

APOSTILA DE ESTUDOS

DIREITO DO TRABALHO

ADMINISTRA BRASIL CURSOS

Adquira o certificado de conclusão em seu nome em:

<https://administrabrasil.com.br/curso/direito-do-trabalho>

Módulo 1: Qual é a origem e a evolução histórica do Direito do Trabalho no Brasil?

As raízes históricas da regulação laboral e a superação do trabalho servil

A formação histórica das relações de trabalho no Brasil possui marcas indeléveis do longo período colonial e escravocrata, no qual a força produtiva era tratada como mera propriedade física desprovida de qualquer atributo de cidadania ou prerrogativa jurídica. O processo de transição para o trabalho livre não ocorreu de forma linear ou puramente benfeitora, mas resultou de fortes tensões sociais, diplomáticas e econômicas que marcaram o final do século dezenove. A chegada de grandes contingentes de imigrantes europeus, incentivada para suprir a demanda da lavoura cafeeira e dos primeiros núcleos fabris, introduziu novos arranjos de contratação que mesclavam elementos da tradição jurídica privatista do direito civil com práticas de coerção patronal.

Nesse período embrionário, as controvérsias decorrentes da prestação de serviços eram solucionadas sob a égide das regras gerais do direito civil, fundadas na premissa da autonomia irrestrita da vontade e na locação de serviços. Essa sistemática formalista tratava as partes como juridicamente equivalentes, ignorando que o prestador de serviços dependia diretamente daquela contraprestação para a subsistência própria e familiar. Essa disparidade fática inviabilizava qualquer equilíbrio contratual, deixando o trabalhador entregue a condições degradantes de subsistência e a jornadas extenuantes.

Para solucionar essas distorções iniciais, o meio social começou a testemunhar os primeiros embates organizados, demonstrando que a disciplina legal não resultou de ato isolado da administração pública. Por

exemplo, nas primeiras décadas do século vinte, operários do setor têxtil e ferroviário no estado de São Paulo deflagraram movimentos paredistas reivindicando a redução de jornadas que rotineiramente ultrapassavam quatorze horas diárias, a eliminação de punições físicas e a concessão de socorros médicos em casos de mutilações nas fábricas. A resolução desses impasses revelou a necessidade premente de superação da matriz estritamente civilista, abrindo caminho para que o poder estatal passasse a intervir de forma heterônoma para resguardar a incolumidade biológica dos operários.

A compreensão desse percurso é indispensável para quem examina o **direito do trabalho**, pois evidencia como o intervencionismo protetivo se ergueu como resposta à absoluta insuficiência das normas tradicionais de direito comum. Aos poucos, leis esparsas sobre acidentes de trabalho e restrição ao labor de menores foram promulgadas, preparando o ambiente institucional para a conformação de um arcabouço corporativo mais amplo.

A emergência do corporativismo estatal na Era Vargas e o mito da outorga

Durante a década de 1930, sob a presidência de Getúlio Vargas, operou-se uma profunda reestruturação nas relações de produção brasileiras, acompanhada da criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. A retórica governamental da época consolidou a imagem de que a legislação trabalhista teria sido uma dádiva concedida generosamente pelo Estado às classes trabalhadoras. A historiografia e a dogmática jurídica contemporânea desmistificam essa narrativa, apontando que as garantias positivadas constituíram uma resposta estatal e estratégica à

intensa mobilização prévia dos operários, funcionando simultaneamente como mecanismo de cooptação política e pacificação dos conflitos distributivos.

A estruturação dessa ordem jurídica orientou-se por um modelo institucional de inspiração corporativista, semelhante à matriz socioeconômica presente na Carta del Lavoro italiana. O Estado assumiu a tutela das relações laborais ao mesmo tempo em que instituiu rígidos controles sobre a organização sindical, atrelando a legitimidade das entidades à chancela ministerial, estabelecendo a unicidade sindical compulsória e introduzindo o imposto sindical obrigatório. Com isso, ao conferir um conjunto expressivo de direitos materiais, a ordem estatal bloqueava a manifestação autônoma de greves e subordinava a representação coletiva às diretrizes do poder público.

Esse modelo combinou a intervenção protetiva no plano individual com a contenção severa no plano coletivo. Por exemplo, um grupo de sapateiros no interior paulista que buscasse negociar diretamente com os proprietários das oficinas mecânicas um aumento salarial e melhores condições sanitárias era impedido de deflagrar greve sem a autorização da respectiva entidade sindical reconhecida oficialmente pelo Ministério do Trabalho, a qual, na maioria das vezes, adotava postura de conciliação alinhada às metas governamentais de contenção salarial. A resolução dessa tensão passava obrigatoriamente pela mediação burocrática dos órgãos estatais, que ditavam os parâmetros remuneratórios e impunham a disciplina nas linhas de produção.

Paralelamente, foram editados decretos disciplinando a jornada de oito horas no comércio e na indústria, a regulamentação do trabalho feminino e

infantil, a criação dos institutos de aposentadoria e pensões e a institucionalização das comissões mistas de conciliação. Esse conjunto fragmentado de normas preparou as bases materiais para a centralização jurídica que viria a ocorrer em meados do século vinte.

A codificação normativa com a Consolidação das Leis do Trabalho de 1943

A dispersão de leis especiais e decretos-leis editados ao longo de mais de uma década gerava crescente insegurança jurídica para empregados e empregadores, desafiando a atividade dos aplicadores do direito. Diante desse cenário de fragmentação, o governo federal promulgou o Decreto-Lei número 5.452, de 1º de maio de 1943, instituindo a **Consolidação das Leis do Trabalho**. Não se tratava formalmente de um código fechado, mas de uma compilação sistemática, depuração e harmonização das normas trabalhistas já vigentes, integrando matérias individuais, coletivas e processuais.

A consolidação incorporou princípios universais de proteção à parte economicamente hipossuficiente, assentando postulados basilares como a continuidade da relação de emprego, a irrenunciabilidade de direitos e a imperatividade das disposições de ordem pública. As normas relativas à remuneração, ao aviso prévio, à estabilidade decenal após dez anos de serviço na mesma empresa e à rescisão motivada foram agrupadas em capítulos coerentes, desenhando o modelo que perdura como o núcleo das relações de emprego no país.

A aplicação prática dessa nova codificação transformou imediatamente a dinâmica interna dos locais de trabalho. Por exemplo, em uma indústria metalúrgica onde o proprietário estipulava que eventuais ferramentas

quebradas durante o expediente deveriam ter seu custo abatido diretamente do contracheque dos operários, a consolidação operou como escudo protetivo. A aplicação direta do princípio da intangibilidade salarial e do princípio da alteridade impediu que os riscos do negócio fossem transferidos aos obreiros, solucionando o litígio ao obrigar o empregador a suportar os prejuízos normais do processo produtivo e a ressarcir as quantias indevidamente descontadas.

Em outra situação prática, por exemplo, um auxiliar de almoxarifado admitido mediante contrato que estipulava renúncia prévia ao recebimento de adicionais de periculosidade ou insalubridade teve sua situação regularizada pela intervenção fiscal. A invocação das disposições consolidadas demonstrou que a manifestação da vontade do empregado desprovida de lastro legal era nula de pleno direito, determinando o pagamento retroativo dos valores devidos pela exposição aos agentes nocivos. A consolidação assumiu, portanto, o papel de disciplinar o conflito entre o capital e o trabalho, limitando a soberania da vontade em prol da tutela da dignidade física do trabalhador.

A criação e consolidação da Justiça do Trabalho

A positivação de direitos materiais exigia a estruturação de um órgão especializado capaz de assegurar sua eficácia e resolver com celeridade os litígios oriundos do vínculo de emprego. A Justiça do Trabalho foi concebida inicialmente com natureza híbrida, operando como órgão de natureza administrativa atrelado ao Poder Executivo desde sua instalação oficial em 1º de maio de 1941, por meio das Juntas de Conciliação e Julgamento, dos Conselhos Regionais do Trabalho e do Conselho Nacional do Trabalho.

A inserção formal da Justiça Especializada na estrutura orgânica do Poder Judiciário ocorreu com o advento da Constituição de 1946, consolidando sua autonomia funcional e conferindo-lhe prerrogativas jurisdicionais plenas. Uma das marcas distintivas dessa jurisdição foi a presença da representação classista, mecanismo em que juízes leigos, indicados pelos sindicatos representativos dos empregados e das categorias econômicas, compunham os órgãos colegiados ao lado dos juízes togados, modelo que perdurou até a promulgação da Emenda Constitucional número 24 de 1999.

Outro traço técnico peculiar foi o poder normativo atribuído à Justiça do Trabalho, consubstanciado na competência para fixar condições de trabalho e dirimir impasses em dissídios coletivos instaurados após o esgotamento das vias negociais diretas. Por exemplo, diante de um impasse crônico em negociações salariais entre o sindicato dos motoristas de transporte público municipal e as concessionárias de linhas de ônibus, sem que houvesse consenso quanto ao reajuste anual e às escalas de revezamento aos fins de semana, a suscitação de dissídio coletivo perante o Tribunal Regional do Trabalho solucionava o conflito. O tribunal proferia sentença normativa estabelecendo índices de reposição inflacionária e fixando regras operacionais obrigatórias, impedindo a paralisação prolongada do serviço público e preservando o equilíbrio econômico da categoria profissional.

Nesse mesmo âmbito, as Juntas de Conciliação e Julgamento passaram a solucionar litígios individuais em que regras de equiparação salarial eram violadas. Por exemplo, uma auxiliar de enfermagem exercendo exatamente as mesmas atribuições, com idêntica produtividade e perfeição técnica que um colega com maior salário na mesma unidade de

pronto atendimento, pôde obter pela via judicial a equiparação com o pagamento das diferenças retroativas, solucionando a injustificada preterição salarial com base no comando consolidado.

O período autoritário, a criação do FGTS e a repressão sindical

Com o golpe militar de 1964, a ordem jurídica trabalhista sofreu intervenções destinadas a conter os custos das empresas e subordinar as reivindicações sindicais às metas do planejamento macroeconômico governamental. Sob a justificativa de combater a espiral inflacionária, foram instituídas políticas rígidas de arrocho salarial e restrições legais ao direito de greve, tornando-o quase inalcançável por meio de exigências procedimentais desarrazoadas e da criminalização de lideranças laborais.

O impacto mais sensível no regime do contrato individual de trabalho ocorreu com a promulgação da Lei número 5.107 de 1966, que instituiu o **Fundo de Garantia do Tempo de Serviço**. O novo regramento criou um sistema alternativo à tradicional estabilidade decenal no emprego, que até então previa que o empregado, ao completar dez anos de vínculo na mesma pessoa jurídica, só poderia ser despedido mediante a constatação de falta grave formalmente apurada em inquérito judicial. O regime do fundo de garantia substituiu essa proteção contra a dispensa imotivada pela monetização do desligamento, prevendo depósitos mensais em conta vinculada e o pagamento de uma indenização rescisória na hipótese de rescisão contratual por ato do empregador.

Embora formalmente concebido como uma opção voluntária a ser manifestada pelo empregado no momento da contratação, o novo modelo transformou-se em condição tácita para a admissão, já que as empresas se recusavam a contratar profissionais que pretendessem permanecer

vinculados ao antigo regime de estabilidade decenal. Por exemplo, um técnico mecânico com oito anos e meio de vínculo ininterrupto que sofria pressões patronais para pedir demissão e abrir mão de suas prerrogativas de estabilidade decenal viu seu horizonte de segurança modificado quando novas contratações passaram a exigir a adesão compulsória ao fundo. Caso fosse dispensado arbitrariamente sob a nova disciplina, a solução jurídica passava a ser a liberação do saldo depositado na conta vinculada acrescido de indenização tarifada, inviabilizando o direito à reintegração física no posto de trabalho.

A repressão autoritária sufocou intervenções sindicais genuínas, mas também fomentou, no final da década de 1970, o surgimento do denominado novo sindicalismo no polo industrial do ABC paulista. Por exemplo, em assembleias autônomas nos pátios das montadoras automobilísticas, comissões de fábrica organizaram paralisações de braços cruzados que desafiaram a intervenção estatal nos sindicatos e exigiram a reposição de perdas inflacionárias mascaradas por estatísticas governamentais manipuladas, pavimentando a transição democrática no país.

O marco da Constituição Federal de 1988 e a consolidação dos direitos sociais

A promulgação da Constituição da República de 1988 representou uma transformação profunda no estatuto do trabalho no país. Os direitos sociais foram formalmente integrados ao rol dos direitos e garantias fundamentais, estabelecendo que a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho constituem fundamentos estruturantes da República Federativa do Brasil, ao lado da livre iniciativa. O texto

constitucional adotou a proteção do emprego contra a despedida arbitrária como diretriz central e estendeu a generalidade dos direitos trabalhistas a categorias outrora alijadas do manto protetivo.

A Carta Magna universalizou o regime do fundo de garantia com a extinção definitiva da opção facultativa, elevou a indenização rescisória sobre o saldo depositado para quarenta por cento e instituiu importantes avanços na jornada normal de trabalho, reduzindo o teto semanal de quarenta e oito para quarenta e quatro horas, além de estipular o acréscimo mínimo de cinquenta por cento sobre a hora extraordinária e fixar o terço constitucional de férias. No plano coletivo, o artigo oitavo vedou a exigência de autorização do Estado para a fundação de sindicatos, garantindo a autonomia interna das entidades sindicais, muito embora tenha mantido a unicidade sindical territorial e a imposição da contribuição confederativa.

A aplicação prática dos mandamentos constitucionais redefiniu inúmeros conflitos no ambiente de produção. Por exemplo, um operador de empilhadeira em um entreposto logístico obrigado pela chefia a realizar duas horas de prorrogação diária sem acréscimo salarial, sob o pretexto de compensação informal, teve sua pretensão garantida em juízo com base no comando constitucional do artigo sétimo, recebendo as horas suplementares quitadas com o piso de cinquenta por cento e os reflexos correspondentes no repouso semanal remunerado, corrigindo a conduta ilícita patronal.

Em outra situação fática, por exemplo, uma empregada gestante desligada imotivadamente durante o período de experiência teve reconhecido seu direito à estabilidade provisória, desde a confirmação da gravidez até

cinco meses após o parto, com base nas disposições do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. A recusa do empregador em aceitá-la de volta no posto de trabalho foi resolvida pela conversão da obrigação de fazer em indenização substitutiva integral de todos os salários e vantagens devidos ao longo do período tutelado, impedindo que a maternidade se tornasse pretexto para a perda arbitrária da subsistência familiar. A disciplina do **direito do trabalho** passou, assim, a estar profundamente entrelaçada aos preceitos da justiça social e da ordem econômica constitucional voltada à busca do pleno emprego.

A evolução contemporânea, a modernização produtiva e a Reforma Trabalhista

Nas últimas décadas, transformações profundas nos métodos de produção, associadas à globalização econômica, à reestruturação pós-fordista e à introdução acelerada de tecnologias telemáticas e de inteligência artificial, impuseram novos modelos organizacionais. Essas transformações provocaram intensos debates acerca da necessidade de flexibilização das regras tutelares do trabalho para permitir adaptações negociadas às dinâmicas do mercado globalizado.

Esse movimento culminou na aprovação da Lei número 13.467, de 13 de julho de 2017, conhecida como a Reforma Trabalhista. A reforma operou alterações substanciais em centenas de dispositivos consolidados, institucionalizando a prevalência do negociado sobre o legislado em rol taxativo de matérias, suprimindo o pagamento de horas em itinerário, regulamentando novas modalidades contratuais como o contrato de trabalho intermitente e disciplinando formalmente o regime de teletrabalho. Houve também a eliminação da compulsoriedade da

contribuição sindical e a introdução de requisitos procedimentais mais severos para o acesso à gratuidade da Justiça do Trabalho, impactando sensivelmente a dinâmica das reclamações trabalhistas.

A nova moldura legal exigiu respostas técnicas dos operadores do direito diante de novos dilemas práticos. Por exemplo, uma sociedade empresária atuando no setor de comércio varejista optou por contratar balconistas sob o regime de trabalho intermitente para atuarem apenas nos picos de movimento dos fins de semana. Quando a gerência convocou um dos trabalhadores com menos de setenta e duas horas de antecedência e tentou puni-lo com advertência disciplinar pela recusa ao comparecimento, a controvérsia foi sanada com a aplicação literal da legislação reformada: o profissional comprovou que a recusa à convocação no prazo impróprio não configurava insubordinação, assegurando a continuidade de sua contratação sem descontos ou penalidades.

Em outro contexto prático, por exemplo, uma empresa do setor de tecnologia da informação buscou pactuar termo de quitação anual de obrigações trabalhistas perante o sindicato da categoria profissional. Ao identificar que as diferenças de adicional noturno acumuladas durante o ano haviam sido omitidas no cálculo apresentado pela assessoria patronal, a representação sindical recusou-se a chancelar a quitação ampla, solucionando o impasse mediante a exigência de retificação e adimplemento das verbas pendentes antes da homologação parcial, preservando os créditos legítimos do trabalhador.

A evolução histórica do ordenamento juslaboral brasileiro reflete, dessa maneira, a tensão contínua entre a necessidade de tutela da integridade psicofísica da parte trabalhadora e as pressões pela redução de encargos e

incremento da competitividade empresarial, estabelecendo as balizas dogmáticas e práticas que delimitam a disciplina dos contratos de trabalho no país.

Módulo 2: O que caracteriza a relação de emprego e quais são os requisitos essenciais do contrato de trabalho?

A distinção estrutural entre relação de trabalho e relação de emprego

A relação de trabalho compreende um conceito genérico que abrange toda e qualquer modalidade de prestação de serviços levada a cabo pela pessoa humana, manifestando-se por meio do trabalho autônomo, voluntário, eventual, avulso, estagiário e empregatício. Em contrapartida, a **relação de emprego** constitui uma espécie qualificada e restrita desse gênero amplo, caracterizando-se pela presença cumulativa e indissociável de requisitos fático-jurídicos específicos previstos expressamente nos artigos segundo e terceiro da Consolidação das Leis do Trabalho. Enquanto a generalidade dos contratos de prestação de serviços encontra sede primária na legislação civil ou comercial, o vínculo de emprego atrai a incidência cogente dos institutos imperativos que integram o **direito do trabalho**.

A identificação precisa dessa fronteira conceitual assume relevância decisiva na rotina empresarial e na prática profissional, uma vez que a qualificação equivocada do vínculo desencadeia passivos econômicos expressivos e litígios perante a Justiça Especializada. Na prática, a simples denominação atribuída ao instrumento contratual pelas partes não possui o condão de afastar o regime tutelar consolidado. O operador do direito e o gestor corporativo devem examinar detalhadamente a dinâmica real vivenciada na execução cotidiana das tarefas, sobrepondo o modo efetivo de prestação dos serviços a qualquer arranjo puramente formal.

Para solucionar os conflitos emergentes dessa diferenciação, o ordenamento jurídico consagrou o princípio da primazia da realidade sobre a forma, segundo o qual a verdade dos fatos demonstrada na rotina

diária prevalece de modo absoluto sobre documentos escritos, recibos fiscais ou declarações formais de vontade. Por exemplo, um profissional admitido mediante contrato escrito intitulado como prestação de serviços de consultoria contábil autônoma, obrigado a emitir mensalmente notas fiscais de pessoa jurídica, mas submetido a cumprimento estrito de horários determinados pela diretoria, recebendo ordens diretas sobre a metodologia dos lançamentos fiscais e executando tarefas internas essenciais ao empreendimento, pode postular judicialmente a nulidade do ajuste cível fictício com base no artigo nono consolidado. A resolução adequada do caso impõe a desconsideração da fachada societária, declarando a existência da relação empregatícia e determinando o pagamento retroativo de férias acrescidas do terço constitucional, décimos terceiros salários, depósitos fundiários e descansos semanais remunerados.

Em outra circunstância prática, por exemplo, uma distribuidora de bebidas contrata um carregador para prestar serviços eventuais em dias de carga e descarga de mercadorias no entreposto central. Diante da ausência de continuidade e da liberdade do trabalhador para recusar os chamados sem qualquer penalidade, inexistente vínculo de emprego, tratando-se de típica prestação eventual. Contudo, a partir do instante em que a empresa passa a exigir presença diária do mesmo carregador, das oito às dezessete horas, proibindo-o de trabalhar para outros estabelecimentos e aplicando advertências verbais diante de atrasos, a natureza da relação transmuda-se imediatamente. A solução técnica para dirimir a controvérsia consiste no reconhecimento judicial do liame empregatício desde a data em que os elementos da habitualidade e subordinação passaram a vigor, impondo a anotação regular da carteira de trabalho e previdência social e a quitação de todas as diferenças de benefícios normativos sonegados.

Os requisitos fático-jurídicos cumulativos e a caracterização do liame

A caracterização formal do vínculo empregatício exige a demonstração inequívoca e simultânea de cinco requisitos fático-jurídicos fundamentais: pessoalidade, alteridade, habitualidade, onerosidade e subordinação jurídica. A ausência de apenas um desses elementos desfigura a relação de

emprego, deslocando a controvérsia para o campo dos contratos civis de atividade. O primeiro elemento consiste na prestação de trabalho por pessoa física ou natural, revelando que a energia laborativa não pode ser ofertada originariamente por entes despersonalizados ou empresas fictícias, sendo incabível cogitar de vínculo empregatício prestado originalmente por uma pessoa jurídica de fato.

O requisito da pessoalidade preceitua que a obrigação assumida pelo obreiro ostenta natureza infungível, significando que o serviço deve ser prestado especificamente pelo trabalhador contratado, sendo-lhe vedado fazer-se substituir habitualmente por terceiros de sua livre escolha sem o consentimento prévio do empregador. Por exemplo, um técnico de suporte de informática que, impossibilitado de comparecer ao trabalho em determinada semana, envia seu irmão gêmeo ou um colega de faculdade para cumprir suas atividades e atender aos chamados de manutenção, quebra o elemento da pessoalidade se essa prática for tolerada e aceita pelo tomador dos serviços. Para solucionar a pretensão do trabalhador que requer vínculo em tais condições, a defesa técnica da empresa deve comprovar documentalmente e por meio de testemunhas que a rotina de trabalho admitia a substituição indiscriminada do prestador por terceiros indicados por ele próprio, demonstrando a fungibilidade da prestação e afastando a incidência do artigo terceiro da Consolidação das Leis do Trabalho.

A habitualidade, ou não eventualidade, traduz a necessidade de que os serviços sejam prestados de forma contínua, reiterada e integrada à dinâmica operacional permanente da empresa tomadora. Não se exige necessariamente o labor em todos os dias da semana, mas a inserção do trabalhador nas necessidades ordinárias e permanentes do tomador. Por exemplo, uma cozinheira que presta serviços três vezes por semana em uma pequena indústria alimentícia, preparando as refeições consumidas diariamente pelos operários da linha de produção, preenche perfeitamente o requisito da não eventualidade, porquanto a alimentação do pessoal constitui necessidade contínua e previsível do empreendimento. Diante da recusa da administração em assinar a respectiva carteira, a solução do conflito se opera pelo reconhecimento

judicial da habitualidade mediante a apresentação de escalas de trabalho e registros de ponto que atestem a regularidade e a previsibilidade temporal da atuação daquela trabalhadora.

A onerosidade manifesta o caráter econômico da relação, evidenciando que a prestação de serviços é realizada mediante a promessa ou o pagamento efetivo de uma contraprestação salarial, afastando a gratuidade intrínseca ao trabalho benemérito ou puramente voluntário. Por exemplo, uma jovem que atua na recepção de uma clínica veterinária particular recebendo comissões variáveis disfarçadas de ajuda de custo voluntária para transporte e alimentação, sob o pretexto de prestar auxílio filantrópico à causa animal, vivencia na prática a onerosidade contratual. A resolução dessa distorção fática é alcançada quando o juízo trabalhista, com amparo nas provas de depósitos bancários mensais e fixos efetuados pelo titular da clínica, reconhece o intuito oneroso da relação, determinando a integração dessas parcelas na remuneração obreira e condenando o tomador ao pagamento das verbas reflexas devidas.

A alteridade, expressa na parte inicial do artigo segundo da legislação consolidada, determina que os riscos da atividade econômica pertencem com exclusividade ao empregador, não podendo ser repassados ou compartilhados com o empregado. O empregado coloca sua força produtiva à disposição do empreendimento em troca de uma retribuição certa, cabendo ao titular da empresa suportar os insucessos operacionais, oscilações de mercado e quebras de maquinários. Por exemplo, um gerente de posto de combustíveis que tem descontados do seu salário mensal os valores correspondentes a cheques sem fundos recebidos por frentistas ou a combustíveis furtados por condutores durante a madrugada sofre frontal violação ao princípio da alteridade. Para resolver a demanda, a tutela jurídica assegura a devolução imediata de todas as quantias indevidamente retidas pela empresa, aplicando a regra protetiva segundo a qual os riscos operacionais não podem atingir o patrimônio do trabalhador.

A subordinação jurídica, considerada o eixo central e mais complexo do vínculo empregatício, reflete a sujeição do trabalhador ao poder diretivo,

regulamentar, fiscalizatório e disciplinar exercido pelo empregador na condução de suas atividades. Não se confunde com dependência econômica ou subserviência técnica, projetando-se na faculdade patronal de determinar o tempo, o modo, o local e a intensidade da prestação laboral. A contemporaneidade jurídica reconhece, para além da subordinação clássica caracterizada por ordens diretas e vigilância visual ostensiva, modalidades mais avançadas como a subordinação estrutural e a algorítmica, nas quais o prestador se encontra integrado organicamente ao núcleo produtivo da empresa ou subordinado a diretrizes emitidas por softwares e ferramentas tecnológicas.

O fenômeno da pejetização e a fraude contratual trabalhista

A prática conhecida como pejetização consiste na exigência patronal de que o trabalhador constitua formalmente uma pessoa jurídica para emitir notas fiscais relativas à sua própria força de trabalho, mascarando arditosamente uma autêntica relação de emprego sob o manto de um contrato de prestação de serviços interempresarial. Trata-se de mecanismo recorrente utilizado para elidir encargos previdenciários, fiscais e rescisórios decorrentes da legislação tutelar, gerando precarização deliberada dos direitos conquistados pelo trabalhador.

A ordem jurídica responde a esse estratagema por meio do artigo nono da Consolidação das Leis do Trabalho, que comina de nulidade absoluta todos os atos praticados com o desígnio fraudulento de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação das regras trabalhistas. No âmbito das disputas judiciais, a descaracterização da pessoa jurídica individual e a consequente declaração de nulidade do contrato mercantil prescindem da constatação de vício na criação da empresa, bastando demonstrar a ocorrência fática dos requisitos da pessoalidade e da subordinação jurídica no dia a dia do trabalhador.

Para solucionar os impasses gerados pela pejetização, o profissional do direito deve identificar os indícios inequívocos de subordinação estrutural vivenciados na empresa tomadora. Por exemplo, um arquiteto contratado por um grande escritório de engenharia como sócio de uma empresa de serviços arquitetônicos, submetido a cumprimento estrito de jornada de

trabalho das nove às dezoito horas, utilizando equipamentos e softwares fornecidos pelo escritório, sem autonomia para aceitar clientes concorrentes e reportando-se hierarquicamente aos diretores do projeto, vivencia evidente simulação. A resolução prática dessa hipótese ocorre por meio da propositura de reclamação trabalhista instruída com trocas de e-mails corporativos, ordens emitidas pelas chefias, relatórios de presença e extratos de pagamentos mensais fixos. O juízo declara a nulidade da avença civil e da constituição formal da sociedade unipessoal para efeitos laborais, determinando a anotação imediata do contrato na carteira profissional e a quitação integral das férias, gratificações natalinas e FGTS suprimidos durante todo o período.

Em outra hipótese prática elucidativa, por exemplo, um médico cardiologista compelido por uma rede de hospitais particulares a criar uma empresa individual de responsabilidade limitada para cumprir plantões semanais fixos em unidade de tratamento intensivo descobre que os médicos mais antigos, executando exatamente as mesmas funções na mesma escala, possuem contratação celetista regular. Ao ser dispensado imotivadamente da escala sem direito a aviso prévio ou indenização compensatória, a solução jurídica reside no acionamento da jurisdição especializada para comprovar que a relação guardava plena subordinação e não eventualidade. A demonstração de que a cooperativa ou a pessoa jurídica constituída funcionava como mera pessoa interposta para fornecimento de mão de obra direta assegura a condenação da entidade hospitalar no adimplemento de todas as verbas rescisórias da dispensa imotivada.

O trabalho autônomo e as fronteiras do artigo 442-B da CLT

A disciplina do trabalho autônomo foi significativamente alterada pela inclusão do artigo 442-B no texto da Consolidação das Leis do Trabalho, decorrente da reforma instituída pela Lei número 13.467 de 2017. O dispositivo preceituou expressamente que a contratação do trabalhador autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no artigo terceiro do estatuto consolidado. Essa alteração legislativa gerou controvérsias interpretativas substanciais, impondo a

necessidade de delimitação precisa de suas balizas de aplicação na rotina dos contratos de trabalho.

A correta exegese do preceito legal impõe a compreensão de que a autorização legislativa para a pactuação de serviços autônomos com exclusividade e habitualidade não confere carta branca para a simulação contratual. O cerne da distinção permanece fixado no elemento da subordinação jurídica. O verdadeiro trabalhador autônomo detém a direção técnica e executiva de suas atividades, organiza livremente sua rotina produtiva, assume os riscos financeiros de seus próprios métodos e decide, sem ingerência externa, como e quando executará a obrigação assumida perante o tomador dos serviços.

Para resolver conflitos práticos envolvendo a interpretação do artigo 442-B, o aplicador do direito deve averiguar se a autonomia é substantiva ou meramente formal. Por exemplo, uma empresa de transporte de cargas contrata um motorista carreteiro proprietário de seu próprio veículo pesado sob o regime de autônomo com pacto de exclusividade. Se a transportadora se limita a informar os locais de carregamento e destino da mercadoria e o prazo final de entrega, deixando ao arbítrio exclusivo do motorista a definição das rotas, das paradas para descanso, da contratação de ajudantes para descarga e dos custos operacionais de manutenção e combustível, resta configurada a relação autônoma válida. Nessa circunstância, se o motorista acionar a empresa pleiteando horas extras e direitos celetistas, a controvérsia é tecnicamente solucionada pelo acolhimento da defesa patronal, com base no artigo 442-B da legislação consolidada, face à inexistência de sujeição a ordens disciplinares ou direção contínua da execução do transporte.

Em contrapartida, por exemplo, caso essa mesma transportadora instale equipamentos de rastreamento com bloqueio remoto no caminhão, determine horários milimétricos de saída e chegada, estipule a velocidade contínua a ser mantida nas rodovias, fiscalize o uso de paradas específicas sob pena de advertências e deduções monetárias, e exija o uso de uniforme padronizado com submissão a ordens diárias da gerência de logística, o cenário transmuda-se substancialmente. A resolução do

conflito, nessa última hipótese, exige que o juízo trabalhista afaste a incidência mecânica da literalidade do artigo 442-B para aplicar a imperatividade do artigo terceiro da Consolidação das Leis do Trabalho. Uma vez comprovada a subordinação algorítmica e comportamental direta, o contrato cível de transporte autônomo é declarado nulo para reconhecer o liame de emprego com todos os seus consectários legais e normativos.

Requisitos de validade e elementos constitutivos do contrato individual de trabalho

O contrato individual de trabalho constitui negócio jurídico bilateral, consensual, oneroso, comutativo e de trato sucessivo, pelo qual uma pessoa natural se obriga a prestar serviços de natureza não eventual em favor de outra pessoa física ou jurídica, sob a direção desta e mediante salário. Como ato jurídico em sentido estrito, submete-se às exigências gerais de validade delineadas no artigo 104 do Código Civil brasileiro, consubstanciadas na capacidade do agente, licitude e possibilidade do objeto e forma prescrita ou não vedada pela ordem normativa vigente.

Quanto à capacidade jurídica do empregado, o ordenamento constitucional estabelece, no inciso trinta e três do artigo sétimo, a proibição de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição especial de aprendiz a partir dos quatorze anos, resguardando sempre a vedação ao trabalho noturno, perigoso ou insalubre para os menores de dezoito anos. A celebração de contrato de trabalho com indivíduo absolutamente incapaz contamina o pacto com vício insanável. Contudo, em virtude do princípio da irreversibilidade da energia de trabalho despendida pela pessoa humana, o direito laboral confere efeitos pecuniários plenos aos serviços já executados, impedindo o locupletamento ilícito do empregador que se beneficiou da força produtiva.

Para solucionar litígios decorrentes de vícios contratuais por incapacidade, a prática judiciária adota critérios de proteção social integral. Por exemplo, uma oficina mecânica que admite informalmente um jovem de quinze anos para atuar como auxiliar na limpeza e desmontagem

de peças lubrificadas em contato direto com solventes e hidrocarbonetos comete grave ilicitude administrativa e constitucional. Constatada a irregularidade por auditoria da fiscalização do trabalho, a rescisão imediata do vínculo deve ser operada compulsoriamente. A solução jurídica do impasse material impõe que o empregador seja compelido a adimplir todos os salários correspondentes ao período trabalhado, férias proporcionais, décimo terceiro e FGTS, acrescidos do respectivo adicional de insalubridade em grau máximo, ficando a empresa sujeita à imposição de multas administrativas pelos órgãos estatais e à remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho.

No que tange à licitude do objeto contratual, impõe-se a imperiosa distinção entre trabalho ilícito e trabalho proibido. O trabalho ilícito envolve atividades que configuram condutas tipificadas como crimes ou contravenções penais pela lei repressiva, a exemplo do exercício de funções de cobrança armada no jogo do bicho, tráfico de entorpecentes ou contrabando de mercadorias proibidas. Nessas situações fáticas, o objeto do contrato padece de nulidade absoluta e total, não gerando quaisquer efeitos jurídicos na seara laboral, restando obstada a condenação ao pagamento de verbas trabalhistas típicas, conforme consagrado na diretriz da Orientação Jurisprudencial número 199 da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho.

Por outro lado, o trabalho proibido diz respeito àquele em que a atividade executada é intrinsecamente lícita perante o ordenamento social, existindo apenas a inobservância de uma norma legal proibitiva que tutela uma condição pessoal do prestador ou veda circunstâncias específicas de realização do labor. Por exemplo, o trabalho noturno realizado por um adolescente de dezessete anos em uma rede de lanchonetes de atendimento expresso constitui atividade materialmente lícita executada em desacordo com vedação legal protetiva. A resolução adequada dessa controvérsia afasta a nulidade radical da avença: o empregador deve ser condenado a efetuar o pagamento de todas as diferenças salariais, horas trabalhadas, adicional noturno de vinte por cento e os reflexos correspondentes, assegurando-se o ressarcimento da força de trabalho e

promovendo o remanejamento compulsório do jovem para o turno diurno com o suporte da assistência familiar.

A forma do contrato e a presunção jurídica da duração indeterminada

A regra geral orientadora do direito individual do trabalho brasileiro consagra o princípio da informalidade na formação do contrato de trabalho, estabelecendo no artigo 443 da Consolidação das Leis do Trabalho que o ajuste pode ser acordado de forma tácita ou expressa, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado. A inexistência de formalização documental não afasta a formação do vínculo empregatício quando demonstrada a conjunção concreta de ordens patronais rotineiras e a subsequente execução de atividades profissionais com ânimo de onerosidade pelo prestador da mão de obra.

Adicionalmente, vige no ordenamento laboral o princípio da continuidade da relação de emprego, segundo o qual se presume que os contratos de trabalho são celebrados por prazo indeterminado, incumbindo ao empregador o ônus probatório de demonstrar a pactuação legítima de qualquer modalidade contratual resolúvel no tempo. Esse postulado encontra respaldo jurisprudencial sedimentado na Súmula número 212 do Tribunal Superior do Trabalho, que atribui à sociedade empresária a comprovação inequívoca de rescisões a termo ou de eventual término por pedido de demissão voluntária formulado pelo obreiro.

As hipóteses de pactuação a termo são rigorosamente excepcionais e dependem de previsão legal taxativa, estipuladas no parágrafo segundo do artigo 443 consolidado para serviços cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo, atividades empresariais de caráter puramente transitório e contratos de experiência. Qualquer contratação por prazo determinado formalizada fora dessas balizas objetivas é passível de desconstituição com a imediata conversão do liame em vínculo indeterminado.

Para resolver litígios na prática empresarial, o operador do direito deve avaliar a existência de lastro material que dê sustentação à temporariedade do ajuste. Por exemplo, uma loja de calçados contrata um

vendedor no mês de agosto invocando genericamente a modalidade de contrato a prazo determinado para suporte ao comércio varejista, sem que houvesse qualquer transitoriedade fática na atividade ou aumento excepcional extraordinário na demanda de clientes que justificasse o termo antes do período das festividades de final de ano. Ao dispensar o trabalhador ao término do sexagésimo dia sem arcar com o aviso prévio indenizado e a multa rescisória fundiária de quarenta por cento, a controvérsia é resolvida perante a Vara do Trabalho competente com a declaração de invalidade da cláusula a termo. O juízo declara o vínculo por prazo indeterminado com amparo na Súmula 212 da Corte Superior Trabalhista, condenando o estabelecimento ao pagamento integral de aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, saldo de salário, décimo terceiro salário proporcional, férias proporcionais com um terço, liberação das guias de seguro-desemprego e depósito da indenização compensatória sobre o saldo do FGTS.

Em outra situação prática rotineira, por exemplo, uma construtora civil celebra contrato de experiência de trinta dias com um mestre de obras, prorrogando-o expressamente por mais trinta dias. Ao final do sexagésimo dia, a administração esquece de colher a assinatura de rescisão contratual e permite que o empregado continue laborando nos canteiros de obras nos dias subsequentes. No septuagésimo quinto dia, ao tentar rescindir a avença como se contrato de experiência ainda fosse, o conflito se resolve pela aplicação imediata da regra contida no artigo 451 consolidado. A continuidade tácita da prestação de serviços após a expiração do termo ajustado opera a novação objetiva automática do vínculo, convolvendo-o definitivamente em contrato por prazo indeterminado. O mestre de obras adquire o direito inafastável de receber a integralidade das verbas rescisórias da despedida imotivada, devidamente calculadas com base na remuneração integral de seus misteres operacionais.

As alterações contratuais e os limites do princípio da inalterabilidade lesiva

O contrato individual de trabalho rege-se pelo princípio da inalterabilidade contratual lesiva, positivado no comando normativo estatuído no artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho. De acordo com essa determinação legal basilar, nos contratos individuais de trabalho

só é considerada lícita a alteração das respectivas condições e cláusulas por mútuo consentimento entre as partes celebrantes, e ainda assim desde que dela não resultem prejuízos diretos ou indiretos ao trabalhador hipossuficiente, sob pena de nulidade absoluta da estipulação infringente dessa garantia protetiva fundamental.

A vedação legal de alterações lesivas abrange o salário, a função, a jornada de trabalho, os benefícios pactuados e o próprio local de prestação dos serviços. Embora o ordenamento jurídico confira ao empregador o chamado *jus variandi* — prerrogativa inerente ao poder de comando que permite realizar pequenos ajustes não substanciais na rotina, métodos e organização interna dos departamentos —, tal faculdade patronal encontra limites infranqueáveis nos direitos adquiridos e nas cláusulas tácitas ou expressas que aderiram definitivamente ao patrimônio jurídico do operário.

A resolução técnica de conflitos que envolvem alterações prejudiciais nas cláusulas do contrato demanda pronta intervenção para restabelecer o equilíbrio e a legalidade das relações. Por exemplo, uma instituição de ensino particular comunica a seus professores que, em razão de alegada reestruturação administrativa interna e perda de alunos nas turmas noturnas, os valores do salário-hora serão reduzidos linearmente em vinte por cento no semestre letivo seguinte, impondo aos docentes a assinatura de termo aditivo de concordância sob pena velada de dispensa. A controvérsia é solucionada com o ajuizamento de ação trabalhista invocando a vedação expressa à irreduzibilidade salarial prevista no inciso seis do artigo sétimo da Constituição Federal c/c a nulidade prevista no artigo 468 da CLT. O juízo do trabalho declara nulo o aditivo firmado, mesmo havendo manifestação formal de concordância do docente, restabelecendo o valor unitário da hora-aula praticado originariamente e determinando o pagamento imediato de todas as diferenças remuneratórias sonegadas com as devidas repercussões sobre férias, décimo terceiro e depósitos do FGTS.

Em outro exemplo prático, uma operadora de teleatendimento que laborava habitualmente no horário matutino das oito às quatorze horas,

escala sob a qual mantinha seus cuidados familiares e cursava graduação superior no período vespertino e noturno, recebe ordem unilateral da chefia imediata determinando sua transferência compulsória e definitiva para o turno da madrugada, das vinte e três às cinco horas, sob pena de demissão por justa causa em caso de recusa. A solução jurídica para repelir essa lesividade reside na impetração de medida judicial urgente pleiteando a sustação da ordem patronal abusiva. O julgador reconhece que a alteração unilateral do turno de trabalho que desorganiza a vida privada e estudantil do obreiro excede os limites toleráveis do jus variandi e configura evidente alteração contratual in pejus violadora do artigo 468 consolidado, determinando o imediato retorno da empregada ao seu horário habitual sob pena de aplicação de multa diária por descumprimento de obrigação de fazer.

A disciplina estruturante da relação de emprego e seus requisitos formativos consolida o caráter tutelar do ordenamento jurídico laboral brasileiro, estabelecendo barreiras normativas intransponíveis à precarização das condições de sobrevivência da parte trabalhadora e garantindo a plena eficácia das obrigações assumidas no plano do contrato de trabalho individual.

Módulo 3: Quais são as regras práticas para a jornada de trabalho, os limites diários e o cálculo do trabalho extraordinário?

A duração normal do trabalho e as balizas constitucionais da jornada

A fixação de limites temporais à prestação laboral constitui uma das mais relevantes conquistas biológicas, sociais e jurídicas da classe trabalhadora, vocacionada a resguardar a higidez física e mental do prestador de serviços e a permitir o pleno desfrute de seu convívio familiar e social. No plano constitucional brasileiro, o artigo sétimo, inciso treze, consagra a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, admitindo a faculdade de compensação de horários e a

redução de jornada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. Essa diretriz de matriz fundamental espelha-se no artigo cinquenta e oito da Consolidação das Leis do Trabalho, estabelecendo o teto cronológico ordinário a partir do qual toda a sobrejornada imposta passa a ostentar a natureza de trabalho suplementar.

Na esteira dos estudos aprofundados do **direito do trabalho**, a correta compreensão do tempo de serviço pressupõe o domínio do conceito de tempo à disposição do empregador. Nos termos do artigo quarto da legislação consolidada, computa-se na jornada efetiva de trabalho o período em que o empregado permanece no estabelecimento ou à ordem patronal, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada. Esse enquadramento afasta a concepção simplista de que somente o esforço produtivo ininterrupto atrai a retribuição ordinária, abrangendo todos os intervalos tácitos em que a força de trabalho permanece sujeita ao comando diretivo.

Para solucionar os impasses práticos que surgem frequentemente no controle de ponto diário, o legislador instituiu o critério de tolerância matemática previsto no artigo cinquenta e oito, parágrafo primeiro, da CLT, reforçado pela Súmula trezentos e sessenta e seis do Tribunal Superior do Trabalho. Por esse parâmetro legal, não são descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes a cinco minutos diários, observado o limite máximo de dez minutos diários.

A aplicação desse instituto exige vigilância acurada para evitar passivos substanciais na rotina empresarial. Por exemplo, em uma indústria têxtil na qual um operário registra rotineiramente sua entrada às sete horas e cinquenta e quatro minutos e sua saída às dezessete horas e seis minutos, ultrapassando em seis minutos a marca inicial e em seis minutos a final, perfazendo um total de doze minutos residuais, a gerência de recursos humanos não pode computar apenas os dois minutos excedentes aos dez tolerados pela norma consolidada. A resolução técnica do problema exige o cômputo da totalidade dos doze minutos como tempo extraordinário,

gerando o dever irrecusável de quitação de todo o tempo registrado a maior como hora suplementar com o acréscimo constitucional devido.

Em contrapartida, por exemplo, em um centro logístico em que os ajudantes de carga registram a entrada às sete horas e cinquenta e seis minutos e a saída às dezessete horas e quatro minutos, somando oito minutos diários de discrepância em relação à jornada contratada, a controvérsia jurídica é sanada sem qualquer encargo extraordinário. O empregador demonstra que a oscilação permaneceu estritamente dentro da margem de tolerância de dez minutos diários, afastando o pleito de sobrejornada formulado pelos empregados perante a fiscalização do trabalho ou em juízo.

A formalização do trabalho extraordinário e os regimes de prorrogação

A prestação de trabalho extraordinário não constitui uma faculdade patronal irrestrita, ostentando natureza estritamente excepcional e transitória, sob pena de esvaziamento das normas imperativas de segurança e medicina do trabalho. O artigo cinquenta e nove consolidado preconiza que a duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. Essa delimitação opera como dique de contenção biológico, impedindo que a exigência de sobrelabor atinja patamares extenuantes ou degradantes.

O ordenamento contempla hipóteses autorizativas de prorrogação que dispensam o ajuste prévio entre as partes, adstritas a circunstâncias excepcionais e imperiosas. Trata-se do disposto no artigo sessenta e um da Consolidação das Leis do Trabalho, que admite a extensão da jornada para fazer face a motivo de força maior, para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto ao empreendimento. Nessas hipóteses singulares, a recusa injustificada do empregado em atender ao chamado patronal pode caracterizar insubordinação disciplinar, resguardando-se, em contrapartida, a obrigatoriedade da contraprestação financeira respectiva.

A administração dessas exceções legais exige a adoção de condutas preventivas e soluções técnicas adequadas. Por exemplo, em uma obra de construção de uma ponte de concreto armado na qual ocorre uma pane elétrica no caminhão betoneira durante a concretagem dos pilares de sustentação, impondo a continuidade manual do vazamento da massa asfáltica sob pena de perda definitiva da integridade estrutural da obra, a diretoria convoca cinco operários para prorrogar a jornada por quatro horas consecutivas. A solução prática do impasse opera-se pela via da justificação fundada em serviço inadiável com dano iminente. A construtora comunica formalmente o fato à autoridade regional do Ministério do Trabalho no prazo legal de dez dias e efetua a quitação das horas excedentes com o respectivo adicional, afastando a ilicitude do elastecimento da jornada e solvendo as tensões operacionais.

Em outro contexto prático, por exemplo, um supermercado convoca rotineiramente seus caixas para trabalhar três horas extraordinárias todas as sextas-feiras sob a alegação genérica de grande fluxo de clientes. Diante de autuação lavrada pelos auditores fiscais do trabalho por desrespeito sistemático ao teto legal de duas horas suplementares diárias, a assessoria jurídica resolve o problema orientando a contratação de trabalhadores sob o regime de tempo parcial ou a instituição de uma nova escala de revezamento, suprimindo o sobrelabor ilícito crônico e elidindo o risco de ações civis públicas promovidas pelo Ministério Público do Trabalho por degradação do meio ambiente do trabalho.

O cálculo matemático do valor da hora extra e da hora noturna

O cálculo da contraprestação pelo trabalho suplementar exige o rigoroso cumprimento das fórmulas matemáticas e jurídicas consagradas na dogmática trabalhista, evitando distorções contábeis e lesões ao patrimônio do empregado. O primeiro passo indispensável consiste na identificação do salário-hora ordinário do trabalhador, obtido pela divisão do valor de sua remuneração global pelo divisor de jornada correspondente. Para a jornada padrão de quarenta e quatro horas semanais, adota-se o divisor duzentos e vinte, ao passo que para a jornada de quarenta horas semanais aplica-se o divisor duzentos, conforme

parâmetros sedimentados na Súmula quatrocentos e quarenta e três do TST.

Definido o valor unitário da hora normal, incide sobre este o percentual do adicional de horas extras. A Constituição Federal estabelece no artigo sétimo, inciso dezesseis, o piso protetivo mínimo de cinquenta por cento sobre o valor da hora normal, admitindo a fixação de percentuais superiores por força de convenções e acordos coletivos de trabalho. Cumpre atentar que a base de cálculo das horas extraordinárias não se limita ao salário-base estrito, sendo integrada por todas as parcelas de natureza manifestamente salarial habitualmente percebidas pelo empregado, a teor do comando vertido na Súmula duzentos e sessenta e quatro do Tribunal Superior do Trabalho, abrangendo gratificações de função, adicionais de periculosidade, insalubridade e prêmios vinculados à assiduidade.

Para solucionar dúvidas recorrentes de liquidação de verbas trabalhistas, a aplicação prática do cálculo deve ser demonstrada passo a passo. Por exemplo, imagine-se um mecânico de manutenção contratado sob jornada de quarenta e quatro horas semanais, que percebe o salário-base mensal de três mil e trezentos reais e um adicional de periculosidade habitual de trinta por cento sobre o salário-base, totalizando uma remuneração fixa de quatro mil e duzentos e noventa reais. Tendo cumprido vinte horas extras no respectivo mês em que a norma coletiva da categoria assegura o adicional extraordinário de sessenta por cento, o profissional de recursos humanos resolve o cálculo da seguinte forma: primeiramente, apura o salário-hora dividindo a remuneração integral de quatro mil e duzentos e noventa reais pelo divisor duzentos e vinte, alcançando o valor de dezenove reais e cinquenta centavos por hora normal. Em seguida, aplica o adicional convencional de sessenta por cento sobre o valor unitário, obtendo o valor da hora suplementar de trinta e um reais e vinte centavos. Por fim, multiplica esse resultado pelas vinte horas excedentes prestadas, apurando o montante devido de seiscentos e vinte e quatro reais a título de horas extras no período.

A sistemática torna-se ainda mais detalhada quando o sobrelabor coincide com o período noturno, disciplinado no artigo setenta e três da CLT para os trabalhadores urbanos no intervalo compreendido entre as vinte e duas horas de um dia e as cinco horas do dia subsequente. Nessas condições, conjugam-se duas regras tutelares inafastáveis: a redução ficta da hora noturna, pela qual a fração temporal de cinquenta e dois minutos e trinta segundos é computada como uma hora integral de sessenta minutos, e a incidência cumulativa do adicional noturno de no mínimo vinte por cento com o adicional extraordinário, consoante estabelece a Orientação Jurisprudencial noventa e sete da SDI-1 do TST.

Por exemplo, um vigilante noturno contratado para a jornada ordinária das vinte e duas às cinco horas que é obrigado a estender sua permanência no posto de vigia até as sete horas da manhã seguinte atrai a incidência da Súmula sessenta, item dois, do Tribunal Superior do Trabalho. Essa diretriz jurisprudencial preceitua que, cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional noturno quanto às horas prorrogadas. A solução técnica para a liquidação consiste em computar as duas horas diurnas prorrogadas como extraordinárias com a incidência simultânea do adicional noturno de vinte por cento sobre a base salarial antes da aplicação do adicional de horas extras de cinquenta por cento, garantindo a remuneração condigna do trabalhador submetido a vigília ininterrupta.

A repercussão do repouso semanal remunerado e os reflexos contratuais

A prestação habitual de trabalho suplementar repercute diretamente sobre as demais parcelas de índole pecuniária decorrentes do pacto laboral. O reflexo primário projeta-se sobre o repouso semanal remunerado, conforme determina o artigo sétimo da Lei número 605 de 1949 e a Súmula cento e setenta e dois da Corte Superior Trabalhista. A integração das horas extras no cálculo do descanso semanal busca recompor financeiramente os dias de pausa obrigatória do trabalhador, compensando a maior intensidade de energia despendida ao longo da semana de trabalho.

A metodologia de cálculo do DSR sobre as horas extraordinárias opera-se por meio de uma operação aritmética simples: soma-se o valor total das horas extras prestadas no mês, divide-se o resultado pelo número de dias úteis laboráveis do mês considerado e multiplica-se o quociente obtido pela quantidade de domingos e feriados constantes daquele mesmo período. A apuração dessa rubrica assume contornos de expressiva importância prática, repercutindo sobre o passivo decorrente de demandas judiciais.

A dogmática trabalhista consagrou expressiva virada jurisprudencial quanto ao desdobramento dessas integrações. Por longos anos, a Orientação Jurisprudencial trezentos e noventa e quatro da SDI-1 do TST preconizou que a majoração do valor do repouso semanal remunerado decorrente da integração das horas extras habituais não deveria repercutir sobre as demais parcelas salariais, sob o argumento de que tal incidência configuraria bis in idem lesivo ao empregador. Todavia, no julgamento do Incidente de Recursos Repetitivos número 10169-57.2013.5.05.0024 pelo Pleno do Tribunal Superior do Trabalho, restou fixada a superação dessa diretriz restritiva. Assentou-se que a média do repouso semanal remunerado majorado pelas horas extraordinárias habituais gera reflexos legítimos nas férias acrescidas de um terço, no décimo terceiro salário, no aviso prévio trabalhado ou indenizado e nos depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço acrescidos da multa de quarenta por cento.

Para dirimir impasses na apuração contábil em sede de rescisão, a assessoria deve adotar a nova modulação jurisprudencial. Por exemplo, em uma liquidação de sentença na qual se discute o montante das verbas rescisórias devidas a um encarregado de almoxarifado que laborou duas horas extraordinárias diárias durante os últimos dois anos de vigência do liame, a contestação patronal que busca limitar os reflexos com base na redação superada da OJ trezentos e noventa e quatro é refutada pelo julgador. A decisão judicial soluciona a contenda homologando os cálculos do perito que projetaram as diferenças de horas extras e DSR de forma integrada sobre os décimos terceiros salários e as férias do período contratual posterior ao marco temporal fixado pelo TST, evitando o

enriquecimento sem causa do empregador e resguardando a integralidade do crédito de natureza alimentar do trabalhador.

O banco de horas, o acordo de compensação e as inovações da Reforma

Os mecanismos de flexibilização da jornada diária subdividem-se primordialmente entre o acordo de compensação semanal tradicional e o sistema de **banco de horas**. A compensação semanal clássica visa redistribuir a carga horária de quarenta e quatro horas ao longo dos dias úteis para suprimir o labor aos sábados, permitindo que a jornada diária de segunda a sexta-feira seja estendida até o limite máximo de dez horas diárias, desde que a soma global não ultrapasse as balizas semanais.

Com as profundas inovações introduzidas pela Lei número 13.467 de 2017 no artigo cinquenta e nove consolidado, o ordenamento passou a contemplar três modalidades distintas de banco de horas, com requisitos formais graduados conforme a amplitude temporal de sua vigência. O banco de horas semestral pode agora ser pactuado validamente por meio de acordo individual tácito ou expresso, exigindo apenas a pactuação escrita e a compensação integral do saldo no lapso temporal máximo de seis meses. Por sua vez, o banco de horas anual depende obrigatoriamente de chancela da entidade sindical da categoria profissional, formalizado mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho, sob pena de nulidade material.

Adicionalmente, o parágrafo sexto do artigo cinquenta e nove da Consolidação das Leis do Trabalho introduziu a compensação mensal da jornada, permitindo que o excesso de horas realizado em um dia seja compensado com a diminuição correspondente em outro dia dentro do próprio mês civil, exigindo apenas ajuste individual, inclusive tácito, entre o trabalhador e a empresa.

A correta aplicação desses sistemas de compensação demanda controle diário transparente para assegurar sua validade e eficácia. Por exemplo, uma indústria de peças plásticas pactua banco de horas individual semestral com seus operadores de injeção. Ao longo de seis meses consecutivos, os operários prestam em média doze horas diárias de

trabalho contínuo, extrapolando reiteradamente o limite de duas horas extras diárias fixado no caput do artigo cinquenta e nove, além de a gerência não disponibilizar extratos mensais demonstrativos do saldo credor de horas. Ao final do semestre letivo, pretendendo compensar tais horas sem efetuar o pagamento pecuniário, a sociedade empresária enfrenta reclamação trabalhista ajuizada pelo sindicato da categoria. A controvérsia é resolvida pelo magistrado com a declaração de invalidade total do regime de compensação, fundamentada na prestação habitual de sobrejornada excessiva superior a dez horas diárias, deferindo-se aos substituídos o pagamento das horas excedentes à oitava diária com o respectivo adicional extraordinário e as repercussões normativas pertinentes.

Em outra situação prática elucidativa, por exemplo, uma distribuidora farmacêutica adota acordo individual escrito de compensação mensal. Um funcionário do setor de expedição realiza seis horas a mais na primeira semana do mês para suprir a entrega emergencial de medicamentos e goza folga compensatória correspondente de seis horas na terceira semana daquele mesmo mês de apuração, restando o saldo zerado ao término do fechamento do espelho de ponto. Diante do requerimento formulado pelo empregado pleiteando a nulidade da compensação ao argumento de ausência de interveniência sindical, a diretoria jurídica soluciona o caso com amparo direto no parágrafo sexto do artigo cinquenta e nove consolidado, comprovando que o regime de compensação mensal pactuado por escrito foi integralmente usufruído dentro do próprio mês, afastando qualquer pretensão de pagamento suplementar.

O controle de frequência e as regras de inversão do ônus probatório

A fiscalização e o registro da jornada cumprida constituem obrigação instrumental cogente imposta à classe patronal pelo ordenamento trabalhista pátrio. O artigo setenta e quatro, parágrafo segundo, da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação atualizada pela Lei número 13.874 de 2019, impõe a obrigatoriedade da anotação da hora de entrada e de saída em registro manual, mecânico ou eletrônico para todos os estabelecimentos empresariais que contem com mais de vinte

trabalhadores, admitida a pré-assinalação obrigatória exclusivamente quanto ao período de intervalo intrajornada.

A dogmática processual trabalhista confere especial relevo a essa obrigação documental por meio da sistemática de distribuição probatória sedimentada na Súmula trezentos e trinta e oito do TST. O item um do referido verbete estabelece que é ônus do empregador que conta com mais de vinte empregados a juntada aos autos judiciais dos cartões de ponto do trabalhador, sob pena de presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho alegada na petição inicial da reclamação trabalhista, presunção esta que pode ser elidida apenas por prova idônea em sentido contrário.

Outro aspecto prático de extrema relevância processual reside na apresentação de folhas de ponto que contêm anotações com horários britânicos ou invariáveis, consistentes naqueles registros em que a entrada e a saída são apostas de modo uniforme todos os dias, a exemplo do registro cravado exatamente às oito horas e dezessete horas sem qualquer fração de minuto ao longo de meses consecutivos. O item três da Súmula trezentos e trinta e oito preceitua que os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são absolutamente inválidos como meio de prova judicial, operando-se a inversão do ônus da prova contra a empresa quanto às horas extraordinárias apontadas pelo obreiro.

A resolução de litígios fundamentados na validade ou vício dos controles de jornada pressupõe conhecimento estratégico da distribuição desse ônus. Por exemplo, em uma reclamação trabalhista promovida por um encarregado de logística em face de um armazém de estocagem dotado de cinquenta operários, o autor pleiteia o pagamento de três horas extras diárias. A reclamada junta à contestação cartões de ponto com horários manuais inflexíveis, nos quais consta exatamente o registro de entrada às oito horas e saída às dezessete horas em todos os dias úteis do contrato de trabalho, desacompanhados de qualquer testemunha que comprove a veracidade fática de tais horários. O magistrado soluciona o conflito aplicando o item três da Súmula trezentos e trinta e oito da Corte

Superior, desconsiderando a eficácia probatória dos cartões britânicos e condenando a empresa ao pagamento da sobrejornada integral postulada na inicial, com fulcro na presunção de veracidade não refutada pela ré.

Em contrapartida, por exemplo, imagine-se uma rede varejista dotada de sistema de registro eletrônico de ponto devidamente certificado pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, com identificação biométrica digital e emissão obrigatória do comprovante impresso ao empregado. Em uma ação movida por um vendedor alegando a existência de cinquenta horas extras mensais impagas, a assessoria patronal junta ao processo os espelhos de ponto detalhados, contendo variações reais de minutos a cada dia, assinados pelo autor e acompanhados dos respectivos comprovantes de depósito bancário das horas extras quitadas em folha de pagamento. A controvérsia é tecnicamente resolvida pelo juízo do trabalho, que julga improcedente o pedido obreiro após constatar que o reclamante não apontou, de forma aritmética e detalhada, qualquer diferença residual pendente entre os cartões válidos e os recibos de salário juntados, consagrando a higidez dos controles eletrônicos da empresa.

Os intervalos intrajornada, interjornadas e as penalidades legais

A preservação da integridade biológica do trabalhador depende estritamente do gozo regular dos intervalos de repouso destinados à recomposição física e à alimentação ao longo da execução da rotina laboral. O intervalo intrajornada, disciplinado no artigo setenta e um da Consolidação das Leis do Trabalho, impõe que em qualquer trabalho contínuo cuja duração exceda de seis horas diárias é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação de, no mínimo, uma hora e, no máximo, duas horas, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário. Para o labor cuja duração seja superior a quatro horas e não exceda de seis horas, o parágrafo primeiro do mesmo artigo impõe o descanso obrigatório de quinze minutos.

As consequências decorrentes da supressão ou concessão parcial do intervalo intrajornada sofreram substancial reconfiguração com o advento da Lei número 13.467 de 2017. Anteriormente, a diretriz consagrada na

Súmula quatrocentos e trinta e sete do TST determinava que a supressão meramente parcial do intervalo implicava o dever patronal de pagar a hora integral do repouso, com natureza manifestamente salarial e reflexos plenos sobre as demais verbas trabalhistas. Com a vigência do parágrafo quarto do artigo setenta e um da CLT com sua nova redação legal, a não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo confere ao empregado apenas o pagamento do período suprimido, com acréscimo de cinquenta por cento sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, ostentando tal parcela natureza puramente indenizatória, sem qualquer repercussão reflexa nas demais parcelas do pacto.

A correta subsunção desses comandos soluciona controvérsias patrimoniais de elevada relevância nas folhas de pagamento. Por exemplo, em uma transportadora de encomendas em que um motorista dispunha de apenas quarenta minutos diários para almoçar, sendo compelido a retornar prematuramente à rota de entregas, a liquidação de seus direitos trabalhistas perante o Judiciário Trabalhista não enseja a condenação da empresa ao pagamento de uma hora integral acrescida de reflexos. A controvérsia é sanada pelo magistrado determinando a apuração indenizatória restrita aos vinte minutos diários efetivamente sonegados, remunerados com o acréscimo de cinquenta por cento sobre a hora normal sem qualquer projeção reflexa sobre FGTS, férias ou gratificação natalina, conforme estrita literalidade do parágrafo quarto do artigo setenta e um consolidado.

De igual maneira, o artigo sessenta e seis da CLT assegura o respeito ao intervalo interjornadas, prevendo que entre duas jornadas diárias de trabalho haverá um período mínimo de onze horas consecutivas destinado ao descanso integral do empregado. O desrespeito a esse interregno temporal mínimo atrai a aplicação analógica do parágrafo quarto do artigo setenta e um da CLT e a incidência direta da diretriz vertida na Orientação Jurisprudencial trezentos e cinquenta e cinco da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do TST.

Para solucionar conflitos decorrentes da violação do descanso interjornadas, a empresa deve recompor financeiramente as horas invadidas. Por exemplo, um operador de suporte de computadores que encerra seu expediente extraordinário às vinte e três horas da noite de terça-feira e é convocado pela chefia para iniciar novo turno às seis horas da manhã de quarta-feira goza de apenas sete horas de intervalo entre as duas jornadas, sofrendo supressão de quatro horas do período mínimo legal de onze horas ininterruptas. A resolução jurídica do pleito formulado pelo trabalhador impõe a condenação da empresa tomadora ao pagamento daquelas quatro horas suprimidas com o adicional extraordinário de cinquenta por cento, penalizando a conduta lesiva à higidez psicofísica do empregado e restabelecendo o cumprimento dos preceitos protetivos do **direito do trabalho**.

Módulo 4: Como funciona o teletrabalho na prática e quais cuidados tomar com a saúde ocupacional e o direito à desconexão?

O conceito jurídico de teletrabalho e os requisitos de formalização contratual

O conceito dogmático de teletrabalho transcende a mera prestação de serviços no domicílio do empregado, assumindo uma dimensão organizativa na qual a pessoa trabalhadora desempenha as suas funções profissionais fisicamente afastada das instalações do empregador, permanecendo virtualmente ligada ao processo produtivo através do recurso a tecnologias de informação e comunicação. No enquadramento conferido pelo **direito do trabalho** após a Reforma Trabalhista, o artigo 75-B da Consolidação das Leis do Trabalho define o teletrabalho como a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências patronais, com recurso a tecnologias telemáticas que, pela sua própria natureza, não se configurem como trabalho externo ordinário. O parágrafo único do referido comando legal esclarece que a ida do obreiro às

instalações do empregador para a realização de actividades pontuais e específicas não descaracteriza o regime de teletrabalho acordado.

Para que a implementação do teletrabalho seja considerada plenamente válida perante o ordenamento jurídico, impõe-se a observância estrita de formalidades documentais e solenes, em conformidade com o disposto no artigo 75-C da CLT. A prestação de serviços sob este modelo deve constar obrigatoriamente de contrato individual escrito ou de aditamento contratual formal, discriminando-se com rigor as actividades que serão desenvolvidas pelo colaborador. A alteração do modelo presencial para o regime de teletrabalho exige o mútuo consentimento entre as partes celebrantes. Em contrapartida, a determinação patronal inversa — convolvendo o regime de teletrabalho para o modelo presencial — é facultada ao empregador por acto unilateral fundamentado no seu poder directivo, desde que assegurado ao empregado um período de transição mínimo de quinze dias e lavrado o respectivo aditamento contratual formal.

A inobservância dessas cautelas burocráticas acarreta a nulidade dos ajustes e gera passivos laborais graves para a empresa. Por exemplo, uma empresa de desenvolvimento de sistemas informáticos resolveu transferir verbalmente cinco programadores seniores do escritório central para o trabalho em casa, sem colher qualquer assinatura em aditamentos contratuais escritos e mantendo nos sistemas internos o registo de trabalho presencial. Decorrido um ano, diante da pretensão de um dos programadores de rescisão indirecta do contrato com base em alteração unilateral e falta de pagamento de benefícios de deslocação, a assessoria jurídica solucionou a divergência procedendo à imediata regularização retroactiva de todos os contratos através de aditamentos expressos ratificados pelos empregados, resguardando o histórico de pagamentos e acordando compensações específicas, sanando a ilicitude formal e afastando a aplicação de multas pela fiscalização do trabalho.

Em outra situação prática, por exemplo, o departamento financeiro de uma rede de retalho deliberou que todos os analistas em trabalho remoto deveriam regressar aos postos presenciais na segunda-feira subsequente,

comunicando a ordem na sexta-feira anterior via correio electrónico. Um dos analistas, residindo com a família a oitenta quilómetros do estabelecimento, recusou-se a comparecer de imediato e foi penalizado com demissão por justa causa em razão de insubordinação. O profissional contestou judicialmente a penalidade e obteve a anulação da dispensa imotivada pelo tribunal, ficando resolvido o litígio com a ordem de readmissão e pagamento de salários intercalares, uma vez que a administração violou de forma frontal o prazo cogente de transição de quinze dias previsto no parágrafo segundo do artigo 75-C da CLT.

A infra-estrutura de trabalho, os equipamentos e o reembolso de despesas

A divisão de encargos económicos no teletrabalho constitui um dos temas mais sensíveis da gestão operacional, demandando disciplina contratual minuciosa para evitar alegações de transferência ilícita dos riscos do empreendimento para o trabalhador hipossuficiente. O artigo 75-D da Consolidação das Leis do Trabalho estabelece expressamente que as cláusulas relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento de equipamentos tecnológicos e infra-estrutura necessária e adequada à prestação remota, bem como as disposições atinentes ao reembolso de despesas comprovadamente custeadas pelo empregado, devem constar de contrato escrito obrigatório. O parágrafo único do mesmo dispositivo determina que essas utilidades e reembolsos não integram a remuneração do obreiro para quaisquer efeitos de reflexos salariais ou encargos previdenciários e fiscais.

Contudo, a autonomia privada das partes ao regular a cessão de ferramentas materiais e subsídios não possui carácter ilimitado. Se o empregador compelir o teletrabalhador a suportar integralmente as despesas ordinárias com internet de alta velocidade, aquisição de computadores, impressoras e acréscimo expressivo na conta de energia eléctrica sem qualquer contraprestação compensatória, violará frontalmente o princípio da alteridade positivado no artigo segundo consolidado. O custeio das ferramentas indispensáveis à realização da actividade laboral consubstancia obrigação do detentor do capital, que

não pode utilizar o expediente remoto como mecanismo artificial de corte de despesas correntes às custas do património pessoal da sua equipa.

Para solucionar os conflitos emergentes de tais encargos, a gestão estratégica deve pactuar ajudas de custo mensais dotadas de base documental idónea. Por exemplo, uma sociedade empresária de apoio administrativo celebrou contratos aditivos de teletrabalho transferindo assistentes de atendimento para as suas residências, exigindo que os profissionais utilizassem os seus próprios computadores pessoais e aumentassem a velocidade das suas redes de dados particulares para suportar o software corporativo, sem fornecer qualquer pagamento adicional. Diante da retenção de salários e de protestos dos colaboradores perante a entidade sindical, o departamento de recursos humanos resolveu o impasse instituindo uma cláusula expressa de reembolso mensal e fornecendo computadores portáteis e periféricos pertencentes ao activo fixo da empresa mediante termo de comodato. Dessa forma, liquidou as despesas pretéritas comprovadas e regularizou a relação sem qualquer incidência reflexa sobre férias e gratificações natalinas, em consonância estrita com o artigo 75-D da CLT.

Numa outra hipótese prática, por exemplo, um designer gráfico em regime de trabalho remoto sofreu a queima da placa-mãe do seu computador pessoal no meio de um projecto institucional urgente. A gerência patronal exigiu que o colaborador adquirisse um novo componente no prazo de vinte e quatro horas com recursos próprios, sob pena de descontos correspondentes aos dias de inactividade do sistema. O trabalhador recusou a imposição e apresentou reclamação perante a ouvidoria interna com amparo na protecção legal do artigo segundo consolidado. A administração dirimiou o conflito enviando de imediato uma máquina funcional reserva e custeando o conserto do equipamento danificado em serviço, afastando qualquer dedução salarial e assegurando a continuidade plena das entregas contratuais sem passivo laboral.

O teletrabalho, o artigo 62 da CLT e a mitigação do controlo de jornada

A conformação do teletrabalho sob a égide da Lei 13.467 de 2017 gerou intensa controvérsia jurídica em virtude da inserção do inciso terceiro no

artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho. Esse dispositivo legal incluiu formalmente os empregados em regime de teletrabalho no rol dos trabalhadores dispensados do capítulo referente à duração do trabalho ordinário, equiparando-os formalmente àqueles que desempenham actividade externa incompatível com a fixação de horários e aos ocupantes de cargos de gestão qualificada. A literalidade do preceito sugere, à primeira vista, que todo o teletrabalhador estaria alheio à protecção das oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, deixando de receber remuneração suplementar por serviços excedentes.

Contudo, a melhor doutrina juslaboral e a jurisprudência contemporânea assentam que o artigo 62, inciso terceiro, da CLT estabelece apenas uma presunção relativa de ausência de fiscalização, que cede perante a realidade fática evidenciada no cumprimento do pacto de emprego. O artigo sexto, parágrafo único, do diploma consolidado consagra de forma categórica que os meios telemáticos e informatizados de comando, controlo e supervisão se equiparam, para efeitos de subordinação jurídica, aos meios pessoais e directos de vigilância patronal. Dessa forma, se a empresa mantém ferramentas técnicas capazes de aferir e delimitar a jornada do teletrabalhador, o enquadramento no artigo 62 torna-se insustentável, restaurando a incidência das regras universais de limitação temporal do trabalho.

A resolução dos impasses emergentes de tal situação impõe a análise acurada dos mecanismos tecnológicos utilizados no quotidiano da empresa. Por exemplo, uma instituição de cobrança remota exigia que os seus operadores executassem tarefas de teletrabalho mantendo as suas câmaras web ligadas em transmissão contínua, conectando-se a plataformas que contabilizavam os cliques no rato e os minutos de digitação das oito às vinte horas, com relatórios diários de inactividade e punições para desconexões superiores a cinco minutos. A despeito dessa vigilância ostensiva e exaustiva, a empresa recusava o adimplemento de horas extras com respaldo simplista no artigo 62, inciso terceiro, da CLT. Em juízo, o magistrado solucionou a contenda acolhendo a pretensão do trabalhador, desconsiderando a aplicação da excepção legal e condenando o empregador ao pagamento de todas as horas excedentes à oitava diária

com o acréscimo legal e reflexos, aplicando o princípio da primazia da realidade e o artigo sexto consolidado.

Em sentido contrário, por exemplo, uma consultoria jurídica contratou um analista de contratos para actuar em regime de teletrabalho com remuneração fixada por volume de minutas revisadas e metas globais mensais, outorgando-lhe plena liberdade para escolher os horários de elaboração dos relatórios — pela manhã, tarde ou noites —, sem exigência de login simultâneo, permanência em salas virtuais ou obrigatoriedade de resposta imediata a chamados. Quando o profissional ingressou com reclamação postulando o pagamento de sobrejornada sob a alegação genérica de labor em fins de semana, a assessoria jurídica comprovou nos autos a absoluta ausência de controlo de horários e a autonomia gerencial do profissional. A lide foi resolvida pela improcedência do pedido com amparo legítimo na previsão do artigo 62, inciso terceiro, consolidado, salvaguardando a validade do ajuste de trabalho por produção.

O direito fundamental à desconexão e os impactos do isolamento digital

A intensificação do uso de tecnologias telemáticas no meio ambiente de trabalho fez emergir o chamado **direito à desconexão**, entendido como a prerrogativa fundamental do trabalhador de se desligar física e mentalmente das exigências do ofício durante os períodos de repouso, fins de semana, férias e feriados, garantindo a recomposição integral de suas energias biológicas e a preservação do seu espaço existencial privativo. A invasão contínua da esfera pessoal por mensagens de WhatsApp, e-mails disparados fora do expediente e chamadas telefónicas em horários inapropriados converte o lar em extensão permanente do chão de fábrica, configurando uma verdadeira servidão digital que vulnera a integridade psicológica da pessoa humana.

Diferentemente de legislações vanguardistas, como a norma francesa que institucionalizou a negociação colectiva compulsória do direito à desconexão no Código do Trabalho ou a legislação argentina (Lei 27.555 de 2020) que proibiu expressamente o contacto com o teletrabalhador fora da jornada avençada, o ordenamento brasileiro ainda carece de um dispositivo infraconstitucional explícito e autónomo sobre a desconexão.

Todavia, os fundamentos constitucionais da dignidade da pessoa humana (artigo primeiro, inciso terceiro), da protecção à intimidade e vida privada (artigo quinto, inciso dez) e do direito ao lazer e à limitação temporal do labor (artigos sexto e sétimo, inciso treze) conferem substrato normativo de eficácia plena à garantia da desconexão no Brasil.

A ausência de balizas internas para conter a disponibilidade permanente gera passivos graves de responsabilidade civil e dano existencial. Por exemplo, o coordenador de planeamento de uma rede de serviços de saúde remotos era frequentemente compelido a responder a mensagens urgentes da gerência no grupo corporativo do telemóvel entre as vinte e duas horas e a meia-noite, bem como nos seus domingos de folga, sob constantes advertências verbais de substituição caso não atendesse prontamente aos chamados fora do expediente. O trabalhador desenvolveu um quadro clínico severo de insónia crónico-reactiva e síndrome de burnout, ajuizando acção de reparação civil por dano moral e dano existencial pela supressão do seu convívio familiar. A controvérsia foi solucionada com a condenação expressa do empregador no pagamento de indemnização pecuniária por dano existencial, assentando o tribunal que o assédio telemático habitual excedeu de forma manifesta os limites da boa-fé e atingiu o núcleo do direito à desconexão do trabalhador.

Para prevenir tais contingências lesivas, por exemplo, a direcção de uma empresa multinacional implementou uma política interna formalizada de desconexão laboral acordada com a comissão de empregados. O regulamento determinou a suspensão dos servidores de disparo de correio electrónico institucional a partir das dezoito horas e trinta minutos até às oito horas do dia subsequente, bloqueando acessos ao sistema durante os fins de semana e proibindo a criação de grupos de comunicação obrigatória em plataformas pessoais. Essa actuação preventiva resolveu os conflitos operacionais, reduziu os índices de afastamento médico por transtornos de ansiedade na equipa e estabeleceu um parâmetro seguro de conformidade com os princípios da sadia qualidade de vida ambiental.

Saúde e segurança no teletrabalho: do artigo 75-E da CLT aos limites da responsabilidade civil

A preservação da saúde e segurança dos trabalhadores em ambiente remoto submete-se às regras tutelares de ordem pública, não constituindo zona de imunidade patronal face às exigências de higiene e medicina laboral. O artigo 75-E da Consolidação das Leis do Trabalho impõe que o empregador deverá instruir os seus colaboradores, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções preventivas a tomar no sentido de evitar o surgimento de doenças do trabalho e a eclosão de acidentes laborais. O parágrafo único do referido artigo determina que o teletrabalhador deve assinar termo formal de responsabilidade comprometendo-se a seguir com rigor as directrizes orientadoras fornecidas pela empresa.

Todavia, é vital salientar na perspectiva do **direito do trabalho** que a mera colecta formal de um termo de responsabilidade padronizado não opera como salvo-conduto capaz de elidir a responsabilidade civil e patronal diante da verificação de enfermidades ocupacionais ou infortúnios evitáveis. A entrega mecânica de uma cartilha orientadora estática não substitui as medidas ativas de engenharia, ergonomia e vigilância ambiental constantes das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, particularmente a Norma Regulamentadora número dezassete, que trata das condições ergonómicas do labor. O empregador mantém o dever legal de zelar pela higidez do ambiente domiciliar onde o serviço é executado, atuando em harmonia com o princípio da alteridade e com o artigo 927 do Código Civil.

A correta solução técnica de litígios decorrentes de enfermidades desenvolvidas no teletrabalho passa pela avaliação da culpa concorrente ou do nexo causal com a omissão da empresa. Por exemplo, uma digitadora de dados contratada para teletrabalho permanente passou dois anos laborando sobre uma cadeira de cozinha de madeira rígida e uma mesa improvisada sem apoio para os antebraços e punhos, desenvolvendo síndrome do túnel do carpo e tendinite calcárea incapacitante. Na contestação, a empresa limitou-se a invocar o termo assinado pela obreira na admissão, no qual esta se comprometia genericamente a zelar pela sua saúde física. O perito judicial constatou que a empresa nunca realizou uma avaliação ergonómica preliminar do posto doméstico nem forneceu equipamentos adequados, nem custeou a compra de mobiliário

ergonómico regulamentar certificado pela NR-17. O juízo resolveu a demanda reconhecendo o nexo de concausalidade e a culpa patronal negligente, deferindo à trabalhadora o ressarcimento das despesas médicas, pensão mensal proporcional e danos morais, confirmando que a obrigação instrutória do artigo 75-E demanda fiscalização substancial contínua e meios materiais idôneos de prevenção.

Em outra perspectiva prática, por exemplo, uma empresa de consultoria realizou laudo prévio virtual de ergonomia na habitação de uma analista financeira, forneceu cadeira presidente ajustável certificada, suporte para monitor, teclado destacável e apoio de pés ergonómico, além de ministrar capacitação remota bimestral e supervisionar pausas regulares para ginástica laboral com envio de lembretes no sistema. Após sofrer uma fratura no pé em virtude de uma queda provocada pelo tropeço no tapete da sala durante um passeio dominical com o seu cão, a trabalhadora tentou abrir uma Comunicação de Acidente de Trabalho como se evento profissional fora. A assessoria jurídica demonstrou perante a Previdência Social e os órgãos fiscais que o acidente ocorreu fora de qualquer horário de labor, sem nexo funcional com os equipamentos perfeitamente conformados e em pleno gozo de folga, afastando a caracterização de infortúnio ocupacional e solucionando o conflito com amparo nas diligências preventivas adotadas pela sociedade empresária.

O controle remoto da prestação e a proteção à intimidade e vida privada

O monitoramento do labor à distância exige uma compatibilização permanente entre o poder de direção do empregador e os direitos invioláveis à intimidade, privacidade e dignidade da pessoa humana resguardados pelo artigo quinto, inciso dez, da Constituição Federal. No modelo de teletrabalho, as fronteiras entre o espaço empresarial e a esfera doméstica tornam-se permeáveis, multiplicando-se ferramentas invasivas capazes de violar a residência e o recesso íntimo do trabalhador.

É plenamente lícito que a sociedade empresária controle os prazos de entrega, o volume da produção alcançada, os horários de início e término das tarefas nos softwares internos e a utilização do correio eletrónico corporativo fornecido para fins estritamente profissionais. Em

contrapartida, é terminantemente proibida a implementação de sistemas de vigilância que violem o domicílio sem consentimento, como o acionamento arbitrário e clandestino de câmaras de vídeo e microfones em ambientes familiares, a leitura de correspondências digitais estritamente particulares ou a exigência de que os trabalhadores mantenham transmissões em tempo real do interior de suas casas fora de reuniões expressamente agendadas.

A pacificação de conflitos surgidos da ultrapassagem desses limites impõe intervenção corretiva firme. Por exemplo, uma empresa de televendas exigiu que os seus operadores remotos instalassem um aplicativo espião nos seus computadores particulares que capturava imagens da câmara a cada dez minutos de modo aleatório para fiscalizar a atenção dos atendentes, acabando por fotografar familiares e crianças em roupas íntimas no interior das residências. Os empregados notificaram o Ministério Público do Trabalho, que instaurou inquérito civil contra a conduta patronal abusiva. A contenda foi resolvida mediante a celebração de um Termo de Ajustamento de Conduta, pelo qual a empresa extinguiu imediatamente a ferramenta invasiva, estabeleceu o controlo de produtividade exclusivamente pelo volume de chamadas processadas e pagou uma indemnização colectiva por dano moral coletivo, resguardando a inviolabilidade do asilo domiciliar e a dignidade das famílias.

Num outro caso prático, por exemplo, uma coordenadora de projectos foi dispensada com justa causa por quebra de sigilo profissional após a segurança cibernética da empresa constatar, através de logs automáticos de segurança na rede corporativa, que a empregada enviou arquivos confidenciais contendo a base de clientes do empregador para o seu e-mail pessoal a fim de fornecer as informações a uma entidade concorrente. A trabalhadora ajuizou reclamação pretendendo anular a demissão e pedindo danos morais pela alegada violação de sua intimidade digital. O tribunal julgou a acção improcedente, solucionando o litígio ao assentar que a monitorização regular do tráfego de dados na rede da empresa e no e-mail exclusivamente profissional consubstancia exercício legítimo do poder fiscalizatório patronal, dotado de prévia ciência da usuária, não

havendo que se falar em violação da vida privada quando a ferramenta auditada pertencia ao empreendimento.

A concatenação equilibrada de todos estes institutos revela que o teletrabalho, longe de traduzir a desregulamentação desprovida de limites ou o aniquilamento dos direitos humanos dos trabalhadores, exige uma atenção redobrada à saúde ocupacional, aos instrumentos materiais de desempenho e à salvaguarda intransigente do descanso e da intimidade do operário.

Módulo 5: Como determinar a competência territorial nas ações trabalhistas, especialmente nos regimes de trabalho à distância?

A regra geral da competência territorial no processo do trabalho

A fixação dos limites geográficos da jurisdição trabalhista rege-se pelo princípio da competência relativa em razão do lugar, estruturada originariamente para aproximar o trabalhador do órgão judicante e facilitar a instrução probatória. O artigo seiscentos e cinquenta e um, cabeça, da Consolidação das Leis do Trabalho estabelece como regra geral cogente que a competência das Varas do Trabalho é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado, prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutro local ou mesmo no estrangeiro.

Essa opção legislativa diverge expressamente do modelo processual civil comum, no qual a competência territorial recai primordialmente no foro do domicílio do réu. No processo laboral, o legislador presumiu que o local da prestação efetiva da atividade é aquele em que a parte hipossuficiente encontra maior facilidade para colher depoimentos de testemunhas, juntar documentos operacionais e demonstrar as condições materiais da prestação de serviços.

A aplicação estrita dessa diretriz resolve de imediato grande parte dos litígios ordinários da prática forense. Por exemplo, um operador de máquinas industriais contratado na cidade de São Paulo para laborar exclusivamente no parque fabril de uma montadora situado no município de Betim, em Minas Gerais, onde desempenhou as suas funções durante todo o pacto laboral, deve ajuizar a sua reclamação trabalhista perante a Vara do Trabalho de Betim. Caso o autor opte por distribuir a petição inicial na comarca da capital paulista invocando apenas o local da celebração do contrato de trabalho, a assessoria jurídica da reclamada pode solucionar o impasse protocolando exceção de incompetência territorial em peça apartada no prazo de resposta, resultando na remessa obrigatória dos autos para a jurisdição mineira, em cumprimento literal ao artigo seiscentos e cinquenta e um consolidado.

Numa outra hipótese de rotina, por exemplo, um engenheiro mecânico que prestou serviços em diversas obras temporárias mantidas por uma empreiteira em múltiplos municípios ao longo de um único contrato de trabalho depara-se com a dúvida sobre o foro adequado para acionar a empresa. A jurisprudência consolidada soluciona o conflito admitindo a competência concorrente entre as localidades onde houve prestação de trabalho ou fixando o foro no último local de lotação do empregado. Se o trabalhador optar por ajuizar o feito na localidade onde prestou serviços no último ano e onde residem as suas principais testemunhas dos desvios de função, a exceção arguida pela empresa deve ser rejeitada pelo juízo, garantindo a ampla instrução probatória preconizada no **direito do trabalho**.

As exceções legais da CLT: viajantes comerciais e atividade itinerante

O texto consolidado previu situações fáticas específicas nas quais a regra do local da prestação de serviços mostra-se insuficiente ou prejudicial ao acesso à justiça, disciplinando exceções expressas nos seus parágrafos. A primeira delas, insculpida no parágrafo primeiro do artigo seiscentos e cinquenta e um da CLT, trata do empregado agente ou viajante comercial. Para esses profissionais que desempenham funções de forma externa e itinerante através de diversas zonas de vendas, a lei fixou a competência na Vara da localidade em que a sociedade empresária possua agência ou

filial à qual o trabalhador esteja subordinado e, na falta desta, no foro da localidade em que o empregado tenha o seu domicílio ou na comarca mais próxima.

A segunda exceção relevante encontra-se desenhada no parágrafo terceiro do mesmo comando legal, aplicável às hipóteses em que o empregador promove a realização de atividades fora do lugar do contrato de trabalho. Essa norma contempla as chamadas empresas itinerantes — tais como circos, companhias teatrais, produtoras de eventos e empreiteiras de montagens passageiras —, assegurando ao trabalhador a faculdade expressa de ajuizar a reclamação trabalhista no foro da celebração do contrato ou na localidade da prestação dos respectivos serviços.

A manipulação dessas exceções exige domínio prático dos instrumentos processuais para afastar manobras protelatórias. Por exemplo, um propagandista de medicamentos atuava visitando consultórios médicos e hospitais em mais de trinta municípios do interior baiano, prestando contas remotamente a um supervisor lotado na filial da distribuidora situada em Feira de Santana. Após a rescisão imotivada do contrato, o trabalhador ajuizou reclamação postulando o pagamento de comissões retidas e diferenças de diárias de viagem perante a Vara do Trabalho de Feira de Santana. A empresa apresentou defesa preliminar arguindo incompetência territorial ao argumento de que o maior volume de vendas havia ocorrido em cidades vizinhas. O magistrado solucionou o conflito rejeitando a exceção e mantendo o processo no foro de Feira de Santana, fundamentando a decisão no artigo seiscentos e cinquenta e um, parágrafo primeiro, da CLT, tendo em vista a subordinação formal àquela filial específica.

Em outra perspectiva prática, por exemplo, uma empresa produtora de festivais musicais sediada no Rio de Janeiro contratou um iluminador profissional na cidade de Recife para atuar na montagem de palcos itinerantes nas cidades de Natal, Fortaleza e São Luís. Ao final da turnê de quatro meses, o empregado não recebeu as diárias prometidas nem as horas extras acumuladas. Para reaver os seus créditos sem arcar com

despesas de deslocamento interestadual, o trabalhador ajuizou a ação perante a Vara do Trabalho de Recife. A produtora contestou invocando a regra geral do local do último serviço prestado no Maranhão. O juízo repeliu a tese da empresa e firmou a sua competência com amparo direto no parágrafo terceiro do artigo seiscientos e cinquenta e um consolidado, confirmando a validade da escolha do foro do local da contratação originária para o ajuizamento.

O acesso à justiça e a jurisprudência sobre empresas de âmbito nacional

O rigor literal do artigo seiscientos e cinquenta e um da Consolidação das Leis do Trabalho entrou em progressivo confronto com a realidade social de milhares de operários arregimentados em regiões periféricas para trabalhar em obras e indústrias distantes dos seus lares. Em inúmeros casos concretos, após a demissão desacompanhada da quitação das verbas rescisórias básicas, esses trabalhadores retornavam às suas cidades de origem sem qualquer recurso financeiro, tornando-se absolutamente incapazes de custear passagens, hospedagem e alimentação para propor uma ação trabalhista e produzir provas no foro onde prestaram o serviço.

Diante desse cenário de exclusão social e esvaziamento da garantia fundamental de inafastabilidade da jurisdição (artigo quinto, inciso trinta e cinco, da Constituição Federal), a doutrina e a jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho passaram a flexibilizar a literalidade celetista. Esse movimento hermenêutico culminou na fixação de precedente paradigmático pela Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, estampado no Informativo número cento e noventa e oito. A Corte Superior firmou a tese de que é possível reconhecer a competência territorial do foro do domicílio do trabalhador hipossuficiente quando a empresa demandada possuir atuação em âmbito nacional, dispensando-se a coincidência do domicílio com o local da prestação laboral ou da arregimentação, desde que assegurado o contraditório e sem prejuízo substancial ao direito de ampla defesa da parte patronal.

A aplicação dessa interpretação ampliativa resolve controvérsias complexas sem vulnerar a segurança jurídica. Por exemplo, um montador

de andaimes residente em Aracaju, no estado de Sergipe, foi arregimentado por uma grande construtora com filiais em todo o território nacional para atuar na ampliação de uma refinaria no município de Macaé, no Rio de Janeiro. Despedido imotivadamente sem receber o saldo salarial e as guias rescisórias, o obreiro retornou ao seu domicílio em Sergipe e ajuizou a reclamação na comarca de Aracaju. A sociedade empresária opôs exceção de incompetência exigindo a remessa dos autos para o foro fluminense de Macaé. O julgador solucionou a controvérsia rejeitando a pretensão da empresa com base no entendimento firmado na SDI-I do TST: demonstrou que a construtora possuía representação administrativa em Sergipe e porte económico suficiente para exercer a defesa em qualquer estado da federação, ao passo que obrigar o operário a deslocar-se até o Rio de Janeiro inviabilizaria materialmente o seu acesso ao Judiciário, restabelecendo a equidade material entre os litigantes.

Num outro caso prático elucidativo, por exemplo, um trabalhador rural foi contratado de forma precária no interior de Alagoas para realizar o corte de cana-de-açúcar numa usina sucroalcooleira no interior de Goiás. Abandonado na rodoviária da sua cidade de origem após a safra sem pagamento de rescisão, o obreiro ajuizou a acção no foro da Vara do Trabalho alagoana. O magistrado aplicou analogicamente os Enunciados oito, nove e cento e setenta e dois do Fórum Nacional de Processo do Trabalho, que reconhecem a situação de hipervulnerabilidade do trabalhador arregimentado e admitem expressamente a fixação excepcional da competência territorial pelo foro do seu domicílio, assegurando a tramitação da lide e a condenação da usina ao pagamento dos direitos sonegados.

A determinação da competência no teletrabalho e na ausência de localidade física

O avanço tecnológico e a proliferação do regime de teletrabalho trouxeram desafios inéditos à teoria geral da competência no processo do trabalho. No modelo de prestação de serviços telemática, a presença física do trabalhador no estabelecimento patronal deixa de existir de modo permanente, pulverizando-se a execução das tarefas entre o domicílio do operário, espaços públicos compartilhados e locais móveis e imprevisíveis.

A Consolidação das Leis do Trabalho, ao introduzir o capítulo específico sobre teletrabalho por meio da Lei 13.467 de 2017, omitiu-se por completo quanto à edição de regras processuais próprias para a definição da competência territorial, gerando um expressivo vácuo legal que desafia a construção jurisprudencial.

Nesse cenário de indefinição, afasta-se de plano a tese patronal de que o foro competente seria sempre o da sede física da empresa. Essa solução mecânica transferiria todo o ônus do deslocamento ao empregado e contrariaria a própria ontologia do teletrabalho, no qual o empregador opta voluntariamente por colher os frutos da força produtiva executada à distância. A doutrina especializada assenta que, havendo prestação de serviços localizada em regime de home-based telework, ocorre a coincidência substancial entre o domicílio do empregado e o local da prestação dos serviços. Por conseguinte, atrai-se a incidência do artigo seiscentos e cinquenta e um, cabeça, da CLT, fixando-se a competência na Vara do Trabalho correspondente à residência do obreiro.

A disciplina ganha contornos de maior complexidade nas situações de mobile telework, nas quais as tarefas intelectuais são prestadas de qualquer parte através de dispositivos portáteis, sem que a empresa conheça previamente o ponto exato da digitação. A solução técnica para dirimir esses conflitos impõe a fixação da competência no domicílio declarado pelo trabalhador no ato da contratação ou formalmente comunicado ao empregador ao longo do liame de emprego. O dever anexo de lealdade e boa-fé objetiva impede que o teletrabalhador altere secretamente o seu domicílio para uma localidade remota e, posteriormente, surpreenda o contratante com a propositura da acção numa comarca totalmente desconhecida, sob pena de configurar abuso de direito processual.

Para resolver litígios originados pela dispersão geográfica do trabalho remoto, os operadores do direito devem analisar o suporte contratual estabelecido. Por exemplo, uma analista de sistemas contratada por uma empresa de tecnologia sediada em Florianópolis para prestar serviços exclusivamente remotos mantinha a sua residência formal em Salvador,

executando diariamente a programação e atendimento aos servidores a partir do seu apartamento na capital baiana. Ao ser dispensada imotivadamente sem o pagamento de horas extras de sobreaviso, ajuizou reclamação perante a Justiça do Trabalho de Salvador. A empresa deduziu exceção de incompetência exigindo a tramitação em Santa Catarina com esteio na localização de seus servidores centrais. O juiz rejeitou o pleito da ré e declarou Salvador o foro competente, fundamentando que o domicílio da teletrabalhadora coincidia rigorosamente com o local de execução material do serviço intelectual, em perfeita consonância com o artigo seiscentos e cinquenta e um consolidado.

Em contrapartida, por exemplo, um redator de publicidade remota que firmou contrato indicando expressamente residência em Belo Horizonte mudou-se de forma clandestina para uma praia isolada no litoral do Ceará sem jamais comunicar a alteração cadastral aos recursos humanos da agência. Ao término do contrato, ajuizou reclamação na comarca praiana cearense exigindo que os diretores da agência mineira comparecessem àquela localidade para audiência de instrução. O julgador acolheu a exceção oposta pela reclamada, assentando que o trabalhador não pode impor à parte contrária um foro imprevisível sem prévia comunicação, determinando a remessa do feito para a jurisdição de Belo Horizonte, consagrando a preservação da boa-fé contratual delineada no **direito do trabalho**.

As audiências telepresenciais e a superação dos obstáculos geográficos

A consolidação das plataformas de videoconferência no Poder Judiciário operou uma verdadeira revolução instrumental na tramitação das reclamações trabalhistas, mitigando substancialmente as antigas tensões entre competência territorial e ampla defesa. A previsão expressa do Código de Processo Civil — aplicável subsidiariamente ao processo do trabalho —, nos artigos duzentos e trinta e seis, parágrafo terceiro, trezentos e oitenta e cinco, parágrafo terceiro, quatrocentos e cinquenta e três, parágrafo primeiro, e novecentos e trinta e sete, parágrafo quarto, autorizou a prática de todos os atos processuais por meio de transmissão simultânea de som e imagens em tempo real.

Essa disciplina foi respaldada no âmbito institucional trabalhista através de resoluções e provimentos normativos do Conselho Nacional de Justiça e da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho, consagrando a figura do juízo cem por cento digital e das audiências telepresenciais ordinárias. A possibilidade de colher o depoimento pessoal de prepostos, ouvir testemunhas residentes em outros estados e realizar sustentações orais perante os Tribunais sem deslocamento físico esvaziou grande parte das alegações tradicionais de prejuízo patronal decorrentes da distância geográfica.

A utilização desses meios telemáticos resolve impasses operacionais de forma célere e econômica. Por exemplo, uma startup de comércio eletrônico com sede física única em Porto Alegre contestou a competência territorial de uma ação ajuizada por uma ex-atendente de teletrabalho domiciliada em Manaus, alegando que o custo das passagens aéreas e a hospedagem para deslocar o seu preposto e advogado até a Amazônia inviabilizariam o pleno exercício de sua defesa. O juiz do trabalho da comarca manauara dirimiu o litígio indeferindo a remessa dos autos e deferindo a realização de audiência de instrução e julgamento integralmente por videoconferência. Dessa forma, preposto e testemunhas foram inquiridos a partir do Rio Grande do Sul sem qualquer despesa material de locomoção, conciliando de forma perfeita a garantia do acesso à justiça da operária com a preservação da ampla defesa da sociedade empresária.

Num outro contexto prático, por exemplo, o patrono de uma reclamada sediada no interior de São Paulo precisava realizar sustentação oral perante a sessão de julgamento de recurso ordinário no Tribunal Regional do Trabalho da Quinta Região, na Bahia, em processo movido por um teletrabalhador baiano. Invocando o artigo novecentos e trinta e sete, parágrafo quarto, do CPC, o advogado inscreveu-se previamente na plataforma oficial para sustentação telepresencial. O requerimento foi deferido e o patrono defendeu as razões recursais a partir do seu próprio escritório profissional, demonstrando na prática como a tecnologia atua a serviço da inafastabilidade da jurisdição, sem que a fixação da

competência territorial no domicílio do obreiro importe em cerceamento do contraditório patronal.

A cláusula de eleição de foro e a sua invalidade na esfera trabalhista

Na esfera das relações de direito civil comum, a autonomia da vontade confere aos contraentes a prerrogativa ampla de eleger previamente o foro onde serão dirimidas as controvérsias decorrentes do negócio jurídico, conforme disciplinado no artigo sessenta e três do Código de Processo Civil. Todavia, na seara do processo do trabalho, a regra de eleição de foro sofre restrições severas em virtude da disparidade de forças econômicas que tipifica a relação de emprego e da imperatividade de proteção ao hipossuficiente.

A jurisprudência uniforme e pacífica da Corte Superior Trabalhista, materializada no artigo segundo, inciso primeiro, da Instrução Normativa número trinta e nove de 2016 do TST, estabelece de modo peremptório que não se aplica ao Processo do Trabalho o artigo sessenta e três do CPC, inexistindo compatibilidade entre a eleição de foro puramente contratual e os princípios informadores do ramo juslaboral. A estipulação prévia inserida em contratos individuais padrão — na qual o empregador impõe unilateralmente que qualquer demanda futura seja ajuizada na comarca da matriz da empresa — padece de nulidade absoluta com fulcro no artigo nono consolidado, por configurar renúncia tácita e arbitrária de acesso à justiça pelo trabalhador.

A única nuance admitida em construções doutrinárias de vanguarda refere-se à possibilidade de foro de eleição que coincida estritamente com o domicílio do trabalhador ou que lhe seja materialmente mais benéfico, aplicando-se o princípio da condição mais vantajosa. Fora dessa moldura específica, qualquer tentativa patronal de deslocar artificialmente a competência para o seu próprio centro administrativo deve ser rechaçada pelo magistrado.

A contenção dessas cláusulas abusivas exige intervenção jurisdicional firme na prática das empresas. Por exemplo, uma empresa multinacional atuando no comércio digital incluiu cláusula em todos os contratos de seus

operadores remotos estipulando que eventuais conflitos deveriam ser dirimidos exclusivamente no foro da comarca de Barueri, em São Paulo, onde se localizava o seu parque de servidores. Um trabalhador domiciliado em Belém do Pará ajuizou a sua demanda na Justiça do Trabalho da capital paraense e a empresa arguiu a exceção preliminar invocando a cláusula expressa de eleição de foro firmada no documento de admissão. O magistrado resolveu a questão declarando a nulidade de pleno direito da cláusula contratual de eleição com base na IN trinta e nove do TST e no artigo nono celetista, reafirmando que o contrato individual de trabalho não pode derogar as regras cogentes de competência territorial em manifesto detrimento da parte economicamente mais frágil da relação.

Por outro lado, por exemplo, em uma contratação de executivo de tecnologia celebrada com pacto aditivo pelo qual as partes acordaram formalmente que qualquer disputa seria dirimida no foro da comarca da residência familiar do empregado, em Curitiba, a invocação posterior pela empresa da regra geral do local do escritório no Rio de Janeiro para afastar a acção é superada pela proteção ao hipossuficiente. A justiça do trabalho reconhece a higidez da cláusula eletiva por consubstanciar benefício direto ao trabalhador que ajuizou a acção exatamente naquele domicílio avençado, prestigiando a primazia do acesso real ao Poder Judiciário. A concatenação sistemática desses preceitos demonstra que a definição da competência territorial nas lides contemporâneas equilibra a proximidade do órgão julgador com a higidez da ampla defesa, preservando a higidez do estatuto protetivo do trabalho.

Módulo 6: Em que condições é válida a dispensa coletiva de empregados e quais são os deveres de informação e negociação prévia?

O conceito jurídico de dispensa coletiva e a distinção das dispensas individuais e plúrimas

A correta identificação dos despedimentos no âmbito do **direito do trabalho** pressupõe a diferenciação dogmática e prática entre a dispensa individual, a dispensa plúrima e a dispensa coletiva em massa. A dispensa individual verifica-se quando a iniciativa rescisória atinge um único empregado singularmente determinado, decorrendo comumente de razões disciplinares subjetivas ou do exercício unilateral da faculdade resilitória pelo empregador. Por seu turno, a dispensa plúrima consubstancia a rutura concomitante de uma multiplicidade de vínculos individuais motivada por fatores pessoais ou operacionais isolados, na qual os respetivos postos de trabalho são habitualmente preservados na estrutura da organização e posteriormente reocupados por outros profissionais contratados para as mesmas funções.

Em contrapartida substancial, a **dispensa coletiva** caracteriza-se pela extinção simultânea ou sucessiva de uma pluralidade expressiva de contratos de emprego por um motivo fático único, global e impessoal, decorrente de fatores de ordem económico-financeira, tecnológica, conjuntural ou estrutural da empresa tomadora. O traço distintivo fundamental do despedimento coletivo reside na supressão definitiva dos postos de trabalho no quadro funcional da pessoa jurídica, inexistindo a reposição ou substituição dos trabalhadores dispensados por nova mão de obra. Enquanto as modalidades individuais e plúrimas projetam os seus efeitos na esfera estritamente privada dos envolvidos, a dispensa em massa transcende o interesse individual dos contratantes, desestabilizando a ordem económica local, o mercado de consumo e a subsistência de comunidades inteiras.

A identificação precisa dessa natureza coletiva permite solucionar conflitos práticos em que o empregador tenta dissimular um corte maciço de pessoal. Por exemplo, uma indústria de peças para automóveis que decide desativar integralmente uma das suas linhas de montagem mecânica para terceirizar a produção e desliga cento e cinquenta operários no mesmo dia, sem admitir qualquer substituto, não pode qualificar o ato como uma sucessão de dispensas individuais corriqueiras. Caso a administração tente homologar as rescisões de modo atomizado para frustrar a intervenção da entidade de classe, a entidade sindical

representativa da categoria profissional pode ajuizar medida judicial cautelar para demonstrar a existência de causa única e a supressão permanente dos cargos. O juízo competente reconhece a natureza coletiva do despedimento, resolvendo o impasse ao suspender a eficácia das homologações individuais e ordenando a imediata instauração de mesa negocial coletiva sob pena de cominação de multa diária.

Em contrapartida, por exemplo, um grande centro de distribuição comercial que desliga trinta trabalhadores de setores completamente diversos ao longo de determinado mês — em razão de faltas disciplinares, descompassos de produtividade e términos de contratos de experiência —, promovendo de imediato o recrutamento de novos profissionais para o preenchimento exato daquelas mesmas trinta vagas abertas, vivencia típica dispensa plúrima. Diante de eventual tentativa do sindicato de paralisar a empresa alegando dispensa coletiva irregular, a assessoria jurídica patronal soluciona a divergência comprovando a heterogeneidade das causas determinantes e a preservação do número global de empregados mediante as contratações subsequentes, afastando a tipificação de dispensa coletiva e mantendo a regularidade dos atos rescisórios ordinários.

A construção jurisprudencial do TST no paradigmático Caso Embraer

A ausência de regulação infraconstitucional específica sobre a matéria ao longo de décadas levou a Justiça Especializada a construir parâmetros normativos para colmatar o vácuo da lei complementar prevista no artigo sétimo, inciso primeiro, da Constituição da República. O marco decisório que redefiniu o tratamento jurídico das demissões massivas no país consolidou-se no julgamento proferido pelo Tribunal Superior do Trabalho em 2009, no emblemático caso envolvendo a empresa multinacional **Embraer**. Naquela oportunidade histórica, a fabricante de aeronaves procedeu à demissão súbita de quatro mil e duzentos empregados em São José dos Campos — correspondendo a cerca de vinte por cento do seu contingente funcional local —, invocando as repercussões da crise financeira internacional sem estabelecer qualquer diálogo prévio com a classe trabalhadora.

Ao julgar o Dissídio Coletivo de Natureza Jurídica número 30900-12.2009.5.15.0000, a Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho assentou premissa jurídica revolucionária: a dispensa coletiva não constitui matéria restrita ao Direito Individual do Trabalho, inserindo-se primordialmente no campo do Direito Coletivo do Trabalho. Por via de consequência, a Corte Superior Trabalhista firmou a tese de que a validade e a legitimidade da despedida coletiva estão condicionadas à imperativa interveniência sindical e à prévia negociação coletiva com a entidade representativa da categoria profissional.

A fundamentação desse precedente paradigmático ancorou-se diretamente no bloco de constitucionalidade inaugurado em 1988, notadamente no princípio da dignidade da pessoa humana (artigo primeiro, inciso terceiro), na valorização social do trabalho e na busca do pleno emprego (artigos primeiro, inciso quarto, e cento e setenta, inciso oitavo), na função social da propriedade (artigos quinto, inciso vinte e três, e cento e setenta, inciso terceiro) e na compulsoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas (artigo oitavo, incisos terceiro e sexto, da Carta Magna). Conjugou-se ainda a autoridade das Convenções internacionais da Organização Internacional do Trabalho ratificadas pelo Estado brasileiro, particularmente as Convenções número noventa e oito, cento e trinta e cinco e cento e cinquenta e quatro, que determinam o fomento à negociação coletiva e a proteção contra o desemprego.

A aplicação dessa diretriz orientou a resolução prática de conflitos em diversas categorias produtivas. Por exemplo, uma montadora de veículos pesados que planeava dispensar oitocentos operários fabris sob alegação de queda estrutural nas exportações foi compelida a suspender os avisos prévios emitidos de forma intempestiva e unilateral. Ao acatar a tutela de urgência pleiteada pelo sindicato profissional, o Tribunal Regional do Trabalho impôs a suspensão das rescisões e determinou a abertura de rodadas de conciliação paritária. A controvérsia foi solucionada com a celebração de um Acordo Coletivo de Trabalho que instituiu um Plano de Demissão Voluntária incentivado, concedeu extensão do plano de saúde por doze meses aos que aderiram voluntariamente e garantiu estabilidade

provisória ao contingente remanescente mediante redução transitória de jornada e salários, materializando na prática o comando normativo extraído do precedente da Embraer.

A Reforma Trabalhista e o artigo 477-A da CLT: alcance e limites

O cenário jurídico sofreu aparente rutura com o advento da Lei número 13.467 de 2017, que introduziu o polémico artigo 477-A no corpo da Consolidação das Leis do Trabalho. O dispositivo celetista estabeleceu de modo peremptório que as dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de prévia autorização da entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para a sua efetivação prática. A redação literal da norma buscou, num primeiro olhar, desconstruir a jurisprudência fixada pelo TST no julgamento da Embraer e desonerar os empregadores de qualquer diálogo prévio na condução de cortes massivos de quadros funcionais.

Contudo, a exegese sistemática e teleológica do preceito legal à luz da Constituição Federal impõe a delimitação precisa de suas fronteiras normativas. O artigo 477-A da CLT retirou a exigência de **autorização prévia** da entidade sindical e a obrigatoriedade de **celebração formal de convenção ou acordo coletivo**. Todavia, desobrigar o empregador de obter uma autorização prévia — ato pelo qual o sindicato deteria poder de veto unilateral absoluto sobre a gestão do negócio — não se confunde ontologicamente com dispensá-lo do dever fundamental de **negociar previamente** com os trabalhadores organizados. A negociação prévia constitui um procedimento de boa-fé em que as partes dialogam e buscam mitigar impactos, ao passo que a autorização consistiria numa anuência cogente de eficácia constitutiva.

A resolução dos impasses que emergem da leitura do artigo 477-A da CLT passou pelo escrutínio da jurisdição constitucional. No julgamento do Recurso Extraordinário com Repercussão Geral número 999.435 (Tema 638), o Supremo Tribunal Federal pacificou a matéria ao fixar a tese de que a interveniência sindical prévia é exigência procedimental imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores, muito embora não se exija

autorização prévia sindical ou a celebração forçada de instrumento coletivo. Dessa forma, resta preservado o núcleo axiológico do artigo oitavo, inciso sexto, da Carta Magna, que impõe a participação sindical em todas as negociações que envolvam direitos coletivos da categoria.

Na rotina corporativa, a aplicação dessa tese vinculante orienta a atuação de gestores e advogados trabalhistas. Por exemplo, uma rede hospitalar privada em reestruturação que pretendia demitir trezentos funcionários sob o pálio literal do artigo 477-A da CLT, recusando-se a atender às notificações do sindicato da saúde, foi advertida pelos seus consultores jurídicos sobre o risco iminente de nulidade judicial. Para sanar preventivamente a controvérsia, a diretoria hospitalar notificou formalmente o sindicato profissional, agendou reuniões bilaterais transparentes e apresentou os dados da readequação de setores. Embora não tenha ocorrido consenso final e nem sido assinado um acordo coletivo ao término das tratativas, a empresa comprovou que cumpriu com lealdade o dever procedimental de negociar, solucionando o impasse e assegurando a plena validade jurídica das rescisões posteriores sem passivo de anulação jurisdicional.

O dever anexo de informação, a boa-fé objetiva e o abuso de direito

A rescisão coletiva de contratos de emprego encontra limites inultrapassáveis nas normas gerais do direito obrigacional e nos princípios fundamentais de boa-fé. O artigo 422 do Código Civil — aplicável subsidiariamente ao direito laboral — determina que os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato como em sua execução, os princípios da probidade e da boa-fé objetiva. Da cláusula geral da boa-fé brotam os denominados deveres anexos, laterais ou de proteção, destacando-se de modo insubstituível os deveres de lealdade recíproca, colaboração mútua e informação prévia transparente.

O dever de informação assume contornos estratégicos quando se avizinha uma rutura contratual de grandes proporções. O empregador tem a obrigação jurídica de comunicar à representação sindical e aos trabalhadores, com razoável antecedência, os motivos objetivos — económicos, mercadológicos ou operacionais — que impõem a

necessidade premente de corte dos postos funcionais. A supressão intencional ou o ocultamento doloso dessas informações, acompanhado do desligamento massivo de surpresa, inviabiliza que o obreiro planeie a sua subsistência económica e a dos seus dependentes alimentares. Ao agir de modo sub-reptício e repentino, a sociedade empresária excede manifestamente os limites impostos pelo fim económico e social de seu direito resilitório, praticando ato ilícito por abuso de direito na forma tipificada pelo artigo 187 do Código Civil, que enseja a obrigação inafastável de reparar os danos materiais e morais causados, a teor do artigo 927 do mesmo diploma.

A intervenção judicial soluciona abusos decorrentes da sonegação de informações através da fixação de reparações pecuniárias proporcionais. Por exemplo, uma empresa de tecnologia de atendimento dispensou em massa duzentos operadores remotos desativando abruptamente os acessos aos computadores às vinte e duas horas de uma sexta-feira, sem qualquer aviso ou justificativa anterior, após a diretoria ter assegurado formalmente aos empregados, na semana precedente, que não haveria nenhum plano de demissão. A entidade sindical ajuizou ação civil coletiva demonstrando que o encerramento do contrato decorrera de um planejamento orçamentário de transferência da filial concluído três meses antes e deliberadamente mantido em segredo. O julgador acolheu o pleito, resolvendo a contenda com a condenação da empresa em indenização coletiva por danos morais em benefício de cada trabalhador, fundamentando a decisão no abuso de direito por violação direta aos deveres anexos de lealdade e transparência informacional.

Em contrapartida, por exemplo, uma indústria de fiação que identificou obsolescência irreversível no maquinário de sua fábrica expediu notificação detalhada ao sindicato de classe com sessenta dias de antecedência do encerramento previsto do setor. O comunicado expôs os dados contábeis auditados, detalhou os critérios impessoais de corte e ofereceu programa voluntário de transição com capacitação para outras indústrias da comarca. Ao enfrentar protestos judiciais de minorias resistentes, a assessoria jurídica comprovou documentalmente o estrito cumprimento do dever anexo de informação prévia e colaboração,

solucionando o conflito com a chancela judicial da regularidade do procedimento e o afastamento de qualquer pedido de condenação indenizatória por danos morais.

A caracterização da força maior no contexto de crises e a preservação de empregos

Em momentos de conflagração socioeconômica ou catástrofes de saúde pública, a classe empresarial recorre com frequência à alegação do instituto da **força maior** para tentar justificar rescisões em massa e reduzir encargos rescisórios devidos aos obreiros. O artigo 501 da Consolidação das Leis do Trabalho define força maior como todo o acontecimento inevitável em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não tenha concorrido direta ou indiretamente. Todavia, o parágrafo segundo do mesmo dispositivo legal condiciona de forma cogente a incidência desse capítulo à comprovação cabal de que a ocorrência extraordinária afetou substancialmente, ou foi suscetível de afetar de modo irreversível, a higidez econômica e financeira da empresa.

A dogmática do trabalho exige a distinção rigorosa entre a mera diminuição momentânea de margens de lucro ou oscilação de receitas e o aniquilamento substancial da capacidade financeira da pessoa jurídica. A atividade empresarial subordina-se de modo absoluto ao princípio da alteridade positivado no artigo segundo consolidado, segundo o qual os riscos do empreendimento cabem exclusivamente ao empregador, não podendo ser repassados ou socializados com os trabalhadores nos períodos de retração econômica. Para que a rescisão coletiva fundada em força maior ostente validade, impõe-se demonstrar que a empresa esgotou todas as medidas alternativas de contenção — como a concessão de férias coletivas, teletrabalho, redução temporária de jornada e salários chancelada pela legislação de emergência ou suspensão contratual — antes de adotar a medida extrema e última da dispensa.

A correta subsunção desses postulados dirime litígios em que empresas tentam burlar encargos rescisórios invocando genericamente crises globais. Por exemplo, uma cadeia de restaurantes sofisticados procedeu à despedida imotivada de mais de quatrocentos garçons e cozinheiros,

aplicando unilateralmente a redução pela metade da indenização compensatória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, invocando o artigo 502 da CLT sob pretexto de força maior provocada por fechamento temporário. Em sede de reclamações individuais e coletivas, o perito contábil designado pelo juízo comprovou que o grupo econômico mantinha reservas financeiras sólidas em paraísos fiscais e obteve faturamento expressivo nos canais de entrega em domicílio, não ocorrendo extinção total ou parcial definitiva da pessoa jurídica. O julgador solucionou a controvérsia rejeitando a caracterização de força maior, declarando ilícita a retenção de verbas e condenando a rede ao pagamento da integralidade da multa de quarenta por cento do FGTS e do aviso prévio indenizado, restabelecendo a aplicação do princípio da alteridade.

Em outra perspectiva fática, por exemplo, uma empresa de transporte turístico escolar de porte reduzido viu todos os seus contratos de fretamento suspensos abruptamente por força de decretos executivos prolongados, restando com a totalidade da sua frota imobilizada, com faturamento reduzido a zero por mais de doze meses e sem acesso a linhas de crédito bancário. Após liquidar os bens disponíveis e comunicar o encerramento formal de suas atividades perante a junta comercial, a empresa pactuou mediação coletiva perante a Justiça do Trabalho para o pagamento parcelado das rescisões com aplicação fundamentada do artigo 502 da CLT. O tribunal homologou o acordo, reconhecendo que o esgotamento material dos meios e a inviabilidade da continuidade da empresa comprovaram a força maior real, resolvendo o passivo de modo equilibrado e dentro das forças patrimoniais remanescentes do negócio.

O caso prático da LATAM: mediação no TST, critérios de antiguidade e redução de danos

A aplicação prática e contemporânea de todos esses institutos alcançou seu ponto culminante durante a crise desencadeada no setor de transporte aéreo, com destaque paradigmático para a atuação nos despedimentos que envolveram a companhia aérea **LATAM Airlines Brasil** e o Sindicato Nacional dos Aeronautas perante o Tribunal Superior do Trabalho. Com a queda vertiginosa da malha aérea mundial e o

cancelamento de voos, a empresa manifestou a necessidade premente de reduzir a sua força de trabalho. Em conformidade com o dever de negociação prévia, a entidade de classe e a companhia celebraram inicialmente um Acordo Coletivo de Trabalho emergencial garantindo estabilidade no emprego durante a fase crítica inicial de retração.

Findo o prazo provisório do ajuste, a empresa anunciou a necessidade de demitir aproximadamente dois mil e setecentos pilotos e comissários de bordo. Diante do impasse instalado em assembleias de trabalhadores que recusaram alterações definitivas na remuneração, o conflito foi submetido a Procedimento de Mediação Pré-Processual perante a Vice-Presidência do Tribunal Superior do Trabalho (PMPP 1000778-30.2020.5.00.0000). O papel exercido pelo Poder Judiciário Trabalhista na mediação foi decisivo para assegurar a transparência e conciliar a sustentabilidade do negócio com a proteção social da categoria profissional.

Durante as intensas tratativas, a negociação coletiva concentrou-se na observância e adaptação dos critérios objetivos e impessoais fixados na cláusula 3.1.2 da Convenção Coletiva de Trabalho da Aviação Regular. Essa cláusula convencional previa que eventuais reduções forçadas de quadros deveriam observar critérios técnicos e decrescentes: em primeiro lugar, os profissionais que manifestassem interesse espontâneo em deixar o emprego sem perda de direitos; em segundo lugar, os que estivessem em fase probatória ou processo de admissão; em terceiro e quarto lugares, os aposentados e aposentáveis com complementação salarial por ordem decrescente de antiguidade; e, finalmente, os aeronautas com menor tempo de serviço na empresa.

A solução prática do conflito alcançada com o suporte da mediação institucional resolveu a crise de forma mitigadora. A negociação sindical conseguiu afastar a pretensão inicial da diretoria da LATAM de efetuar cortes indiscriminados baseados no tipo de equipamento pilotado, assegurando o corte ordenado por função e a prioridade de adesão a Programas de Demissão Voluntária e Licenças Não Remuneradas. Com isso, o contingente efetivo de demissões forçadas foi expressivamente reduzido em relação à estimativa originária, preservando os empregos dos

trabalhadores de maior tempo de casa e garantindo compensações financeiras aos que optaram pelo desligamento.

A experiência histórica da aviação civil evidencia que a negociação coletiva e o dever de informação constituem instrumentos essenciais para a composição de conflitos de massa no **direito do trabalho**. Longe de representar entrave à gestão, a intervenção sindical qualificada confere segurança jurídica às partes, previne passivos judiciais milionários e garante que soluções drásticas sejam conduzidas com absoluto respeito à ordem constitucional e à dignidade do trabalhador.

Módulo 7: O empregador possui direito potestativo absoluto na dispensa imotivada e quais as repercussões da vedação à despedida arbitrária?

A distinção entre direito potestativo e cláusula contratual puramente potestativa

A teoria geral do direito define o poder ou potestade como a faculdade jurídica atribuída a um sujeito para alterar, constituir ou extinguir situações jurídicas de outrem mediante manifestação unívoca de vontade, gerando na contraparte um estado correlato de sujeição. No entanto, a ciência jurídica impõe uma distinção dogmática elementar entre o autêntico direito potestativo, que brota diretamente da lei soberana e independe da vontade do sujeito passivo, e a faculdade estipulada em cláusula negocial no bojo de contratos comutativos.

Quando o Estado exerce o seu poder de tributar ou quando um cidadão aciona o Poder Judiciário por meio do direito de ação, manifesta-se uma prerrogativa legal pura, contra a qual o afetado não pode se opor nem exigir compensações imediatas, restando-lhe suportar as consequências jurídicas inerentes. Diferente é a dinâmica das avenças contratuais privadas, nas quais a autonomia privada das partes não autoriza que uma delas fique subordinada ao capricho exclusivo e irrestrito da outra. O

artigo 122 do Código Civil brasileiro veda expressamente as condições puramente potestativas, que privam o negócio de todo efeito ou o sujeitam ao puro arbítrio de um dos contratantes, por vulnerarem frontalmente os postulados da comutatividade e do equilíbrio obrigacional.

Transportada essa premissa para o **direito do trabalho**, revela-se tecnicamente equívoco conceber a rescisão imotivada do contrato de trabalho como o exercício de um suposto poder potestativo incondicionado. Em qualquer negócio jurídico bilateral, a faculdade de romper o pacto decorre de previsão contratual ou autorização normativa expressa, submetendo-se a balizas éticas e de ordem pública. A crença generalizada de que o empregador goza de liberdade absoluta para rescindir o vínculo de emprego de forma puramente arbitrária oculta uma confusão teórica entre prerrogativas legais de império e os deveres mútuos inerentes ao contrato de trabalho.

Para ilustrar a solução de controvérsias decorrentes dessa distinção na rotina forense, observe-se o caso de uma sociedade empresária que inseriu uma cláusula expressa no regulamento interno reservando-se a prerrogativa unilateral de rescindir o contrato de trabalho a qualquer momento, suprimindo o pagamento de aviso prévio e dispensando qualquer justificação fática. Ao despedir um supervisor administrativo sob o argumento de exercer essa faculdade potestativa pura, a empresa foi demandada perante a Justiça do Trabalho. A controvérsia foi solucionada com a declaração de nulidade absoluta da referida cláusula interna com base no artigo 122 do Código Civil e no artigo nono consolidado. O magistrado condenou o empregador a satisfazer a integralidade do aviso prévio indenizado e as repercussões rescisórias decorrentes, reafirmando que o contrato de emprego não admite disposições que submetam o obreiro ao mero capricho patronal desprovido de compensação jurídica.

Num outro exemplo prático, uma rede comercial varejista dispensou sumariamente um estoquista no dia subsequente ao término do seu período de afastamento previdenciário, sem apresentar qualquer justificativa operacional e alegando em juízo deter o direito potestativo

irrestrito de gerir os seus quadros. Diante da comprovação de que a rescisão se deu de forma retaliatória em razão do histórico de afastamento médico, a contenda foi dirimida com o reconhecimento de abuso de direito patronal. O julgador afastou a tese da potestade ampla e condenou a empresa a reparar os danos morais sofridos pelo operário, evidenciando que a faculdade de denúncia vazia encontra barreiras intransponíveis na função social do contrato e na dignidade do trabalhador.

A matriz constitucional do artigo 7º, I, da Carta Magna e o valor social do trabalho

A ordem constitucional inaugurada em 1988 operou uma virada hermenêutica substancial ao erigir a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho a fundamentos basilares da República Federativa do Brasil, em harmonia com a livre iniciativa. No plano da ordem econômica, o artigo 170 do texto constitucional vincula a atuação empresarial à realização da justiça social e consagra como princípio reitor a busca do pleno emprego. A partir desse arcabouço normativo de eficácia irradiante, o contrato de trabalho não pode ser interpretado sob a ótica meramente mercadológica ou civilista clássica.

Nesse cenário dogmático insere-se a regra basilar positivada no artigo sétimo, inciso primeiro, da Constituição Federal, que garante aos trabalhadores urbanos e rurais a proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos. A interpretação literal e sistemática desse dispositivo fundamental revela que a Constituição não consagrou a despedida arbitrária como uma faculdade legítima do empregador, mas sim estabeleceu uma vedação expressa à ruptura desmotivada, admitindo apenas que a legislação futura discipline exceções e preveja mecanismos reparatórios adequados.

Persiste na doutrina e jurisprudência o embate entre duas correntes exegéticas distintas. De um lado, a corrente tradicional defende que a proteção constitucional se esgota no pagamento de indenizações pecuniárias compensatórias, transformando a garantia fundamental em mera tutela monetizada e legitimando a denúncia vazia patronal. De outro

lado, a corrente garantista sustenta que o mandamento constitucional instituiu uma proibição genérica ao despedimento injustificado, assegurando o princípio da continuidade da relação de emprego. A ausência de edição da referida lei complementar pelo Congresso Nacional até os dias atuais gerou uma lacuna prolongada, alimentando interpretações divergentes sobre o alcance do texto magno.

Para solucionar os impasses práticos gerados por essa ausência de regulação, as Cortes trabalhistas utilizam ferramentas de hermenêutica constitucional. Por exemplo, no julgamento de uma ação versando sobre a validade da demissão imotivada de um bancário dispensado após prestar depoimento como testemunha em ação movida por ex-colega, o magistrado resolveu a contenda reconhecendo que o ato patronal violou o princípio constitucional da proteção contra a despedida arbitrária consubstanciado no artigo sétimo, inciso primeiro. Aplicando a teoria da eficácia horizontal dos direitos fundamentais e o artigo 187 do Código Civil, o juízo determinou a reintegração do trabalhador ou o pagamento de indenização integral substitutiva, neutralizando o uso desviado da rescisão contratual para fins de perseguição processual.

Em contrapartida, diante de controvérsia envolvendo uma pequena marcenaria que precisou dispensar um ajudante em razão da perda de sua única máquina de corte por incêndio accidental, o profissional do direito resolveu a pendência instruindo o pagamento tempestivo das verbas rescisórias calculadas com a multa compensatória do FGTS. O julgador considerou a regularidade da rescisão sob o prisma da indenização compensatória, demonstrando que a ausência de justa causa imputável ao empregado encontrava resolução no pagamento dos consectários legais de praxe, sem ensejar a nulidade do ato demissional no caso concreto.

O artigo 10, I, do ADCT e a transitoriedade da indenização compensatória

Ciente do vácuo legislativo que se formaria até a aprovação da futura lei complementar, o constituinte originário inseriu uma regra de transição no artigo décimo, inciso primeiro, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. O preceito dispôs que, até que fosse promulgada a referida lei

de regência, a proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa ficaria limitada ao aumento, para quatro vezes, da porcentagem da indenização prevista na legislação anterior do FGTS, elevando a multa rescisória de dez para quarenta por cento sobre os depósitos fundiários.

Essa disciplina provisória não teve o propósito de esvaziar a eficácia da norma de proteção ao emprego, nem significou que o constituinte considerava a despedida arbitrária um direito potestativo do capital. Tratou-se unicamente de estipular uma proteção de emergência para as hipóteses em que, consumada a ruptura por iniciativa empresarial e inviabilizada a manutenção fática do vínculo, o trabalhador fizesse jus a uma compensação econômica tarifada mínima para minorar os efeitos do desemprego involuntário.

A exegese desse comando transitório revela que a indenização substitutiva é uma medida subsidiária, concebida para atuar quando a reconstituição da relação laboral for fática ou juridicamente desaconselhável, a exemplo do que prevê o artigo 496 da CLT para situações de incompatibilidade pessoal no ambiente de trabalho. O ordenamento jurídico confere primazia à continuidade do vínculo de emprego, devendo a conversão em reparação financeira atuar como remédio supletivo para dirimir as controvérsias entre os contratantes.

A aplicação dessa sistemática orienta a pacificação de litígios complexos nos órgãos jurisdicionais. Por exemplo, uma auxiliar de limpeza que contava com dez anos ininterruptos de prestação de serviços no mesmo hospital foi dispensada sem justa causa sob mera alegação patronal de ajuste operacional. Em juízo, a trabalhadora invocou o regime especial de estabilidade decenal pretérito e postulou a reintegração com fulcro nos artigos 492 e 495 da Consolidação das Leis do Trabalho. Diante da severa animosidade instalada entre as partes, o tribunal resolveu a questão aplicando a regra de ponderação do artigo 496 consolidado: reputou desaconselhável a reintegração física da obreira ao ambiente hospitalar conflagrado e converteu a obrigação de fazer na indenização dobrada devida aos empregados estáveis, assegurando a justa reparação econômica sem forçar uma convivência inviável na prática.

Em contrapartida, no caso de um assistente de departamento pessoal admitido recentemente sob o regime geral do FGTS e dispensado imotivadamente em momento de reorganização societária, a tentativa da entidade sindical de pleitear anulação do ato demissional com base direta no artigo sétimo, inciso primeiro, da CF foi rechaçada pelo julgador. O juízo resolveu a lide confirmando que, para os empregados sem estabilidade especial provisória ou decenal, a tutela transitória aplicável enquanto não promulgada a lei complementar restringe-se ao levantamento dos depósitos do FGTS acrescidos da multa de quarenta por cento prevista no artigo décimo, inciso primeiro, do ADCT, solvendo o passivo nos estritos limites da ordem legal vigente.

A motivação dos atos de dispensa na Administração Pública indireta

O debate sobre a relatividade do direito potestativo atinge relevo especial quando o empregador ostenta natureza pública ou governamental, como ocorre nas empresas públicas e sociedades de economia mista que integram a Administração Pública indireta. Os empregados dessas entidades estatais são admitidos sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho, porém mediante prévia aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, em cumprimento estrito ao artigo 37, inciso segundo, da Constituição Federal.

Durante anos, a doutrina administrativista e a Orientação Jurisprudencial 247 da SDI-1 do TST sustentaram que as empresas estatais exploradoras de atividade econômica gozavam da mesma liberdade conferida aos empregadores privados, podendo rescindir os contratos de seus empregados admitidos por concurso sem necessidade de qualquer motivação expressa. Essa compreensão passou a sofrer severos abalos interpretativos com base no princípio da impessoalidade e no postulado da moralidade administrativa, destinados a impedir perseguições ideológicas e nepotismo no âmbito estatal.

O Supremo Tribunal Federal pacificou a questão de modo categórico no julgamento do paradigmático Recurso Extraordinário 589.998, que envolveu a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT). A Corte

Suprema fixou a tese de que a validade do ato de despedida dos empregados públicos da ECT e das entidades estatais prestadoras de serviços públicos está condicionada à necessária motivação expressa do ato resilitório, assegurando publicidade e afastando a quebra do postulado da impessoalidade. Contudo, no julgamento dos embargos de declaração conexos, o STF esclareceu de forma expressa que tal exigência de motivação não impõe a instauração de processo administrativo disciplinar prévio nem a abertura de contraditório formal, bastando a indicação clara e por escrito dos motivos econômicos, técnicos ou disciplinares que justificam o desligamento.

A correta subsunção dessa diretriz soluciona litígios frequentes que envolvem a gestão de pessoal no setor público. Por exemplo, a diretoria de uma empresa pública prestadora de serviços de saneamento básico dispensou imotivadamente um analista de projetos que havia sido contratado por concurso público, entregando-lhe uma notificação padrão sem declinar qualquer razão fática ou funcional para o ato. O empregado ajuizou mandado de segurança perante o órgão judicial competente invocando a tese firmada no RE 589.998. A autoridade jurisdicional resolveu o conflito declarando a nulidade absoluta do ato de demissão por ausência de motivação idônea, determinando a reintegração incontinenti do obreiro e o pagamento de todas as remunerações devidas desde a data do afastamento ilícito, afastando o manejo arbitrário do suposto poder de rescisão contratual na esfera estatal.

Em contrapartida, considere-se o caso de uma sociedade de economia mista federal que necessitou extinguir postos operacionais em decorrência do encerramento regular de uma unidade de negócios deficitária aprovado pelos seus órgãos diretivos. Ao dispensar vinte técnicos, a empresa anexou a cada notificação rescisória a cópia do estudo econômico-financeiro auditado e o extrato da ata de deliberação da diretoria executiva que fundamentou o encerramento do setor. Diante da ação anulatória ajuizada pelos dispensados postulando processo administrativo prévio, o tribunal do trabalho solucionou a lide julgando improcedente o pleito, assentando que a fundamentação documental por

escrito atendeu com perfeição aos parâmetros vinculantes estabelecidos pelo Pretório Excelso, validando os atos rescisórios efetuados.

O controle judicial das dispensas abusivas e a reintegração no emprego

A mitigação do direito de rescindir sem justa causa ganha expressão máxima no controle jurisdicional de condutas empresariais marcadas por abuso de direito, retaliação ou discriminação indevida. O ordenamento jurídico pátrio não tolera o exercício de prerrogativas negociais que desviem de sua finalidade ético-social, subordinando o poder diretivo e disciplinar aos ditames da legalidade, da dignidade humana e da boa-fé objetiva.

A Lei 9.029 de 1995 constitui o principal instrumento repressivo contra práticas discriminatórias no ambiente laboral, vedando expressamente qualquer ato de demissão motivado por sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, idade ou deficiência. O artigo quarto dessa norma comina a nulidade absoluta da despedida discriminatória, conferindo ao trabalhador prejudicado o direito subjetivo inafastável de optar entre a readmissão ao emprego com ressarcimento integral de todos os salários do período de afastamento ou a percepção em dobro de sua remuneração retroativa, sem prejuízo da justa reparação civil por dano moral individual.

De igual modo, a Súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho consolidou o entendimento de que se presume discriminatória a ruptura contratual de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito, operando-se a inversão do ônus da prova em desfavor do empregador, ao qual incumbe comprovar que a dispensa decorreu de motivos legítimos e alheios à condição de saúde do obreiro.

A intervenção judicial soluciona esses conflitos restabelecendo a legalidade e reparando as lesões materiais sofridas pelos trabalhadores. Por exemplo, uma auxiliar de produção diagnosticada com neoplasia maligna da mama foi demitida imotivadamente no dia seguinte à entrega do laudo médico à gerência de recursos humanos da fábrica. A empresa defendeu a legalidade da medida alegando exercer a sua prerrogativa de denúncia vazia do contrato. O julgador trabalhista solucionou a causa

aplicando a diretriz da Súmula 443 do TST e a Lei 9.029 de 1995: presumiu o caráter discriminatório do ato rescisório ante a omissão da reclamada em comprovar causa econômico-financeira plausível para o corte e decretou a nulidade da rescisão, ordenando a imediata reintegração da empregada ao posto de trabalho, a manutenção do plano de saúde e o adimplemento de compensação pecuniária por danos morais.

Em outra perspectiva prática, observe-se o caso de uma sociedade empresária que dispensou um operador técnico logo após este ter sido eleito como representante suplente da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPA). O empregador sustentou perante a Vara do Trabalho que o trabalhador era mero suplente e que detinha a faculdade de dispensá-lo imotivadamente pagando as verbas rescisórias ordinárias. O juízo resolveu a demanda reconhecendo a estabilidade provisória no emprego assegurada pelo artigo décimo, inciso segundo, alínea "a", do ADCT e pela Súmula 339 do TST. Decretou a nulidade do ato demissional e concedeu tutela de urgência determinando o retorno imediato do operário às suas funções habituais sob pena de multa diária, demonstrando na prática forense do **direito do trabalho** que a estabilidade provisória impõe freios inafastáveis à vontade patronal e preserva a eficácia plena dos direitos sociais.

Módulo 8: Como se estruturam os direitos autorais e conexos na prestação de serviços com artistas e profissionais da cultura?

O conceito de direitos de autor, direitos conexos e a proteção constitucional

A ordem jurídica protege as criações estéticas e intelectuais da pessoa humana mediante a disciplina dos direitos autorais e dos direitos que lhes são conexos, integrando tais prerrogativas no catálogo dos direitos e garantias fundamentais consagrados na Constituição da República. O artigo quinto da Carta Magna, nos seus incisos vinte e sete e vinte e oito, estabelece que pertence com exclusividade aos criadores o direito de

utilização, publicação ou reprodução das suas obras, assegurando ainda a proteção às participações individuais em obras coletivas, a salvaguarda da reprodução de imagem e voz humanas e o direito de fiscalização do aproveitamento económico dos espetáculos artísticos.

A dogmática jurídica distingue de forma nítida os direitos do autor em sentido estrito e os direitos conexos. Os direitos do autor referem-se à tutela jurídica concedida aos criadores originários da obra intelectual — tais como dramaturgos, compositores musicais, poetas, roteiristas, pintores e desenhistas —, consubstanciando a proteção à própria conceção do espírito expressa em qualquer suporte material tangível ou intangível, nos termos do artigo sétimo da Lei número 9.610 de 1998. Por seu turno, os direitos conexos abrangem as prerrogativas concedidas aos intermediários indispensáveis que interpretam, executam ou difundem as referidas criações ao público em geral. Nesse polo encontram-se os artistas intérpretes ou executantes — como atores, cantores, bailarinos, músicos e apresentadores —, bem como os produtores fonográficos e organismos de radiodifusão, cuja atuação é regulada originariamente pela Convenção de Roma de 1961, promulgada internamente pelo Decreto número 57.125 de 1965.

O desdobramento dessas esferas decompõe o direito autoral em duas dimensões inconfundíveis: a patrimonial e a moral. O conteúdo moral, regulado no artigo vigésimo quarto da Lei 9.610 de 1998, ostenta natureza personalíssima, inalienável e irrenunciável, assegurando a reivindicação da paternidade da obra, o respeito à integridade da criação e a aposição imperativa do nome do artista nos créditos de exibição. Já a dimensão patrimonial confere o exclusivo económico de fruir, utilizar, licenciar e autorizar a exploração financeira das produções e atuações, perdurando por setenta anos e transmitindo-se aos herdeiros pela ordem sucessória civil.

A correta aplicação prática dessa distinção resolve controvérsias habituais no mercado do entretenimento. Por exemplo, uma produtora de cinema independente contratou um ator para protagonizar uma curta-metragem e, após a exibição nos festivais, utilizou as gravações da atuação do

intérprete para montar uma campanha comercial na televisão divulgando um curso particular de interpretação teatral, sem autorização prévia e sem pagamento adicional. O ator ajuizou ação postulando reparação civil por uso indevido de imagem, voz e direitos conexos. O tribunal solucionou a contenda condenando a produtora ao pagamento de indemnização por perdas e danos materiais e morais, assentando que a cessão de direitos conexos para uma obra audiovisual cinematográfica específica não autoriza a exploração publicitária desvinculada da atuação artística original, em respeito ao artigo nonagésimo da Lei de Direitos Autorais e ao artigo quinto da Constituição.

Numa outra hipótese de rotina, por exemplo, um compositor musical celebrou contrato de prestação de serviços com uma emissora de rádio para criar um jingle de identificação de um programa esportivo. Anos depois, a rádio transferiu a canção para uma grande rede de postos de combustíveis utilizar em anúncios comerciais por todo o país, omitindo o nome do compositor nas veiculações públicas. A assessoria jurídica do músico solucionou a disputa notificando extrajudicialmente a empresa e obtendo em juízo a imediata suspensão da veiculação dos anúncios sob pena de multa diária, cumulada com a condenação na inclusão obrigatória dos créditos de autoria e o ressarcimento dos valores devidos pela exploração comercial desautorizada, protegendo a dimensão moral e patrimonial da obra.

A caracterização da relação de emprego dos artistas: a Lei 6.533/1978

O exercício profissional dos trabalhadores da cultura pode desenvolver-se por via de prestação de serviços civis autônomos ou sob a égide do contrato de emprego, demandando análise rigorosa das circunstâncias fáticas da contratação. O regime especial do artista e do técnico em espetáculos de diversões públicas encontra sede normativa cogente na Lei número 6.533 de 1978, regulamentada pelo Decreto número 82.385 de 1978. O artigo segundo dessa legislação especial define como artista o profissional que cria, interpreta ou executa obra de caráter cultural de qualquer natureza, para efeito de exibição ou divulgação pública através de meios de comunicação de massa ou em locais onde se realizam espetáculos públicos.

O liame empregatício do artista caracteriza-se pela presença dos requisitos universais de pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica, consagrados no artigo terceiro da Consolidação das Leis do Trabalho. Todavia, na atividade artística e cultural, a subordinação manifesta-se de modo mitigado, ténue e funcional. Empreendimentos teatrais, televisivos e cinematográficos contratam o profissional justamente pelo seu tirocínio artístico, talento interpretativo e singularidade criativa, atributos que não comportam o comando diretivo mecânico característico das linhas fabris. A subordinação jurídica expressa-se, portanto, pela integração do artista na dinâmica estrutural da produção, sujeitando-se às escalas de ensaios, roteiros, horários de gravação e determinações cênicas fixadas pela direção do espetáculo.

A Lei 6.533 de 1978 impõe requisitos formais rígidos para a validade do contrato de trabalho, estabelecendo que o instrumento deve ser obrigatoriamente escrito, padronizado, visado pela entidade sindical representativa da categoria e registrado no Ministério do Trabalho e Emprego, exigindo a prévia inscrição profissional do trabalhador na Delegacia Regional do Trabalho. O contrato pode ser ajustado por prazo indeterminado ou a termo, não podendo a duração deste último exceder dois anos.

A inobservância dessas formalidades e a tentativa patronal de mascarar o vínculo laboral através de falsas contratações civis são recorrentes na prática forense. Por exemplo, uma companhia de teatro de revista contratou dez bailarinos para realizar apresentações diárias num parque temático, impondo a todos a emissão mensal de notas fiscais de microempreendedores individuais, com controle estrito de pontualidade por ponto eletrônico, submissão integral às coreografias ditadas pelo diretor artístico e proibição de atuar em outros espetáculos concorrentes. Diante da rescisão abrupta da temporada sem pagamento de saldo de salários e depósitos fundiários, a entidade sindical ingressou com reclamação coletiva perante a Justiça do Trabalho. O magistrado resolveu a lide aplicando o princípio da primazia da realidade e o artigo nono celetista, desconstituindo a fraude societária e reconhecendo o vínculo

empregatício formal de todos os bailarinos sob a regência da Lei 6.533 de 1978, condenando o parque temático no pagamento integral de verbas rescisórias, férias com um terço, décimos terceiros e recolhimentos do FGTS.

Em outra perspectiva fática, por exemplo, um ator renomado foi contratado por uma emissora de televisão exclusivamente para realizar uma participação especial de duas semanas em três capítulos de uma telenovela, com total autonomia para conciliar as gravações com a sua agenda teatral e sem qualquer vínculo de exclusividade futura. Concluída a participação e pago o cachê pactuado por contrato cível de empreitada artística, o ator ajuizou ação pretendendo o reconhecimento de vínculo de emprego por prazo indeterminado. A emissora solucionou a pendência comprovando em juízo a transitoriedade da participação especial, a ausência de subordinação contínua e a perfeita adequação do contrato civil à especificidade da obra, culminando no julgamento de improcedência do pedido obreiro e preservando a higidez do ajuste autônomo celebrado.

O conflito de leis no tempo e no espaço: Lei 6.533/1978 versus Lei 9.610/1998

Uma das controvérsias mais densas e desafiadoras que permeiam o **direito do trabalho** na seara cultural decorre da aparente antinomia normativa existente entre a Lei 6.533 de 1978 e a Lei de Direitos Autorais (Lei 9.610 de 1998) no que tange à alienabilidade e cessão dos direitos intelectuais decorrentes da relação de trabalho. O artigo décimo terceiro da Lei 6.533 de 1978 preceitua taxativamente que não será permitida a cessão ou promessa de cessão de direitos autorais e conexos decorrentes da prestação de serviços profissionais. O parágrafo único desse mesmo dispositivo reforça a tutela ao determinar que os direitos autorais e conexos dos profissionais serão devidos em decorrência de cada nova exibição da obra. Idêntica vedação peremptória é consagrada no artigo décimo sétimo da Lei número 6.615 de 1978, aplicável à categoria dos radialistas.

Em contrapartida aparente, o artigo quadragésimo nono da Lei 9.610 de 1998 — diploma posterior e de caráter geral quanto aos direitos autorais

— dispõe que os direitos de autor poderão ser total ou parcialmente transferidos a terceiros por meio de licenciamento, concessão, cessão ou outros meios admitidos em direito. Esse contraste legislativo levou parte da doutrina civilista e o patronato do setor de comunicações a sustentarem que a Lei 9.610 de 1998 teria revogado tacitamente o artigo décimo terceiro da Lei 6.533 de 1978, autorizando que os artistas empregados assinassem termos de cessão definitiva e universal de todos os seus direitos intelectuais e de imagem no próprio ato de admissão em favor das emissoras e produtoras.

Contudo, a melhor hermenêutica jurídica e a jurisprudência especializada rechaçam com firmeza a tese da revogação tácita. Em primeiro lugar, o artigo cento e quinze da própria Lei 9.610 de 1998 expressou de maneira categórica que as Leis especiais número 6.533 de 1978 e 6.615 de 1978 foram expressamente mantidas em pleno vigor após a sua promulgação, assegurando a convivência harmônica dos diplomas no ordenamento pátrio. Em segundo lugar, o artigo quadragésimo nono, inciso primeiro, da Lei 9.610 de 1998 adverte de forma textual que a cessão compreende todos os direitos de autor, salvo os expressamente excluídos por lei. Ora, os direitos decorrentes do contrato de trabalho dos artistas constituem exatamente a hipótese vedada por norma legal especial de ordem pública tutelar.

A resolução dos impasses que brotam dessa concorrência de normas exige a afirmação do princípio da imperatividade das normas trabalhistas e da proteção ao hipossuficiente. Por exemplo, uma atriz contratada sob vínculo de emprego formal por uma grande produtora de teledramaturgia foi compelida a assinar, no momento da admissão, um termo padrão renunciando integralmente aos seus direitos conexos e cedendo de forma gratuita, universal e definitiva a reexibição perpétua de sua atuação em qualquer plataforma digital ou canal a cabo. Dez anos após a gravação da novela, a emissora vendeu a produção para uma rede internacional de streaming e reexibiu a trama em canal fechado por diversas temporadas, recusando qualquer pagamento suplementar com base na cláusula de cessão definitiva subscrita. A atriz ajuizou reclamação perante a Justiça do Trabalho postulando a declaração de nulidade do termo de cessão e a

condenação na contraprestação pelas reexibições. O tribunal especializado resolveu a lide julgando os pedidos totalmente procedentes: declarou a nulidade absoluta da renúncia com fulcro no artigo décimo terceiro da Lei 6.533 de 1978, no artigo nono da CLT e no artigo cento e quinze da Lei 9.610 de 1998, determinando que a emissora pague os direitos conexos correspondentes a cada reexibição verificada, devidamente corrigidos.

Num outro caso prático, por exemplo, uma agência de publicidade contratou um narrador de rádio celetista e inseriu em seu contracheque uma parcela simbólica denominada quitação plena de direitos autorais futuros. Quando o comercial começou a ser repetido diariamente em dezenas de emissoras afiliadas, a recusa patronal em adimplir a remuneração por nova veiculação foi superada em juízo. A assessoria jurídica do radialista demonstrou a aplicação do artigo décimo sétimo da Lei 6.615 de 1978 e do artigo trigésimo quarto do Decreto 82.385 de 1978, solvendo o litígio com a ordem judicial de liquidação de valores devidos a cada inserção veiculada no ar, resguardando a integridade económica do profissional da voz.

A distinção ontológica entre salário e remuneração autoral

Na conformação dos contratos celebrados com artistas e profissionais da cultura, a exegese técnica impõe a separação precisa entre a verba salarial estrita e as parcelas auferidas a título de retribuição por direitos autorais e conexos. A contraprestação salarial constitui obrigação de dar assumida pelo empregador pelo simples fato de o empregado colocar o seu tempo e a sua força de trabalho à disposição da organização produtiva, havendo execução efetiva de tarefas ou mera permanência em prontidão, em conformidade com o artigo quarto consolidado e com o artigo terceiro da CLT.

Em nítido contraste ontológico, os proventos decorrentes de direitos autorais e conexos não remuneram a disponibilidade de tempo, mas compensam o aproveitamento económico e a difusão da obra intelectual e artística gerada pelo esforço criativo. Conforme assenta a doutrina juslaboral de referência, as parcelas oriundas do direito intelectual

preservam natureza jurídica própria e autônoma, distinta da salarial, mesmo quando decorrem de uma atuação desencadeada no âmbito do contrato de emprego. Trata-se de direito de matriz cível-constitucional que coexiste paralelamente ao pacto laboral, não se comunicando mecanicamente com a base de cálculo ordinária das verbas rescisórias e trabalhistas.

A repercussão prática dessa diferenciação manifesta-se nos cálculos de liquidação de benefícios e verbas rescisórias. O valor pago a título de direitos autorais ou direitos conexos por exibições sucessivas de produções audiovisuais não integra o salário-base para fins de reflexos em horas extras, aviso prévio, décimo terceiro salário, adicionais noturnos ou depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, a menos que haja disposição expressa em sentido contrário entabulada em convenção coletiva da categoria. A ausência de clareza na discriminação dessas rubricas nos demonstrativos de pagamento atrai severos litígios contábeis.

A solução técnica desses impasses passa pela correta discriminação contratual e contábil das parcelas devidas. Por exemplo, um ator de teatro musical recebia mensalmente o salário contratual fixo de seis mil reais para cumprir a escala de ensaios e apresentações semanais de quinta a domingo, percebendo concomitantemente duas outras parcelas destacadas nos recibos: uma de direitos conexos pela venda de gravações sonoras da trilha original e outra de royalties pelo uso de sua imagem em cartazes e programas promocionais vendidos nas bilheteiras. Ao ser dispensado imotivadamente, o ator ingressou com reclamatória exigindo que a totalidade das verbas autorais integrasse a sua remuneração para fins de reflexos nas férias com um terço, gratificações natalinas e indenização de quarenta por cento do FGTS. A assessoria patronal dirimiu o litígio comprovando a higidez da separação das rubricas: o magistrado julgou o pedido de reflexos improcedente, fundamentando que a verba autoral possui causa jurídica própria e não compõe o salário-estrito, solvendo a demanda sem onerar indevidamente o passivo da companhia teatral.

Em outra circunstância prática, por exemplo, uma produtora de conteúdos digitais tentou fraudar o piso salarial normativo de um cenógrafo celetista estipulando um salário formal na carteira profissional equivalente a meio salário-mínimo e pagando o restante substancial da remuneração sob o rótulo fictício de direitos autorais mensais fixos, sem que houvesse qualquer criação estética passível de proteção legal. O profissional ajuizou ação postulando a unificação das parcelas. O juízo resolveu a contenda desmascarando a simulação fraudulenta: reconheceu a natureza puramente salarial da verba disfarçada, determinou a integração de todo o montante no salário básico do trabalhador e condenou a empresa a pagar as diferenças reflexas em todas as parcelas do contrato de trabalho, restaurando a legalidade da folha de pagamento com fulcro no artigo nono da Consolidação das Leis do Trabalho.

A responsabilidade solidária das agências de colocação de mão de obra

A estrutura de produção no setor artístico e de espetáculos públicos envolve com grande frequência a intermediação de agências de figuração, produtoras de elenco e agenciadores de mão de obra, criando arranjos triangulares de contratação. Ciente dos riscos habituais de precarização e inadimplemento que afetam os profissionais da cultura contratados por entidades efêmeras, o legislador consagrou salvaguardas expressas no corpo da Lei 6.533 de 1978.

O artigo terceiro, parágrafo único, da Lei 6.533 de 1978 equipara expressamente ao empregador todas as pessoas físicas ou jurídicas que agenciem a colocação de mão de obra de artistas e técnicos em espetáculos. Complementando esse sistema de garantias, o artigo décimo sétimo da mesma norma preceitua que a utilização de profissional contratado por agência de locação de mão de obra obrigará o tomador do serviço solidariamente pelo cumprimento das obrigações legais e contratuais, se se caracterizar a tentativa, pelo tomador do serviço, de utilizar a agência para fugir às responsabilidades e obrigações decorrentes da lei ou do contrato.

Essa responsabilidade solidária difere da regra geral da responsabilidade meramente subsidiária prevista na Súmula 331 do Tribunal Superior do

Trabalho para a terceirização civil ordinária, conferindo ao artista uma garantia substancialmente mais enérgica para a liquidação dos seus haveres laborais. Constatada a fraude ou a inadimplência das obrigações básicas decorrentes da prestação artística, o trabalhador pode executar direta e concomitantemente tanto a agência intermediadora quanto o patrocinador ou produtor principal que se beneficiou dos serviços.

A pacificação de conflitos mediante a aplicação da responsabilidade solidária assegura a satisfação dos créditos de natureza alimentar. Por exemplo, uma grande empresa promotora de festivais internacionais de música contratou uma agência de casting para fornecer sessenta figurantes, acrobatas e performers para atuarem nas aberturas dos palcos principais ao longo de sete dias de evento. Findo o festival, a agência encerrou as suas atividades de modo fraudulento, sumiu com o faturamento e deixou de pagar os salários, as horas extras e os adicionais noturnos dos artistas contratados. Os trabalhadores ajuizaram reclamação trabalhista diretamente contra a produtora principal do festival e a agência desaparecida. A produtora principal tentou eximir-se alegando que era mera tomadora e que a responsabilidade civil cabia unicamente à intermediadora. O magistrado do trabalho resolveu o impasse condenando a promotora de forma solidária com base no artigo décimo sétimo da Lei 6.533 de 1978, determinando o bloqueio judicial imediato de receitas da bilheteira da empresa principal para satisfazer a totalidade das obrigações trabalhistas inadimplidas, impedindo que o risco do agenciamento fosse suportado pelos artistas hipossuficientes.

Num outro caso prático elucidativo, por exemplo, uma agência de modelos e atores colocou uma figurante para atuar durante seis meses nas gravações de um programa semanal de auditório produzido por uma emissora nacional de televisão. A agência recolheu mensalmente os valores da emissora, mas reteve indevidamente a remuneração da trabalhadora, alegando despesas de agenciamento que absorviam cem por cento do valor. Ao ingressar com ação trabalhista, a trabalhadora obteve a condenação solidária da emissora e da agência. A emissora tomadora, para evitar a execução de suas contas corporativas, efetuou o adimplemento integral do montante fixado na sentença condenatória e exerceu

posteriormente o direito de regresso contra a agência, solucionando o litígio no âmbito do **direito do trabalho** com a efetiva e inafastável proteção à dignidade e subsistência da trabalhadora cultural.

Módulo 9: Quais são os riscos trabalhistas e os limites da responsabilidade civil e subsidiária na terceirização e gestão por organizações sociais?

O modelo de gestão pública por Organizações Sociais e a terceirização na saúde

A transformação das estruturas administrativas do Estado contemporâneo conduziu à substituição progressiva da gestão direta de serviços públicos essenciais por modelos descentralizados de parceria com entidades do terceiro setor. No âmbito do Sistema Único de Saúde, a previsão contida no artigo 199, parágrafo primeiro, da Constituição da República e na Lei Orgânica da Saúde estabeleceu a preferência pela participação complementar de entidades filantrópicas e sem fins lucrativos na execução das atividades assistenciais. Esse figurino normativo impulsionou a promulgação da Lei 9.637 de 1998 e do Marco Regulatório das Organizações da Sociedade Civil, consagrado na Lei 13.019 de 2014, delineando o regime dos contratos de gestão e termos de colaboração.

A transição para um modelo de Estado subsidiário visou contornar as exigências de concurso público prévio e os tetos orçamentários com despesas de pessoal insculpidos na Lei de Responsabilidade Fiscal. Contudo, essa transferência da administração de hospitais, unidades de pronto atendimento e postos de saúde pública para entidades privadas gerou um ambiente propício à precarização das relações laborais. Empreiteiras de saúde e organizações sociais passaram a contratar profissionais multidisciplinares — como técnicos de enfermagem, fisioterapeutas e pessoal de apoio — sob modalidades jurídicas instáveis e muitas vezes desprovidas de lastro económico sustentável.

A identificação precisa dessa sistemática permite solucionar controvérsias complexas em que o ente federativo tenta esquivar-se de suas obrigações funcionais. Por exemplo, um Município que transferiu a operacionalização integral de sua rede de emergência a uma Organização Social recém-constituída deparou-se com a recusa do sindicato dos trabalhadores em aceitar contratações precárias via cooperativas fraudulentas. A entidade sindical ajuizou ação civil pública com base em atuação coordenada com o Ministério Público do Trabalho. A jurisdição especializada solucionou o impasse determinando a cessação imediata da intermediação fraudulenta por cooperativa mercantil e ordenando a contratação direta dos profissionais sob a égide consolidada pela própria gestora privada, fixando a obrigação de acompanhamento direto pelo Município sob pena de imposição de astreintes.

Em outra circunstância prática, por exemplo, um Estado da Federação que manteve contrato de gestão com entidade filantrópica constatou que esta operava quarteirização indiscriminada dos serviços de higienização hospitalar, gerando subcontratações em cascata sem controle financeiro. Alertado pelos órgãos de auditoria dos Tribunais de Contas, o secretário de saúde procedeu à rescisão unilateral da parceria por desvio de finalidade, assumindo transitoriamente a unidade hospitalar e garantindo que as verbas devidas aos empregados fossem retidas das faturas vincendas e pagas diretamente aos obreiros nos autos de mediação judicial, impedindo a paralisação do serviço essencial e afastando o desfalque patrimonial.

O risco crônico de inadimplência trabalhista e a subordinação aos repasses estatais

As entidades qualificadas como Organizações da Sociedade Civil apresentam uma vulnerabilidade estrutural decorrente de sua quase absoluta dependência econômica dos repasses financeiros oriundos do orçamento público. Diferentemente das sociedades empresárias tradicionais, que dispõem de capital social próprio, patrimônio tangível executável e linhas de crédito privado, a esmagadora maioria das OSs não possui lastro monetário autônomo nem reservas financeiras para contingências. A pesquisa sociojurídica demonstra que mais de setenta

por cento dessas entidades não mantêm sequer um empregado formalizado com vínculo contínuo antes da formalização dos ajustes estatais, operando no limite dos pagamentos mensais de faturas públicas.

Essa fragilidade orçamentária culmina, rotineiramente, na interrupção abrupta dos pagamentos de salários quando ocorrem atrasos nos repasses do ente público ou com o término do prazo de vigência dos convênios e contratos de gestão. A consequência inevitável consiste em demissões em massa seguidas da mais absoluta inadimplência de verbas rescisórias básicas, como saldo de salário, aviso prévio, levantamento de depósitos do Fundo de Garantia e liberação do seguro-desemprego.

A administração dessas crises crônicas exige a intervenção imediata de instrumentos de retenção preventiva para a satisfação dos haveres trabalhistas. Por exemplo, uma Organização Social responsável pela gerência de um hospital regional teve seu contrato de gestão extinto pelo governo estadual, resultando na dispensa simultânea de quatrocentos e cinquenta trabalhadores da saúde sem adimplemento de qualquer parcela rescisória, sob a alegação patronal de ausência de saldo em caixa decorrente de glosas contratuais. A assessoria jurídica dos empregados propôs tutela de urgência cautelar em ação civil coletiva perante a Justiça do Trabalho, requerendo o bloqueio judicial dos créditos residuais que o Estado ainda devia à OS a título de liquidação contratual final. O juízo acolheu o pedido e determinou a penhora em mãos do Estado tomador, convertendo os recursos em pagamentos diretos e rateados na conta de cada profissional da saúde dispensado, evitando a insolvência e solucionando a subsistência imediata das famílias atingidas.

Num outro caso prático, por exemplo, técnicos em radiologia admitidos por uma organização gestora de pronto atendimento municipal deixaram de receber seus salários por três meses consecutivos em virtude de disputas eleitorais que suspenderam os repasses do Poder Executivo local. Os trabalhadores postularam a rescisão indireta dos contratos individuais de trabalho com esteio no artigo 483, alínea "d", da CLT. A controvérsia foi solucionada com a declaração judicial da justa causa patronal e a responsabilização da gestora, determinando-se a quitação imediata de

todas as cominações rescisórias integrais com os acréscimos dos artigos 467 e 477 da legislação consolidada.

A responsabilidade subsidiária da Administração Pública e a fiscalização efetiva

A responsabilidade patrimonial da Administração Pública pelos débitos trabalhistas inadimplidos por prestadoras de serviços e Organizações Sociais constitui tema central da práxis judiciária. O ordenamento jurídico consolidou balizas estritas por ocasião dos julgamentos históricos proferidos pelo Supremo Tribunal Federal na Ação Declaratória de Constitucionalidade número 16 e no Recurso Extraordinário com repercussão geral número 760.931 (Tema 246). A Corte Suprema assentou a plena constitucionalidade do artigo 71, parágrafo primeiro, da Lei 8.666 de 1993, vedando a transferência automática e objetiva dos encargos trabalhistas à Administração tomadora.

Contudo, a condenação subsidiária do ente estatal é plenamente legítima e imperativa quando restar demonstrada no processo a existência de culpa in vigilando ou culpa in eligendo, consistente na conduta omissiva ou negligente na fiscalização contínua do cumprimento das obrigações laborais pela entidade contratada. Esse dever de fiscalização funcional decorre diretamente dos artigos 58, inciso terceiro, e 67 da Lei 8.666 de 1993, aplicando-se de modo análogo aos termos de parceria disciplinados no artigo segundo, inciso sexto, da Lei 13.019 de 2014. Incumbe ao fiscal do contrato designado formalmente pelo Poder Público exigir a comprovação mensal dos recolhimentos fundiários, quitação de salários, fornecimento de adicionais legais e cumprimento de obrigações normativas.

A correta aplicação dessas regras probatórias define o desfecho das lides perante as Varas do Trabalho. Por exemplo, em uma reclamação trabalhista movida por uma enfermeira contra uma OS e um Município, restou cabalmente demonstrado nos autos que, ao longo de quatro anos ininterruptos de pacto laboral, o Município jamais nomeou formalmente um fiscal do contrato nem jamais exigiu a apresentação de guias de FGTS ou folhas analíticas de pagamento das faturas periódicas liberadas. O

tribunal especializado resolveu a controvérsia condenando o Município de forma subsidiária, assentando que a omissão estatal reiterada caracterizou culpa in vigilando manifesta, em perfeita sintonia com a Súmula 331, item quinto, do Tribunal Superior do Trabalho e com a tese firmada no Tema 246 do STF.

Em sentido inverso, por exemplo, um Estado da Federação demandado em lide idêntica juntou à sua contestação relatórios circunstanciados mensais elaborados pelo comitê de acompanhamento da parceria, notificações formais de advertência dirigidas à OS exigindo regularização previdenciária sob pena de retenção de parcelas, e a instauração tempestiva de processo administrativo sancionador. Diante da comprovação documental de fiscalização diligente e tempestiva, o juízo do trabalho acolheu a defesa do Estado e julgou improcedente o pedido de responsabilização subsidiária formulado pelo reclamante, direcionando a execução patrimonial exclusivamente contra os bens e contas bancárias dos dirigentes da entidade privada inadimplente.

O meio ambiente do trabalho, a NR-32 e a tutela da saúde dos trabalhadores

A integridade psicofísica dos trabalhadores da rede de saúde pública submete-se ao mais rigoroso regime de proteção jurídica, porquanto desempenham suas atividades sob permanente exposição a agentes biológicos letais, produtos químicos infectantes, radiação ionizante e severo estresse ergonômico. O artigo 225, cabeça, da Constituição Federal assegura a todos o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, compreendendo o meio ambiente laboral como dimensão indissociável da sadia qualidade de vida e da dignidade humana. No plano infraconstitucional, o artigo 157 da Consolidação das Leis do Trabalho e a Norma Regulamentadora número 32 (NR-32) do Ministério do Trabalho fixam os requisitos de segurança e medicina específicos para os estabelecimentos de saúde públicos e privados.

A ordem jurídica consagra a prioridade das medidas de proteção coletiva e de engenharia sobre os equipamentos de proteção individual, estabelecendo que a gestão ambiental deve atuar primeiramente na neutralização dos riscos na fonte geradora. Cabe tanto ao ente público

proprietário do imóvel quanto à Organização Social operadora assegurar condições condignas de trabalho, fornecimento tempestivo de insumos esterilizados, ventilação mecânica adequada em áreas de isolamento biológico e descarte tecnicamente correto de resíduos perfurocortantes com dispositivo de segurança retrátil.

A gravidade dos acidentes e adoecimentos nesse segmento é atestada por dados do Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho, que identificam o setor de atendimento hospitalar e a função de técnico de enfermagem como os líderes nacionais absolutos em notificações de enfermidades ocupacionais e mortes em serviço. A ausência de gestão ambiental idônea atrai a responsabilidade civil objetiva ou subjetiva por culpa contra a legalidade.

A intervenção judicial restabelece a observância dos padrões sanitários e repara as lesões ocorridas. Por exemplo, técnicos de enfermagem contratados por uma organização social para laborar em uma ala de moléstias infectocontagiosas foram compelidos a higienizar materiais contaminados sem o fornecimento de aventais impermeáveis, máscaras com filtragem adequada N95 e luvas de cano longo, resultando na contaminação generalizada da equipe e na morte de dois profissionais. O Ministério Público do Trabalho ingressou com ação civil pública em face da OS e da Secretaria Estadual de Saúde. O Poder Judiciário solucionou o litígio deferindo liminar obrigando o fornecimento imediato de todos os EPIs certificados sob pena de interdição da unidade, cumulada com a condenação solidária dos demandados no pagamento de indenização por dano moral coletivo e pagamento de pensão mensal às famílias dos trabalhadores vitimados pela negligência ambiental crônica.

Num outro caso prático, por exemplo, uma fisioterapeuta hospitalar sofreu acidente com perfurocortante contaminado com sangue em virtude do uso de caixas de descarte superlotadas e sem tampa basculante na enfermaria. A profissional foi afastada para tratamento profilático antirretroviral de urgência, desenvolvendo depressão e fobia ocupacional decorrentes do trauma psíquico. Demonstrado perante a Justiça do Trabalho o nexo causal com a conduta omissiva da administradora da

unidade hospitalar que ignorava os ditames da NR-32, a contenda foi resolvida pela procedência da reclamação trabalhista, com a condenação na cobertura de todos os tratamentos médicos e psicológicos, indenização compensatória por danos morais individuais e emissão compulsória da respectiva Comunicação de Acidente de Trabalho.

A responsabilidade solidária por condições de salubridade, higiene e acidentes

Enquanto a responsabilidade pelo pagamento de haveres salariais e verbas rescisórias submete-se originariamente à regra da subsidiariedade condicionada à comprovação de culpa in vigilando, a tutela da higidez física e da incolumidade biológica dos trabalhadores atrai a incidência de **responsabilidade solidária** entre a entidade empregadora e a tomadora dos serviços. Essa diretriz encontra respaldo imperativo no artigo 5º-A, parágrafo terceiro, da Lei 6.019 de 1974 (com a redação dada pela Lei 13.429 de 2017), que impõe de forma explícita que é responsabilidade da empresa contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou em local convencionado em contrato.

As normas de segurança e medicina do trabalho ostentam natureza cogente de ordem pública internacional e constitucional, vinculando todos os entes que se aproveitam da prestação laboral, nos termos da Convenção 155 da OIT e do artigo sétimo, inciso vinte e dois, da Carta Republicana. Não pode a Administração Pública nem a empresa tomadora eximir-se do dever primário de garantir instalações sanitárias dignas, vestiários apropriados, áreas para repouso interjornada e controle epidemiológico de suas instalações sob o pretexto de ser mera contratante de serviços de terceiro setor.

A pacificação de disputas decorrentes de infortúnios físicos nas dependências públicas confirma a eficácia dessa disciplina solidária. Por exemplo, uma auxiliar de serviços gerais contratada por uma empresa terceirizada para realizar a limpeza pesada das dependências de um hospital municipal sofreu graves queimaduras nas mãos e membros superiores decorrentes da explosão acidental de uma autoclave de esterilização defeituosa que pertencia ao patrimônio da Prefeitura e que

não passava por inspeções mecânicas periódicas havia mais de três anos. A trabalhadora ajuizou ação de indenização por acidente do trabalho diretamente em face da empregadora e do Município. O Município arguiu preliminar de ilegitimidade passiva, alegando ausência de vínculo funcional e requerendo a exclusão da lide com base na ausência de culpa in eligendo na licitação. O magistrado solucionou a controvérsia rejeitando a defesa municipal e condenando ambos os réus solidariamente ao pagamento de indenização por danos estéticos, danos morais e pensão mensal vitalícia correspondente à perda parcial da capacidade laborativa. Fundamentou a decisão no artigo 5º-A, parágrafo terceiro, da Lei 6.019 de 1974 e nos artigos 186 e 942 do Código Civil, assentando que o dever de manutenção e segurança das instalações físicas recai integralmente sobre o proprietário do estabelecimento tomador da mão de obra.

Em outra perspectiva fática, por exemplo, operários terceirizados atuando na reforma predial de um posto de atendimento comunitário trabalhavam sem cintos de segurança em andaimes improvisados desprovidos de guarda-corpo. Um dos pedreiros despencou de uma altura de quatro metros, sofrendo traumatismo cranioencefálico grave. A família ajuizou ação em face da construtora contratada e da entidade da sociedade civil gestora do espaço que permitiu o início da execução das obras sem isolamento e sem planos de segurança. O tribunal aplicou a teoria da responsabilidade solidária por ato ilícito decorrente da violação às normas fundamentais de segurança e condenou ambas as entidades de forma indistinta ao pagamento das reparações pecuniárias integrais, restabelecendo a proteção à vida e conferindo plena eficácia aos comandos estruturantes do **direito do trabalho**.

A prevenção de passivos através de compliance contratual e due diligence

A sustentabilidade das parcerias institucionais e a mitigação dos riscos de passivos trabalhistas demandam a estruturação de programas permanentes de governança corporativa, conformidade normativa e auditoria prévia nas contratações públicas e privadas. A atuação conjunta entre a Estratégia Nacional de Combate à Corrupção e à Lavagem de Dinheiro (ENCCLA) e o Ministério Público do Trabalho constatou inúmeras fragilidades estruturais nos processos de escolha das

Organizações Sociais, tais como ausência de estudos prévios de viabilidade econômica, vendas fraudulentas de pessoas jurídicas qualificadas, falta de capacidade técnica demonstrada e direcionamento ilícito de editais com apropriação indevida de recursos.

Para elidir esses vícios e prevenir litígios patrimoniais futuros, o tomador de serviços deve implementar rotinas sistemáticas de due diligence antes da celebração dos contratos de gestão. A checagem documental rigorosa impõe a exigência de certidões negativas de débitos trabalhistas emitidas pela Justiça do Trabalho, certidões de regularidade perante o FGTS e a Previdência Social, bem como a verificação da idoneidade financeira e do histórico de governança das entidades parceiras perante os Tribunais de Contas.

Adicionalmente, a prevenção prática de contingências pressupõe a inclusão de cláusulas contratuais resolutivas expressas nos instrumentos de parceria. É indispensável condicionar a liberação mensal de repasses orçamentários à apresentação inequívoca das folhas analíticas de pagamento e comprovantes de depósitos bancários dos salários de todos os empregados vinculados àquele projeto específico, acompanhados da instituição de contas vinculadas bloqueadas destinadas exclusivamente ao provisionamento das verbas rescisórias, férias e décimo terceiro.

A eficácia dessa estratégia de governança resolve crises gerenciais e resguarda o erário. Por exemplo, uma autarquia hospitalar que implementou um sistema digital de compliance descobriu, durante a conferência mensal dos documentos de suporte, que a Organização Social prestadora havia falsificado as autenticações bancárias de recolhimento do FGTS de duzentos funcionários da emergência. Em vez de liberar a fatura mensal e aguardar uma futura reclamação trabalhista em que certamente seria condenada de forma subsidiária, a autarquia aplicou a cláusula de retenção cautelar do contrato, reteve o montante integral correspondente aos tributos sonegados e notificou imediatamente a Caixa Econômica Federal e o Ministério Público do Trabalho. A autarquia realizou o depósito direto nas contas vinculadas dos trabalhadores sob

fiscalização institucional, rescindindo unilateralmente o termo de parceria e impedindo a formação de passivo judicial contra os cofres públicos.

Num outro contexto prático elucidativo, por exemplo, os gestores de uma fundação municipal de saúde instituíram o Manual da Terceirização sem Calote, adotando a metodologia de retenção de provisões desenvolvida pelos órgãos fiscalizatórios. Todos os meses, retinha-se na fonte o percentual correspondente a um doze avos de décimo terceiro salário, um terço de férias e a fração proporcional da multa fundiária. Quando a entidade contratada entrou em liquidação judicial abrupta no décimo primeiro mês da parceria, os valores devidos para a quitação das rescisões estavam totalmente resguardados na conta poupança vinculada ao contrato. A liquidação dos haveres foi operada perante o Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas do Tribunal Regional do Trabalho em menos de trinta dias, solucionando integralmente os créditos dos operários sem qualquer desfalque aos cofres municipais e consolidando o compromisso com a segurança jurídica e com a proteção da cidadania trabalhadora.

Esperamos que tenha gostado desse material!

Principal referência:

MEIRELES, Edilton; VALE, Sílvia Teixeira do (org.). **Direito do trabalho visto pelos magistrados**. 1. ed. Curitiba: Editorial Casa, 2022. 406 p. ISBN 978-65-5399-150-7.