÇA

O caixa bancário, ainda que caixa executivo, não exerce cargo de confiança. Percebendo gratificação igual ou superior a um terço do salário do posto efetivo, esta remunera apenas a maior responsabilidade do cargo e não as duas horas extraordinárias além da sexta.

(RA-66/80 - DJ 18.6.80). Republicado DJ 14.7.80

N. 0103 TEMPO DE SERVIÇO - LICENÇA-PRÊMIO

Os trabalhadores que hajam prestado serviço no regime da Lei 1.890, de 13.6.53, e optado pelo regime estatutário não contam, posteriormente, esse período para fins de licença-prêmio, privativa de servidores estatutários.

(RA-67/80 - DJ 18.6.80)

N. 0104 FÉRIAS - TRABALHADOR RURAL

É devido o pagamento de férias ao rurícola, qualquer que tenha sido a data de sua admissão e, em dobro, se não concedidas na época prevista em lei.

(RA-70/80 - DJ 21.7.80)

N. 0105 FUNCIONÁRIO PÚBLICO – QÜINQUÊNIOS

O empregado estatutário que optar pelo regime celetista, com o congelamento dos quinquênios em seus valores à época, não tem direito ao reajuste posterior dos seus níveis.

(RA-71/80 - DJ 21.7.80)

N. 0106 APOSENTADORIA - FERROVIÁRIO - COMPETÊNCIA

É incompetente a Justiça do Trabalho para julgar ação contra a Rede Ferroviária Federal, em que ex-empregado desta pleiteie complementação de aposentadoria, elaboração ou alteração de folhas de pagamento de aposentados, se por essas obrigações responde órgão da Previdência Social.

(RA-72/80 - DJ 21.7.80)

N. 0107 AÇÃO RESCISÓRIA - PROVA

É indispensável a juntada à inicial da ação rescisória, da prova do trânsito em julgado da decisão rescindenda, sob pena de indeferimento liminar.

(RA-74/80 - DJ 21.7.80). Cancelado pelo Enunciado n. 299.

N. 0108 COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO – ACORDO

A compensação de horário semanal deve ser ajustada por acordo escrito, não necessariamente em acordo coletivo ou convenção coletiva, exceto quanto ao trabalho da mulher.

(RA-75/80 - DJ 21.7.80)

N. 0109 GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

O bancário não enquadrado no § 2º, do art. 224, da CLT, que receba gratificação de função, não pode ter o salário relativo a horas extraordinárias compensado com o valor daquela vantagem.

(RA-89180 - DJ 29.8.80). Alterado pela RA-97180 - DJ 19.9.80

N. 0110 JORNADA DE TRABALHO – INTERVALO

No regime de revezamento, as horas trabalhadas em seguida ao repouso semanal de 24 horas, com prejuízo do intervalo mínimo de 11 horas consecutivas para descanso entre jornadas, devem ser remuneradas como extraordinárias, inclusive com o respectivo adicional.

(RA-101/80 - DJ 25.9.80)

N. 0111 EQUIPARAÇÃO SALARIAL

A cessão de empregados não exclui a equiparação salarial, embora exercida a função em órgão governamental estranho à cedente, se esta responde pelos salários do paradigma e do reclamante.

(RA-102/80 - DJ 25.9.80)

N. 0112 TRABALHO NOTURNO - PETRÓLEO

O trabalho noturno dos empregados nas atividades de exploração, perfuração, produção e refinação do petróleo, industrialização do xisto, indústria petroquímica e transporte de petróleo e seus derivados, por meio de dutos, é regulado pela Lei 5.811, de 1972, não se lhe aplicando a hora reduzida de 52 minutos e 30 segundos do art. 73, § 22, da CLT.

(RA-107/80 - DJ 10.10.80)

N. 0113 BANCÁRIO - SÁBADO - DIA ÚTIL

O sábado do bancário é dia útil não trabalhado e não dia de repouso remunerado, não cabendo assim a repercussão do pagamento de horas extras habituais sobre a sua remuneração.

(RA-115/80 - DJ 3.11.80)

N. 0114 PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE

É inaplicável na Justiça do Trabalho a prescrição intercorrente.

(RA-116/80 - DJ 3.11.80)

N. 0115 HORAS EXTRAS - GRATIFICAÇÕES SEMESTRAIS

O valor das horas extras habituais integra o "ordenado" do trabalhador para cálculo das gratificações semestrais.

(RA-117/80 - DJ 3.11.80)

N. 0116 FUNCIONÁRIO PÚBLICO - CEDIDO - REAJUSTE SALARIAL

Os funcionários públicos cedidos à Rede Ferroviária Federal S/A têm direito ao reajustamento salarial determinado pelo art. 5º da Lei 4.345, de 1964.

(RA-118/80 - DJ 3.11.80). Alterado pelo Enunciado n. 252.

N. 0117 BANCÁRIO - CATEGORIA DIFERENCIADA

Não se beneficiam do regime legal relativo aos bancários os empregados de estabelecimento de crédito pertencentes a categorias profissionais diferenciadas.

(RA-140/80 - DJ 18.12.80)

N. 0118 JORNADA DE TRABALHO - HORAS EXTRAS

Os intervalos concedidos pelo empregador, na jornada de trabalho, não previstos em lei, representam tempo à disposição da empresa, remunerados como serviço extraordinário, se acrescidos ao final da jornada.

(RA-12/81 - DJ 19.3.81)

N. 0119 JORNADA DE TRABALHO

Os empregados de empresas distribuidoras e corretoras de títulos e valores mobiliários não têm direito à jornada especial dos bancários.

(RA-13/81 - DJ 19.3.81)

N. 0120 EQUIPARAÇÃO SALARIAL - DECISÃO JUDICIAL

Presentes os pressupostos do art. 461 da CLT é irrelevante a circunstância de que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma.

(RA-14/81 - DJ 19.3.81)

N. 0121 FUNCIONÁRIO PÚBLICO - GRATIFICAÇÃO DE PRODUTIVIDADE

Não tem direito à percepção da gratificação de produtividade na forma do regime estatutário o servidor de ex-autarquia administradora de porto que opta pelo regime jurídico da Consolidação das Leis do Trabalho.

(RA-15/81 - DJ 19.3.81)

N. 0122 ATESTADO MÉDICO – REVELIA

Para elidir a revelia o atestado médico deve declarar expressamente a impossibilidade de locomoção do empregador ou seu preposto, no dia da audiência,

(RA-80/81 - DJ 6.10.81)

N. 0123 COMPETÊNCIA - ART. 106 DA CF

Em se tratando de Estado ou Município, a lei que estabelece o regime jurídico (art. 106 da Constituição) do servidor temporário ou contratado é a estadual ou municipal, a qual, uma vez editada, apanha as situações preexistentes, fazendo cessar sua regência pelo regime trabalhista. Incompetente é a Justiça do Trabalho para julgar as reclamações ajuizadas posteriormente à vigência da lei especial.

(RA-81/81 - DJ 6.10.81. Republicação DJ 13.10.81)

N. 0124 BANCÁRIO - SALÁRIO-HORA – DIVISOR

Para o cálculo do salário-hora do bancário mensalista, o divisor a ser adotado é o de 180 (cento e oitenta).

(RA-82/81 - DJ 6.10.81)

N. 0125 CONTRATO DE TRABALHO - ART. 479 DA CLT

O art. 479 da CLT aplica-se ao trabalhador optante pelo FGTS, admitido mediante contrato por prazo determinado, nos termos do art. 30, § 3º, do Decreto 59.820, de 20.12.66.

(RA-83181 - DJ 6.10.81)

N. 0126 RECURSO – CABIMENTO

Incabível o recurso de revista ou de embargos (arts. 896 e 894, letra b, da CLT) para reexame de fatos e provas.

(RA-84/81 - DJ 6.10.81)

N. 0127 QUADRO DE CARREIRA – RECLAMAÇÃO

Quadro de pessoal organizado em carreira, aprovado pelo órgão competente, excluída a hipótese de equiparação salarial, não obsta reclamação fundada em preterição, enquadramento ou reclassificação.

(RA-103/81 - DJ 12.11.81)

N. 0128 DEPÓSITO DA CONDENAÇÃO – COMPLEMENTARÃO

Da mesma forma que as custas, o depósito da condenação deve ser complementado até o limite legal se acrescida a condenação pelo acórdão regional, sob pena de deserção.

(RA-115/81 - DJ 21.12.81)

N. 0129 CONTRATO DE TRABALHO - GRUPO ECONÔMICO

A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário.

(RA-26182 - DJ 4.5.82)

N. 0130 ADICIONAL NOTURNO

O regime de revezamento no trabalho não exclui o direito do empregado ao adicional noturno, em face da derrogação do art. 73 da CLT, pelo art. 157, item III, da Constituição de 18.9.46. Ex-prejulgado n. 1.

(RA-102/82 - DJ 11.10.82 e DJ 15.10.82)

N. 0131 SALÁRIO MÍNIMO - VIGÊNCIA

O salário mínimo, uma vez decretado em condições de excepcionalidade, tem imediata vigência. Ex-prejulgado n. 2.

(RA-102/82 - DJ 11.10.82 e DJ 15.10.82)

N. 0132 ADICIONAL-PERICULOSIDADE

O adicional-periculosidade pago em caráter permanente integra o cálculo de indenização. Ex-prejulgado n. 3.

(RA-102/82 - DJ 11.10.82 e DJ 15.10.82)

N. 0133 EMBARGOS INFRINGENTES

Para o julgamento dos embargantes infringentes, nas Juntas, é desnecessária a notificação das partes. Ex-prejulgado n. 4.

(RA-102/82 - DJ 11.10.82 e DJ 15.10.82)

N. 0134 SALÁRIO - MENOR NÃO APRENDIZ

Ao menor não aprendiz é devido o salário mínimo integral. Ex-prejulgado n. 5.

(RA-102/82 - DJ 11.10.82 e DJ 15.10.82)

N. 0135 SALÁRIO – EQUIPARAÇÃO

Para efeito de equiparação de salários, em caso de trabalho igual, conta-se o tempo de serviço na função, e não no emprego. Ex-prejulgado n. 6.

(RA-102/82 - DJ 11.10.82 e DJ 15.10.82)

N. 0136 JUIZ - IDENTIDADE FÍSICA

Não se aplica às Juntas de Conciliação e Julgamento o princípio da identidade física do juiz. Ex-prejulgado n. 7.

(RA-102/82 - DJ 11.10.82 e DJ 15.10.82)

N. 0137 ADICIONAL-INSALUBRIDADE

É devido o adicional de serviço insalubre, calculado à base do salário mínimo da região, ainda que a remuneração contratual seja superior ao salário mínimo acrescido da taxa de insalubridade. Ex-prejulgado n. 8.

(RA-102/82 - DJ 11.10.82 e DJ 15.10.82)

N. 0138 READMISSÃO

Em caso de readmissão, conta-se a favor do empregado o período de serviço anterior encerrado com a saída espontânea. Ex-prejulgado n. 9.

(RA-102/82 - DJ 11.10.82 e DJ 15.10.82)

N. 0139 ADICIONAL-INSALUBRIDADE

O adicional de insalubridade, pago em caráter permanente, integra a remuneração para o cálculo de indenização. Ex-prejulgado n. 11.

(RA-102/82 - DJ 11.10.82 e DJ 15.10.82)

N. 0140 VIGIA

É assegurado ao vigia, sujeito ao trabalho noturno, o direito ao respectivo adicional. Ex-prejulgado n. 12.

(RA-102/82 - DJ 11.10.82 e DJ 15.10.82)

N. 0141 DISSÍDIO COLETIVO

É constitucional o art. 2º da Lei 4.725, de 13.7.65. Ex-prejulgado n. 13.

(RA-102/82 - DJ 11.10.82 e DJ 15.10.82)

N. 0142 GESTANTE – DISPENSA

Empregada gestante, dispensada sem motivo antes do período de seis semanas anteriores ao parto, tem direito à percepção do salário-maternidade. Ex-prejulgado n. 14.

(RA-102/82 - DJ 11.10.82 e DJ 15.10.82)

N. 0143 SALÁRIO PROFISSIONAL

O salário profissional dos médicos e dentistas guarda proporcionalidade com as horas efetivamente trabalhadas, respeitado o mínimo de 50 horas mensais. Ex-prejulgado n. 15.

(RA-102/82 - DJ 11.10.82 e DJ 15.10.82)

N. 0144 AÇÃO RESCISÓRIA

É cabível a ação rescisória no âmbito da Justiça do Trabalho. Ex-prejulgado n. 16.

(RA-102/82 - DJ 11.10.82 e DJ 15.10.82)

N. 0145 GRATIFICAÇÃO DE NATAL

É compensável a gratificação de Natal com a da Lei 4.090, de 1962. Ex-prejulgado n. 17.

(RA-102/82 - DJ 11.10.82 e DJ 15.10.82)

N. 0146 FERIADO - TRABALHO

O trabalho realizado em dia feriado, não compensado, é pago em dobro e não em triplo. Ex-prejulgado n. 18.

(RA-102/82 - DJ 11.10.82 e DJ 15.10.82)

N. 0147 FÉRIAS – INDENIZAÇÃO

Indevido o pagamento dos repousos semanais e feriados intercorrentes nas férias indenizadas. Ex-prejulgado n. 19.

(RA-102/82 - DJ 11.10.82 e DJ 15.10.82)

N. 0148 GRATIFICAÇÃO NATALINA

É computável a gratificação de Natal para efeito do cálculo da indenização. Ex-prejulgado n. 20.

(RA-102/82 - DJ 11.10.82 e DJ 15.10.82)

N. 0149 TAREFEIRO –FÉRIAS

A remuneração das férias do tarefeiro deve ser na base da média da produção do período aquisitivo, aplicando-se-lhe a tarifa da data da concessão. Ex-prejulgado n. 22.

(RA-102/82 - DJ 11.10.82 e DJ 15.10.82)

N. 0150 DEMISSÃO - INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Falece competência à Justiça do Trabalho para determinar a reintegração ou a indenização de empregado demitido com base nos atos institucionais. Ex-prejulgado n. 23.

(RA-102/82 - DJ 11.10.82 e DJ 15.10.82)

N. 0151 FÉRIAS – REMUNERAÇÃO

A remuneração das férias inclui a das horas extraordinárias habitualmente prestadas. Ex-prejulgado n. 24.

(RA-102/82 - DJ 11.10.82 e DJ 15.10.82)

N. 0152 GRATIFICAÇÃO - AJUSTE TÁCITO

O fato de constar do recibo de pagamento de gratificação o caráter de liberalidade não basta, por si só, para excluir a existência de um ajuste tácito. Ex-prejulgado n. 25.

(RA-102/82 - DJ 11.10.82 e DJ 15.10.82)

N. 0153 PRESCRIÇÃO

Não se conhece de prescrição não argüida na instância ordinária. Ex-prejulgado n. 27.

(RA-102/82 - DJ 11.10.82 e DJ 15.10.82)

N. 0154 MANDADO DE SEGURANÇA

Da decisão do Tribunal Regional do Trabalho em mandado de segurança cabe recurso ordinário, no prazo de 10 dias, para o Tribunal Superior do Trabalho. Ex-prejulgado n. 28.

(RA-102/82 - DJ 11.10.82 e DJ 15.10.82). Revogado pelo Enunciado n. 201.

N. 0155 AUSÊNCIA AO SERVIÇO

As horas em que o empregado falta ao serviço para comparecimento necessário, como parte, à Justiça do Trabalho, não serão descontadas de seus salários. Ex-prejulgado n. 30.

(RA-102/82 - DJ 11.10.82 e DJ 15.10.82)

N. 0156 PRESCRIÇÃO – PRAZO

Da extinção do último contrato é que começa a fluir o prazo prescricional do direito de ação objetivando a sorna de períodos descontínuos de trabalho. Ex-prejulgado n. 31.

(RA-102/82 - DJ 11.10.82 e DJ 15.10.82)

N. 0157 GRATIFICAÇÃO

A gratificação instituída pela Lei 4.090, de 1962, é devida na rescisão contratual de iniciativa do empregado. Ex-prejulgado n. 32.

(RA-102/82 - DJ 11.10.82 e DJ 15.10.82)

N. 0158 AÇÃO RESCISÓRIA

Da decisão de Tribunal Regional do Trabalho, em ação rescisória cabível é o recurso ordinário para o Tribunal Superior do Trabalho, em face da organização judiciária trabalhista. Ex-prejulgado n. 35.

(RA-102/82 - DJ 11.10.82 e DJ 15.10.82)

N. 0159 SUBSTITUIÇÃO

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído. Ex-prejulgado n. 36.

(RA-102/82 - DJ 11.10.82 e DJ 15.10.82)

N. 0160 APOSENTADORIA

Cancelada a aposentadoria por invalidez, mesmo após cinco anos, o trabalhador terá direito de retornar ao emprego, facultado, porém, ao empregador, indenizá-lo na forma da lei. Ex-prejulgado n. 37.

(RA-102/82 - DJ 11.10.82 e DJ 15.10.82)

N. 0161 DEPÓSITO - CONDENAÇÃO EM PECÚNIA

Não havendo condenação em pecúnia, descabe o depósito prévio de que tratam os §§ 1º e 2º, do art. 899, da Consolidação das Leis do Trabalho. Ex-prejulgado n. 39.

(RA-102/82 - DJ 11.10.82 e DJ 15.10.82)

N. 0162 INSALUBRIDADE

É constitucional o art. 3º, do Decreto-lei 389, de 26.12.68. Ex-prejulgado n. 41.

(RA-102/82 - DJ 11.10.82 e DJ 15.10.82)

N. 0163 AVISO PRÉVIO - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Cabe aviso prévio nas rescisões antecipadas dos contratos de experiência, na forma do art. 481 da CLT. Ex-prejulgado n. 42.

(RA-102/82 - DJ 11.10.82 e DJ 15.10.82)

N. 0164 PROCURAÇÃO - JUNTADA

O não cumprimento das determinações dos §§ 1º e 2º do art. 70, da Lei 4.215, de 27.4.63, e do art. 37 e parágrafo único, do Código de Processo Civil, importa no não conhecimento de qualquer recurso, por inexistente, exceto na hipótese de mandato tácito. Ex-prejulgado n. 43.

(RA-102/82 - DJ 11.10.82 e DJ 15.10.82)

N. 0165 DEPÓSITO - RECURSO - CONTA VINCULADA

O depósito, para fins de recurso, realizado fora da conta vinculada do trabalhador desde que feito na sede do juízo, ou realizado na conta vinculada do trabalhador, apesar de fora da sede do juízo, uma vez que permaneça à disposição deste, não impedirá o conhecimento do apelo. Ex-prejulgado n. 45.

(RA-102/82 - DJ 11.10.82 e DJ 15.10.82)

N. 0166 BANCÁRIO - CARGO DE CONFIANÇA - JORNADA DE TRABALHO

O bancário exercente de função a que se refere o § 2º, do art. 224, da CLT e que recebe gratificação não inferior a um terço do seu salário, já

tem remuneradas as duas horas extraordinárias que excederem de seis. Ex-prejulgado n. 46.

(RA-102/82 - DJ 11.10.82 e DJ 15.10.82)

N. 0167 VOGAL - INVESTIDURA – RECURSO

Das decisões proferidas pelos Tribunais Regionais, em processo de impugnação ou contestação à investidura de vogal, cabe recurso para o Tribunal Superior do Trabalho. Ex-prejulgado n. 47.

(RA-102/82 - DJ 11.10.82 e DJ 15.10.82)

N. 0168 PRESCRIÇÃO - PRESTAÇÕES PERIÓDICAS – CONTAGEM

Na lesão de direito que atinja prestações periódicas, de qualquer natureza, devidas ao empregado, a prescrição é sempre parcial e se conta do vencimento de cada uma delas e não do direito do qual se origina. Ex-prejulgado n. 48.

(RA-102/82 - DJ 11.10.82 e DJ 15.10.82). Cancelado pelo Enunciado n. 294.

N. 0169 AÇÃO RESCISÓRIA - JUSTIÇA DO TRABALHO - DEPÓSITO PRÉVIO

Nas ações rescisórias ajuizadas na Justiça do Trabalho e que só serão admitidas nas hipóteses dos arts. 798 a 800 do Código de Processo Civil de 1939, desnecessário o depósito a que aludem os arts. 488, II, e 494 do Código de Processo Civil de 1973. Ex-prejulgado n. 49.

(RA-102/82 - DJ 11.10.82 e DJ 15.10.82). Alterado pelo Enunciado n. 194.

N. 0170 SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA – CUSTAS

Os privilégios e isenções no Foro da Justiça do Trabalho não abrangem as sociedades de economia mista, ainda que gozassem desses benefícios anteriormente ao Decreto-lei 779, de 1969. Ex-prejulgado n. 50.

(RA-102/82 - DJ 11.10.82 e DJ 15.10.82)

N. 0171 FÉRIAS PROPORCIONAIS - CONTRATO DE TRABALHO - EX-TINÇÃO

Salvo na hipótese de dispensa do empregado por justa causa, a extinção do contrato de trabalho, com mais de um ano, sujeita o empregador ao pagamento da remuneração das férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de doze meses (art. 142, parágrafo único, c/c. o art. 132 da CLT). Ex-prejulgado n. 51.

(RA-102/82 - DJ 11.10.82 e DJ 15.10.82)

N. 0172 REPOUSO REMUNERADO - HORAS EXTRAS – CÁLCULO

Computam-se no cálculo do repouso remunerado as horas extras habitualmente prestadas. Ex-prejulgado n. 52.

(RA-102/82 - DJ 11.10.82 e DJ 15.10.82)

N. 0173 SALÁRIO - EMPRESA - CESSAÇÃO DE ATIVIDADES

Extinto, automaticamente, o vínculo empregatício com a cessação das atividades da empresa, os salários só são devidos até a data da extinção. Ex-prejulgado n. 53.

(RA-102/82 - DJ 11.10.82 e DJ 15.10.82)

N. 0174 PREVIDÊNCIA - LEI N. 3.841/60 – APLICAÇÃO

As disposições da Lei 3.841, de 15.12.60, dirigidas apenas ao sistema previdenciário oficial, não se aplicam aos empregados vinculados ao regime de seguro social de caráter privado. Ex-prejulgado n. 54.

(RA-102/82 - DJ 11.10.82 e DJ 15.10.82)

N. 0175 RECURSO ADESIVO - ART. 500, CPC – INAPLICABILIDADE

O recurso adesivo, previsto no art. 500 do Código de Processo Civil, é incompatível com o processo do trabalho. Ex-prejulgado n. 55.

(RA-102/82 - DJ 11.10.82 e DJ 15.10.82). Alterado pelo Enunciado n. 196.

N. 0176 FUNDO DE GARANTIA - LEVANTAMENTO DE DEPÓSITO

A Justiça do Trabalho só tem competência para autorizar o levantamento do depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na ocorrência de dissídio entre empregado e empregador e após o trânsito em julgado da sentença. Ex-prejulgado n. 57.

(RA-102/82 - DJ 11.10.82 e DJ 15.10.82)

N. 0177 DISSÍDIO COLETIVO - SINDICATO – REPRESENTAÇÃO

Está em plena vigência o art. 859, da Consolidação das Leis do Trabalho, cuja redação é a seguinte: "A representação dos Sindicatos para instauração da instância fica subordinada à aprovação de Assembléia, da qual participem os associados interessados na solução do dissídio coletivo, em primeira convocação, por maioria de 2/3 dos mesmos, ou, em segunda convocação, por 2/3 dos presentes". Ex-prejulgado n. 58.

(RA-102/82 - DJ 11.10.82 e DJ 15.10.82)

N. 0178 TELEFONISTA - ART. 227 E PARÁGRAFOS - CLT - APLICABILIDADE

É aplicável à telefonista de mesa de empresa que não explora o serviço de telefonia o disposto no art. 227, e seus parágrafos, da CLT. Ex-prejulgado n. 59.

(RA-102/82 - DJ 11.10.82 e DJ 15.10.82)

N. 0179 INCONSTITUCIONALIDADE - ART. 22 DA LEI N. 5.107/66

É inconstitucional o art. 22 da Lei 5.107, de 13.9.66, na sua parte final, em que dá competência à Justiça do Trabalho para julgar dissídios "quando o BNH e a Previdência Social figurarem no feito como litisconsortes". Ex-prejulgado n. 60.

(RA-102/82 - DJ 11.10.82 e DJ 15.10.82)

N. 0180 AÇÃO DE CUMPRIMENTO - SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL DÉSISSÊNCIA

Nas ações de cumprimento, o substituído processualmente pode, a qualquer tempo, desistir da ação, desde que, comprovadamente, tenha hávido transação.

(Resolução 1/83 - DJ 19.10.83). Alterado pelo Enunciado n. 255.

N. 0181 ADICIONAL - TEMPO DE SERVIÇO - REAJUSTE SEMESTRAL - LEI N. 6.708/79

O adicional por tempo de serviço, quando estabelecido em importe fixo, está sujeito ao reajuste semestral da Lei 6.708/79.

(Resolução 2183 - DJ 19.10.83)

N. 0182 AVISO PRÉVIO - INDENIZAÇÃO COMPENSATÓRIA - LEI N. 6.708/79

O tempo do aviso prévio, mesmo indenizado, conta-se para efeito da indenização adicional do art. 9º, da Lei 6.708/79.

(Resolução 3/83 - DJ 19.10.83). Alterado pela Resolução n. 5/83 DJ 9.11.83.

N. 0183 EMBARGOS - RECURSO DE REVISTA - DESPACHO DENEGATÓRIO - AGRAVO DE INSTRUMENTO - NÃO CABIMENTO

São incabíveis embargos para o Tribunal Pleno contra decisão em Agravo de Instrumento oposto a despacho denegatório de recurso de revista, inexistindo ofensa ao art. 153, § 4º, da Constituição Federal.

(Resolução 4/83 - DJ 19.10.83). Alterado pela Resolução n. 1/84 DJ 28.2.84.

(Ver Revisão: Enunciado n. 335 - DJ 12.5.94)

N. 0184 EMBARGOS DECLARATÓRIOS - OMISSÃO EM REVISTA PRECLUSÃO

Ocorre preclusão quando não forem opostos embargos declaratórios para suprir omissão apontada em recurso de revista ou de embargos.

(Resolução 6/83 - DJ 9.11.83)

N. 0185 EMPRESAS SOB INTERVENÇÃO DO BANCO CENTRAL – LIQUIDAÇÃO EXTRAJUDICIAL - JUROS - CORREÇÃO MONETÁRIA - LEI N. 6.024/74

Aplicada a Lei 6.024/74, fica suspensa a incidência de juros e correção monetária nas liquidações de empresas sob intervenção do Banco Central.

(Resolução 7/83 - DJ 9.11.83). Alterado pelo Enunciado n. 284 DJ 18.3.88.

N. 0186 LICENÇA-PRÊMIO - CONVERSÃO EM PECÚNIA - REGULAMENTO DA EMPRESA

A licença-prêmio não pode ser convertida em pecúnia, salvo se expressamente admitida no regulamento da empresa.

(Resolução 8/83 - DJ 9.11.83)

N. 0187 CORREÇÃO MONETÁRIA - INCIDÊNCIA - TRABALHADOR - RECLAMANTE - DIREITO

A correção monetária não incide sobre o débito do trabalhador reclamante.

(Resolução 9183 - DJ 9.11.83)

N. 0188 CONTRATO DE TRABALHO - EXPERIÊNCIA - PRORROGAÇÃO

O contrato de experiência pode ser prorrogado, respeitado o limite máximo de 90 (noventa) dias.

(Resolução 10/83 - DJ 9.11.83)

N. 0189 GREVE - COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO – LEGALIDADE

A Justiça do Trabalho é competente para declarar a legalidade ou ilegalidade da greve.

(Resolução 11/83 - DJ 9.11.83)

N. 0190 PODER NORMATIVO DO TST - CONDIÇÕES DE TRABALHO - INCONSTITUCIONALIDADE - DECISÕES CONTRÁRIAS AO STF

Decidindo ação coletiva ou homologando acordo nela havido, o Tribunal Superior do Trabalho exerce o poder normativo constitucional, não po-

dendo criar ou homologar condições de trabalho que o Supremo Tribunal Federal julgue iterativamente inconstitucionais.

(Resolução 12/83 - DJ 9.11.83)

N. 0191 ADICIONAL - PERICULOSIDADE – INCIDÊNCIA

O adicional de periculosidade incide, apenas, sobre o salário básico, e não sobre este acrescido de outros adicionais.

(Resolução 13/83 - DJ 9.11.83)

N. 0192 AÇÃO RESCISÓRIA - COMPETÊNCIA

Não sendo conhecidos o recurso de revista e o de embargos, a competência para julgar a ação que vise a rescindir a decisão de mérito é do Tribunal Regional do Trabalho.

(Resolução 14/83 - DJ 9.11.83)

N. 0193 CORREÇÃO MONETÁRIA - JUROS - CÁLCULO – EXECUÇÃO DE SENTENÇA - PESSOA JURÍDICA - DIREITO PÚBLICO

Nos casos de Execução de sentença contra pessoa jurídica de direito público, os juros e a correção monetária serão calculados até o pagamento do valor principal da condenação.

(Resolução 15/83 - DJ 9.11.83)

N. 0194 AÇÃO RESCISÓRIA - JUSTIÇA DO TRABALHO - DEPÓSITO PRÉVIO

As ações rescisórias ajuizadas na Justiça do Trabalho serão admitidas, instruídas e julgadas conforme os arts. 485 usque 495 do Código de Processo Civil de 1973, sendo, porém, desnecessário o depósito prévio a que aludem os arts. 488, inc. II, e 494 do mesmo Código.

(Resolução 2184 - DJ 4.10.84). Altera o Enunciado n. 169.

N. 0195 EMBARGOS - AGRAVO REGIMENTAL – CABIMENTO

Não cabem embargos para o Pleno de decisão de turma do Tribunal Superior do Trabalho, prolatada em agravo regimental.

(Resolução 1/85 - DJ 1º.4.85)

N. 0196 RECURSO ADESIVO – PRAZO

O recurso adesivo é compatível com o processo do trabalho, onde cabe, no prazo de 8 (oito) dias, no recurso ordinário, na revista, nos embargos para o Pleno e no agravo de petição.

(Resolução 2/85 - DJ 1º.4.85 republicada c/ correção DJ 12.4.85). Alterado pelo Enunciado n. 283 - DJ 18.3.88.

N. 0197 PRAZO

O prazo para recurso da parte que, intimada, não comparecer à audiência em prosseguimento para a prolação da sentença conta-se de sua publicação.

(Resolução 3/85 - DJ 1º.4.85)

N. 0198 PRESCRIÇÃO

Na lesão do direito individual que atinja prestações periódicas devidas ao empregado, à exceção da que decorre de ato único do empregador, a prescrição é sempre parcial e se contado vencimento de cada uma dessas prestações, e não da lesão do direito.

(Resolução 4/85 - DJ 1º.4.85). Cancelado pelo Enunciado n. 294

N. 0199 BANCÁRIO - PRÉ-CONTRATAÇÃO DE HORAS EXTRAS

A contratação do serviço suplementar, quando da admissão do trabalhador bancário, é nula. Os valores assim ajustados apenas remuneram a jornada normal, sendo devidas as horas extras com o adicional de 25% (vinte e cinco por cento).

(Resolução 5/85 - DJ 10.5.85)

N. 0200 JUROS DA MORA – INCIDÊNCIA

Os juros da mora incidem sobre a importância da condenação já corrigida monetariamente.

(Resolução 6/85 - DJ 18.6.85)

N. 0201 RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA

Da decisão de Tribunal Regional do Trabalho em mandado de segurança cabe recurso ordinário, no prazo de 8 (oito) dias, para o Tribunal Superior do Trabalho, correspondendo igual dilação para o recorrido e interessados apresentarem razões de contrariedade.

Referências: CLT, arts. 893 e 895, alínea b.

Lei 5.584/70, art. 6º.

(Resolução 7/85 - DJ 11.7.85). Revogou o Enunciado n. 154

N. 0202 GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO – COMPENSAÇÃO

Existindo, ao mesmo tempo, gratificação por tempo de serviço outorgada pelo empregador e outra da mesma natureza prevista em acordo co-

letivo, convenção coletiva ou sentença normativa, o empregado tem direito a receber, exclusivamente, a que lhe seja mais benéfica.

(Resolução 8/85 - DJ 11.7.85)

N. 0203 GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO - NATUREZA SALARIAL

A gratificação por tempo de serviço integra o salário para todos os efeitos legais.

Referência: CLT, art. 457, § 1º.

(Resolução 9/85 - DJ 11.7.85)

N. 0204 BANCÁRIO - CARGO DE CONFIANÇA – CARACTERIZAÇÃO

As circunstâncias que caracterizam o bancário como exercente de função de confiança são previstas no art. 224, § 2º, da CLT, não exigindo amplos poderes de mando, representação e substituição do empregador, de que cogita o art. 62, alínea b, consolidado.

Referências: CLT, arts. 62, alínea b e 224, § 2º.

(Resolução 10/85 - DJ 11.7.85, republicada c/ correção DJ 7.10.85)

N. 0205 GRUPO ECONÔMICO - EXECUÇÃO – SOLIDARIEDADE

O responsável solidário, integrante do grupo econômico, que não participou da relação processual como reclamado e que, portanto, não consta no título executivo judicial como devedor, não pode ser sujeito passivo na execução.

Referências: CLT, art. 2º, § 2º.
CLT, art. 889 c/c. Lei 6.830/80, art. 2º, § 8º e art. 42,
V. CC, art. 896.
CPC, arts. 47, 80, 128, 460, 468, 471, 472, 568, 1, 583
e 592.

(Resolução 11/85 - DJ 11.7.85)

N. 0206 FGTS - INCIDÊNCIA SOBRE PARCELAS PRESCRITAS

A prescrição bienal relativa às parcelas remuneratórias alcança o respectivo recolhimento da contribuição para o FGTS.

Referências: Lei 5.107/66, art. 2º.
Dec. 59.820/66, art. 92.
CC, arts. 58 e 167.

(Resolução 12/85 - DJ 11.7.85)

N. 0207 CONFLITOS DE LEIS TRABALHISTAS NO ESPAÇO - PRINCÍPIO DA "LEX LOCI EXECUTIONIS"

A relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviço e não por aquelas do local da contratação.

Referências: Lei de Introdução ao Código Civil - Dec. 4.657/42, arts. 9º e 17.

Código de Bustamante, art. 198, c/c. Dec. 18.874/29.

(Resolução 13/85 - DJ 11.7.85)

N. 0208 RECURSO DE REVISTA - ADMISSIBILIDADE - INTERPRETAÇÃO DE CLÁUSULA DE NATUREZA CONTRATUAL

A divergência jurisprudencial, suficiente a ensejar a admissibilidade ou o conhecimento do recurso de revista, diz respeito à interpretação de lei, sendo imprestável aquela referente ao alcance de cláusula contratual, ou de regulamento de empresa.

Referência: CLT, art. 896, letra a.

(Resolução 14/85 - DJ 19.9.85)

N. 0209 CARGO EM COMISSÃO - REVERSÃO (CANCELADO)

A reversão do empregado ao cargo efetivo implica a perda das vantagens salariais inerentes ao cargo em comissão, salvo se nele houver permanecido dez ou mais anos ininterruptos.

Referências: CLT, arts. 8º, 9º, 450 e 468.

(Resolução 14/85 - DJ 19.9.85, republicada DJ 7.10.85). Cancelado pela RA-81 /85 - DJ 3.12.85.

N. 0210 RECURSO DE REVISTA - EXECUÇÃO DE SENTENÇA

A admissibilidade do recurso de revista contra acórdão proferido em execução de sentença depende de demonstração inequívoca de violação direta à Constituição Federal.

Referências: CF, arts. 143 e 119, inc. III, alínea a.
CLT, art. 896.

(Resolução 14/85 DJ 19.9.85). Alterado pelo Enunciado n. 266.

N. 0211 JUROS DA MORA E CORREÇÃO MONETÁRIA – INDEPENDÊNCIA DO PEDIDO INICIAL E DO TÍTULO EXECUTIVO JUDICIAL

Os juros de mora e a correção monetária incluem-se na liquidação, ainda que omissos o pedido inicial ou a condenação.

Referências: CLT, art. 883.
C PC, arts. 293 e 610.
DL. 75/66, art. 1 °.

(Resolução 14/85 - DJ 19.9.85)

N. 0212 DESPEDIMENTO - ÔNUS DA PROVA

O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

Referências: CLT, arts. 8° e 818.

(Resolução 14/85 - DJ 19.9.85)

N. 0213 EMBARGOS DE DECLARAÇÃO - SUSPENSÃO DO PRAZO RECURSAL

Os embargos de declaração suspendem o prazo do recurso principal, para ambas as partes, não se computando o dia da sua interposição.

Referências: CPC, arts. 465, parágrafo único, e 538.

(Resolução 14/85 - DJ 19.9.85)

N. 0214 DECISÃO INTERLOCUTÓRIA – IRRECORRIBILIDADE

Salvo quando terminativas do feito na Justiça do Trabalho, as decisões interlocutórias não são recorríveis de imediato, podendo ser impugnadas quando da interposição de recurso contra a decisão definitiva.

Referências: CLT, arts. 799, § 2°, e 893, § 1°.

(Resolução 14/85 - DJ 19.9.85)

N. 0215 HORAS EXTRAS NÃO CONTRATADAS EXPRESSAMENTE - ADICIONAL DEVIDO

Inexistindo acordo escrito para prorrogação da jornada de trabalho, o adicional referente às horas extras é devido na base de 25%.

Referências: CLT, arts. 59, 61 e 442.

(Resolução 14/85 - DJ 19.9.85)

N. 0216 DESERÇÃO - RELAÇÃO DE EMPREGADOS - AUTENTICAÇÃO MECÂNICA DESNECESSÁRIA

São juridicamente desnecessárias a autenticação mecânica do valor do depósito recursal na Relação de Empregados (RE) e a individualização

do processo na Guia de Recolhimento (GR), pelo que a falta não importa em deserção.

Referências: CLT, art. 899.
CPC, art. 244.

(Resolução 14/85 - DJ 19.9.85)

N. 0217 DEPÓSITO RECURSAL - CREDENCIAMENTO BANCÁRIO - PROVA DISPENSÁVEL

O credenciamento dos bancos para o fim de recebimento do depósito recursal é fato notório, independentemente da prova.

Referências: CLT, art. 899.
CPC, art. 334, inc. I.
Dec. 59.820/66, art. 10, §§ 42 e 59.

(Resolução 14/85 - DJ 19.9.85)

N. 0218 RECURSO DE REVISTA CONTRA ACÓRDÃO PROFERIDO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO

É incabível o recurso de revista contra acórdão regional prolatado em agravo de instrumento.

Referência: CLT, art. 897, alínea b.

(Resolução 14/85 - DJ 19.9.85)

N. 0219 HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS - HIPÓTESE DE CABIMENTO (VER ENUNCIADO N. 329)

Na Justiça do Trabalho, a condenação em honorários advocatícios, nunca superiores a 15%, não decorre pura e simplesmente da sucumbência, devendo a parte estar assistida por sindicato da categoria profissional e comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do mínimo legal, ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família.

Referências: Lei 1.060/50, art. 11.
Lei 5.584/70, arts. 14 e 16.

(Resolução 14/85 - DJ 19.9.85)

N. 0220 HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS - SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL (VER ENUNCIADO N. 310, ITEM VIII)

Atendidos os requisitos da Lei 5.584/70, são devidos os honorários advocatícios, ainda que o sindicato figure como substituto processual.

Referência: Lei 5.584/70, arts. 14 e 16.

(Resolução 14/85 - DJ 19.9.85). Ver Enunciado n. 310, item VIII (Resolução 1/93 - DJ 6.5.93)

N. 0221 RECURSOS DE REVISTA OU DE EMBARGOS – INTERPRETAÇÃO RAZOÁVEL - ADMISSIBILIDADE VEDADA

Interpretação razoável de preceito de lei, ainda que não seja a melhor, não dá ensejo à admissibilidade ou ao conhecimento dos recursos de revista ou de embargos com base, respectivamente, nas alíneas **b** dos arts. 896 e 894, da Consolidação das Leis do Trabalho. A violação há que estar ligada à literalidade do preceito.

Referências: CLT, arts. 894, alínea **b**, e 896, alínea **b**.

(Resolução 14/85 - DJ 19.9.85)

N. 0222 DIRIGENTES DE ASSOCIAÇÕES PROFISSIONAIS - ESTABILIDADE PROVISÓRIA

Os dirigentes de associações profissionais, legalmente registradas, gozam de estabilidade provisória no emprego.

Referências: CLT, arts. 543, § 3º, 512, 558 e 515.

Convenções 87 e 98 da Organização Internacional do Trabalho.

(Resolução 14/85 - DJ 19.9.85)

N. 0223 PRESCRIÇÃO - OPÇÃO PELO SISTEMA DO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO - TERMO INICIAL

O termo inicial da prescrição para anular a opção pelo Fundo de Garantia do Tempo de Serviço coincide com a data em que formalizado o ato opcional, e não com a cessação do contrato de trabalho.

Referência: CLT, art. 11.
(Resolução 14/85 - DJ 19.9.85)

N. 0224 COMPETÊNCIA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO - SINDICATO - DESCONTO ASSISTENCIAL

A Justiça do Trabalho é incompetente para julgar ação na qual o Sindicato, em nome próprio, pleiteia o recolhimento de desconto assistencial previsto em sentença normativa, convenção ou acordo coletivos.

Referências: CF, art. 142.
CLT, arts. 625 e 652.

(Resolução 14/85 - DJ 19.9.85)

(ver Revisão: Enunciado n. 334 - DJ 12.5.94)

N. 0225 REPOUSO SEMANAL - CÁLCULO - GRATIFICAÇÕES DE PRODUTIVIDADE E POR TEMPO DE SERVIÇO

As gratificações de produtividade e por tempo de serviço, pagas mensalmente, não repercutem no cálculo do repouso semanal remunerado.

Referência: Lei 605/49, art. 7º, § 2º.

(Resolução 14/85 - DJ 19.9.85)

N. 0226 BANCÁRIO - GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO - INTEGRAÇÃO NO CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS

A gratificação por tempo de serviço integra o cálculo das horas extras.

Referências: CLT, arts. 59, § 1º, e 457, § 1º.

(Resolução 14/85 - DJ 19.9.85)

N. 0227 SALÁRIO-FAMÍLIA - TRABALHADOR RURAL

O salário-família somente é devido aos trabalhadores urbanos, não alcançando os rurais, ainda que prestem serviços, no campo, à empresa agroindustrial.

Referências: Dec. 77.077/76, art. 45.

Dec. 53.153/63, art. 21.

Lei 4.266/63, art. 1º.

Leis Complementares 11/71, art. 2º e 16/73, art. 4º.

(Resolução 14/85 - DJ 19.9.85)

N. 0228 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE - BASE DE CÁLCULO

O percentual do adicional de insalubridade incide sobre o salário mínimo de que cogita o art. 76 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Referência: CLT, art. 192.

(Resolução 14/85 - DJ 19.9.85)

N. 0229 SOBREAVISO - ELETRICITÁRIOS

Por aplicação analógica do art. 244, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, as horas de sobreaviso dos eletricitários são remuneradas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal.

Referências: CLT, arts. 4º, 8º e 244, § 2º.

(Resolução 14/85 - DJ 19.9.85)

N. 0230 AVISO PRÉVIO - SUBSTITUIÇÃO PELO PAGAMENTO DAS HORAS REDUZIDAS DA JORNADA DE TRABALHO

É ilegal substituir o período que se reduz da jornada de trabalho, no aviso prévio, pelo pagamento das horas correspondentes.

Referências: CLT, arts. 9º, 442, 487, § 1Q, e 488.

(Resolução 14/85 - DJ 19.9.85)

N. 0231 QUADRO DE CARREIRA - HOMOLOGAÇÃO PELO CONSELHO NACIONAL DE POLÍTICA SALARIAL – EFICÁCIA

É eficaz para efeito do art. 461, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho a homologação de quadro organizado em carreira pelo Conselho Nacional de Política Salarial.

Referência: CLT, art. 358.

(Resolução 14/85 - DJ 19.9.85)

N. 0232 BANCÁRIO - CARGO DE CONFIANÇA - JORNADA - HORAS EXTRAS

O bancário sujeito à regra do art. 224, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho cumpre jornada de oito horas, sendo extraordinárias as trabalhadas além da oitava.

Referências: CLT, arts. 224, § 2º e 58.

(Resolução 14/85 - DJ 19.9.85)

N. 0233 BANCÁRIO – CHEFE

O bancário no exercício da função de chefia, que recebe gratificação não inferior a 1/3 (um terço) do salário do cargo efetivo, está inserido na exceção do § 2º, do art. 224, da Consolidação das Leis do Trabalho, não fazendo jus ao pagamento das sétima e oitava horas como extras.

Referência: CLT, art. 224, § 2º.

(Resolução 14/85 - DJ 19.9.85)

N. 0234 BANCÁRIO – SUBCHEFE

O bancário no exercício da função de subchefia, que recebe gratificação não inferior a 1/3 (um terço) do salário do cargo efetivo, está inserido na exceção do § 2º, do art. 224, da Consolidação das Leis do Trabalho, não fazendo jus ao pagamento das sétima e oitava horas como extras.

Referência: CLT, art. 224, § 2º.

(Resolução 14/85 - DJ 19.9.85)

N. 0235 DISTRITO FEDERAL E AUTARQUIAS - CORREÇÃO AUTOMÁTICA DOS SALÁRIOS- INAPLICABILIDADE DA LEI N. 6.708/79

Aos servidores do Distrito Federal e respectivas autarquias, submetidos ao regime da Consolidação das Leis do Trabalho, não se aplica a Lei 6.708/79, que determina a correção automática dos salários.

Referências: Lei 6.708/79, art. 20.
DL. 1.738/79.

(Resolução 15/85 - DJ 9.12.85)

N. 0236 HONORÁRIOS PERICIAIS - RESPONSABILIDADE

A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão relativa ao objeto da perícia.

Referências: CLT, art. 769.
CPC, arts. 20 e 33.

(Resolução 15/85 - DJ 9.12.85)

N. 0237 BANCÁRIO - TESOUREIRO

O bancário investido na função de tesoureiro, que recebe gratificação não inferior a 113 (um terço) do salário do cargo efetivo, está inserido na exceção do § 2º, do art. 224, da Consolidação das Leis do Trabalho, não fazendo jus ao pagamento das sétima e oitava horas como extras.

Referências: CLT, art. 224, § 2º, 58 e 59.

(Resolução 15/85 - DJ 9.12.85)

N. 0238 BANCÁRIO - SUBGERENTE

O bancário no exercício da função de subgerente, que recebe gratificação não inferior a 113 (um terço) do salário do cargo efetivo, está inserido na exceção do § 2º, do art. 224, da Consolidação das Leis do Trabalho, não fazendo jus ao pagamento das sétima e oitava horas como extras.

Referência: CLT, art. 224, § 2º.

(Resolução 15/85 - DJ 9.12.85)

N. 0239 BANCÁRIO - EMPREGADO DE EMPRESA DE PROCESSAMENTO DE DADOS

É bancário o empregado de empresa de processamento de dados que presta serviço a banco integrante do mesmo grupo econômico.

Referências: CLT, arts. 22, § 22, 9Q e 224.
DL. 546, de 18.4.69, art. 1Q, caput e § 3º

(Resolução 15/85 - DJ 9.12.85)

N. 0240 BANCÁRIO - GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO E ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

O adicional por tempo de serviço integra o cálculo da gratificação prevista no art. 224, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Referências: CLT, arts. 224, § 2º, e 457, § 2º.

(Resolução 15/85 - DJ 9.12.85)

N. 0241 SALÁRIO-UTILIDADE – ALIMENTAÇÃO

O vale para refeição, fornecido por força do contrato de trabalho, tem caráter salarial, integrando a remuneração do empregado, para todos os efeitos legais.

Referência: CLT, art. 458.
(Resolução 15/85 - DJ 9.12.85)

N. 0242 INDENIZAÇÃO ADICIONAL – VALOR

A indenização adicional, prevista no art. 9º das Leis 6.708/79 e 7.238/84, corresponde ao salário mensal, no valor devido à data da comunicação do despedimento, integrado pelos adicionais legais ou convencionados, ligados à unidade de tempo mês, não sendo computável a gratificação natalina.

Referências: Lei 6.708/79, art. 92.
Lei 7.238/84, art. 92.
Dec. 84.560180, art. 42, § 22.
CLT, arts. 457 e 458.

(Resolução 15/85 - DJ 9.12.85)

N. 0243 OPÇÃO PELO REGIME TRABALHISTA - SUPRESSÃO DAS VANTAGENS ESTATUTÁRIAS

Exceto na hipótese de previsão contratual ou legal expressa, a opção do funcionário público pelo regime trabalhista implica a renúncia dos direitos inerentes ao sistema estatutário.

Referências: Lei 6.184/74
Lei 3.115/57.
Lei 4.266/63.
Dec. 75.478/75.

Dec. 42.380/57
DL. 12/66
DL. 5/66.

(Resolução 15/85 - DJ 9.12.85)

N. 0244 GESTANTE - GARANTIA DE EMPREGO

A garantia de emprego à gestante não autoriza a reintegração, assegurando-lhe apenas o direito a salários e vantagens correspondentes ao período e seus reflexos.

Referências: CLT, art. 8º.
CPC, art. 638, parágrafo único.

(Resolução 15/85 - DJ 9.12.85)

N. 0245 DEPÓSITO RECURSAL - PRAZO

O depósito recursal deve ser feito e comprovado no prazo alusivo ao recurso, sendo que a interposição antecipada deste não prejudica a dilação legal.

Referências: Lei 5.584/70, art. 79.
CLT, art. 899, § 1º.

(Resolução 15/85 - DJ 9.12.85)

N. 0246 AÇÃO DE CUMPRIMENTO - TRÂNSITO EM JULGADO DA SENTENÇA NORMATIVA.

É dispensável o trânsito em julgado da sentença positora da ação de cumprimento.

Referências: Lei 4.725/65, art. 6º, § 3º.
CLT, art. 872.

(Resolução 15185 - DJ 9.12.85)

N. 0247 QUEBRA-DE-CAIXA - NATUREZA JURÍDICA

A parcela paga aos bancários sob a denominação quebra-de-caixa possui natureza salarial, integrando o salário do prestador dos serviços, para todos os efeitos legais.

Referências: CLT, arts. 8q, 9º e 457, § 1º.

(Resolução 16/85 - DJ 13.1.86)

N. 0248 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE - DIREITO ADQUIRIDO

A reclassificação ou descaracterização da insalubridade, por ato da autoridade competente, repercute na satisfação do respectivo adicional, sem ofensa ao direito adquirido ou ao princípio da irredutibilidade salarial.

Referências: CLT, arts. 195 e 468.
CF, art. 153, § 3°.

(Resolução 17/85 - DJ 13.1.86)

N. 0249 AUMENTO SALARIAL SETORIZADO - TABELA ÚNICA

Legítima é a concessão de aumento salarial por região do País, desfazendo identidade anterior, baseada em tabela única de âmbito nacional.

Referências: CF, art. 153, § 3°.
CLT, art. 461.

(Resolução 17/85 - DJ 13.1.86)

N. 0250 PLANO DE Classificação -PARCELAS ANTIGUIDADE E DESEMPENHO - AGLUTINAÇÃO AO SALÁRIO

Lícita é a incorporação ao salário-base das parcelas pagas a título de Antiguidade e desempenho, quando não há prejuízo para o empregado.

Referência: CLT, art. 468.

(Resolução 17185 - DJ 13.1.86)

N. 0251 PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS - NATUREZA SALARIAL

A parcela participação nos lucros da empresa, habitualmente paga, tem natureza salarial, para todos os efeitos legais.

Referência: CLT, art. 457, § 1°.

(Resolução 17/85 - DJ 13.1.86)

N. 0252 FUNCIONÁRIO PÚBLICO - CEDIDO - REAJUSTE SALARIAL

Os funcionários públicos cedidos à Rede Ferroviária Federal S/A têm direito ao reajustamento salarial previsto no art. 5° da Lei 4.345/64, compensável com o deferido pelo art. 1° da Lei 4.564/64 e observados os padrões de vencimentos, à época dos cargos idênticos ou assemelhados do serviço público, a teor do disposto no art. 20, item 1, da Lei 4.345/64 e nos termos dos acórdãos proferidos no DC-2/66. Altera o Enunciado n. 116.

Referências: Lei 4.345/64.
Lei 4.564/64
DC-2/66

(Resolução 18/85 - DJ 13.1.86)

N. 0253 GRATIFICAÇÃO SEMESTRAL - REPERCUSSÃO NAS FÉRIAS, AVISO PRÉVIO E HORAS EXTRAS

A gratificação semestral não repercute nos cálculos das horas extras, das férias e do aviso prévio, ainda que indenizados.

Referências: CLT, arts. 129, 146, 147, 487, § 12, e 488.

(Resolução 1/86 - DJ 23.5.86)

N. 0254 SALÁRIO-FAMÍLIA - TERMO INICIAL DA OBRIGAÇÃO

O termo inicial do direito ao salário-família coincide com a prova da filiação. Se feita em juízo, corresponde à data de ajuizamento do pedido, salvo se comprovado que anteriormente o empregador se recusara a receber a certidão respectiva.

Referências: Lei 4.266/63, art. 4°.
Dec. 53.153/63, art. 69.

(Resolução 2/86 - DJ 2.7.86)

N. 0255 SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL – DESISTÊNCIA

O substituído processualmente pode, antes da sentença de primeiro grau, desistir da ação. Altera o Enunciado n. 180.

Referência: E-RR-4892/81.

(Resolução 3/86 - DJ 2.7.86)

N. 0256 CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS - LEGALIDADE (VER REVISÃO PELO ENUNCIADO N. 331)

Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis 6.019, de 3.1.74 e 7.102, de 20.6.83, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.

Referências: RR-3442/84.
C I 122/64
OIT (Dec. 66.499, de 27.4.70).
CF, arts. 160, II, IV, VI, e 165, V.
CLT, arts. 211, § 2°, 3Q, 911, e 442 a 444.
Lei 6.019/74
Lei 7.102/83.

Lei 5.645/70, art. 3º, parágrafo único.
DL 200/67, art. 10, §§ 71 e 81.
RO-DC-203/84.
RO-DC-535/83.

(Resolução 4/86 - DJ 30.9.86, republicação DJ 4.11.86). Ver Enunciado n. 331, Resolução 23193 - DJ 21.12.93 - Revisão.

N. 0257 VIGILANTE

O vigilante, contratado diretamente por banco ou por intermédio de empresas especializadas, não é bancário.

Referências: Lei 7.102/83, art. 3º.
DL. 1.034/69, art. 49.

(Resolução 5/86 - DJ 31.10.86)

N. 0258 SALÁRIO-UTILIDADE - PERCENTUAIS

Os percentuais fixados em lei relativos ao salário in natura apenas pertinem às hipóteses em que o empregado percebe salário mínimo, apurando-se, nas demais, o real valor da utilidade.

Referências: CLT, arts. 82, 82 e 458.

(Resolução 6/86 - DJ 31.10.86)

N. 0259 TERMO DE CONCILIAÇÃO - AÇÃO RESCISÓRIA

Só por ação rescisória é atacável o termo de conciliação previsto no parágrafo único do art. 831 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Referências: CLT, art. 831, parágrafo único.
CPC, arts. 485 a 495.
Verbete 194 da Súmula

(Resolução 7/86 - DJ 31.10.86)

N. 0260 SALÁRIO-MATERNIDADE - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

No contrato de experiência, extinto antes do período de quatro semanas que precede ao parto, a empregada não tem direito a receber, do empregador, o salário-maternidade.

Referências: CLT, arts. 391, 392, 393, 443, § 2Q, alínea c, e 445, parágrafo único.

(Resolução 8/86 - DJ 31.10.86, republicado c/ correção DJ 6.11.86)

N. 0261 FÉRIAS PROPORCIONAIS - PEDIDO DE DEMISSÃO - CONTRATO VIGENTE HÁ MENOS DE UM ANO

O empregado que, espontaneamente, pede demissão, antes de completar doze meses de serviço, não tem direito a férias proporcionais.

Referências: CLT, arts. 130 e 147.

(Resolução 9/86 - DJ 31.10.86, republicado c/ correção DJ 6.11.86)

N. 0262 PRAZO JUDICIAL - NOTIFICAÇÃO OU INTIMAÇÃO EM SÁBADO

Intimada ou notificada a parte no sábado, o início do prazo dar-se-á no primeiro dia útil imediato e a contagem, no subsequente.

Referências: CLT, arts. 769 e 775.
CPC, art. 184.

(Resolução 10/86 - DJ 31.10.86)

N. 0263 PETIÇÃO INICIAL - INDEFERIMENTO - INSTRUÇÃO OBRIGATORIA DEFICIENTE

O indeferimento da petição inicial, por encontrar-se desacompanhada de documento indispensável à propositura da ação ou não preencher outro requisito legal, somente é cabível se, após intimada para suprir a irregularidade em dez dias, a parte não o fizer.

Referências: CPC, arts. 282, 283 e 284, parágrafo único.
(Resolução 11/86 - DJ 31.10.86)

N. 0264 HORA SUPLEMENTAR – CÁLCULO

A remuneração do serviço suplementar é composta do valor da hora normal, integrado por parcelas de natureza salarial e acrescido do adicional previsto em lei, contrato, acordo, convenção coletiva ou sentença normativa.

Referências: CLT, arts. 59, § 1º, 64 e 457.
(Resolução 12/86 - DJ 31.10.86)

N. 0265 ADICIONAL NOTURNO - ALTERAÇÃO DE TURNO DE TRABALHO - POSSIBILIDADE DE SUPRESSÃO

A transferência para o período diurno de trabalho implica a perda do direito ao adicional noturno.

Referências: CF, art. 165, item IV.
CLT, arts. 73 e 381.

(Resolução 13/86 - DJ 20.1.87)

N. 0266 RECURSO DE REVISTA - ADMISSIBILIDADE - EXECUÇÃO DE SENTENÇA

A admissibilidade do recurso de revista contra acórdão proferido em agravo de petição, na liquidação de sentença ou em processo incidente na execução, inclusive os embargos de terceiro depende de demonstração inequívoca de violência direta à Constituição Federal.

Referência: E-RR-1674/81 - Altera o Enunciado n. 210.

(Resolução 1/87 - DJ 23.10.87 e DJ 14.12.87)

N. 0267 BANCÁRIO - VALOR DO SALÁRIO-HORA – DIVISOR

O bancário sujeito à jornada de oito horas (art. 224, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho) tem salário-hora calculado com base no divisor 240 (duzentos e quarenta) e não 180 (cento e oitenta), que é relativo à jornada de seis horas.

Referências: CLT, arts. 57, 64 e 224.

(Resolução 2/87, DJ 14.12.87)

N. 0268 PRESCRIÇÃO - INTERRUÇÃO - DEMANDA TRABALHISTA ARQUIVADA

A demanda trabalhista, ainda que arquivada, interrompe a prescrição. Referências: CC, art. 172, inc. I. CPC, art. 219, § 1º. CLT, art. 841.

(Resolução 1/88, DJ 1º.3.88)

N. 0269 DIRETOR ELEITO - CÔMPUTO DO PERÍODO COMO TEMPO DE SERVIÇO

O empregado eleito para ocupar cargo de diretor tem o respectivo contrato de trabalho suspenso, não se computando o tempo de serviço deste período, salvo se permanecer a subordinação jurídica inerente à relação de emprego.

Referências: CLT, arts. 2º, 3º, 4º e 499.

(Resolução 2/88 - DJ 1º.3.88)

N. 0270 REPRESENTAÇÃO PROCESSUAL - MANDATO EXPRESSO - AUSÊNCIA DE FIRMA RECONHECIDA

A ausência de reconhecimento de firma no instrumento de mandato -Procuração - torna irregular a representação processual, impossibilitando o conhecimento do recurso, por inexistente.

Referências: CLT, arts. 8º e 769.
CPC, art. 37.
Lei 4.215/63, art. 70.
CC, art. 1.289, § 3º.

(Resolução 3/88 - DJ 1º. 3.88)

N. 0271 SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL –ADICIONAIS INSALUBRIDADE E DE PERICULOSIDADE

Legítima é a substituição processual dos empregados associados, pelo Sindicato que congrega a categoria profissional, na demanda trabalhista cujo objeto seja adicional de insalubridade ou periculosidade.

Referências: CPC, art. 6º.
CLT, art. 195, § 2º.

(Resolução 4/88 - DJ 1º.3.88)

N. 0272 AGRAVO DE INSTRUMENTO - TRASLADO DEFICIENTE

Não se conhece do agravo para subida de recurso de revista, quando faltarem no traslado o despacho agravado, a decisão recorrida, a petição de recurso de revista, a procuração subscrita pelo agravante, ou qualquer peça essencial à compreensão da controvérsia.

Referências: CLT arts. 8º parágrafo único, e 897, letra b.
CPC, art. 523.

(Resolução 5/88 - DJ 1º. 3.88)

N. 0273 CONSTITUCIONALIDADE - DECRETOS-LEIS NS. 2.012/83 E 2.045/83

São constitucionais os Decretos-leis 2.012/83 e 2.045/83.

Referências: CF, art. 55.
Incidente de Inconstitucionalidade no RO-DC-10/83, publicado no DJ de 9.2.84.

(Resolução 6/88 - DJ 1º.3.88)

N. 0274 PRESCRIÇÃO PARCIAL - EQUIPARAÇÃO SALARIAL

Na demanda de equiparação salarial a prescrição só alcança as diferenças salariais vencidas no período anterior aos dois anos que precederam o ajuizamento.

Referências: CLT, arts. 9º, 11 e 461.
CC, arts. 58 e 167.

(Resolução 7/88 - DJ 1º.3.88)

N. 0275 PRESCRIÇÃO PARCIAL - DESVIO DE FUNÇÃO

Na demanda que objetive corrigir desvio funcional, a prescrição só alcança as diferenças salariais vencidas no período anterior aos dois anos que precederam o ajuizamento.

Referências: CLT, arts. 8º, 9º, 11, 444 e 461, § 2º.
CC, arts. 58 e 167.

(Resolução 8/88 - DJ 1º.3.88)

N. 0276 AVISO PRÉVIO - RENÚNCIA PELO EMPREGADO

O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o valor respectivo, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego.

Referências: CLT, arts. 8º, 9º e 487.

(Resolução 9/88 - DJ 1º.3.88)

N. 0277 SENTENÇA NORMATIVA - VIGÊNCIA - REPERCUSSÃO NOS CONTRATOS DE TRABALHO

As condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos.

Referências: CLT, arts. 616 § 4º 867, parágrafo único, 868, parágrafo único, 869 e 871.

(Resolução 10/88 - DJ 1º.3.88)

N. 0278 EMBARGOS DE DECLARAÇÃO - OMISSÃO NO JULGADO

A natureza da omissão suprida pelo julgamento de embargos declaratórios pode ocasionar efeito modificativo no julgado.

Referência: CPC, art. 535, inc. II.

(Resolução 11/88 - DJ 1º.3.88)

N. 0279 RECURSO CONTRA SENTENÇA NORMATIVA - EFEITO SUSPENSIVO - CASSAÇÃO

A cassação de efeito suspensivo concedido a recurso interposto contra sentença normativa retroage à data do despacho que o deferiu.

Referência: Lei 4.725/65, art. 6º, § 1 Q_

(Resolução 12/88 - DJ 1º.3.88)

**N. 0280 CONVENÇÃO COLETIVA - SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA
- AUDIÊNCIA PRÉVIA DO ÓRGÃO OFICIAL COMPETENTE**

Convenção coletiva, formalizada sem prévia audição do órgão oficial competente, não obriga sociedade de economia mista.

Referências: Lei 6.708/79, art. 12.
Lei 7.238/84, art. 14.
CLT, art. 513.
CF, art. 170, § 2º.

(Resolução 13/88 - DJ 1º.3.88)

N. 0281 PISO SALARIAL - PROFESSORES

A instituição do Fundo de Participação dos Estados e Municípios não fez surgir, para os professores, direito a piso salarial.

Referências: CF, arts. 6º 8º, inc. XVII, letra b, e 153, § 2º.
Dec. 67.322/70

(Resolução 14/88 - DJ 1º.3.88)

N. 0282 ABONO DE FALTAS - SERVIÇO MÉDICO DA EMPRESA

Ao serviço médico da empresa ou ao mantido por esta última mediante convênio compete abonar os primeiros quinze dias de ausência ao trabalho.

Referência: CLPS, parágrafo único, do art. 27, do Dec. 89.312184

(Resolução 15/88 - DJ 1º.3.88)

**N. 0283 RECURSO ADESIVO - PERTINÊNCIA NO PROCESSO DO
TRABALHO - CORRELAÇÃO DE MATÉRIAS - REVISÃO DO
ENUNCIADO N. 196**

O recurso adesivo é compatível com o processo do trabalho, onde cabe, no prazo de oito dias, nas hipóteses de interposição de recurso ordinário, de agravo de petição, de revista e de embargos, sendo desnecessário que a matéria nele veiculada esteja relacionada com a do recurso interposto pela parte contrária.

Referências: CLT, art. 769.
CPC, art. 500.

(Resolução 16/88 - DJ 18.3.88)

**N. 0284 CORREÇÃO MONETÁRIA - EMPRESAS EM LIQUIDAÇÃO -
LEI N. 6.024174 - REVISÃO DO ENUNCIADO N. 185**

Os débitos trabalhistas, das empresas em liquidação de que cogita a Lei 6.024174 estão sujeitos à correção monetária, observada a vigência do Decreto-lei 2.278/85, ou seja, a partir de 22.11.85.

Referências: CLT, art. 8º.
Lei 6.024/74.
DL 75/66.
DL 2.278/85.

(Resolução 17/88 - DJ 18.3.88)

**N. 0285 RECURSO DE REVISTA - ADMISSIBILIDADE PARCIAL PELO
JUÍZ PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO
- EFEITO**

O fato de o juízo primeiro de admissibilidade do recurso de revista entendê-lo cabível apenas quanto à parte das matérias veiculadas não impede a apreciação integral pela turma do Tribunal Superior do Trabalho, sendo imprópria a interposição de agravo de instrumento.

Referências: CLT, arts. 896, § 3º, e 897, letra b.

(Resolução 18/88 - DJ 18.3.88)

**N. 0286 SINDICATO - SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL - CONVENÇÃO
COLETIVA**

O sindicato não é parte legítima para propor como substituto processual, demanda que vise a observância de convenção coletiva.

Referências: CPC, art. 6º.
CLT, arts. 857 e 872, parágrafo único.

(Resolução 19/88 - DJ 18.3.88)

N. 0287 JORNADA DE TRABALHO - GERENTE BANCÁRIO

O gerente bancário, enquadrado na previsão do § 2º do art. 224 consolidado, cumpre jornada normal de oito horas, somente não tendo jus às horas suplementares, excedentes da oitava, quando investido em mandato, em forma legal tenha encargos de gestão e usufrua de padrão salarial que o distinga dos demais empregados.

Referências: CLT, arts. 57, 62, letra b, e 224, § 2º.

(Resolução 20/88 - DJ 18.3.88)

N. 0288 COMPLEMENTARÃO DOS PROVENTOS DA APOSENTADORIA

A complementação dos proventos da aposentadoria é regida pelas normas em vigor na data da admissão do empregado, observando-se as alterações posteriores desde que mais favoráveis ao beneficiário do direito.

Referências: CLT, arts. 9º, 444 e 468.
CC, art. 153.

(Resolução 21/88 - DJ 18.3.88)

N. 0289 INSALUBRIDADE - ADICIONAL - FORNECIMENTO DO APARELHO DE PROTEÇÃO - EFEITO

O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade, cabendo-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, dentre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado.

Referências: CLT, arts. 8º, 9º, 157, 158, 191 e 192.
CPC, arts. 476 a 479.
RITST, art. 179.
IUJ-RR-4.016/86 - DJ 8.5.87

(Resolução 22/88 - DJ 24.3.88)

N. 0290 GORJETAS - NATUREZA JURÍDICA - AUSÊNCIA DE DISTINÇÃO QUANTO À FORMA DE RECEBIMENTO

As gorjetas, sejam cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado.

Referências: CLT, arts. 8º, 9º e 457, § 3º.
IUJ-RR-7.579/86, DJ 28.8.87.
(Resolução 23/88 - DJ 24.3.88)

N. 0291 HORAS EXTRAS - REVISÃO DO ENUNCIADO N. 76

A supressão, pelo empregador, do serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos um ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de um mês das horas suprimidas para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo observará a média das horas suplementares efetivamente trabalhadas nos últimos 12 meses, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão.

Referências: CF, art. 7º, inc. XIII.
CLT, arts. 8º, 58, 59 e 61.
Lei 5.811/72, art. 99.

(Resolução 01/89 - DJ 14.4.89)

N. 0292 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE - TRABALHADOR RURAL

O trabalhador rural tem direito ao adicional de insalubridade, observando-se a necessidade de verificação, na forma da lei, de condições nocivas à saúde.

Referências: Lei 5.889/73, arts. 1º e 13.
Dec. 73.626/74, art. 28.
CLT, arts. 8º, 189 a 197.

(Resolução 2/89 - DJ 14.4.89).

N. 0293 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE - CAUSA DE PEDIR – AGENTE NOCIVO DIVERSO DO APONTADO NA INICIAL

A verificação mediante perícia de prestação de serviços em condições nocivas, considerado agente insalubre diverso do apontado na inicial, não prejudica o pedido de adicional de insalubridade.

Referências: CLT, arts. 769, 791 e 840.
CPC, arts. 462 e 282, inc. III.

(Resolução 3189 - DJ 14.4.89).

N. 0294 PRESCRIÇÃO - ALTERAÇÃO CONTRATUAL - TRABALHADOR URBANO (CANCELAR OS ENUNCIADOS NS. 168 E 198)

Tratando-se de demanda que envolva pedido de prestações sucessivas decorrentes de alteração do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei.

(Resolução 4/89 - DJ 14.4.89).

N. 0295 APOSENTADORIA ESPONTÂNEA - DEPÓSITO DO FGTS - PERÍODO ANTERIOR À OPÇÃO

A cessação do contrato de trabalho em razão de aposentadoria espontânea do empregado exclui o direito ao recebimento de indenização relativa ao período anterior à opção. A realização de depósito na conta do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, cogitada no § 2º, do art. 16 da Lei 5.107/66, coloca-se no campo das faculdades atribuídas ao empregador.

Referências: Lei 5.107/66, art. 16.
CLT, art. 477.

(Resolução 5/89 - DJ 14.4.89).

N. 0296 RECURSO - DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL - ESPECIFICIDADE

A divergência jurisprudencial ensejadora da admissibilidade do prosseguimento e do conhecimento do recurso há de ser específica, revelando

a existência de teses diversas na interpretação de um mesmo dispositivo legal, embora idênticos os fatos que as ensejaram.

Referências: CLT, arts. 894, alínea **b**, e 896, alínea **a**.

(Resolução 6/89 - DJ 14.4.89).

N. 0297 PREQUESTIONAMENTO - OPORTUNIDADE – CONFIGURAÇÃO

Diz-se prequestionada a matéria quando na decisão impugnada haja sido adotada, explicitamente, tese a respeito. Incumbe à parte interessada interpor Embargos Declaratórios objetivando o pronunciamento sobre o tema, sob pena de preclusão.

Referências: CLT, arts. 769, 894 e 896.
CPC, art. 535.

Enunciado n. 184 da Súmula do Tribunal Superior do Trabalho.

(Resolução 7/89 - DJ 14.4.89).

N. 0298 AÇÃO RESCISÓRIA - VIOLÊNCIA À LEI - PREQUESTIONAMENTO

A conclusão acerca da ocorrência de violação literal de lei pressupõe pronunciamento explícito, na sentença rescindenda, sobre a matéria veiculada.

Referência: CPC, art. 485.
(Resolução 8/89 - DJ 14.4.89).

N. 0299 AÇÃO RESCISÓRIA - PROVA DO TRÂNSITO EM JULGADO DA SENTENÇA OU DO ACÓRDÃO RESCINDENDO (CANCELA O ENUNCIADO N. 107)

É indispensável ao processamento da demanda rescisória a prova de trânsito em julgado da decisão rescindenda. Verificando o relator que a parte interessada não juntou à inicial o documento comprobatório, abrirá prazo de dez dias para que o faça, sob pena de indeferimento.

Referências: CLT, art. 769.
CPC, arts. 282, 283, 284 e 295.

(Resolução 9189 - DJ 14.4.89).

N. 0300 COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO - CADASTRAMENTO NO PIS

Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar ações de empregados contra empregadores, relativas ao cadastramento no Plano de Integração Social (PIS).

Referências: CF, art. 114.
CLT, art. 652, inc. IV.
Leis Complementares 7/10 e 26/75.

(Resolução 10/89 - DJ 14.4.89).

N. 0301 AUXILIAR DE LABORATÓRIO - AUSÊNCIA DE DIPLOMA - EFEITOS

O fato de o empregado não possuir diploma de profissionalização de auxiliar de laboratório não afasta a observância das normas da Lei 3.999/61, uma vez comprovada a prestação de serviços na atividade.

Referências: CLT, arts. 8º, 9º, **442 e 444**.
Lei 3.999/61.

(Resolução 11/89 - DJ 14.4.89).

N. 0302 PROCESSO ADMINISTRATIVO (VER REVISÃO: ENUNCIADO N. 321)

Não cabe recurso ao Tribunal Superior do Trabalho, contra decisão em processo administrativo, proferida por Tribunal Regional do Trabalho, ainda que nele seja interessado magistrado.

Precedente: Recurso Ordinário em Representação Correicional n. 182/89.

(Resolução 1190 - DJ 2.4.90)
(Ver Enunciado n. 321, Resolução 13193 - DJ 29.11.93)

N. 0303 FAZENDA PÚBLICA - DUPLO GRAU DE JURISDIÇÃO

Está sujeita ao duplo grau de jurisdição, mesmo na vigência da Constituição Federal de 1988, decisão contrária à Fazenda Pública.

Referências: DL 779169, inc. V.
CPC/73, art. 475, inc. II

(Resolução 1 /92 - DJ 5.11.92).

N. 0304 CORREÇÃO MONETÁRIA - EMPRESA EM LIQUIDAÇÃO EXTRAJUDICIAL

Os débitos trabalhistas das entidades submetidas aos regimes de intervenção ou liquidação extrajudicial estão sujeitos à correção monetária desde o respectivo vencimento até seu efetivo pagamento, sem interrupção ou suspensão, não incidindo, entretanto, sobre tais débitos, juros de mora.

(Revisão do Enunciado n. 284).
Referência: ADCT, art. 46.

(Resolução 2/92 - DJ 5.11.92).

N. 0305 FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO – INCIDÊNCIA SOBRE AVISO PRÉVIO

O pagamento relativo ao período de aviso prévio, trabalhado ou não, está sujeito à contribuição para o FGTS.

Referência: CLT, art. 487, § 1º.

(Resolução 3/92 - DJ 5.11.92).

N. 0306 INDENIZAÇÃO ADICIONAL

É devido o pagamento da indenização adicional na hipótese de dispensa injusta do empregado, ocorrida no trintídio que antecede a data-base. A legislação posterior não revogou os artigos 9º da Lei 6.708/79 e da Lei 7.238/84.

Referências: Lei 6.708/79, art. 9º
Lei 7.238/84, art. 92.
DL 2.283/86.
DL 2.284/86.

(Resolução 4/92 - DJ 5.11.92)

N. 0307 JUROS - IRRETROATIVIDADE DO DECRETO-LEI N. 2.322/87

A fórmula de cálculo de juros prevista no Decreto-lei 2.322/87 somente é aplicável a partir de 27.2.87, devendo-se observar, quanto ao período anterior, a legislação então vigente.

Referências: DL 2.322/87, art. 3º, § 9º.
CF/88, art. 59, inc. 36.

(Resolução 5/92 - DJ 5.11.92)

N. 0308 PRESCRIÇÃO QUINQUENAL

A norma constitucional que ampliou a prescrição da ação trabalhista para 5 anos é de aplicação imediata, não atingindo pretensões já alcançadas pela prescrição bienal, quando da promulgação da Constituição de 1988.

Referência: CF/88.

(Resolução 6/92 - DJ 5.11.92)

N. 0309 VIGIA PORTUÁRIO - TERMINAL PRIVATIVO

Em se tratando de terminais privativos destinados à navegação de cabotagem ou de longo curso, não é obrigatória a requisição de vigia portuário indicado por sindicato.

Referências: DL 5/66, art. 17.
Dec. 83.611/79, art. 24.

(Resolução 7/92 - DJ 5.11.92)

N. 0310 SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL – SINDICATO

I - O artigo 8º, inciso III, da Constituição da República, não assegura a substituição processual pelo sindicato.

II - A substituição processual autorizada ao sindicato pelas Leis 6.708, de 30.10.79 e 7.238, de 29.10.84, limitada aos associados, restringe-se às demandas que visem aos reajustes salariais previstos em lei, ajuizadas até 3 de julho de 1989, data em que entrou em vigor a Lei 7.788.

III - A Lei 7.788/89, em seu artigo 8º, assegurou, durante sua vigência, a legitimidade do sindicato como substituto processual da categoria.

IV - A substituição processual autorizada pela Lei 8.073, de 30 de julho de 1990, ao sindicato alcança todos os integrantes da categoria e é restrita às demandas que visem à satisfação de reajustes salariais específicos resultantes de disposição prevista em lei de política salarial.

V - Em qualquer ação proposta pelo sindicato como substituto processual, todos os substituídos serão individualizados na petição inicial e, para o início da execução, devidamente identificados, pelo número da Carteira de Trabalho e Previdência Social ou de qualquer documento de identidade.

VI - É lícito aos substituídos integrar a lide como assistente litisconsorcial, acordar, transigir e renunciar, independentemente de autorização ou anuência do substituto.

VII - Na liquidação da sentença exequenda, promovida pelo substituído, serão individualizados os valores devidos a cada substituído, cujos depósitos para quitação serão levantados através de guias expedidas em seu nome ou de procurador com poderes especiais para esse fim, inclusive nas ações de cumprimento.

VIII - Quando o sindicato for o autor da ação na condição de substituto processual, não serão devidos honorários advocatícios.

(Ver Enunciado n. 220)

Referências: CF/88, art. 8º, inc. III.
Lei 6.708/79.
Lei 7.238/84.
Lei 8.073/90.
Lei 7.788/89, art. 82.

(Resolução 1/93 – DJ 6.5.93)

N. 0311 CORREÇÃO MONETÁRIA - DÉBITO PREVIDENCIÁRIO

O cálculo da correção monetária incidente sobre débitos relativos a benefícios previdenciários devidos a dependentes de ex-empregado pelo empregador, ou entidade de previdência privada a ele vinculada, será o previsto na Lei 6.899/81.

Referência: Lei 6.899/81.

(Resolução 2/93 - DJ 6.5.93, republicação - DJ 14.5.93)

N. 0312 CONSTITUCIONALIDADE - ALÍNEA "B" DO ARTIGO 896, DA CLT

É constitucional a alínea **b** do artigo 896 da CLT, com a redação dada pela Lei 7.701, de 21 de dezembro de 1988.

(Resolução 4/93 - DJ 22.9.93)

N. 0313 COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA- PROPORCIONALIDADE – BANESPA

A complementação de aposentadoria prevista no artigo 106 e seus parágrafos, do Regulamento de Pessoal editado em 1965, só é integral para os empregados que tenham trinta ou mais anos de serviços prestados exclusivamente ao banco.

(Resolução 5/93 - DJ 22.9.93)

N. 0314 INDENIZAÇÃO ADICIONAL - VERBAS RESCISÓRIAS - SALÁRIO CORRIGIDO

Ocorrendo a rescisão contratual no período de 30 dias que antecede à data-base, observado o Enunciado 182 do TST, o pagamento das verbas rescisórias com o salário já corrigido afasta o direito à indenização adicional prevista nas Leis 6.708/79 e 7.238/84.

(Resolução 6/93 - DJ 22.9.93)

N. 0315 IPC DE MARÇO/90 - LEI N. 8.030/90 (PLANO COLLOR) - INEXISTÊNCIA DE DIREITO ADQUIRIDO

A partir da vigência da Medida Provisória 154/90, convertida na Lei 8.030/90, não se aplica o IPC de março de 1990, de 84,32% (oitenta e quatro vírgula trinta e dois por cento), para a correção dos salários, porque o direito ainda não se havia incorporado ao patrimônio jurídico dos trabalhadores, inexistindo ofensa ao inciso XXXVI, do art. 5º, da Constituição da República.

(Resolução 7/93 - DJ 22.9.93)

N. 0316 IPC DE JUNHO/87- DECRETO-LEI N. 2.335/87 (PLANO BRES-SER) - EXISTÊNCIA DE DIREITO ADQUIRIDO

É devido o reajuste salarial decorrente da incidência do IPC de junho de 1987, correspondente a 26,06% (vinte e seis vírgula zero seis por cento), porque esse direito já se havia incorporado ao patrimônio jurídico dos trabalhadores quando do advento do Decreto-lei 2.335/87.

Referências: DL 2.284/86
DL 2.302/86.
DL 2.335/87.

(Resolução 8/93 - DJ 22.9.93)

N. 0317 URP DE FEVEREIRO/89 - LEI N. 7.730/89 (PLANO VERÃO) - EXISTÊNCIA DE DIREITO ADQUIRIDO

A correção salarial da URP de fevereiro de 1989, de 26,05% (vinte e seis vírgula zero cinco por cento), já constituía direito adquirido do trabalhador, quando do advento da Medida Provisória 32/89, convertida na Lei 7.730/89, sendo devido o reajuste respectivo.

Referências: DL 2.302/86.
DL 2.335/87.
Lei 7.730/89.

(Resolução 9/93 - DJ 22.9.93)

N. 0318 DIÁRIAS - BASE DE CÁLCULO PARA SUA INTEGRAÇÃO AO SALÁRIO

Tratando-se de empregado mensalista, a integração das diárias ao salário deve ser feita tomando-se por base o salário mensal por ele percebido, o não o salário-dia, somente sendo devida a referida integração quando valor das diárias, no mês, for superior à metade do salário mensal.

N. 0319 REAJUSTES SALARIAIS (GATILHOS) - SUA APLICAÇÃO RELATIVA AOS SERVIDORES PÚBLICOS CONTRATADOS SOB A ÊGIDE DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

Aplicam-se aos servidores públicos, contratados sob o regime da CLT, os reajustes decorrentes da correção automática dos salários pelo mecanismo denominado "gatilho", de que tratam os Decretos-leis 2.284/86 e 2.302/86.

(Resolução 11/93 - DJ 29.11.93)

N. 0320 HORAS "IN ITINERE" - OBRIGATORIEDADE DE SEU COMPUTO NA JORNADA DE TRABALHO

O fato de o empregador cobrar, parcialmente ou não, importância pelo transporte fornecido para local de difícil acesso ou não servido por transporte regular, não afasta o direito à percepção do pagamento das horas **in itinere**.

(Resolução 12/93 - DJ 29.11.93)

N. 0321 DECISÃO ADMINISTRATIVA - RECURSO - REVISÃO DO ENUNCIADO N. 302

Das decisões proferidas pelos Tribunais Regionais, em processo administrativo, cabe recurso para o Tribunal Superior do Trabalho tão-somente para exame da legalidade do ato.

(Resolução 13/93 - DJ 29.11.93)

N. 0322 DIFERENÇAS SALARIAIS - PLANOS ECONÔMICOS – LIMITE

Os reajustes salariais decorrentes dos chamados "gatilhos" e URPs, previstos legalmente como antecipação, são devidos tão-somente até a database de cada categoria.

(Resolução 14/93 - DJ 21.12.93)

N. 0323 REAJUSTAMENTO SALARIAL- DIREITO ADQUIRIDO- URPS DE ABRIL E MAIO DE 1988

A suspensão do pagamento das URPs de abril e maio de 1988, determinada pelo Decreto-lei 2.425, de 7.4.88, afronta direito adquirido dos trabalhadores e o princípio constitucional da isonomia.

Referências: DL 2.425/88.
DL 2.335/87.
Constituição Federal/88, incs. I e XXXVI do art. 5º

(Resolução 15193 - DJ 21.12.93)

N. 0324 HORA "IN ITINERE" - INSUFICIÊNCIA DE TRANSPORTE PÚBLICO

A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento das horas **in itinere**.

(Resolução 16/93 - DJ 21.12.93)

N. 0325 HORAS "IN ITINERE" - TRECHO NÃO SERVIDO POR TRANSPORTE PÚBLICO

Havendo transporte público regular, em parte do trajeto percorrido em condução de empresa, as horas **in itinere** remuneradas se limitam ao trecho não alcançado pelo transporte público.

(Resolução 17/93 - DJ 21.12.93)

N. 0326 PRESCRIÇÃO TOTAL - COMPLEMENTAÇÃO DOS PROVENTOS DE APOSENTADORIA

Em se tratando de pedido de complementação de aposentadoria oriunda de norma regulamentar, e jamais paga ao ex-funcionário, a prescrição aplicável é a total, começando a fluir o biênio a partir da aposentadoria.

(Resolução 18193 - DJ 21.12.93)

N. 0327 PRESCRIÇÃO PARCIAL - COMPLEMENTAÇÃO DOS PROVENTOS DE APOSENTADORIA - DIFERENÇA

Em se tratando de pedido de diferença de complementação de aposentadoria oriunda de norma regulamentar, a prescrição aplicável é a parcial, não atingindo o direito de ação, mas, tão-somente, as parcelas anteriores ao biênio.

(Resolução 18/93 – DJ 21.12.93)

N. 0328 FÉRIAS - TERÇO CONSTITUCIONAL

O pagamento das férias, integrais ou proporcionais, gozadas ou não, na vigência da Constituição da República de 1988, sujeita-se ao acréscimo do terço previsto em seu art. 7º, inciso XVII.

Referência: Constituição Federal, art. 7º, inciso XVII.

(Resolução 20193 - DJ 21.12.93)

N. 0329 HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS-ART. 133 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

Mesmo após a promulgação da Constituição da República de 1988, permanece válido o entendimento consubstanciado no Enunciado n. 219 do TST.

Referências: Constituição Federal/88, art. 133.
CLT, art. 791.
Lei 5.584/70.
Enunciado n. 219 do TST.

(Resolução 21/93 - DJ 21.12.93)

N. 0330 QUITAÇÃO - VALIDADE.- REVISÃO DO ENUNCIADO N. 41

A quitação passada pelo empregado, com assistência de entidade sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do art. 477 da CLT, têm eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo, salvo se oposta

ressalva expressa e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas.

Obs.: Com a explicitação oferecida pela comissão de Jurisprudência e aprovada pelo Órgão Especial do TST, em sessão extraordinária realizada no dia 9.2.94, publicada no DJ de 18.2.94.

N. 0331 CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS - LEGALIDADE - REVISÃO DO ENUNCIADO N. 256

A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei 6.019, de 3.1.74).

A contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da administração pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, li, da Constituição Federal).

Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei 7.102, de 20.6.83), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que este tenha participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

(Resolução 23/93 DJ 21.12.93)

N. 0332 COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA - PETROBRÁS – MANUAL DE PESSOAL NORMA PROGRAMÁTICA

As normas relativas à complementação de aposentadoria, inseridas no Manual de Pessoal da PETROBRÁS, têm caráter meramente programático, delas não resultando direito à referida complementação.

(Resolução 24/94 DJ 12.5.94)

N. 0333 RECURSO DE REVISTA EMBARGOS NÃO CONHECIMENTO - REVISÃO DO ENUNCIADO N. 42

Não ensejam recursos de revista ou de embargos, decisões superadas por iterativa, notória e atual jurisprudência da Seção Especializada em Dissídios Individuais.

(Resolução 25/94 DJ 12.5.94)

**N. 0334 COMPETÊNCIA - AÇÃO DE COMPRIMENTO - SINDICATO -
DESCONTO ASSISTENCIAL - REVISÃO DO ENUNCIADO N. 224**

A Justiça do Trabalho é incompetente para julgar ação na qual o sindicato, em nome próprio, pleiteia o recolhimento de desconto assistencial previsto em convenção ou acordos coletivos.

(Resolução 26/94 - DJ 12.5.94)

**N. 0335 EMBARGOS PARA A SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS
INDIVIDUAIS CONTRA DECISÃO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO
OPOSTO A DESPACHO DENEGATÓRIO DE RECURSO DE
REVISTA - REVISÃO DO ENUNCIADO N. 183**

São incabíveis embargos para a Seção Especializada em Dissídios Individuais contra decisão proferida em agravo de instrumento oposto a despacho denegatório de recurso de revista, salvo quando a controvérsia se referir a pressupostos extrínsecos do próprio agravo.

(Resolução 27 - DJ 12.5.94)

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO INSTRUÇÃO NORMATIVA N. 03/93

Interpreta o art. 8º da Lei n. 8.542, de 23.12.92 (DOU de 24.12.92), que trata do depósito para recurso nas ações na Justiça do trabalho.

I - Os depósitos de que trata o art. 40 e seus parágrafos, da Lei n. 8.177/91, com a redação dada pelo art. 8º da Lei n. 8.542/92, não têm natureza jurídica de taxa de recurso, mas de garantia do juízo recursal, que pressupõe decisão condenatória ou executória de obrigação de pagamento em pecúnia, com valor líquido ou arbitrado.

II - No processo de conhecimento dos dissídios individuais o valor do depósito é limitado a Cr\$ 20.000.000,00 (vinte milhões de cruzeiros) ou novo valor corrigido, para o recurso ordinário, e a Cr\$ 40.000.000,00 (quarenta milhões de cruzeiros) ou novo valor corrigido, para cada um dos recursos subseqüentes, isto é, de revista, de embargos (ditos impropriamente infringentes) e extraordinário, para o Supremo Tribunal Federal, observando-se o seguinte:

a) depositado o valor total da condenação, nenhum depósito será exigido nos recursos das decisões posteriores, salvo se o valor da condenação vier a ser ampliado;

b) se o valor constante do primeiro depósito, efetuado no limite legal, é inferior ao da condenação, será devida complementação de depósito em recurso posterior, observado o valor nominal remanescente da condenação e/ou os limites legais para cada novo recurso;

c) havendo acréscimo ou redução da condenação em grau recursal, o juízo prolator da decisão arbitrar o novo valor da condenação, quer para a exigibilidade de depósito ou complementação do já depositado, para o caso de recurso subseqüente, quer para liberação do valor excedente decorrente da redução da condenação;

d) nos dissídios individuais singulares o depósito será efetivado pelo recorrente, mediante a utilização das guias correspondentes, na conta do empregado no FGTS - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, em conformidade com os §§ 4º e 5º, do art. 899 da CLT, ou fora dela, desde que feito na sede do Juízo e permaneça à disposição deste, mediante guia de depósito judicial extraída pela Secretaria Judiciária;

e) nas declamatórias plúrimas e nas em que houver substituição processual, será arbitrado o valor total da condenação, para o atendimento da exigência legal do depósito recursal, em conformidade com as alíneas anteriores, mediante guia de depósito judicial extraída pela Secretaria Judiciária do órgão em que se encontra o processo;

f) com o trânsito em julgado da decisão condenatória, os valores que tenham sido depositados e seus acréscimos serão considerados na execução;

g) com o trânsito em julgado da decisão que absolveu o demandado da condenação, ser-lhe-á autorizado o levantamento do valor depositado e seus acréscimos.

III - Julgada procedente ação rescisória e imposta condenação em pecúnia, será exigido um único depósito recursal, até o limite máximo de Cr\$ 40.000.000.00 (quarenta milhões de cruzeiros) ou novo valor corrigido, dispensado novo depósito para os recursos subseqüentes, observando-se o seguinte:

a) o depósito será efetivado pela parte recorrente vencida, mediante guia de depósito judicial expedida pela Secretaria Judiciária, à disposição do Juízo da causa;

b) com o trânsito em julgado da decisão, se condenatório, o valor depositado e seus acréscimos serão considerados na execução; se absolutória, será liberado o levantamento do valor depositado e seus acréscimos.

IV - A exigência de depósito no processo de execução observará o seguinte:

a) a inserção da vírgula entre as expressões "... aos embargos" e "à execução..." é atribuída a erro de redação, devendo ser considerada a locução "embargos à execução";

b) dada a natureza jurídica dos embargos à execução, não será exigido depósito para a sua oposição quando estiver suficientemente garantida a execução por depósito recursal já existente nos autos, efetivado no processo de conhecimento, que permaneceu vinculado à execução, e/ou pela nomeação ou apreensão judicial de bens do devedor, observada a ordem preferencial estabelecida em lei;

c) garantida integralmente a execução nos embargos, só haverá exigência de depósito em qualquer recurso subseqüente do devedor se tiver havido elevação do valor do débito, hipótese em que o depósito recursal corresponderá ao valor do acréscimo, sem qualquer limite;

d) o depósito previsto no item anterior será efetivado pelo executado recorrente, mediante guia de depósito judicial expedida pela Secretaria Judiciária, à disposição do Juízo da execução;

e) com o trânsito em julgado da decisão que liquidar a sentença condenatória, serão liberados em favor do exeqüente os valores disponíveis, no limite da quantia exequênda, prosseguindo, se for o caso, a execução por crédito remanescente, e autorizando-se o levantamento, pelo executado, dos valores que acaso sobejarem.

V - Nos termos da redação do § 32 do art. 40, não é exigido depósito para recurso ordinário interposto em dissídio coletivo, eis que a regra aludida atribui apenas valor ao recurso, com efeitos limitados, portanto, ao cálculo das custas processuais.

VI - Os valores alusivos aos limites de depósito recursal serão reajustados bimestralmente pela variação acumulada do INPC do IBGE dos dois meses imediatamente anteriores e serão calculados e publicados no DJU por ato do Presidente do Tribunal Superior do Trabalho, tornando-se obrigatória a sua observância a partir do quinto dia seguinte ao da publicação.

VII - Toda decisão condenatória ilíquida deverá conter o arbitramento do valor da condenação. O acréscimo de condenação em grau recursal, quando ilíquido, deverá ser arbitrado também para fins de depósito.

VIII - O depósito judicial, realizado na conta do empregado no FGTS ou em estabelecimento bancário oficial, mediante guia à disposição do Juízo, será da responsabilidade da parte quanto à exatidão dos valores depositados e deverá ser comprovado, nos autos, pelo recorrente no prazo do recurso a que se refere, independentemente da sua antecipada interposição, observado o limite do valor vigente na data da efetivação do depósito, bem como o contido no item VI.

IX - É exigido depósito recursal para o recurso adesivo, observados os mesmos critérios e procedimentos do recurso principal previsto nesta Instrução Normativa.

X - Não é exigido depósito recursal, em qualquer fase do processo ou grau de jurisdição, dos entes de direito público externo e das pessoas de direito público contempladas no Decreto-lei n. 779, de 21.08.69, bem assim da massa falida, da herança jacente e da parte que, comprovando insuficiência de recursos, receber assistência judiciária integral e gratuita do Estado (art. 5º, LXXIV da CF).

XI - Não se exigirá a efetivação de depósito em qualquer fase ou grau recursal do processo, fora das hipóteses previstas nesta Instrução Normativa.

XII - Os processos em curso no período intercorrente entre 24 de dezembro de 1992 e 15 de março de 1993, data da vigência desta Instrução Normativa, serão a ela adequados quanto ao depósito para recurso, por iniciativa do Juiz ou órgão Julgador competente, que determinará, quando for o caso, a intimação da parte para que regularize o depósito no prazo de oito dias.

XIII - Havendo acordo para extinção do processo, as partes disporão sobre o valor depositado. Na ausência de expressa estipulação dos interessados, o valor disponível será liberado em favor da parte depositante.

XIV - Esta Instrução Normativa entrará em vigor no dia 15 de março de 1993 e será reexaminada, no que couber, para guardar conformidade com o que vier a ser decidido pelo Supremo Tribunal Federal na Ação Direta de Inconstitucionalidade 836-6-DF, ficando revogada a Instrução Normativa n. 02, de 30 de abril de 1991, deste Tribunal.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO INSTRUÇÃO NORMATIVA N. 04/93

Uniformiza o procedimento nos dissídios coletivos de natureza econômica no âmbito da Justiça do Trabalho.

I - Frustrada, total ou parcialmente, a autocomposição dos interesses coletivos em negociação promovida diretamente pelos interessados, ou mediante intermediação administrativa do órgão competente do Ministério do Trabalho, poderá ser ajuizada a ação de dissídio coletivo.

II - Na impossibilidade real de encerramento da negociação coletiva em curso antes do termo final a que se refere o art. 616, § 3º, da CLT, a entidade interessada poderá formular protesto judicial em petição escrita dirigida ao Presidente do Tribunal do Trabalho, a fim de preservar a data-base da categoria.

111 - Deferida a medida prevista no item anterior, a representação coletiva será ajuizada no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados da intimação, sob pena de perda da eficácia do protesto.

IV - Têm legitimidade para o ajuizamento do dissídio coletivo as entidades sindicais e os empregadores; estes, quando não haja entidade sindical representativa ou os interesses em conflito sejam particularizados.

V - Ocorrendo a paralisação do trabalho, pela greve, sem ajuizamento do correspondente dissídio coletivo, o Ministério Público do Trabalho poderá instaurar a instância judicial, quando a defesa da ordem jurídica ou o interesse público assim o exigir.

VI - A representação para a instauração da instância judicial coletiva formulada pelos interessados será apresentada em tantas vias quantas forem as entidades suscitadas mais uma e deverá conter:

a) a designação e qualificação da(s) entidades suscitante(s) e suscitada(s), sindical ou empregadora(s);

b) a indicação da delimitação territorial de representação das entidades sindicais, bem assim das categorias profissionais e econômicas envolvidas no dissídio coletivo e, ainda, do **quorum** estatutário para deliberação da assembléia;

c) exposição das causas motivadoras do conflito coletivo e/ou da greve, se houver, e indicação das pretensões coletivas, aprovadas em assembléia da categoria profissional, quando for parte entidade sindical de trabalhadores de primeiro grau, ou pelo conselho de representantes, quando for suscitante entidade sindical de segundo grau ou de grau superior;

d) a comprovação da tentativa de negociação ou das negociações realizadas e indicação das causas que impossibilitaram o êxito da composição direta do conflito coletivo;

e) a apresentação em forma clausulada de cada um dos pedidos, acompanhados de uma síntese dos fundamentos a justificá-los;

f) data e assinatura do representante.

VII - A representação deverá estar acompanhada dos seguintes documentos:

a) correspondência, registros e atas alusivas à negociação coletiva tentada ou realizada diretamente ou mediante a intermediação do órgão competente do Ministério do Trabalho, na forma do item I;

b) cópia autenticada da sentença normativa anterior, do instrumento normativo do acordo ou convenção coletiva, ou, ainda, do laudo arbitral, acaso existente;

c) cópia autenticada da ata da assembléia da categoria que aprovou as reivindicações e concedeu poderes para a negociação coletiva e para o acordo judicial, ou, ainda, de aprovação das cláusulas e condições acordadas, observado o **quorum** legal;

d) cópia autenticada do livro ou das listas de presença dos associados participantes da assembléia deliberativa, ou outros documentos hábeis à comprovação de sua representatividade.

VIII - Protocolizada e autuada a representação, com os documentos que a acompanham, os autos serão conclusos ao Presidente do Tribunal, ou ao Magistrado competente, na forma do Regimento Interno, que verificará a observância dos requisitos indicados. Verificado que a representação não reúne os requisitos exigidos ou que apresenta defeitos ou irregularidades capazes de dificultar a sua apreciação, ou ainda, se estiver desacompanhada dos documentos aludidos nesta Instrução, será determinado que o(s) suscitantes) a emende(m) ou complete(m) no prazo máximo de dez dias.

IX - Não cumprida a diligência determinada, na forma do item anterior, o processo será extinto mediante o indeferimento da representação.

X - Estando conforme a representação, será designada audiência de conciliação e instrução a ser realizada no menor prazo possível, cientificadas

as partes. A audiência será presidida pelo Presidente da Corte, ou, por sua delegação, pelo Vice-Presidente, ou por Magistrado Togado integrante da Seção de Dissídios Coletivos, como dispuser o Regimento Interno.

XI - À audiência designada o suscitado deduzirá sua defesa, acompanhada de proposta de conciliação amigável da lide, fundamentada nas circunstâncias fáticas e jurídicas que recomendariam sua adoção, destacando, em relação às cláusulas que importem em elevações salariais, as condições financeiras da(s) empresa(s), bem assim a situação econômica do respectivo setor de atividades.

XII - Não tendo sido possível a conciliação o Juiz Instrutor apresentará a solução que lhe pareça adequada para resolver o dissídio. Persistindo a ausência de composição amigável do conflito, serão determinadas as diligências necessárias à instrução do feito.

XIII - Alcançada a conciliação ou encerrada a instrução, o processo será distribuído mediante sorteio.

XIV - O Ministério Público do Trabalho poderá emitir o seu parecer oralmente, na hipótese de conciliação ou após o encerramento da Instrução, o qual será reduzido a termo, ou na sessão de julgamento do dissídio, transcrito em síntese na certidão, pela Secretaria, ou, ainda, por escrito, no prazo de oito dias, mediante remessa dos autos pelo relator.

XV - Os trabalhos da audiência de conciliação e instrução serão registrados em ata.

XVI - O relator terá o prazo máximo de dez dias para examinar e restituir os autos para conclusão ao revisor e este o prazo máximo de cinco dias para revisão, devendo ser, imediatamente, submetido a julgamento o dissídio, em sessão ordinária ou extraordinária do órgão competente. Nos casos de urgência relator e revisor examinarão os autos com a necessária presteza, de modo a possibilitar o julgamento imediato do dissídio.

XVII - A apreciação do dissídio far-se-á cláusula a cláusula, podendo o órgão julgador, antes da proclamação final do julgamento, na mesma assembléa, e tendo em vista o total dos pedidos examinados, rever a solução proposta, de modo que a sentença normativa traduza, no seu conjunto, justa composição do conflito de interesses das partes e guarde adequação com o interesse da coletividade.

XVIII - Noticiando os autos à paralisação do trabalho em decorrência de greve em serviços ou atividades essenciais, o Presidente do Tribunal poderá expedir ato dispondo sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

XIX - O Colegiado competente, apreciando a matéria, pronunciar-se-á sobre a qualificação jurídica da greve e suas conseqüências.

XX - Verificando o órgão julgador originário que a representação não reúne os requisitos intrínsecos elou extrínsecos previstos nesta instrução, suspenderá o julgamento do dissídio assinando prazo aos interessados para que supram a deficiência, sob pena da extinção do processo sem julgamento do mérito.

XXI - A decisão que conceder aumento salarial explicitará, se pertinentes, as compensações a serem observadas, ressalvadas as situações decorrentes de término de aprendizagem, promoção por merecimento e natiqüidade, transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade, bem assim de equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

XXII - A sentença normativa poderá determinar que as diferenças salariais resultantes do decidido sejam devidas a contar da data do ajuizamento do dissídio coletivo, quando proposto após a data-base ou originário, a fim de se evitarem distorções decorrentes do período de tramitação do processo.

XXIII - Para garantir os efeitos da sentença coletiva e desde que o empregador não possua quadro de pessoal organizado em carreira poderá ser fixado salário normativo para a categoria profissional ou pa-te dela, hipótese em que, na sua vigência, o empregado admitido para função de outro dispensado sem justa causa, terá garantido salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

XXIV - Na hipótese de empregado admitido após a data-base ou em se tratando de empresa constituída e em funcionamento depois da data-base, o reajustamento será calculado de forma proporcional em relação à data de admissão, e com preservação da hierarquia salarial.

XXV - Quando a instauração da instância ocorrer no prazo previsto no § 3º do art. 616 da CLT, ou os interessados tiverem preservado a data-base na forma do item II desta Instrução, o reajustamento salarial e as diferenças dele decorrentes serão devidos a partir do termo final de vigência da convenção ou acordo coletivo, ou da sentença normativa anterior.

XXVI - Peticionada a homologação de acordo em processo de dissídio coletivo, antes ou após o julgamento, a apresentação de recurso ou a publicação do acórdão, o pedido será imediatamente submetido à apreciação do Colegiado Normativo originário ou recursal se a este já tiverem sido remetidos os autos.

XXVII - Concluído o julgamento do dissídio, e proclamada a decisão normativa, o relator ou o redator designado terá o prazo máximo de dez dias para lavrar o respectivo acórdão, que será imediatamente publicado.

XXVIII - A ocorrência de férias, licença ou impedimento do relator ou do revisor não prejudicará a celeridade da prestação jurisdicional normativa, devendo o Presidente da Corte adotar de imediato as providências cabíveis.

XXIX - Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação, revogada a Instrução n. 01, de 15 de outubro de 1982.

ÍNDICE ALFABÉTICO DOS ENUNCIADOS DO TST

ABANDONO DE EMPREGO

32 Configuração	97
62 Inquérito - Decadência	102

ABONO DE FALTAS

282 Serviço médico da empresa	140
-------------------------------------	-----

AÇÃO DE CUMPRIMENTO

224 Competência da JT - Desconto assistencial (ver n. 334)	
180 Desistência - Substituição processual 119.....	117
246 Trânsito em julgado da sentença normativa	132
334 Competência - Sindicato - Desconto Assistencial	153

AÇÃO RESCISÓRIA

169 Alterado pelo Enunciado	194
83 Cabimento	105
158 Cabimento - RO para o TST	115
144 Cabimento na Justiça do Trabalho	113
107 Cancelado pelo Enunciado 299	108
192 Competência do TRT.....	121
100 Decadência	107
194 Depósito prévio - Arts. 485 usque 495, do CPC – Arts. 488, item II e 494, do CPC (altera o 169)	121
99 Deserção - Art. 899, § 1º, da CLT	107
299 Prova do trânsito em julgado (cancela o 107)	144
259 Termo de conciliação -. Art. 631, par. único, da CLT.....	135
298 Violência à lei - Prequestionamento	144

ACIDENTE DE TRABALHO

46 Férias e gratificação natalina	99
---	----

ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

56 Balconista - Comissionista	101
-------------------------------------	-----

199 Bancário - Pré-contratação	122
215 Prorrogação da jornada por escrito	125

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

293 Agente nocivo diverso do apontado na inicial	143
17 Cálculo - Salário profissional	95
228 Cálculo - Salário mínimo - Art. 76 da CLT.....	128
137 Cálculo - Salário mínimo regional	112
47 Caráter intermitente	100
139 Caráter permanente -Integração - Remuneração	113
162 Constitucionalidade do art. 3º do DL 389/68 - Perícia	116
80 Fornecimento - Aparelho protetor	104
289 Fornecimento - Aparelho protetor - Fiscalização	142
248 Reclassificação ou descaracterização	133
271 Substituição processua	138
292 Trabalhador rural – Perícia	143

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

39 Bomba de gasolina - Lei 2.573/55.....	98
191 Cálculo - Salário-base	121
132 Caráter permanente - Cálculo - Indenização	112
162 Constitucionalidade do art. 3º do DL 389/68 – Perícia.....	116
70 Incidência - Triênio - Pessoal da PETROBRÁS .	103
271 Substituição processual	138

ADICIONAL NOTURNO

265 Alteração do turno de trabalho - Supressão	136
60 Habitualidade -Integração ao salário	101
130 Regime de revezamento - Art. 73, CLT - Art. 157, III, CF/46	112
140 Vigia	113

ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

79 FEPASA - Cálculo .	104
240 Integração - Cálculo - Gratificação de função - Ban- cário - Art. 224, § 2º, da CLT	131

52	Quinquênio - Art, 19 da Lei 4.345/64.....	100
66	Quinquênios - RFFSA - Cálculo	102
181	Reajuste semestral - Lei 6.708/79	119
ADICIONAL REGIONAL		
84	PETROBRÁS - Art. 165 da CF/69.....	105
AGRAVO DE INSTRUMENTO		
272	Traslado deficiente	138
ALÇADA		
71	Valor - Ajuizamento da causa	103
APOSENTADORIA		
3	Gratificação natalina - Proporcionalidade - Lei 4.090/62	93
21	Permanência na empresa - Cômputo do tempo anterior	96
72	Prêmio - Regulamento da empresa - Art. 17, § 3º, Lei 5.107/66	103
332	Complementação - PETROBRÁS	152
APOSENTADORIA ESPONTÂNEA		
295	Indenização - Tempo anterior à opção - Art. 16, § 2º, da Lei 5.107/66	152
APOSENTADORIA POR INVALIDEZ		
160	Cancelamento	116
ARQUIVAMENTO DO PROCESSO		
9	Ausência do reclamante - Adiamento da instrução	94
ASSISTÊNCIA		
82	Intervenção - Interesse jurídico	105
ATESTADO MÉDICO		
122	Elisão da revelia	110
15	Validade	95
ATOS INSTITUCIONAIS		
150	Demissão - Competência da Justiça do Trabalho	114

AUMENTO SALARIAL SETORIZADO

249 Tabela única - Legitimidade	133
---------------------------------------	-----

AUXILIAR DE LABORATÓRIO

301 Diploma - Efeitos	145
-----------------------------	-----

AVISO PRÉVIO

44 Cessaçãõ da atividade da empresa	99
163 Contrato de experiência - Art. 481 da CLT	116
14 Culpa recíproca - Art. 484 da CLT.....	95
31 Despedida indireta (revogado pela Lei 7.108/83)	97
73 Falta grave.....	103
253 Gratificação semestral - Repercussão	134
182 Indenização adicional -Art. 9º da Lei 6.708/79.....	119
94 Integração das horas extras	106
230 Pagamento - Redução da jornada.....	129
5 Reajustamento salarial	93
276 Renúncia	139

BALCONISTA

58 Comissionista - Adicional de horas extras	101
--	-----

BANCÁRIO

240 Adicional por tempo de serviço -Integração gratificação de função - Art. 224, § 2º, da CLT	131
102 Caixa - Horas extras	108
204 Cargo de confiança - Caracterização - Arts. 224, § 2º e 62, letra b, da CLT.....	123
232 Cargo de confiança - Horas extras - Art. 224, § 2º, CLT	129
166 Cargo de confiança - Horas extras - Art. 224, § 2º, CLT	116
117 Categoria diferenciada Equiparação	110
233 Chefe - Horas extras - Art. 224, § 2º, CLT	129
239 Empregado de empresa de processamento de dados	130
55 Financeiras - Equiparação - Art. 224 da CLT.....	101
287 Gerente - Horas extras - Art. 224, § 2º, CLT	142

109 Gratificação de função - Compensação - Horas extras Art. 224, § 2º, CLT	109
226 Gratificação por tempo de serviço - Integração no cálculo das horas extras	128
199 Pré-contratação de horas extras	122
247 Quebra-de-caixa -Integração ao salário	132
113 Sábado - Dia útil	109
124 Salário-hora - Divisor 180	111
267 Salário-hora - Divisor 240 - Art. 224, § 2º, CLT	137
234 Subchefe - Horas extras - Art. 224, § 2º, CLT	129
238 Subgerente - Horas extras - Art. 224, § 2º, CLT	130
237 Tesoureiro - Horas extras - Art. 224, § 2º, CLT	130
93 Venda de papéis ou valores mobiliários - Grupo econômico	106

CARGO EM COMISSÃO

209 Cancelado pela RA 81/85	124
-----------------------------------	-----

CARTEIRA PROFISSIONAL

12 Anotações	95
--------------------	----

COMMISSIONISTA

56 Balconista - Adicional de horas extras	101
27 Repouso remunerado	97

COMPENSAÇÃO

48 Argüição - Contestação	100
18 Dívida trabalhista	95
145 Gratificação natalina - Lei 4.090/62	113
202 Gratificação por tempo de serviço	122
146 Trabalho - Feriado - Pagamento em dobro	114

COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO

108 Acordo escrito	108
85 Semanal - Adicional	105

COMPETÊNCIA

224 Ação de cumprimento - Sindicato - Desconto Assis tencial Revisão pelo n. 334)	127
334 Ação de cumprimento - Competência	153

192 Ação rescisória	121
334 Competência - Ação de Cumprimento - Sindicato - Desconto Assistencial Revisão do Enunciado n. 224	153
123 Justiça do Trabalho - Art. 106 da CF	111
150 Justiça do Trabalho - Atos institucionais – Demissão.....	114
300 Justiça do Trabalho - Cadastramento no PIS.....	144
106 Justiça do Trabalho - Complementação - Aposentadoria - RFFSA	108
75 Justiça do Trabalho - Ferroviário (funcionário público)	104
189 Justiça do Trabalho - Greve	120
179 Justiça do Trabalho - Inconstitucionalidade - Art. 22 da Lei 5.107/66.....	119
176 Justiça do Trabalho - Levantamento do FGTS	118
19 Justiça do Trabalho - Quadro de carreira	96

COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA

92 Benefício previdenciário	106
288 Observância - Normas da empresa	142
52 Quinquênio - Art. 9º da Lei 4.345/64.....	100
97 Regulamento da empresa	107
106 RFFSA - Competência da Justiça do Trabalho	108
313 Proporcionalidade - BANESPA	148
332 PETROBRÁS - Manual de Pessoal	152

CONFISSÃO

74 Intimação e audiência	103
--------------------------------	-----

CONFLITOS DE LEIS TRABALHISTAS NO ESPAÇO

207 Princípio da "lex loci executionis" - Prestação de serviço - Contratação	124
---	-----

CONSTITUCIONALIDADE

179 Art. 22 da Lei 5.107/66.....	119
162 Art. 3º do DL 389/68.....	116
141 Art. 2º da Lei 4.725/65 - Dissídio coletivo	113
273 Decs. 2.012/83 e 2.045/83.....	138
312 Alínea "b" do art. 896 da CLT.....	148

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

163 Aviso prévio - Art. 481 da CLT.....	116
---	-----

188 Prorrogação	120
260 Salário maternidade	136

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

256 Legalidade - Leis 6.019/74 e 7.102/83	134
331 Legalidade - Revisão do Enunciado 256	152

CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO

125 Indenização - Opção - FGTS - Art 479 da CLT - Art 30, § 3º, do Dec. 59.820/66.....	111
---	-----

CONTRATO POR SAFRA

2 Gratificação natalina - Proporcionalidade - Lei 4.090/62	93
--	----

CONVENÇÃO COLETIVA

286 Sindicato - Substituição processual	141
280 Sociedade de economia mista	140

CORREÇÃO AUTOMÁTICA DE SALÁRIOS

235 Distrito Federal e autarquias - Lei 6.708/79.....	130
---	-----

CORREÇÃO MONETÁRIA

187 Débito trabalhista	120
311 Débito previdenciário	148
193 Execução de sentença - Pessoa jurídica de direito público	121
185 Liquidação extrajudicial (alterado pelo 284)	120
284 Liquidação extrajudicial - Lei 6.024/74 e DL 2.278/85.....	141
211 Omissão - Pedido inicial	124
304 Liquidação extrajudicial (revisão do 284)	145

CULPA RECÍPROCA

14 Aviso prévio - Art. 484 da CLT.....	95
--	----

CUSTAS

36 Ações plúrimas	98
25 Decisão reformada - Ônus	96

4 Depósito - Entidades públicas	93
49 Inquérito judicial	100
53 Prazo.....	100
170 Sociedade de economia mista - DL 779/69.....	117

DECISÃO ADMINISTRATIVA

321 Recurso Reviso do Enunciado n. 302	150
--	-----

DECISÃO INTERLOCUTÓRIA

214 Irrecorribilidade	125
-----------------------------	-----

DEMISSÃO

261 Pedido - Férias proporcionais - Vigência do contrato	136
--	-----

DEPÓSITO RECURSAL

99 Ação rescisória - Art. 899, § 1º, da CLT	107
169 Alterado pelo Enunciado n. 194	117
216 Autenticação mecânica - Relação de empregados	125
128 Complementação	111
35 Complementação - Art. 899 da CLT.....	98
161 Condenação em pecúnia - Art. 899, §§ 1º e 2º, da CLT	116
165 Conta vinculada	116
217 Credenciamento bancário	126
86 Falência	105
245 Prazo	132
194 Prévio - Ação rescisória - Arts. 485 a 495, 488, II e 494, do CPC/73	121

DESISTÊNCIA DA AÇÃO

180 Substituição processual - Ação de cumprimento	119
---	-----

DESPEDIDA

171 Férias proporcionais	117
212 Ônus da prova	125

DIÁRIAS DE VIAGEM

101 Integração ao salário	107
318 Base de cálculo para sua integração	149

DIFERENÇAS SALARIAIS

322 Planos económicos - Limite	150
323 Direito adquirido - URPs de abril, de maio de 1988	150

DIRETOR ELEITO

269 Suspensão - Tempo de Serviço	137
--	-----

DIRIGENTES DE ASSOCIAÇÕES PROFISSIONAIS

222 Estabilidade provisória	127
-----------------------------------	-----

DISSÍDIO COLETIVO

141 Constitucionalidade do art. 2º da Lei 4.725/65	113
177 Sindicato - Representação para instauração de instância Art. 859 da CLT	118

ELETRICITÁRIOS

229 Sobreaviso - Art. 244, § 2º, da CLT	128
---	-----

EMBARGOS

42 Cabimento (Revisado pelo n. 333)	99
183 Cabimento (Revisado pelo n. 335)	119
195 Cabimento - Agravo regimental	121
221 Cabimento - Art. 894, letra "b", da CLT	127
23 Conhecimento	96
333 Não cabimento (Revisão do n. 42)	152
335 Para a SDI - Agravo de Instrumento - Revisão do Enunciado n. 183.....	153

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO

278 Efeito modificativo	139
184 Preclusão	120
213 Suspensão do prazo recursal	125

EMBARGOS INFRINGENTES

133 JCJ - Notificação	112
-----------------------------	-----

EMPREGADO ESTÁVEL

54 Optante - Rescisão por acordo - Indenização em dobro	101
--	-----

EMPRESA

173 Cessação das atividades - Salário	118
---	-----

EQUIPARAÇÃO

239	Empregados de empresa de processamento de dados	130
177	Estabelecimentos de crédito - Bancário	118
55	Financeiras - Bancário - Art. 224 da CLT.....	101
257	Vigilante - Bancário	135

EQUIPARAÇÃO SALARIAL

111	Cessão de empregados	109
22	Contemporaneidade na função	96
120	Decisão judicial - Art, 461 da CLT	110
68	Ônus da prova	103
274	Prescrição parcial	138
127	Quadro de carreira	111
6	Quadro de carreira homologado - Art. 461, § 2º , da CLT.....	94
231	Quadro de carreira homologado - CNPS - Art. 461, § 2º, da CLT	129
135	Tempo de serviço na função - Trabalho igual.....	112

ESTABILIDADE

26	Despedida obstativa	97
98	Equivalência jurídica - Regime do FGTS	107

ESTABILIDADE PROVISÓRIA

222	Dirigentes de associações profissionais	127
-----	---	-----

EXECUÇÃO DE SENTENÇA

205	Grupo econômico - Solidariedade	123
193	Pessoa jurídica de direito público	121

FALTA AO SERVIÇO

89	Justificada - Cálculo - Férias	106
----	--------------------------------------	-----

FAZENDA PUBLICA

303	Duplo grau de jurisdição	145
-----	--------------------------------	-----

FALTA GRAVE

73	Decurso do aviso prévio	103
----	-------------------------------	-----

FERIADO

146 Trabalho - Compensação - Pagamento em dobro	114
---	-----

FÉRIAS

46 Acidente de trabalho	99
10 Escolares - Professor - Pagamento - Salário	94
89 Falta ao serviço - Justificação - Cálculo	106
147 Feriados e repousos semanais	114
253 Gratificação semestral - Repercussão	134
151 Habitualidade - Horas extras	114
7 Indenização - Base de cálculo	94
171 Proporcionais - Extinção do contrato	117
261 Proporcionais - Pedido de demissão - Vigência do contrato ...	136
81 Remuneração em dobro	104
149 Tarefeiro - Remuneração	114
104 Trabalhador rural	108
328 Terço constitucional	151

FERROVIÁRIO

67 Chefe de trem - Gratificação - Art 110 do Dec. 35.530/59.....	102
75 Competência da Justiça do Trabalho - Funcionário público.....	104
61 Horas extras - Art. 243 da CLT.....	102
66 RFFSA - Quinquênio	102

FGTS

176 Competência da Justiça do Trabalho - Levantamento do depósito	118
125 Contrato por prazo determinado -Indenização - Art. 479 da CLT, art. 30, § 3º, do Dec. 59.820/66	111
63 Incidência -Remuneração - Horas extras-adicionais	102
206 Incidência sobre parcelas prescritas	123
98 Indenização - Equivalência jurídica	107
95 Prescrição - Recolhimento	107
305 Incidência - Aviso prévio	146

FUNCIONÁRIO PÚBLICO

116 Cedido - Reajuste salarial - RFFSA (alterado pelo 252.....	110
252 Cedido - Reajuste salarial - RFFSA (altera o Enunciado n. 116).....	133
75 Ferroviário - Competência da ,Justiça do Trabalho.....	104
121 Gratificação de produtividade.....	110
243 Opção - Regime celetista.....	131
105 Quinquênios.....	108

GESTANTE

142 Despedida - Salário-maternidade.....	113
244 Garantia de emprego – Reintegração.....	132
260 Salário-maternidade - Contrato de experiência.....	135

GORJETA

290 Integração – Remuneração.....	142
-----------------------------------	-----

GRATIFICAÇÃO

152 Ajuste tácito.....	114
67 Ferroviário - Chefe de trem - Art 110 do Dec. 35.530/59	102
78 Periódica -Integração - Lei 4.090/62.....	104

GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

166 Bancário - Cargo de confiança - Horas extras - Art 224, § 2º, da CLT	116
233 Bancário - Chefe - Horas extras - Art. 224, § 2º, da CLT	129
109 Bancário - Compensação - Horas extras - Art. 224, § 2º, da CLT	109
234 Bancário - Subchefe - Horas extras - Art. 224, § 2º, CLT	130
240 Integração - Adicional por tempo de serviço – Bancário	131

GRATIFICAÇÃO DE PRODUTIVIDADE

121 Funcionário público	110
-------------------------------	-----

GRATIFICAÇÃO NATALINA

46 Acidente de trabalho.....	99
148 Cálculo –Indenização.....	114
145 Compensação.....	113
3 Proporcional - Aposentadoria - Lei 4.090/62.....	93
2 Proporcional - Contratos a prazo - Safra - Lei 4.090/62	93
157 Resilição contratual - Lei 4.090/62.....	115
45 Serviço suplementar – Habitualidade - Lei 4.090/62	99
50 Servidor público cedido - Lei 4.090/62	100
34 Trabalhador rural	98

GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO

226 Bancário - Cálculo - Horas extras.....	128
202 Compensação.....	122
203 Natureza salarial.....	123

GRATIFICAÇÃO SEMESTRAL

115 Horas extras – Habitualidade.....	109
253 Repercussão - Férias - Aviso prévio - Horas extras.....	134

GREVE

189 Justiça do Trabalho – Competência	120
---	-----

GRUPO ECONÔMICO

129 Duplicidade de contrato de trabalho.....	111
205 Execução – Solidariedade.....	123

HONORÁRIOS DE ADVOGADO

219 Hipótese de cabimento (Ver Enunciado n. 329)	126
11 Lei 1.060/50	94
220 Substituição processual - Lei 5.584/70126	126
329 Art. 133 da Constituição Federal de 1988	151

HONORÁRIOS DE PERITO

236 Responsabilidade.....	130
---------------------------	-----

HORAS EXTRAS

264 Cálculo.....	136
------------------	-----

61 Feriados	102
253 Gratificação semestral – Repercussão	134
94 Habitualidade – Aviso prévio	106
151 Habitualidade – Férias.....	114
45 Habitualidade - Gratificação natalina.....	99
115 Habitualidade - Gratificação semestral.....	109
291 Habitualidade -Indenização (revisão do 76).....	142
24 Habitualidade -Indenização – Antigüidade	96
76 Habitualidade -Integração - Salário (nova redação - Enunciado n. 291)	104
172 Habitualidade - Repouso remunerado	118
63 Incidência -FGTS – Adicional	102
118 Intervalos - Jornada de trabalho.....	110

HORAS "IN ITINERE"

90 Local de difícil acesso.....	106
320 Obrigatoriedade de seu cômputo na jornada de trabalho	150
324 Insuficiência de transporte público	150
325 Trecho não servido por transporte público.....	150

INDENIZAÇÃO

147 Férias - Repouso – Feriados.....	114
291Horas extras - Habitualidade (revisão do 76).....	142

INDENIZAÇÃO ADICIONAL

182 Aviso prévio - Art. 9º da Lei 6.708/79.....	119
242 Valor - Art. 9º das Leis 6.708/79 e 7.238/84.....	131
314 Verbas rescisórias - Salário corrigido.....	148
306 Art. 9º das Leis 6.708/79 e 7.238/84	146

INDENIZAÇÃO EM DOBRO

28 Conversão – Reintegração.....	97
54 Empregado estável – Optante.....	101

INDENIZAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO

24 Horas extras – Habitualidade.....	96
20 Readmissão a curto prazo - Fraude à lei.....	96

INQUÉRITO JUDICIAL

49 Custas – Prazo.....	100
62 Decadência - Abandono de emprego.....	102
77 Regulamento da empresa – Punição.....	104

JORNADA DE TRABALHO

119 Distribuidoras e corretoras.....	110
287 Gerente bancário.....	141
118 Horas extras –Intervalos	110
110 Intervalo - Regime de revezamento.....	109
88 Intervalo entre turnos - Art. 71 da CLT.....	105
178 Telefonista - Art. 227, e parágrafos, da CLT.....	119

JUIZ

136 Identidade física.....	113
----------------------------	-----

JUNTADA DE DOCUMENTOS

8 Fase recursal.....	94
----------------------	----

JUROS

185 Alterado pelo Enunciado n. 284.....	120
193 Execução de sentença - Pessoa jurídica de direito público	121
200 Incidência	122
211 Inclusão na liquidação	124
284 Liquidação extrajudicial - Lei 6.024;74 DL 2.278/85.....	141
307 Irretroatividade do DL 2.322/87.....	146

LICENÇA-PRÊMIO

186 Pecúnia - Regulamento de empresa.....	120
103 Tempo de serviço - Estatutário - Lei 1.890/53.....	108

MANDADO DE SEGURANÇA

33 Cabimento.....	98
201 Cabimento - RO – Prazo	122
154 Revogado pelo Enunciado n. 201	115

MARÍTIMO

96 Embarcado.....	107
-------------------	-----

MENOR

134 Aprendiz – Salário	112
------------------------------	-----

MORA

13 Rescisão indireta	95
----------------------------	----

NOTIFICAÇÃO

133 Embargos infringentes	112
16 Prazo – Expedição.....	95

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS

251 Natureza salarial.....	133
----------------------------	-----

PESSOAL DE OBRAS

58 Admissão.....	101
------------------	-----

PETIÇÃO INICIAL

263 Indeferimento - Instrução obrigatória deficiente.....	136
---	-----

PLANO DE CLASSIFICAÇÃO

250 Parcelas antigüidade e desempenho - Aglutinação ao salário	133
---	-----

PODER NORMATIVO

190 TST - Constitucionalidade - Decisões contrárias - SFT	120
---	-----

PRAZO JUDICIAL

196 Alterado pelo Enunciado n. 283	121
37 Ausência das partes -Intimação da sentença	98
201 Cabimento - Recurso ordinário em mandado de segurança	122
100 Decadência - Ação rescisória.....	107
30 Intimação da sentença - Art. 851, § 2º , da CLT	97
1 Intimação na sexta-feira.....	93
16 Notificação – Recebimento	95
262 Notificação ou intimação em sábado.....	136
197 Publicação da sentença	122
154 Revogado pelo Enunciado n. 201	115

PRECLUSÃO

184 Omissão - Embargos declaratórios	120
--	-----

PREQUESTIONAMENTO

298 Ação rescisória - Violência à lei	144
297 Oportunidade – Configuração	144

PRESCRIÇÃO

294 Alteração contratual - Trabalhador urbano	143
64 Anotação na carteira	102
223 Anulação - Opção pelo FGTS	127
153 Arguição -Instância ordinária	115
198 Cancelado pelo Enunciado n. 294	122
168 Cancelado pelo Enunciado n. 294	117
114 Intercorrente – Inaplicabilidade	109
268 Interrupção - Demanda trabalhista arquivada	137
156 Marco inicial	115
95 Trintenária - Recolhimento – FGTS	107

PRESCRIÇÃO PARCIAL

275 Desvio de função	139
274 Equiparação salarial	138
327 Complementação de proventos de aposentadoria - Diferença	151

PRESCRIÇÃO QÜINQUÊNAL

308 CF/88	146
-----------------	-----

PRESCRIÇÃO TOTAL

326 Complementação de proventos de aposentadoria	151
--	-----

PREVIDÊNCIA

174 Aplicação - Lei 3.841 /60	118
87 Privada - Regulamento da empresa	105

PROCESSO ADMINISTRATIVO

40 Cancelado pela RA n. 10/90	99
302 Recurso - Cabimento – TST	145
321 Recurso - Revisão do Enunciado 302	150

PROCURAÇÃO

164 Juntada - Lei 4.215/63, § 1º e 2º do art. 70 e art. 37 par. único, do CPC	116
--	-----

PROFESSOR

10 Férias escolares - Pagamento – Salário	94
281 Piso salarial	140

PROVA

68 Ônus - Equiparação salarial	103
--------------------------------------	-----

QUADRO DE CARREIRA

19 Competência da Justiça do Trabalho	96
231 Homologação pelo CNPS - Eficácia - Art. 461 da CLT	129
6 Homologação pelo MTb - Art. 461, § 2º, da CLT	94
127 Reclamação - Preterição	111

QUITAÇÃO

41 Art. 477, §§ 1º e 2-0, da CLT	99
330 Validade - Revisão do Enunciado n. 41	151

READMISSÃO

138 Cômputo do período anterior	113
---------------------------------------	-----

REAJUSTAMENTO SALARIAL

116 Alterado pelo Enunciado n. 252	110
5 Curso do aviso prévio	93
235 Distrito Federal e autarquias - Correção automática Lei 6.708/79	130
252 Funcionário público cedido - RFFSA - Art. 1º da Lei 4.564/64 - Arts. 5º e 20 da Lei 4.345/64	133
315 Direito adquirido - IPC de março/90	148
316 Direito adquirido - Plano Bresser	149
317 Direito adquirido - Plano Verão	149
323 Direito adquirido - URPs de abril e maio/88	150
319 Reajustes salariais (gatilhos) - Servidores públicos	149

RECURSO

302 Cabimento contra decisão em processo administrativo	145
40 Cancelado pela RA n. 10/90	99
38 Comprovação da divergência jurisprudencial	98
296 Divergência jurisprudencial - Especificidade	143

RECURSO ADESIVO

283 Prazo - Pertinência no processo do trabalho - Correlação de matérias	140
175 Revogado pelo Enunciado n. 196	118
196 Revogado pelo Enunciado n. 283.....	121

RECURSO DE REVISTA

266 Admissibilidade - Execução de sentença	137
208 Admissibilidade - Interpretação de cláusula de natureza contratual	124
285 Admissibilidade parcial pelo Juiz Presidente do TRT	141
42 Cabimento (Revisado pelo Enunciado n. 333)	99
218 Cabimento - Agravo de instrumento	126
221 Cabimento - Art. 896, letra "b", da CLT	127
126 Cabimento - Arts. 896 e 894, letra "b", da CLT	111
210 Cabimento - Execução de sentença	124
23 Conhecimento	96
333 Não cabimento (Revisão do n. 42)	152

RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA

201 Cabimento - Prazo	122
154 Revogado pelo Enunciado n. 201	115

REPRESENTAÇÃO PROCESSUAL

270 Mandato expresso - Firma reconhecida	137
--	-----

RESCISÃO DO CONTRATO

14 Culpa recíproca - Art. 484, CLT.....	95
54 Empregado estável - Acordo,	101
13 Indireta - Mora salarial	95
157 Iniciativa do empregado - Gratificação natalina - Lei 4.090/62	115
20 Readmissão.....	96

69 Revelia - Salários incontroversos - Pagamento em dobro	103
REVELIA	
122 Validade - Atestado médico	110
SALÁRIO	
173 Cessação das atividades das empresas	118
91 empresas.....	106
159 Substituição	115
SALÁRIO PROFISSIONAL	
143 Médico e dentista	113
SALARIO FAMÍLIA	
254 Termo inicial da obrigação	134
227 Trabalhador rural	128
SALÁRIO MÍNIMO	
134 Menor aprendiz	112
131 Vigência	112
SALÁRIO-UTILIDADE	
241 Alimentação	131
258 Percentuais	135
SENTENÇA NORMATIVA	
279 Efeito suspensivo - Cassação	139
277 Vigência	139
319 Gatilhos e sua aplicação aos servidores públicos	149
SOBREAVISO	
229 Eletricitários - Art. 224, § 2º , da CLT	128
SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA	
280 Convenção coletiva	140
170 Custas - Isenção - DL 779/69	117
SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL	
271 Adicionais de insalubridade e de periculosidade	138

180 Alterado pelo Enunciado n. 255	119
255 Desistência da ação	134
310 Sindicato	147
286 Sindicato - Convenção coletiva	141
TAREFEREIRO	
149 Remuneração - Férias	114
TELEFONISTA	
178 Jornada de trabalho - Art. 227, e parágrafos, da CLT	119
TEMPO DE SERVIÇO	
103 Licença-prêmio - Opção - Estatutário - Lei 1.890/53	108
TRABALHADOR RURAL	
292 Adicional de insalubridade	143
104 Férias	108
34 Gratificação natalina - Lei 4.090/62	98
57 Indústriário (cancelado)	101
227 Salário-família	128
TRABALHO NOTURNO	
112 Exploração de petróleo - Hora reduzida - Lei 5.811/72 - Art. 73, § 2º, da CLT	109
140 Vigia - Adicional	113
65 Vigia - Hora reduzida	102
TRANSFERÊNCIA	
43 Abusiva - Art. 469, § 12, da CLT	99
29 Ato unilateral - Suplemento salarial - Despesa de trans - porte	97
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO	
190 Poder normativo - Constitucionalidade – Decisões.....	120
VANTAGENS	
51 Cláusulas regulamentares - Revogação	100

VIGIA

140 Adicional noturno.....	113
59 Banco - Jornada de trabalho	101
65 Noturno - Hora reduzida	102

VIGIA PORTUÁRIO

309 Terminal privativo	146
------------------------------	-----

VIGILANTE

257 Equiparação - Bancário	135
----------------------------------	-----

VOGAL

167 Investidura - Cabimento de recurso para o TST.....	117
--	-----