

MODERNIZAÇÃO TRABALHISTA: OBSERVATÓRIO DO STF



Confederação Nacional da Indústria
PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

MODERNIZAÇÃO

TRABALHISTA:

OBSERVATÓRIO DO STF

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA – CNI

Robson Braga de Andrade

Presidente

Gabinete da Presidência

Teodomiro Braga da Silva

Chefe do Gabinete - Diretor

Diretoria de Desenvolvimento Industrial e Economia

Lytha Battiston Spíndola

Diretora

Diretoria de Relações Institucionais

Mônica Messenberg Guimarães

Diretora

Diretoria de Serviços Corporativos

Fernando Augusto Trivellato

Diretor

Diretoria Jurídica

Cassio Augusto Muniz Borges

Diretor

Diretoria de Comunicação

Ana Maria Curado Matta

Diretora

Diretoria de Educação e Tecnologia

Rafael Esmeraldo Lucchesi Ramacciotti

Diretor

Diretoria de Inovação

Gianna Cardoso Sagazio

Diretora

Superintendência de Compliance e Integridade

Oswaldo Borges Rego Filho

Superintendente

MODERNIZAÇÃO TRABALHISTA:

OBSERVATÓRIO DO STF



Confederação Nacional da Indústria
PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

© 2022. CNI – Confederação Nacional da Indústria.

Qualquer parte desta obra poderá ser reproduzida, desde que citada a fonte.

CNI

Gerência Executiva de Relações do Trabalho

FICHA CATALOGRÁFICA

C748m

Confederação Nacional da Indústria.

Modernização trabalhista : observatório do STF / Confederação Nacional da Indústria. – Brasília : CNI, 2022.

71 p. : il.

1.Modernização Trabalhista. 2. Negociação Trabalhista. 3. Direito Trabalhista.
I. Título.

CDU: 349.2

CNI
Confederação Nacional da Indústria
Sede
Setor Bancário Norte
Quadra 1 – Bloco C
Edifício Roberto Simonsen
70040-903 – Brasília – DF
Tel.: (61) 3317-9000
Fax: (61) 3317-9994
<http://www.portaldaindustria.com.br/cni/>

Serviço de Atendimento ao Cliente - SAC
Tels.: (61) 3317-9989 / 3317-9992
sac@cni.org.br

LISTA ABREVIATURAS

ACP	Ação Civil Pública
ACPs	Ações Cíveis Públicas
ACT	Acordo Coletivo de Trabalho
ADC	Ação Declaratória de Constitucionalidade
ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
ADPF	Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental
AFTs	Audidores Fiscais do Trabalho
ARE	Agravo em Recurso Extraordinário
Art.	Artigo
Arts.	Artigos
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
ED	Embargos de Declaração
IN	Instrução Normativa
Min.	Ministro ou Ministra
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego (atualmente Ministério do Trabalho e Previdência – MTP)
OJ	Orientação Jurisprudencial
OIT	Organização Internacional do Trabalho
Rcl	Reclamação ao Supremo Tribunal Federal
RGPS	Regime Geral de Previdência Social
RE	Recurso Extraordinário
STF	Supremo Tribunal Federal
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TRTs	Tribunais Regionais do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

APRESENTAÇÃO

A Modernização Trabalhista promoveu grandes avanços nas relações de trabalho nos últimos anos. As Leis 13.429/2017 (regulamentação da terceirização) e 13.467/17 (também conhecida como reforma trabalhista) empreenderam diversas alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e em leis esparsas, colaborando para o processo de atualização e aperfeiçoamento da legislação para as necessidades do mundo do trabalho.

Contudo, desde 2017 algumas dessas alterações foram questionadas no âmbito do Poder Judiciário. Nesse contexto, o Supremo Tribunal Federal (STF) tem se debruçado sobre questionamentos a respeito da (in)constitucionalidade dessas inovações na legislação trabalhista. Em alguns pontos já foram firmadas teses pela Corte, entretanto, outros ainda estão pendentes de deliberação e julgamento. O saldo, no entanto, é favorável à modernização: os temas já analisados, em sua maioria, foram considerados constitucionais pelo Tribunal.

À parte do juízo de valor acerca dos reflexos dessas decisões sobre o avanço da legislação trabalhista, a correta compreensão da jurisprudência da Suprema Corte pelos seus destinatários – empresas, trabalhadores e o povo brasileiro, como um todo – é um importante passo para a efetiva implementação das reformas promovidas em conformidade com o texto da Constituição.

Ademais, conhecer a jurisprudência do STF em matéria trabalhista é necessário para refinar e dar continuidade ao processo de modernização, que não se esgotou com a edição das Leis 13.467/17 e 13.429/17.

Por isso, a CNI apresenta esse documento informativo e sistematizado dos principais temas trabalhistas analisados ou a serem analisados pelo STF. Ele permitirá ao leitor uma consulta rápida e didática das temáticas da modernização trabalhista no Supremo.

Boa leitura

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	13
TERCEIRIZAÇÃO	15
NEGOCIAÇÃO COLETIVA	19
ULTRATIVIDADE DAS NORMAS COLETIVAS	22
DISPENSA COLETIVA OU DISPENSA EM MASSA	24
GRATUIDADE DE JUSTIÇA	26
CONTRIBUIÇÃO SINDICAL.....	30
ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA.....	32
PAGAMENTO EM DOBRO DE FÉRIAS.....	36
TRABALHO DA GESTANTE E DA LACTANTE EM AMBIENTE INSALUBRE	38
GRUPO ECONÔMICO.....	40
JORNADA 12X36	42
LICENÇA PRÉVIA PARA PRORROGAÇÃO DE JORNADA EM ATIVIDADES INSALUBRES.....	44
CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE	46
VALORES DOS PEDIDOS NA PETIÇÃO INICIAL	50
REGRAS PARA EDIÇÃO E ALTERAÇÃO DE SÚMULAS E ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS.....	52
PARAMETRIZAÇÃO DOS DANOS MORAIS.....	54
PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE	56
CONVENÇÃO 158 DA OIT (TÉRMINO DA RELAÇÃO DE EMPREGO POR INICIATIVA DO EMPREGADOR)....	58
AÇÃO CIVIL PÚBLICA (ACP): DESTINAÇÃO DAS CONDENAÇÕES	60
COMPETÊNCIA DO AUDITOR FISCAL DO TRABALHO PARA RECONHECER VÍNCULO DE EMPREGO	62
PISO SALARIAL (ENGENHEIROS): INDEXAÇÃO AO SALÁRIO MÍNIMO	64
PISO SALARIAL DOS ENFERMEIROS.....	66
ÍNDICE ALFANUMÉRICO-REMISSIVO	68

INTRODUÇÃO

Em 11 de novembro de 2022, completaram-se 5 (cinco) anos de vigência da Lei 13.467/17 (Modernização Trabalhista, também conhecida como Reforma Trabalhista). A lei foi um marco de simplificação, desburocratização e melhoria na segurança jurídica das normas trabalhistas no Brasil.

No entanto, além de ter trazido importantes alterações, com a Lei também se avançou em um movimento de modernização tanto de outras normas (como a importante revisão das Normas Regulamentadoras – NRs – dos últimos 4 anos), quanto na jurisprudência. Em outras palavras, a chamada Reforma pôs em marcha todo um movimento de modernização trabalhista no Brasil.

Nesse sentido, a Lei 13.467/17 estimulou diretamente que fossem pautados importantes debates no Judiciário brasileiro, em especial no Supremo Tribunal Federal, com temas pertinentes à terceirização, à negociação coletiva, à demissão coletiva, à prescrição intercorrente e à gratuidade de Justiça, por exemplo.

Ao mesmo tempo, outras matérias de modernização trabalhista, não relacionadas diretamente à Lei 13.467/2017, também vêm sendo analisadas nesse movimento de modernização. É o caso, por exemplo, do pagamento em dobro pelo atraso na remuneração de férias, que era previsto na forma da Súmula 450 do TST, a qual foi recentemente julgada inconstitucional pelo Supremo.

Assim, nota-se que um mérito da Lei 13.467/17 foi o de movimentar o tema da modernização trabalhista para o centro dos holofotes das pautas judiciais, especialmente da Suprema Corte – tanto diretamente, por meio da análise de regras por ela modificadas, como indiretamente, ao examinar outros temas vinculados à necessária modernização trabalhista.

Deve-se lembrar, além disso, que ainda há outros importantes temas de modernização trabalhista pendentes de exame no STF. Por exemplo, o contrato de trabalho intermitente (arts. 443, §3º e 452-A da CLT, introduzidos pela Lei 13.467/17), uma das principais novidades da Reforma, que veio a ser importante instrumento durante a pandemia, pende de confirmação de constitucionalidade no STF. Isto é, o processo que discute a constitucionalidade dessa modalidade contratual ainda aguarda julgamento.

Por um lado, portanto, nota-se um movimento pelo qual vários processos que discutem temas fundamentais da modernização trabalhista foram julgados nos últimos 5 (cinco) anos. Por outro, ainda existem julgamentos importantes pendentes de apreciação nessa seara.

Assim, são trazidos a seguir alguns dos principais julgados relativos à modernização trabalhista do Supremo Tribunal Federal, com um resumo dos pontos centrais e dos julgamentos já ocorridos; além dos principais processos pendentes, com um pequeno informe sobre o status do caso (placar parcial, se está concluso para julgamento etc).



TERCEIRIZAÇÃO

INFORMAÇÕES GERAIS

Antes de 2017, a terceirização era tratada apenas pela Súmula 331 do TST, a qual, em síntese, permitia a terceirização apenas das atividades-meio, proibindo, em consequência, a terceirização de atividades-fim.

TST. Súmula 331.

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE

I - 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 nº 6.019, de 03.01.1974). (...)

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a personalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial. (...)

VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

As Leis 13.429/17 e 13.467/17 regulamentaram a matéria, passando a permitir a terceirização de qualquer atividade da empresa, inclusive sua atividade principal, por meio da inclusão, em especial, dos artigos 4º-A, 4º-C, 5º-A à Lei 6.019/74.

Lei 6.019/74. Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

Art. 4º-C. São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4º-A desta Lei, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições: (...)

Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal.

O TEMA NO STF

No STF, a proibição de terceirização das atividades-fim foi examinada no julgamento da ADPF 324 e no RE 958.252 (tema de repercussão geral 725). Já a constitucionalidade da regulamentação da terceirização pela Lei 13.429/2017, foi discutida na ADI 5685. A seguir as principais informações referentes a esses processos.

ADPF 324

Objeto

Decisões da Justiça do Trabalho que restringiam, limitavam ou impediam a liberdade de contratação de serviços por empresas (terceirização de atividade-fim).

Ajuizamento: 2014



Julgamento: 30/08/2018

Publicação da decisão: DJE 06/09/2019

Status: Transitada em julgado

Resultado de julgamento

O STF, por maioria, julgou procedente a ADPF 324, entendendo que a restrição da terceirização de atividades-fim pela Justiça do Trabalho, com base na Súmula 331 do TST, viola preceitos constitucionais. Nesse sentido, foi firmada a seguinte tese:

- “1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada.*
- 2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993.”*

RE 958.252 (Tema 725)

Objeto

Constitucionalidade da Súmula 331 do TST.

Interposição do recurso: 2014



Julgamento: 30/08/2018

Publicação da decisão: DJE 13/09/2019

Status: Pendente de julgamento de Embargos de Declaração

Resultado

O STF deu provimento ao RE 958.252, entendendo que a restrição da terceirização de atividades-fim pela Justiça do Trabalho, com base na Súmula nº 331 do TST, ofende preceitos constitucionais. Assim, firmou a seguinte tese de repercussão geral:

“É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante.”

Modulação de efeitos

O STF havia modulado os efeitos dessa decisão, determinando serem aplicáveis apenas em relação aos processos em trâmite em 30/08/2018, quando ela foi proferida.

No entanto, em agosto de 2022, essa modulação de efeitos foi suspensa. Com a suspensão da modulação dos efeitos, o reconhecimento da licitude de terceirização tem validade ampla. Isto é, abrange todos os processos sobre o tema.

Atualmente, portanto, a decisão do RE 958.252 é passível de aplicação a todos os casos de terceirização, inclusive àqueles já encerrados. No entanto, o STF analisará novamente a questão da modulação dos efeitos.

ADI 5685

Objeto

Constitucionalidade das alterações promovidas pela Lei 13.429/2017 na terceirização.

Ajuizamento: 04/2017



Julgamento: 16/06/2020

Publicação da decisão: DJE 21/08/2020

Status: Transitada em julgado

Resultado de julgamento

O Supremo Tribunal Federal (STF) julgou improcedente, por maioria, a ADI 5685. Foi firmada a seguinte tese:

“São constitucionais as alterações promovidas pela Lei 13.429/2017 na terceirização.”

(Obs.: foram apensadas, e julgadas em conjunto à ADI 5685, as ADI 5735 ADI 5695 ADI 5686 ADI 5687).

NEGOCIAÇÃO COLETIVA

INFORMAÇÕES GERAIS

A Lei 13.467/17 definiu balizas para a negociação coletiva, estabelecendo de forma exemplificativa hipóteses em que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei (art. 611-A da CLT).

CLT. Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; II - banco de horas anual; III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE); V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; VI - regulamento empresarial; VII – representante dos trabalhadores no local de trabalho; VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; X - modalidade de registro de jornada de trabalho; XI - troca do dia de feriado; XII - enquadramento do grau de insalubridade; XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do MTb; XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; XV - participação nos lucros ou resultados da empresa

Ao mesmo tempo, incluiu o art. 611-B à CLT, que enumerou os direitos que não podem ser suprimidos ou reduzidos por convenção ou acordo coletivo de trabalho.

CLT. Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social; II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); IV - salário mínimo; V - valor nominal do décimo terceiro salário; VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; VIII - salário-família; IX - repouso semanal remunerado; X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal; XI - número de dias de férias devidas ao empregado; XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias; XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei; XV - proteção do mercado de trabalho

da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; XIX – aposentadoria; XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador; XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência; XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes; XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso; XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho; XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender; XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve; XXIX - tributos e outros créditos de terceiros; XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação. Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.

O TEMA NO STF

No STF, a restrição à validade de cláusulas coletivas de trabalho foi analisada em especial no RE 1.121.633 (Tema de repercussão geral 1046).¹

ARE 1.121.633 (Tema 1046)

Objeto

Interposição do Recurso: 2018

Julgamento: 02/06/2022

Status: Julgamento concluído



¹ Antes do RE 1.121.633, o STF, no julgamento do RE 590.415, que trata de negociação coletiva para firmar plano de demissão voluntária (ou incentivada), com efeito de quitação geral do contrato de trabalho, por meio de cláusula coletiva de trabalho, manifestou-se positivamente a respeito da negociação coletiva de trabalho, com base no art. 7º, XXVI da CF. No entanto, como sua tese de repercussão geral trata mais especificamente da quitação ampla do contrato de trabalho por meio de PDV, maiores detalhes desse julgamento serão tratados no tema Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada.

Validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente.

A norma coletiva controvertida, no caso concreto, tratava das (hoje extintas) horas *in itinere*.

Resultado do julgamento

O STF entendeu, por maioria, que as normas coletivas devem ser prestigiadas, como mecanismo de redução da litigiosidade no Brasil. Em seu voto, o Relator (Min. Gilmar Mendes) salientou a inexistência de disparidade entre representantes dos empregados e empregadores, quando se trata de negociação coletiva, uma vez que o instrumento é constitucionalmente assegurado e possui regramento próprio, que visa justamente a colocar as partes negociantes em situação de igualdade. Assim, foi firmada a seguinte tese de repercussão geral:

*“São constitucionais os acordos e as convenções coletivas de trabalho, que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam **limitações ou afastamento de direitos trabalhistas**, independentemente da explicitação de vantagens compensatórias, desde que respeitados os **direitos absolutamente indisponíveis**.”*

ULTRATIVIDADE DAS NORMAS COLETIVAS

INFORMAÇÕES GERAIS

Em 2012, o TST alterou sua Súmula 277 para estipular que as normas coletivas de trabalho integram os contratos individuais de trabalho enquanto não realizada nova negociação coletiva. Ou seja, o TST definiu que essas normas coletivas deveriam ser observadas mesmo após o término de seu prazo de vigência. Nesse sentido:

TST. Súmula 277.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE. As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.

O TEMA NO STF

No STF, a ultratividade das normas coletivas, conforme definido pelo TST (Súmula 277) foi questionada por meio da ADPF 323.

ADPF 323

Objeto

Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) que autorizavam a aplicação da ultratividade de normas de acordos e convenções coletivas.

Resultado do julgamento

O Pleno do STF, em 27/05/2022², concluiu o julgamento da ADPF 323 pela procedência da Arguição, isto é, declarou a inconstitucionalidade da Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e das decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) que autorizavam a

Ajuizamento: 2014

Julgamento: 30/05/2022

Publicação da decisão: DJE 15/09/2022

Status: Transitada em julgado



² Antes do julgamento definitivo da ADPF, o Ministro Gilmar Mendes, relator, havia deferido, em 14/10/2016, individualmente (monocraticamente) liminar para determinar a suspensão de todos os processos em curso e dos efeitos de decisões judiciais proferidas no âmbito da Justiça do Trabalho que verssem sobre a aplicação da ultratividade de normas de acordos e de convenções coletivas, sem prejuízo do término de sua fase instrutória, bem como das execuções já iniciadas

aplicação da ultratividade de normas de acordos e convenções coletivas. Foi firmada a seguinte tese no julgamento:

*“São inconstitucionais a Súmula 277 do TST e as decisões que reconheciam a **ultratatividade** de normas coletivas trabalhistas.”*

DISPENSA COLETIVA OU DISPENSA EM MASSA

INFORMAÇÕES GERAIS

Inexistia no Brasil legislação tratando de dispensa coletiva ou em massa até a modernização trabalhista (Lei 13.467/2017).

Entretanto, em 2009, julgando um Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo, o TST decidiu que “a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores” (RODC 30900-12.2009.5.15.0000).

Em 2017, houve a inclusão do artigo 477-A na CLT, pela Lei 13.467/17, que dispôs expressamente sobre o tema.

CLT. Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.

O TEMA NO STF

No STF, a dispensa coletiva ou em massa foi questionada por meio do RE 999.435 (tema de repercussão geral 638), que, em suma, questiona a restrição estabelecida pela TST; e na ADI 6142, que questiona a constitucionalidade do art. 477-A da CLT.

RE 999.435 (Tema 638)

Objeto

Obrigatoriedade de negociação coletiva prévia para a dispensa em massa de trabalhadores.

Interposição do Recurso: 2016 

Julgamento: 08/06/2022

Publicação da decisão: DJE 15/09/2022

Status: Pendente de julgamento de

Embargos de Declaração

Resultado do julgamento

A maioria dos Ministros do STF votou pelo desprovimento do RE da empresa. Contudo, afastou expressamente a utilização do termo “negociação coletiva” constante da decisão oriunda do TST, definindo o termo “intervenção sindical”, e afastou a “autorização prévia” ou “celebração de convenção ou acordo coletivo”. Nesse sentido, foi fixada a tese de repercussão geral 638:

“A intervenção sindical prévia é exigência procedimental imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores, que não se confunde com autorização prévia por parte de entidade sindical ou celebração de convenção ou acordo coletivo prévio.”

ADI 6142

Objeto

Constitucionalidade do artigo 477-A da CLT.

Ajuizamento: 2019



Status: Julgamento não iniciado

GRATUIDADE DE JUSTIÇA

INFORMAÇÕES GERAIS

A CLT estabelecia que era facultada na Justiça do Trabalho a concessão, a requerimento ou de ofício, do benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que percebessem salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal, ou declarassem, sob as penas da lei, que não estavam em condições de pagar as custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família (art. 790, §3º).

Já a Lei 13.467/2017, que modificou a CLT, confirmou a possibilidade de concessão do benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, mas alterou a referência da renda auferida para salário igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social (RGPS). Acrescentou, ainda, que o benefício será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo. Também excluiu a possibilidade de concessão mediante mera declaração do requerente de que não tem condições de pagar as custas do processo sem prejuízo do seu sustento ou de sua família (art. 790, §§ 3º, 4º, da CLT).

Definiu a Lei referida que a responsabilidade pelo pagamento de honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão da perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita, e que, somente no caso em que o beneficiário da justiça gratuita não tiver obtido em juízo créditos capazes de suportar o pagamento dos honorários (ainda que em outro processo), a União responderá pelo encargo (art. 790-B, *caput* e §4º).

Da mesma forma, ficou definido que, em caso de beneficiário da justiça gratuita, caso ele não tenha obtido em juízo (ainda que em outro processo) créditos capazes de suportar os honorários advocatícios de sucumbência, essas obrigações ficarão em condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos após o trânsito em julgado da decisão, o credor demonstrar que deixou de existir a insuficiência de recurso que motivou a gratuidade de justiça (art. 791-A, *caput* e §4º).

Também estabeleceu que mesmo o reclamante beneficiário da justiça gratuita deverá pagar custas judiciais em caso de não comparecimento à audiência sem motivo legalmente justificável (Art. 844, *caput* e §2º)

Art. 790. §3º. É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Art. 790. §4º. O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo.

Art. 790-B. A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita.

Art. 790-B, §4º. Os honorários periciais serão arcados pela União somente no caso em que o beneficiário da justiça gratuita não tenha obtido em juízo créditos capazes de suportar a despesa referida no caput, ainda que em outro processo.

Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

Art. 791-A, §4º. Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.

Art. 844. O não-comparecimento do reclamante à audiência importa o arquivamento da reclamação, e o não-comparecimento do reclamado importa revelia, além de confissão quanto à matéria de fato. (...)

§2º. Na hipótese de ausência do reclamante, este será condenado ao pagamento das custas calculadas na forma do art. 789 desta Consolidação, ainda que beneficiário da justiça gratuita, salvo se comprovar, no prazo de quinze dias, que a ausência ocorreu por motivo legalmente justificável.

O TEMA NO STF

No STF, a alteração das regras para gratuidade de justiça realizada pela Lei 13.467/2017 foi questionada na ADI 5766.

Já a ADC 80 requer o reconhecimento da constitucionalidade do critério do art. 790, §3º (gratuidade de justiça concedida a quem recebe menos do que 40% do RGPS).

ADI 5766

Objeto

Possibilidade de perda da condição de hipossuficiência econômica para efeito de aplicação do benefício de gratuidade de justiça, em razão da apuração de créditos em favor do trabalhador em outra relação processual ou da ausência injustificada à audiência de julgamento.

Ajuizamento: 28/08/2017



Julgamento: 20/10/2021

Publicação da decisão: DJE 03/05/2022

Status: Transitada em julgado

Resultado de julgamento

A ADI 5766 foi julgada parcialmente procedente, tendo sido declarada a constitucionalidade do art. 844, §2º da CLT.

Por outro lado, o STF considerou inconstitucionais as regras da CLT, previstas nos artigos 790-B, caput e § 4º, e 791-A, § 4º, que obrigavam o beneficiário da justiça gratuita a responder pelo pagamento de honorários advocatícios e periciais por meio de créditos obtidos em outro processo.

Por fim, o Tribunal fixou a seguinte tese no julgamento da ADI.

- “1. É **inconstitucional** a legislação que **presume a perda da condição de hipossuficiência econômica** para efeito de aplicação do benefício de gratuidade de justiça, **apenas em razão da apuração de créditos em favor do trabalhador em outra relação processual**, dispensado o empregador do ônus processual de comprovar eventual modificação na capacidade econômica do beneficiário.
2. A **ausência injustificada à audiência de julgamento frustra o exercício da jurisdição e acarreta prejuízos materiais para o órgão judiciário e para a parte reclamada**, o que não se coaduna com deveres mínimos de boa-fé, cooperação e lealdade processual, mostrando-se proporcional a restrição do benefício de gratuidade de justiça nessa hipótese.”

ADC 80

Objeto

Critérios para concessão do benefício da gratuidade de justiça - Constitucionalidade §§ 3º e 4º do art. 790 da CLT, em especial a obrigação de comprovação de hipossuficiência econômica em patamar inferior a 40% do teto do RGPS.

Ajuizamento: 08/04/2022



Status: Julgamento não iniciado

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

INFORMAÇÕES GERAIS

A CLT previa que a contribuição sindical era obrigatória para empregados – toda categoria profissional – e empregadores – toda categoria econômica (artigos 545, 578, 579, 582, 583, 587, 602 da CLT).

Após as mudanças promovidas pela Lei 13.467/17, a CLT passou a dispor que as contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas e recolhidas, desde que prévia e expressamente autorizadas.

Nesse sentido, em especial cabe citar os artigos 578 e 579 da CLT, conforme redação dada pela Lei 13.467/2017.

CLT. Art. 578. As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas.

CLT. Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação.

Anteriormente às alterações promovidas pela Reforma Trabalhista, o STF havia firmado o entendimento de que *“Somente a contribuição sindical prevista especificamente na CLT, por ter caráter tributário, é exigível de toda a categoria, independentemente de filiação”* (ARE 1.018.459 – Tema 935).

O TEMA NO STF

No STF, a alteração da contribuição sindical, de obrigatória, para facultativa, foi questionada na ADI 5794, entre outras. Após esse julgamento, houve diversas reclamações (vide abaixo) sobre a possibilidade de cláusula coletiva de trabalho reestabelecer a obrigatoriedade da contribuição sindical a toda a categoria profissional.

ADI 5794³**Objeto**

Facultatividade da contribuição sindical.

Ajuizamento: 10/2017



Julgamento: 29/06/2018

Publicação da decisão: DJE 23/04/2019

Status: Transitada em julgado

Resultado do julgamento

O STF julgou improcedente a ADI 5794, de modo a reconhecer a constitucionalidade da Lei 13.467/2017 quando definiu facultativa a contribuição sindical. Assim, a autorização individual e expressa passou a ser requisito imprescindível para o recolhimento da contribuição sindical.

Por fim, foi firmada a seguinte tese:

“É constitucional a alteração da contribuição sindical de obrigatória para facultativa.”

Rcl 47.102⁴**Objeto**

Decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2/SP) que cancelava cláusulas de acordo coletivo de trabalho que estabeleciam o desconto de contribuição sindical sem autorização expressa e individual dos empregados.

Ajuizamento: 2021



Julgamento: 09/09/2021

Publicação da decisão: DJE 10/09/2021

Status: Transitada em julgado

Resultado do julgamento

O STF cassou decisões do TRT-2 que cancelavam cláusulas de acordo coletivo de trabalho que estabeleciam o desconto de contribuição sindical sem autorização expressa e individual dos empregados. No entendimento do Relator, Ministro Roberto Barroso (que já havia concedido liminar no mesmo processo, para suspender a decisão reclamada), o TRT-2, ao aceitar o desconto automático no acordo coletivo, sem prévia autorização do empregado, violou a decisão do STF sobre o tema, uma vez que a Suprema Corte concluiu pela extinção da obrigatoriedade da contribuição, que não poderia ser estabelecida, portanto, como uma cláusula coletiva.

³ Foram apensadas à ADI 5794 as seguintes Ações Diretas de Inconstitucionalidade: ADI 5912, ADI 5923, ADI 5859, ADI 5865, ADI 5813, ADI 5885, ADI 5887, ADI 5913, ADI 5810, ADC 55, ADI 5811, ADI 5888, ADI 5892, ADI 5806, ADI 5815, ADI 5850, ADI 5900, ADI 5950 e ADI 5945.

⁴ No mesmo sentido da Reclamação 47.102 há outros processos no STF, tais como a Reclamação 36.185 (DJE 11/03/2020). Reclamação 34.889 (DJE 18/03/2020), Reclamação 39.728 (DJE 24/04/2020) e Reclamação 37.772 (DJE 37.772).

ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA

INFORMAÇÕES GERAIS

A Lei 13.467/2017 (modernização trabalhista), fixou como referência para a atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial a taxa referencial (TR), conforme a Lei 8.177/91. Em especial, trata-se do art. 39 dessa Lei 8.177/91, pois ele estabelece que os débitos trabalhistas de qualquer natureza, se não satisfeitos pelo empregador nas épocas próprias assim definidas em lei, acordo ou convenção coletiva, sentença normativa ou cláusula contratual sofrerão juros de mora equivalentes à taxa referencial diária (TRD) acumulada no período compreendido entre a data de vencimento da obrigação e o seu efetivo pagamento

Também foi fixado pela Lei 13.467/17 que os valores, expressos em moeda corrente das multas administrativas serão reajustados anualmente também pela TR, ou por índice que vier a substituí-lo (arts. 634, §2º, 879, §7º, da CLT).

Lei 8.177/91. Art. 39. Os débitos trabalhistas de qualquer natureza, quando não satisfeitos pelo empregador nas épocas próprias assim definidas em lei, acordo ou convenção coletiva, sentença normativa ou cláusula contratual sofrerão juros de mora equivalentes à TRD acumulada no período compreendido entre a data de vencimento da obrigação e o seu efetivo pagamento.

§ 1º Aos débitos trabalhistas constantes de condenação pela Justiça do Trabalho ou decorrentes dos acordos feitos em reclamatória trabalhista, quando não cumpridos nas condições homologadas ou constantes do termo de conciliação, serão acrescidos, nos juros de mora previstos no caput, juros de um por cento ao mês, contados do ajuizamento da reclamatória e aplicados pro rata die, ainda que não explicitados na sentença ou no termo de conciliação.

CLT. Art. 634, §2º. Os valores das multas administrativas expressos em moeda corrente serão reajustados anualmente pela Taxa Referencial (TR), divulgada pelo Banco Central do Brasil, ou pelo índice que vier a substituí-lo.

CLT. Art. 879. Sendo ilíquida a sentença exequenda, ordenar-se-á, previamente, a sua liquidação, que poderá ser feita por cálculo, por arbitramento ou por artigos.

(...)

§ 7º A atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial será feita pela Taxa Referencial (TR), divulgada pelo Banco Central do Brasil, conforme a Lei nº 8.177, de 1º de março de 1991.

CLT. Art. 899. Os recursos serão interpostos por simples petição e terão efeito meramente devolutivo, salvo as exceções previstas neste Título, permitida a execução provisória até a penhora.

(...)

§4º O depósito recursal será feito em conta vinculada ao juízo e corrigido com os mesmos índices da poupança.

Houve grande controvérsia em torno da matéria⁵, com várias decisões da Justiça do Trabalho em sentido contrário à norma trazida pela Modernização Trabalhista, determinando a aplicação do IPCA-E para a referida atualização monetária.

O TEMA NO STF

No STF, a discussão sobre a atualização monetária é anterior inclusive à Lei 13.467/2017. Mais informações sobre essa discussão podem ser obtidas em [“RT Informa N. 61 julho - STF suspende processos trabalhistas que afastam a aplicação da TR para correção monetária de débitos judiciais.pdf \(portaldaindustria.com.br\)”](#).

Especificamente sobre as regras sobre a atualização monetária decorrentes da Lei 13.467/2017, diversas ações foram propostas no STF, cabendo destacar a ADI 5867 e a ADC 58.

ADI 5867 e ADC 58⁶

Objeto

Utilização dos índices da poupança (TR) para atualização monetária dos créditos decorrentes de condenação judicial pela Justiça do Trabalho.

Ajuizamento: 12/2017 (ADI)
08/2018 (ADC) 
Julgamento: 18/12/2020
Publicação da decisão: DJE 07/04/2021
Status: Transitadas em julgado

Resultado do julgamento

O Tribunal, por maioria, julgou parcialmente procedente as ações para conferir interpretação conforme a Constituição ao art. 879, § 7º, e ao art. 899, § 4º, da CLT, na redação dada pela Lei 13.467 de 2017, no sentido de considerar que:

“À atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial e à correção dos depósitos recursais em contas judiciais na Justiça do Trabalho deverão ser aplicados, até que sobrevenha solução legislativa, os mesmos índices de correção monetária e de juros

⁵ Maiores detalhes sobre a referida controvérsia podem ser lidos em [RT Informa N. 61 julho - STF suspende processos trabalhistas que afastam a aplicação da TR para correção monetária de débitos judiciais.pdf \(portaldaindustria.com.br\)](#). Acesso em outubro de 2022.

⁶ Foram julgados conjuntamente, sobre o mesmo tema, também a ADI 6021 e a ADC 59.

vigentes para as condenações cíveis em geral, quais sejam a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir da citação, a incidência da taxa SELIC (art. 406/CC).”

Modulação de efeitos

Por maioria, o Tribunal modulou os efeitos da decisão, ao entendimento de que:

- (i)** são reputados válidos e não ensejarão qualquer rediscussão (na ação em curso ou em nova demanda, incluindo ação rescisória) todos os pagamentos realizados utilizando a TR (IPCA-E ou qualquer outro índice), no tempo e modo oportunos (de forma extrajudicial ou judicial, inclusive depósitos judiciais) e os juros de mora de 1% ao mês, assim como devem ser mantidas e executadas as sentenças transitadas em julgado que expressamente adotaram, na sua fundamentação ou no dispositivo, a TR (ou o IPCA-E) e os juros de mora de 1% ao mês;
- (ii)** os processos em curso que estejam sobrestados na fase de conhecimento (independentemente de estarem com ou sem sentença, inclusive na fase recursal) devem ter aplicação, de forma retroativa, da taxa Selic (juros e correção monetária), sob pena de alegação futura de inexigibilidade de título judicial fundado em interpretação contrária ao posicionamento do STF (art. 525, §§ 12 e 14, ou art. 535, §§ 5º e 7º, do CPC), e
- (iii)** igualmente, ao acórdão formalizado pelo Supremo sobre a questão, dever-se-á aplicar eficácia *erga omnes* e efeito vinculante, no sentido de atingir aqueles feitos já transitados em julgado, desde que sem qualquer manifestação expressa do juízo de execução quanto aos índices de correção monetária e taxa de juros (omissão expressa ou simples consideração de seguir os critérios legais).

PAGAMENTO EM DOBRO DE FÉRIAS

INFORMAÇÕES GERAIS

A CLT prevê pagamento em dobro no caso de férias concedidas fora do prazo legal (art. 137 da CLT). Não há, por outro lado, previsão similar de penalidade quando a remuneração das férias, com o respectivo adicional de 1/3 são quitados com atraso, isto é, fora do prazo estabelecido no art. 145 da CLT.

CLT. Art. 137. Sempre que as férias forem concedidas após o prazo de que trata o art. 134, o empregador pagará em dobro a respectiva remuneração.

CLT. Art. 145. O pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, o do abono referido no art. 143 serão efetuados até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período.

Entretanto, a Súmula 450 do TST previa que era devido o pagamento em dobro de férias concedidas na época certa, mas pagas com atraso.

TST. Súmula 450. FÉRIAS. GOZO NA ÉPOCA PRÓPRIA. PAGAMENTO FORA DO PRAZO. DOBRA DEVIDA. ARTS. 137 E 145 DA CLT. É devido o pagamento em dobro da remuneração de férias, incluído o terço constitucional, com base no art. 137 da CLT, quando, ainda que gozadas na época própria, o empregador tenha descumprido o prazo previsto no art. 145 do mesmo diploma legal.

O TEMA NO STF

No STF, a Súmula 450 do TST, e sua disposição de que o desrespeito ao prazo para pagamento da remuneração das férias gera o pagamento dobrado dessas verbas foram questionadas na ADPF 501.

ADPF 501

Objeto

Constitucionalidade da Súmula 450 do TST.

Ajuizamento: 30/11/2017

Julgamento: 08/08/2022

Publicação da decisão: DJE 18/08/2022

Status: Transitada em julgado



Resultado do julgamento

O Supremo Tribunal Federal (STF) declarou ser inconstitucional a Súmula 450 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que determinava o pagamento em dobro de férias concedidas na época certa, mas pagas com atraso. Nessa oportunidade, foi firmada a seguinte tese:

“É inconstitucional a Súmula 450 do TST, e, portanto, inválidas as decisões judiciais não transitadas em julgado que, amparadas nela, tenham determinado o pagamento em dobro de férias.”

Mais informações

Aguarda-se o julgamento de Embargos de Declaração – recurso que visa ao saneamento de eventuais omissões, contradições, obscuridades ou erros materiais – antes do trânsito em julgado.

TRABALHO DA GESTANTE E DA LACTANTE EM AMBIENTE INSALUBRE

INFORMAÇÕES GERAIS

A Lei 13.467/2017 alterou a CLT para dispor que, sem prejuízo de sua remuneração (incluído o adicional de insalubridade), a empregada deverá ser afastada de: I - atividades insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação; II - atividades insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação; III - atividades insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.

Quando a empregada for afastada e não for possível o exercício de suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei 8.213/91, durante todo o período de afastamento. Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço (art. 394-A, CLT).

CLT. Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de: (...)

II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;

III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.

O TEMA NO STF

No STF, o tema foi questionado na ADI 5938.

ADI 5938

Objeto

Art. 394-A, incisos II e III, da CLT, que permitiam o trabalho insalubre a empregadas gestantes nos graus mínimo e médio, salvo quando recomendado por médico de confiança da mulher o afastamento durante a gestação. Já no caso das lactantes, o trabalho em atividades insalubres em qualquer grau poderia ser realizado, salvo quando recomendado por médico de confiança da mulher o afastamento durante a lactação.

Ajuizamento: 2018



Julgamento: 29/05/2019

Publicação da decisão: DJE 23/09/2019

Status: Transitada em julgado

Resultado do julgamento

O STF julgou a ADI procedente. Para a Suprema Corte, essa norma viola a garantia de proteção à maternidade e à integral proteção à criança, que faz *jus* ao pleno desenvolvimento e à “convivência integral com a mãe, nos primeiros meses de vida, de maneira harmônica e segura e sem os perigos de um ambiente insalubre”. Segundo o Supremo, tais direitos são irrenunciáveis e não podem ser afastados nem com a apresentação de atestado médico. Nesse sentido, foi firmada a seguinte tese:

“É inconstitucional a expressão 'quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento', contida nos incisos II e III do art. 394-A da CLT, inseridos pelo art. 1º da Lei 13.467/2017, que tratam sobre o trabalho da gestante e da lactante.”

GRUPO ECONÔMICO

INFORMAÇÕES GERAIS

O art. 2º, §2º, da CLT, com a redação dada pela Lei 13.467/17, define que, sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego. O §3º do mesmo artigo, também incluído pela Lei 13.467/17, acrescenta, todavia, que não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.

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

(...)

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

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

O TEMA NO STF

No STF, os limites da definição de grupo econômico e da responsabilidade solidária ou subsidiária relativa à identificação de que há grupo econômico têm sido questionados na ADPF 488 e na ADPF 951, as quais não atacam diretamente a alteração promovida pela Lei 13.467/2017, mas a jurisprudência da Justiça do Trabalho sobre o tema.

ADPF 488

Objeto

Decisões judiciais que incluem no polo passivo da execução trabalhista pessoa física ou jurídica que não participaram da fase de conhecimento do processo, para responderem por verbas trabalhistas deferidas a trabalhadores, sob a alegação de que integram grupo econômico.

Ajuizamento: 10/10/2017



Status: Julgamento em andamento, suspenso por pedido de vista

Mais informações

A Relatora da ADPF é a Ministra Rosa Weber, que votou pelo não conhecimento da ação, no que foi acompanhada pelo Ministro Alexandre de Moraes. O julgamento foi suspenso em 14/12/2021 por pedido de vista do Ministro Gilmar Mendes.

ADPF 951

Objeto

Decisões da Justiça do Trabalho que reconhecem responsabilidade solidária às empresas sucedidas, diante de simples inadimplemento de suas sucessoras ou de indícios unilaterais de formação de grupo econômico, a despeito da ausência de efetiva comprovação de fraude na sucessão e independentemente de sua participação no processo de conhecimento ou em incidente de desconsideração da personalidade jurídica.

Ajuizamento: 10/03/2022



Status: Negado seguimento à ação.

Julgamento de agravo regimental em andamento, suspenso por pedido de vista

Mais informações

A ação foi teve seguimento negado individualmente (monocraticamente) pelo relator, Ministro Alexandre de Moraes, que entendeu ser inadequado o instrumento processual da ADPF. A parte autora da ADI interpôs agravo regimental, cujo julgamento foi iniciado em 14/09/2022. O relator votou por negar provimento ao recurso, tendo sido acompanhado pelos Ministros Lewandowski, Dias Toffoli, Edson Fachin, Cármen Lúcia, André Mendonça, Roberto Barroso, Luiz Fux e Nunes Marques. Na ocasião, o Ministro Gilmar Mendes pediu vista dos autos.

JORNADA 12X36

INFORMAÇÕES GERAIS

Por acordo individual escrito, convenção coletiva, ou acordo coletivo de trabalho, a CLT faculta às partes estabelecer horário de trabalho de 12 horas seguidas por 36 horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação. No pagamento da remuneração mensal devida pelo exercício desta jornada, ficam abrangidos os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelos feriados, considerados compensados os feriados e as prorrogações de horário noturno, quando houver. Além disso, fica excetuada esta modalidade de jornada da exigência de licença prévia das autoridades competentes em matéria de segurança e saúde no trabalho para prorrogação de jornada em atividades insalubres (art. 59-A, da CLT).

CLT. Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

O TEMA NO STF

No STF, a permissão de acordo individual escrito para estabelecimento da jornada 12x36 está em exame na ADI 5994.

ADI 5994

Objeto

Constitucionalidade da expressão "acordo individual escrito", prevista no art. 59-A da CLT, para a pactuação de jornada em escala de 12x36.

Mais informações

O Min. Marco Aurélio (Relator) votou pela inconstitucionalidade da expressão "*acordo individual escrito*" contida no *caput* e no parágrafo único do artigo 59-A da CLT. Pediu vista o Min. Gilmar Mendes.

Ajuizamento: 2018



Status: Julgamento em andamento,
suspensão por pedido de vista

LICENÇA PRÉVIA PARA PRORROGAÇÃO DE JORNADA EM ATIVIDADES INSALUBRES

INFORMAÇÕES GERAIS

O art. 60 da CLT estabelece que é necessária licença prévia das autoridades competentes para prorrogação de jornada em atividades insalubres.

CLT. Art. 60. Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e da Medicina do Trabalho", ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.

Parágrafo único. Excetuam-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso.

O TEMA NO STF

No STF, o tema está em discussão por meio das ADPF 422.

ADPF 422

Objeto

Constitucionalidade do artigo 60 da CLT que dispõe sobre a necessidade de autorização do Ministério do Trabalho para a prorrogação do trabalho em condições insalubres.

Ajuizamento: 2018

Status: Julgamento de mérito não iniciado



Mais informações

A Ministra Rosa Weber (então Relatora) julgou individualmente (monocraticamente) incabível a arguição. Foi interposto recurso de agravo regimental contra a decisão da Ministra, o qual foi provido, para conhecer da ação, possibilitando-se o julgamento do mérito. O processo foi redistribuído para a relatoria do Ministro Luiz Fux, estando concluso desde 12/09/2022.

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

INFORMAÇÕES GERAIS

A Lei 13.467/2017 criou o trabalho intermitente, uma nova modalidade de contrato de trabalho. Ele se caracteriza pela prestação de serviços, com subordinação, que ocorre de forma não contínua, isto é, com alternância entre períodos de prestação de serviços e de inatividade, que podem ser determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, que são regidos por legislação própria. Entre outras regras, estabelece a CLT que o contrato deve ser celebrado por escrito e conter o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário-mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função, em contrato intermitente ou não. O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes (arts. 443, §3º e 452-A da CLT).

CLT. Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente. (...)

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

I - remuneração;

II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III - décimo terceiro salário proporcional;

IV - repouso semanal remunerado; e

V - adicionais legais.

§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.

§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

§ 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

O TEMA NO STF

No STF, a constitucionalidade do contrato de trabalho intermitente está sendo questionada, entre outras, na ADI 5826.

ADI 5826⁷

Objeto

Constitucionalidade do contrato de trabalho intermitente.

Ajuizamento: 23/11/2017



Status: Julgamento em andamento, suspenso por pedido de vista

Mais informações

O julgamento foi iniciado em 02/12/2020, com a apresentação do voto do Min. Edson Fachin (Relator) pela procedência da ação e, com isso, pela declaração da inconstitucionalidade de todos os dispositivos da CLT que abordam a possibilidade de contratação de empregado na modalidade intermitente (artigos 443, caput, parte final, e § 3º; 452-A, § 1º ao § 9º; 611-A, VIII).

⁷ Foram apensadas à ADI 5826 as seguintes Ações Diretas de Inconstitucionalidade: ADI 6154 e ADI 5829.

Na mesma sessão, os Ministros Nunes Marques e Alexandre de Moraes votaram pela improcedência da ADI e pelo conseqüente reconhecimento da constitucionalidade do contrato de trabalho intermitente. A sessão foi interrompida por pedido de vista da Min. Rosa Weber.

Na retomada do julgamento, em 11/11/2022, a Min. Rosa Weber acompanhou o Relator, com ressalvas, e o julgamento foi interrompido por um destaque do Min. André Mendonça.

VALORES DOS PEDIDOS NA PETIÇÃO INICIAL

INFORMAÇÕES GERAIS

Com a entrada em vigor da Lei 13.467/17, foi alterado o art. 840 da CLT, para modificar o §1º e incluir o §3º. Com essas modificações, a legislação trabalhista passou a exigir que o pedido da petição inicial seja certo, determinado e com indicação de seu valor, sob pena de o processo ser julgado extinto sem resolução do mérito.

CLT. Art. 840. A reclamação poderá ser escrita ou verbal.

§ 1º Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante.

(...)

§ 3º Os pedidos que não atendam ao disposto no § 1º deste artigo serão julgados extintos sem resolução do mérito.

O TEMA NO STF

No STF, a constitucionalidade da exigência de que, nas reclamações trabalhistas, o pedido seja certo, determinado e com indicação de seu valor, está sendo questionada na ADI 6002.

ADI 6002

Objeto

Constitucionalidade do art. 840, §§ 1º, e 3º, da CLT, que exige a indicação dos valores dos pedidos na petição inicial.

Ajuizamento: 2018

Status: Julgamento não iniciado



REGRAS PARA EDIÇÃO E ALTERAÇÃO DE SÚMULAS E ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS

INFORMAÇÕES GERAIS

A Lei 13.467/2017 definiu regras para edição e alteração de súmulas e orientações jurisprudenciais. Em especial, com a inclusão da alínea “f” no inciso I do artigo 702, a legislação passou a determinar que, para a edição e/ou alteração de súmulas e outros enunciados de jurisprudência uniforme, tanto do TST quanto dos TRTs, é necessário o voto de, pelo menos, dois terços dos membros do respectivo Tribunal Pleno, caso a mesma matéria já tenha sido decidida de forma idêntica por unanimidade em, no mínimo, dois terços das turmas em, pelo menos, 10 sessões diferentes em cada uma delas, podendo, ainda, por maioria de dois terços de seus membros, restringir os efeitos do enunciado ou decidir que ele só tenha eficácia a partir de sua publicação no Diário Oficial.

Os §§ 3º e 4º, incluídos pela mesma legislação, estabeleceram, ainda, que tais sessões de julgamento deverão ser públicas, divulgadas com, no mínimo, 30 dias de antecedência, e deverão possibilitar a sustentação oral pelo Procurador-Geral do Trabalho, pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, pelo Advogado-Geral da União e por confederações sindicais ou entidades de classe de âmbito nacional.

CLT. Art. 702. Ao Tribunal Pleno compete:

I - em única instância: (...)

f) estabelecer ou alterar súmulas e outros enunciados de jurisprudência uniforme, pelo voto de pelo menos dois terços de seus membros, caso a mesma matéria já tenha sido decidida de forma idêntica por unanimidade em, no mínimo, dois terços das turmas em pelo menos dez sessões diferentes em cada uma delas, podendo, ainda, por maioria de dois terços de seus membros, restringir os efeitos daquela declaração ou decidir que ela só tenha eficácia a partir de sua publicação no Diário Oficial;

(...)

§ 3º As sessões de julgamento sobre estabelecimento ou alteração de súmulas e outros enunciados de jurisprudência deverão ser públicas, divulgadas com, no mínimo, trinta dias de

antecedência, e deverão possibilitar a sustentação oral pelo Procurador-Geral do Trabalho, pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, pelo Advogado-Geral da União e por confederações sindicais ou entidades de classe de âmbito nacional.

§ 4º O estabelecimento ou a alteração de súmulas e outros enunciados de jurisprudência pelos Tribunais Regionais do Trabalho deverão observar o disposto na alínea f do inciso I e no § 3º deste artigo, com rol equivalente de legitimados para sustentação oral, observada a abrangência de sua circunscrição judiciária.

O TEMA NO STF

No STF, a ADC 62 requer o reconhecimento da constitucionalidade das novas regras estabelecidas pela Lei 13.467/2017 em relação ao tema.

ADC 62

Objeto

Constitucionalidade do artigo 702, I, 'f', e §§ 3º e § 4º da CLT, que estipula novas regras para alteração de enunciados de súmulas do TST.

Ajuizamento: 2019



Status: Julgamento não iniciado

Mais informações

Desde 17/06/2022, a aplicação do art. 702, inciso I, alínea f e §3º, da CLT está suspensa na Justiça do Trabalho, em razão do julgamento do Pleno do TST, que o declarou inconstitucional (ArgInc-696-25.2012.5.05.0463). Confira a decisão:

“Na declaração de inconstitucionalidade pelos tribunais, a elocução não pode ser feita por meio de seus órgãos fracionários, sendo tarefa destinada ao Tribunal Pleno ou Órgão Especial. Apenas o STF pode exercer controle abstrato de constitucionalidade com efeito geral e vinculante. O artigo 702, I, alínea “f”, e §3º, da CLT é manifestamente ilegal, na medida em que procede à reciclagem de dispositivo revogado pela Lei nº 7.701/1988 (Art. 16) para inserção de nova regra jurídica. A Lei Complementar nº 95, 1998, 12, III, alínea “c”, veda expressamente o reaproveitamento de dispositivo revogado. É inconstitucional a norma que vilipendia a prerrogativa de os tribunais – no exercício da autonomia administrativa (CF, 99) – elaborarem os seus próprios regimentos internos (CF, 96, I, “a”) e, por conseguinte, os requisitos de padronização da jurisprudência (CPC, 926, §1º). Arguição de inconstitucionalidade admitida parcialmente e acolhida declarar inconstitucional o artigo 702, I, alínea “f” e § 3º da CLT, por incompatível com os artigos 2º, 96, I, “a” e 99, caput da Constitucional Federal”.

PARAMETRIZAÇÃO DOS DANOS MORAIS

INFORMAÇÕES GERAIS

A Modernização Trabalhista (Lei 13.467/2017) regulamentou o dano extrapatrimonial na Justiça do Trabalho, estabelecendo que a indenização a ser paga a esse título deve seguir parâmetros predeterminados, que podem variar de 3 a 50 vezes o último salário contratual do ofendido.

CLT. Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará: (...)

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;

II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;

III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;

IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

O TEMA NO STF

No STF, a ADI 6050 questiona a constitucionalidade da parametrização dos danos morais estabelecida pela Lei 13.467/2017.

ADI 6050⁸

Objeto

Constitucionalidade do artigo 223-G, §1º, I, II, III e IV, com a redação dada pela Lei n. 13.467/17.

Ajuizamento: 2018



Status: Julgamento em andamento, suspenso por pedido de vista

Mais informações

O julgamento da ADI começou com o voto do Min. Gilmar Mendes (Relator) no sentido de julgar parcialmente procedentes os pedidos da ação para conferir interpretação conforme a Constituição, e estabelecer:

- 1) a manutenção do direito à reparação por dano moral indireto ou dano em ricochete no Direito do Trabalho, a ser apreciado nos termos da legislação civil;
- 2) observância dos critérios de quantificação de reparação por dano extrapatrimonial previstos na CLT como critérios orientativos de fundamentação da decisão judicial; e

⁸ Foram apensadas à ADI 6050 as seguintes Ações Diretas de Inconstitucionalidade: ADI 6085 e ADI 6069.

3) constitucionalidade do arbitramento judicial do dano extrapatrimonial em valores superiores aos limites máximos previstos na CLT, quando consideradas as circunstâncias do caso concreto e os princípios da razoabilidade, da proporcionalidade e da igualdade.

Em seguida, o Min. Nunes Marques pediu vista.

PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE

INFORMAÇÕES GERAIS

Até a entrada em vigor da Lei 13.467/2017, a CLT era omissa quanto à prescrição intercorrente (prevista no âmbito do processo civil). Assim, vigorava na jurisprudência do TST sua Súmula 114, que afasta expressamente a aplicação daquela prescrição.

TST. Súmula 114.

PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE. É inaplicável na Justiça do Trabalho a prescrição intercorrente.

Em 2017, foi incluído na CLT o art. 11-A, que prevê expressamente a possibilidade de aplicação da prescrição intercorrente no Direito do Trabalho, quando, por requerimento ou declaração de ofício, o exequente deixar de cumprir determinação judicial no curso da execução após o decurso do prazo de 2 anos.

CLT. Art. 11-A. Ocorre a prescrição intercorrente no processo do trabalho no prazo de dois anos.

§ 1º A fluência do prazo prescricional intercorrente inicia-se quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução.

§ 2º A declaração da prescrição intercorrente pode ser requerida ou declarada de ofício em qualquer grau de jurisdição.

O TEMA NO STF

No STF, questiona-se com a ADPF 657 a validade da Súmula 114 do TST, que afasta a aplicação da prescrição intercorrente no âmbito da Justiça do Trabalho.

ADPF 657

Objeto

Validade da Súmula 114 do TST, que dispõe sobre a inaplicabilidade da prescrição intercorrente na Justiça do Trabalho.

Ajuizamento: 2020

Status: Julgamento não iniciado



CONVENÇÃO 158 DA OIT (TÉRMINO DA RELAÇÃO DE EMPREGO POR INICIATIVA DO EMPREGADOR)

INFORMAÇÕES GERAIS

Em 1995, o Brasil ratificou a Convenção 158 da OIT, a qual restringe o término da relação de emprego por iniciativa do empregador.

No ano seguinte, sua ratificação foi denunciada pelo então Presidente da República, por meio do Decreto 2100/96.

O TEMA NO STF

No STF, a ADI 1625 requer a declaração de inconstitucionalidade do Decreto 2100/96, que denunciou a Convenção 158, enquanto a ADC 39 busca o reconhecimento da constitucionalidade do referido decreto.

ADI 1625

Objeto

Busca-se o reconhecimento da inconstitucionalidade do Decreto 2.100/96, que denunciou a Convenção 158 da OIT.

Ajuizamento: 1997



Status: Julgamento em andamento,
suspensão por pedido de vista

Mais informações

O julgamento da ADI foi iniciado em 2003 e faltam votar 4 Ministros (Gilmar Mendes, Ricardo Lewandowski, André Mendonça e Nunes Marques).

Os votos já proferidos estão em 3 linhas diferentes:

- 1) Os Ministros Maurício Corrêa (Relator e antecessor do Min. Luiz Fux), Ayres Britto (sucedido pelo Min. Luís Roberto Barroso) e Dias Toffoli votaram para emprestar ao

- Decreto Federal 2.100/96 interpretação conforme o artigo 49, I, CF, determinando que a denúncia da Convenção 158 da OIT condiciona-se ao referendo do Congresso Nacional;
- 2) Os Ministros Joaquim Barbosa (sucedido pelo Min. Edson Fachin) e Rosa Weber votaram pela procedência total da ADI;
 - 3) Os Ministros Nelson Jobim (sucedido pela Min. Carmen Lucia) e Teori Zavascki (sucedido pelo Min. Alexandre de Moraes) votaram pela improcedência da ADI.

Atualmente, o julgamento está suspenso por pedido de vista do Ministro Gilmar Mendes.

ADC 39

Objeto

Busca-se a declaração de constitucionalidade do Decreto 2.100/96, que denunciou a Convenção 158 da OIT sobre término da relação de trabalho por iniciativa do empregador.

Ajuizamento: 2015



Status: Julgamento em andamento,
suspenso por pedido de vista

Mais informações

Em julgamento iniciado em 2022, o Min. Dias Toffoli (Relator) votou pela procedência da ADC, de forma a emprestar ao Decreto 2100/1996 interpretação conforme ao artigo 49, I, CF, para determinar que a denúncia da Convenção 158 da OIT condiciona-se ao referendo do Congresso Nacional.

O Ministro Min. Edson Fachin divergiu do Relator para julgar improcedente a Ação Declaratória de Inconstitucionalidade. Os Ministros Ricardo Lewandowski e Rosa Weber anteciparam seus votos para acompanhar a divergência do Ministro Edson Fachin.

O julgamento foi suspenso por pedido de vista do Ministro Gilmar Mendes.

(Obs.: apesar de tratar do mesmo assunto da ADI 1.625, no caso da ADC 39 todos os Ministros da atual composição do STF têm direito a voto.)

AÇÃO CIVIL PÚBLICA (ACP): DESTINAÇÃO DAS CONDENAÇÕES

INFORMAÇÕES GERAIS

A Lei 7.347/1985 disciplina a ação civil pública de responsabilidade por danos causados ao meio-ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico. Seu artigo 13 determina que qualquer condenação em dinheiro reverterá a um fundo gerido por um Conselho Federal ou por Conselhos Estaduais de que participarão necessariamente o Ministério Público e representantes da comunidade (o Fundo de Defesa de Direitos Difusos – FDD), devendo esses recursos ser destinados à reconstituição dos bens lesados.

Lei 7.347/85. Art. 13. Havendo condenação em dinheiro, a indenização pelo dano causado reverterá a um fundo gerido por um Conselho Federal ou por Conselhos Estaduais de que participarão necessariamente o Ministério Público e representantes da comunidade, sendo seus recursos destinados à reconstituição dos bens lesados.

No entanto, há decisões da Justiça do Trabalho que não destinam os recursos referentes às condenações em ações civis pública trabalhistas promovidas pelo Ministério Público do Trabalho aos Fundos públicos, dando a elas destinações específicas.

O TEMA NO STF

No STF, o tema é questionado na ADPF 944.

ADPF 944

Objeto

Decisões da Justiça do Trabalho, em ACPs, nas quais, ao invés de haver ordem de reversão dos valores das condenações a um Fundo gerido por um Conselho Federal (FDD ou mesmo o FAT), outras destinações são dadas a esses valores.

Ajuizamento: 2022



Status: Julgamento em andamento,
suspensão por pedido de vista

Mais informações

Na sessão do dia 09/05/2022, a Min. Rosa Weber (Relatora) votou pelo não conhecimento da ADPF. Na ocasião, o Min. André Mendonça pediu vista dos autos.

COMPETÊNCIA DO AUDITOR FISCAL DO TRABALHO PARA RECONHECER VÍNCULO DE EMPREGO

INFORMAÇÕES GERAIS

As autoridades do Ministério do Trabalho possuem o poder-dever de fiscalizar o cumprimento das normas trabalhistas nas empresas. No entanto, há diversos artigos de leis e de Portarias do Ministério do Trabalho e Previdência que têm sido utilizados para dar aos auditores-fiscais do trabalho a competência para reconhecer vínculo de emprego (vide quadro abaixo).

Inclusive, na Justiça do Trabalho há decisões que têm reconhecido poderes dos AFTs para reconhecer vínculo empregatício e descaracterizar relação jurídica existente, sob a alegação de dissimulação ou fraude trabalhista.

CLT. Art. 626. Incumbe às autoridades competentes do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, ou àquelas que exerçam funções delegadas, a fiscalização do fiel cumprimento das normas de proteção ao trabalho.

CLT. Art. 628. Salvo o disposto nos arts. 627e 627-A, a toda verificação em que o Auditor-Fiscal do Trabalho concluir pela existência de violação de preceito legal deve corresponder, sob pena de responsabilidade administrativa, a lavratura de auto de infração.

Lei 7.855/89. Art. 7º, §1º, II. Os ocupantes do cargo de Auditor-Fiscal do Trabalho têm por atribuições assegurar, em todo o território nacional: (...) II - a verificação dos registros em Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, visando a redução dos índices de informalidade; (...)

Portaria/MTE 925, de 28.09.1995. Art. 1º, §1º. O Agente da Inspeção do Trabalho, quando da fiscalização na empresa tomadora de serviços de sociedade cooperativa, no meio urbano ou rural, procederá levantamento físico objetivando detectar a existência dos requisitos da relação de emprego entre a empresa tomadora e os cooperados, nos termos do artigo 3º da CLT.

§ 1º. Presentes os requisitos do artigo 3º da CLT, ensejará a lavratura de auto de infração.

IN/MTE 03, de 01.09.1997. Art. 5º, parágrafo único. Presentes os requisitos configuradores da relação de emprego entre a contratante e os empregados da empresa de prestação de serviços a terceiros ou desvio da função destes, lavrar-se-á, em desfavor da contratante, o competente auto de infração, pela caracterização do vínculo empregatício.

Lei 12.690/12. Art. 17. Cabe ao Ministério do Trabalho e Emprego, no âmbito de sua competência, a fiscalização do cumprimento do disposto nesta Lei.

Lei 10.593/02. Art. 11, II. Os ocupantes do cargo de Auditor-Fiscal do Trabalho têm por atribuições assegurar, em todo o território nacional: (...) II - a verificação dos registros em Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, visando a redução dos índices de informalidade;

Decreto 4.552/02. Art. 18. Compete aos Auditores-Fiscais do Trabalho, em todo o território nacional: I - verificar o cumprimento das disposições legais e regulamentares, inclusive as relacionadas à segurança e à saúde no trabalho, no âmbito das relações de trabalho e de emprego, em especial: a) os registros em Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), visando à redução dos índices de informalidade; b) o recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), objetivando maximizar os índices de arrecadação; (...)

O TEMA NO STF

No STF, o tema é questionado na ADPF 606.

ADPF 606

Objeto

Declarar inconstitucionais as interpretações de artigos da CLT, da Convenção 81 da OIT, da Lei 12593/2002 e Lei 12690/2012, no sentido de que o auditor-fiscal do trabalho tem poder para reconhecer vínculo de emprego, desconstituindo relação jurídica pré-existente; e declarar inconstitucionais artigos da Lei 7.855/89, da IN/MTE 03/97 e da Portaria MTE 925/95 que dispõem sobre o poder do auditor-fiscal do trabalho de reconhecer vínculo de emprego.

Ajuizamento: 2019



Status: Julgamento não iniciado

PISO SALARIAL (ENGENHEIROS): INDEXAÇÃO AO SALÁRIO MÍNIMO

INFORMAÇÕES GERAIS

A Lei 4.950-A/66, que dispõe sobre a remuneração de profissionais diplomados em Engenharia, Química, Arquitetura, Agronomia e Veterinária, estabelece, entre outros, patamares salariais mínimos aos profissionais por ela abrangidos. Esses patamares têm o salário-mínimo como indexador, da seguinte forma:

- 6 vezes o salário-mínimo para diplomados pelos cursos regulares superiores mantidos pelas Escolas de Engenharia, de Química, de Arquitetura, de Agronomia e de Veterinária com curso universitário de 4 anos ou mais, cujas atividades ou tarefas exijam 6 horas diárias de serviço;
- 5 vezes o salário-mínimo para diplomados pelos cursos regulares superiores mantidos pelas Escolas de Engenharia, de Química, de Arquitetura, de Agronomia e de Veterinária com curso universitário de menos de 4 anos, cujas atividades ou tarefas exijam 6 horas diárias de serviço.

Lei 4.950-A. Art. 5º. Para a execução das atividades e tarefas classificadas na alínea a do art. 3º, fica fixado o salário-base mínimo de 6 (seis) vezes o maior salário-mínimo comum vigente no País, para os profissionais relacionados na alínea a do art. 4º, e de 5 (cinco) vezes o maior salário-mínimo comum vigente no País, para os profissionais da alínea b do art. 4º.

O TEMA NO STF

No STF, o tema é questionado na ADPF 149.

ADPF 149

Objeto

Constitucionalidade do art. 5º da Lei 4.950-A/66, que vincula a remuneração de determinados profissionais ao salário-mínimo.

Ajuizamento: 2008

Julgamento: 21/02/2022

Publicação da decisão: DJE 18/03/2022

Status: Transitada em julgado



Resultado do julgamento

Em 23/02/2022, o STF julgou parcialmente procedente o pedido formulado na ADPF para atribuir interpretação conforme a Constituição ao art. 5º da Lei 4.950-A/66. Nesse sentido, reconheceu constitucional a vinculação ao salário-mínimo, mas não sua indexação, e assim congelou a base de cálculo dos pisos salariais dos profissionais diplomados em Engenharia, Química, Arquitetura, Agronomia e Veterinária, à data da publicação da ata do julgamento (02/03/2022).

Além disso, analisando Embargos de Declaração, a Corte ainda esclareceu que não foi suspendida a eficácia do art. 5º da Lei 4.950-A/66.

PISO SALARIAL DOS ENFERMEIROS

INFORMAÇÕES GERAIS

A Lei 14.434/22 instituiu um piso salarial nacional para Enfermeiros (R\$ 4.750,00), Técnicos de Enfermagem (R\$ 3.325,00), Auxiliares de Enfermagem (R\$ 2.375,00) e Parteiras (R\$ 2.375,00).

O TEMA NO STF

No STF, requer-se o reconhecimento da inconstitucionalidade do piso salarial por meio da ADI 149.

ADI 7222

Objeto

Constitucionalidade da Lei n. 14.434/22, que instituiu novo piso salarial aos profissionais da área de Enfermagem.

Ajuizamento: 2022



Julgamento: 23/02/2022

Status: Liminar deferida. Pendente de julgamento definitivo do mérito

Mais informações

O mérito da arguição ainda não foi discutido. O Relator do caso, no entanto, o Min. Luís Roberto Barroso, deferiu **Liminar**, em 04/09/2022, determinando a suspensão temporária dos efeitos da Lei 14.434/2022, até que sejam esclarecidos os seus impactos sobre: (i) a situação financeira de Estados e Municípios (riscos para a solvabilidade); (ii) a empregabilidade (riscos de demissões em massa); e (iii) a qualidade dos serviços de saúde (risco de fechamento de leitos e redução nos quadros de enfermeiros e técnicos).

Em 19/09/2022, a liminar foi referendada no Pleno do STF por maioria, estando em vigor até o julgamento definitivo do mérito da ADI.



ÍNDICE ALFANUMÉRICO- REMISSIVO

Ações Declaratórias de Constitucionalidade

ADC 39 – p. 60

ADC 58 – p. 34

ADC 62 – p. 54

ADC 80 – p. 29

Ações Diretas de Inconstitucionalidade

ADI 1625 – p. 59

ADI 5685 – p. 17

ADI 5766 – p. 29

ADI 5794 – p. 32

ADI 5826 – p. 48

ADI 5867 – p. 34

ADI 5938 – p. 40

ADI 5994 – p. 43

ADI 6002 – p. 51

ADI 6050 – p. 55

ADI 6142 – p. 26

ADI 7222 – p. 67

Arguições de Descumprimento de Preceito Fundamental

ADPF 149 – p. 65

ADPF 323 – p. 23

ADPF 324 – p. 16

ADPF 422 – p. 45

ADPF 488 – p. 41

ADPF 501 – p. 37

ADPF 606 – p. 64

ADPF 657 – p. 57

ADPF 944 – p. 61

ADPF 951 – p. 42

Reclamações

Rcl 47.102 – p. 32

Recursos Extraordinários

RE 958.252 (Tema 725) – p. 16

RE 999.435 (Tema 638) – p. 25

ARE 1.121.633 (Tema 1046) – p. 21

CNI

Robson Braga de Andrade

Presidente

DIRETORIA DE RELAÇÕES INSTITUCIONAIS – DRI

Mônica Messenberg Guimarães

Diretora

Gerência Executiva de Relações de Trabalho – GERT

Sylvia Lorena Teixeira de Sousa

Gerente-Executiva

Pablo Rolim Carneiro

Gerente de Assuntos Trabalhistas

Giselle Ferreira Lima Raulino de Souza Lemos

Juliana Faria Santiago

Marcello Caio Ramon e Barros Ferreira

Pablo Rolim Carneiro

Wilson Correa de Araújo Neto

Equipe Técnica

Ana Cristina Fechine Pimentel

Andréia de Sousa Lopes

Brenda Parada Granados

Gabriela da Silva Ramalho

Isabela Maria Pereira Cruzeiro

Lucas Marinho Lima

Priscila Pereira Camargo Anes Schlobach

Rafael Ernesto Kieckbusch

Wilson Brueckheimer Júnior

Apoio Técnico

DIRETORIA DE DESENVOLVIMENTO INDUSTRIAL E ECONOMIA – DDIE

Lytha Battiston Spindola

Diretora

Superintendência de Desenvolvimento Industrial – SDI

Renato da Fonseca

Superintendente

DIRETORIA DE COMUNICAÇÃO – DIRCOM

Ana Maria Curado

Diretora

Gerência de Publicidade e Propaganda

Armando Uema

Gerente

DIRETORIA DE SERVIÇOS CORPORATIVOS – DSC

Fernando Augusto Trivellato

Diretor de Serviços Corporativos

Superintendência de administração – SUPAD

Maurício Vasconcelos de Carvalho

Superintendente Administrativo

Alberto Nemoto Yamaguti

Normalização



.cni.com.br



/cni brasil



@CNI_br



@cni br



/cni web



/company/cni-brasil



Confederação Nacional da Indústria
PELO FUTURO DA INDÚSTRIA