



Número 103– Agosto de 2011

TST aprova mudanças em sua jurisprudência

TST aprova mudanças em sua jurisprudência

Maior ou menor, há sempre uma distância entre a realidade e o texto da lei. O texto da lei – legislando sobre as questões da realidade – busca assumir um tom de generalidade. Julgar é percorrer essa distância entre o geral e o particular, é estabelecer nexos, interpretações, sentidos entre um e outro. O conjunto de julgamentos de um Tribunal, o conjunto de decisões em determinado tema, é isso que é chamado de jurisprudência. E a jurisprudência importa na medida em que a decisão de um juiz sempre considera, antes de se formular, decisões que outros juízes já tomaram em relação à mesma questão. Mas os julgamentos que percorrem essa distância entre a particularidade das questões vividas e a generalidade da lei nem sempre tomam um único sentido, uma única direção.

Por exemplo: a empresa deve distribuir o vale-transporte a todos os trabalhadores - com exceção daqueles que se recusarem a receber o benefício? Ou, pelo contrário, cada um dos trabalhadores interessados é que, através de requerimento individual, deve solicitar à empresa o seu pagamento? Em outras palavras, o pagamento do vale-transporte obedece ao princípio da universalidade, ou realiza-se individualmente, mediante acionamento? Não apenas nos Tribunais Regionais do Trabalho, mas até mesmo no Tribunal Superior do Trabalho as decisões têm oscilado entre um entendimento e outro.

Além de dissonâncias internas à Justiça do Trabalho, existem outras ainda mais complicadas - e com consequências diretas para o trabalhador. Existem, por exemplo, entre a Justiça do Trabalho e o Supremo Tribunal Federal, diferenças de entendimento a respeito de problemas trabalhistas - como na questão de se responsabilizar ou não o Estado por dívidas trabalhistas deixadas por empresas subcontratadas, como aquelas que prestam serviços terceirizados. E existem também diferenças que se estabelecem em relação a outras leis e normas - como é o caso, por exemplo, da duração da jornada de trabalho dos operadores de telemarketing estabelecida por Norma Reguladora do Ministério do Trabalho.

Em busca de maior uniformidade de decisões, de melhor acomodação desses impasses de entendimento – procurando, inclusive, atender a demandas do movimento sindical, como a ampliação do número de dirigentes com direito à estabilidade – o Tribunal Superior do Trabalho aprovou, em maio, uma série de mudanças em sua jurisprudência. O objetivo desta Nota Técnica é apresentar uma relação destas mudanças.

Súmulas e Orientações Jurisprudenciais (OJ)

O Pleno do Tribunal Superior do Trabalho (TST) – isto é, o Tribunal organizado de modo deliberativo – aprovou, no dia 24 de maio, uma série de mudanças em sua jurisprudência. Foram votadas, nessa sessão, as propostas que haviam sido apresentadas ao longo da “Semana do TST” – evento que, entre os dias 16 e 20 de maio, reuniu em debate os 27 ministros da Corte. No seu conjunto, as alterações, cancelamentos e edição de Súmulas e Orientações Jurisprudenciais aprovadas pelo Tribunal totalizam mais de 20 novos

posicionamentos. Estas resoluções, divulgadas no dia 27 de maio, estão publicadas integralmente no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho (DEJT)¹.

A aprovação no Pleno dos novos posicionamentos do TST – e sua publicação no DEJT – não significa que tribunais e juízes do trabalho sejam imediatamente obrigados a segui-los. Significa, no entanto, que juízes e tribunais que fizerem isso evitam que, em última instância, suas decisões sejam reformadas. Para as partes de um processo – trabalhadores e empresários – essas indicações de como determinadas situações serão percebidas em última instância – se favoravelmente ou desfavoravelmente – faz com que a decisão de se insistir, ou não, no prosseguimento de determinado embate judicial, em alguns casos, seja mais fácil de ser tomada – o que implica economia de tempo e economia dos custos envolvidos no processo.

As discussões resultaram no cancelamento de cinco Orientações Jurisprudenciais (OJs) e de uma Súmula. Houve alterações em três OJs e em nove Súmulas. Por fim, aprovou-se a criação de três novas Súmulas e a conversão de uma OJ em Súmula.

Uma Súmula é um “conjunto de decisões reiteradas, isto é, a linha que determinado tribunal segue a respeito de um tema específico, com a finalidade de tornar público para a sociedade tal posicionamento e também para, internamente, buscar a uniformidade entre as decisões dos juízes ou ministros” (TST, 2011). A Orientação Jurisprudencial, utilizada apenas na Justiça do Trabalho, tem também o mesmo objetivo uniformizador, mas diferencia-se por ser mais maleável. Enquanto a Súmula, para se formular, precisa estar amparada na repetição de certas decisões por um determinado tempo, a OJ tem tramitação menos rígida. O cancelamento ou a alteração de Súmulas já consolidadas e editadas, por exemplo, requer um processo aprofundado de discussão na Corte que lhe deu origem. No caso da OJ, ainda que tenha de passar pelos mesmos processos, seu cancelamento ou alteração são menos complicados de se conseguir.

Principais Mudanças

Antes da apresentação do quadro com todas as transformações na jurisprudência do TST, será realizado um comentário sobre as mudanças consideradas mais importantes – aquelas que envolvem diretamente mudanças em aspectos da regulamentação da atividade do trabalhador e de sua prática e representação sindical.

Ampliação da estabilidade do dirigente sindical

No início de maio, representantes de cinco centrais sindicais (CUT, Força Sindical, CTB, Conlutas e UGT) entregaram ao presidente do TST um documento propondo a alteração da Súmula 369 – que trata da estabilidade provisória dos dirigentes sindicais. O item II da Súmula limitava, até então, a estabilidade a um número máximo de sete dirigentes por sindicato. Os sindicalistas alegaram que essa restrição dificultava a livre organização sindical, estimulando a demissão dos dirigentes que não eram cobertos pela proteção da lei e ampliando a prática de atos antissindicais. A alteração da Súmula 369, aprovada em 24 de

¹ As resoluções podem ser consultadas em: <<http://www.tst.jus.br/ASCS/arquivos/dejtcadernotst.pdf>> (Acesso em 27 de maio de 2011)

maio, dobra então para 14 o número de dirigentes com direito à estabilidade: a garantia de emprego passa a referir-se não apenas aos sete diretores de sindicato – como antes – mas agora também aos seus suplentes.

Jornada de trabalho diferenciada dos operadores de telemarketing

A Orientação Jurisprudencial nº 273 da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (OJ 273-SDI-1), de 27/09/2002, estabelecia que o operador de telemarketing não tinha direito à jornada de trabalho diferenciada (seis horas diárias), como aquela prevista para o telefonista. Esta orientação, porém, obrigava os operadores a obedecer uma jornada de oito horas diárias e vinha sendo contrariada cada vez mais, nos últimos anos, por outros instrumentos. Segundo Norma Reguladora nº 17 do Ministério do Trabalho (NR-17), publicada no Diário Oficial da União em 02/04/2007, por exemplo: “O tempo de trabalho em efetiva atividade de teleatendimento/telemarketing é de, no máximo, 06 (seis) horas diárias, nele incluídas as pausas, sem prejuízo da remuneração²”. Também as convenções coletivas, como a celebrada entre o Sindicato dos Trabalhadores em Telemarketing (Sintratel), da Região Metropolitana de São Paulo, e o Sindicato Paulista das Empresas de Telemarketing, Marketing Direto e Conexos (Sintemark), têm estabelecido, especialmente depois da NR-17, a jornada diária de seis horas³. Ainda assim, juízes do TST, baseados na OJ 273, continuavam a reformar decisões de instâncias inferiores. *O cancelamento agora desta Orientação Jurisprudencial, porém, muda o sentido do entendimento do TST – que deverá, como já o fazem outros instrumentos, confirmar a jornada de seis horas diárias para o operador de telemarketing.*

Empresa é que tem de provar que o trabalhador não precisa de vale-transporte

A Lei 7.418, de 1985, que institui o vale-transporte, não exige que o empregado comprove, através de requerimento escrito, a necessidade do benefício. A Orientação Jurisprudencial nº 215, da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (OJ 215-SDI-1), de 08/11/2000, no entanto, ia em sentido contrário à generalização do benefício prevista na lei. Estabelecia que o empregado é que tem de comprovar, para receber o vale transporte, que necessita do benefício. E foi baseando-se nesta Orientação Jurisprudencial que o TST, apenas algumas semanas atrás, reverteu uma decisão do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais (TRT-MG), que havia condenado uma empresa a ressarcir valores gastos a título de vale-transporte pelo trabalhador. O julgamento do TST chegou a esse resultado porque o trabalhador não havia conseguido comprovar a necessidade do benefício (CONSULTOR JURÍDICO, 2011b). *A nova determinação do TST, porém, cancela a OJ 215. Estabelece o entendimento de que o benefício é universal, de que é o empregador quem deve comprovar*

2 Disponível em: <http://www.mte.gov.br/legislacao/normas_regulamentadoras/nr_17_anexo2.pdf> Acesso em 27 de maio de 2011.

3 A convenção coletiva assinada em setembro de 2007 pelo Sintratel e pelo Sintemark - e que já estabelece a jornada de 36 horas diárias para o atendente de telemarketing - pode ser consultada no endereço: <http://www.sintemark.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=79:20072008-convencao-coletiva-de-trabalho&catid=76:convencao-coletiva&Itemid=134> (Acesso em 27 de maio de 2011)

que, em determinadas condições, não está obrigado a conceder o benefício do vale-transporte, seja porque providenciou transporte alternativo ou porque o próprio trabalhador abriu mão do direito.

O uso de aparelho de intercomunicação pelo empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso

Em seu artigo 244, parágrafo 2º, a Consolidação das Leis do Trabalho considera que “de sobreaviso” está “o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de sobreaviso será, no máximo, de 24 horas. As horas de sobreaviso, para todos os efeitos, serão contadas à razão de um terço do salário normal”. O dispositivo refere-se ao trabalho dos ferroviários, mas existem outras leis que tratam do sobreaviso para outras categorias profissionais.

A Orientação Jurisprudencial nº 49 da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (OJ 49-SDI-1), de 20/04/2005, destaca que *é a permanência do empregado em sua residência que caracteriza de forma imprescindível o regime de sobreaviso – e não, por si só, o uso de aparelho de intercomunicação, a exemplo de BIP, pager ou aparelho celular. A determinação do TST que transforma a OJ 49 em Súmula é uma reafirmação, agora de modo mais rígido, deste entendimento.*

Tempo de deslocamento da portaria da empresa até o local de trabalho, se ultrapassa dez minutos, é parte da jornada de trabalho

O artigo 4 da Consolidação das Leis do Trabalho considera como de serviço efetivo “o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens (...)”. Mas para contextos específicos de execução do trabalho, onde é longo o percurso do trabalhador entre a portaria da empresa e o local de trabalho – em determinados canteiros de obras, por exemplo – a justiça trabalhista tem entendido que o intervalo de tempo usado nesse deslocamento, desde que supere 10 minutos, também é considerado como período de serviço efetivo. O TST formalizou este entendimento em uma nova Súmula.

Alteração de jornada de trabalho em atividade insalubre precisa ser autorizada por perícia

Segundo o artigo 60 da Consolidação das Leis do Trabalho, “nas atividades insalubres (...) quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho (...)”.

Amparando-se neste artigo, o Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande de Sul (TRT/RS) declarou, em 2003, a nulidade do acordo coletivo de compensação de jornada assinado por determinada empresa, ré no processo, e condenou-a a realizar o pagamento do adicional de hora extra sobre todas as horas compensadas por um mestre de obras. Isso porque o acordo, que regulamentava também atividades consideradas insalubres – como a do mestre de obras –, não havia sido autorizado por uma perícia competente.

Em instância superior, porém, o TST, reformou a decisão e declarou válido o acordo de compensação adotado pela empresa. O TST baseou-se, em sua decisão, na Súmula nº 349, que dispõe que a validade do acordo coletivo ou convenção coletiva de compensação de jornada de trabalho em atividade insalubre dispensa inspeção prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho (JUSBASIL, 2011b).

Mas com o cancelamento agora desta Súmula, aprovado no dia 24 de maio, retorna-se a uma interpretação textual da CLT, retorna-se à necessidade de inspeção, no caso de atividades consideradas insalubres, para o estabelecimento de acordos coletivos de compensação de jornada.

Sentenças normativas – decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho ou do TST no julgamento de dissídios coletivos – podem vigorar por até quatro anos

O objetivo deste novo precedente normativo, que prolonga a vigência das sentenças normativas, é assegurar aos trabalhadores que, mesmo depois de vencido o prazo anteriormente praticado (geralmente de um ano), estarão mantidas as condições da sentença normativa – e com isso a estabilidade dos direitos sociais e econômicos ali previstos – até que um novo instrumento normativo venha suplantá-lo, pelo prazo máximo de quatro anos.

Evita-se assim o surgimento de um vazio de regulamentações das condições de trabalho que, antes, podia aparecer entre o término da sentença normativa – de vigência breve – e o estabelecimento – às vezes mais demorado – de um novo diploma (outra sentença normativa, novo acordo ou convenção coletiva de trabalho). Os direitos que a sentença normativa estabelece estão agora, portanto, reforçados.

Para os acordos e convenções coletivas de trabalho, a jurisprudência em vigor continua a ser a Súmula 277 do TST, segundo a qual tais instrumentos vigoram no prazo acordado entre as partes – de, no máximo, dois anos – e não integram, de forma definitiva, os contratos individuais de trabalho.

Poder público ainda pode ser responsabilizado por dívida trabalhista de terceirizado

Na contratação de serviços pelo poder público, o descumprimento das obrigações contratuais trabalhistas pelas empresas prestadoras de serviço, por si só, permitia à Justiça do Trabalho reconhecer a responsabilidade subsidiária do Estado – mesmo que, da parte do Estado, não houvesse qualquer tipo de conduta irregular, como a negligência na fiscalização da regularidade das empresas contratadas. Mas isso até que, em 24/11/2010, o Supremo Tribunal Federal (STF), em sentido contrário a essa responsabilização total, declarou a constitucionalidade do artigo 71, parágrafo 1º, da Lei de Licitações (Lei 8.666/93), que isenta os órgãos da administração pública da responsabilidade pelo não-pagamento de encargos trabalhistas por empresas prepostas.

Mas, com alteração da Súmula 331 em 24 de maio, insiste-se ainda que, *em alguns casos*, o poder público poder ser responsabilizado. O TST mantém a possibilidade de o poder

público ser condenado a, subsidiariamente, quitar dívidas trabalhistas caso a *Justiça do Trabalho* entenda que o ente público não fiscalizou o pagamento das obrigações trabalhistas ou foi leniente na escolha da empresa prestadora de serviço.

Alterações na Jurisprudência do TST⁴

Cancelamento de súmulas e orientações jurisprudenciais

Como era	Como ficou
<p>OJ 156 – SDI-1 Complementação de aposentadoria. Diferenças. Prescrição (inserida em 26.03.1999)</p> <p>Ocorre a prescrição total quanto a diferenças de complementação de aposentadoria quando estas decorrem de pretensão direito a verbas não recebidas no curso da relação de emprego e já atingidas pela prescrição, à época da propositura da ação.</p>	<p>Cancelada (Incorporada na Súmula 327)</p>
<p>OJ 4 transitória</p> <p>Mineração Morro Velho. Adicional de insalubridade. Base de cálculo. Acordo coletivo. Prevalência (inserido dispositivo) - DJ 20.04.2005</p> <p>O acordo coletivo estabelecido com a Mineração Morro Velho sobrepõe-se aos comandos da lei, quando as partes, com o propósito de dissipar dúvidas e nos exatos limites de seu regular direito de negociação, livremente acordaram parâmetros para a base de cálculo do adicional de insalubridade.</p>	<p>Cancelada</p>
<p>OJ 215 – SDI-1 Vale-transporte. Ônus da prova (inserida em 08.11.2000)</p> <p>É do empregado o ônus de comprovar que satisfaz os requisitos indispensáveis à obtenção do vale-transporte.</p>	<p>Cancelada</p>
<p>OJ 273– SDI-1</p> <p>"Telemarketing". Operadores. Art. 227 da CLT. Inaplicável (inserida em 27.09.2002)</p> <p>A jornada reduzida de que trata o art. 227 da CLT não é aplicável, por analogia, ao operador de tele vendas, que não exerce suas atividades exclusivamente como telefonista, pois, naquela função, não opera mesa de transmissão, fazendo uso apenas dos telefones comuns para atender e fazer as ligações exigidas no exercício da função.</p>	<p>Cancelada</p>

⁴ Esta tabela foi retirada de: <http://www.tst.jus.br/ASCS/arquivos/tabela_modificacoes_052011.pdf>
 Acesso: 27 de maio de 2011.

Como era	Como ficou
<p>OJ 301– SDI-1 FGTS. Diferenças. Ônus da prova. Lei nº 8.036/90, art. 17 (DJ 11.08.2003)</p> <p>Definido pelo reclamante o período no qual não houve depósito do FGTS, ou houve em valor inferior, alegada pela reclamada a inexistência de diferença nos recolhimentos de FGTS, atrai para si o ônus da prova, incumbindo-lhe, portanto, apresentar as guias respectivas, a fim de demonstrar o fato extintivo do direito do autor (art. 818 da CLT c/c art. 333, II, do CPC).</p>	<p>Cancelada</p>
<p>Súmula 349 Acordo de compensação de horário em atividade insalubre, celebrado por acordo coletivo. Validade (mantida) - res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.</p> <p>A validade de acordo coletivo ou convenção coletiva de compensação de jornada de trabalho em atividade insalubre prescinde da inspeção prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho (art. 7º, XIII, da CF/1988; art. 60 da CLT).</p>	<p>Cancelada</p>

Alteração de súmulas e orientações jurisprudenciais

Como era	Como ficou
<p>OJ 191 – SDI-1 Dono da obra. Responsabilidade (inserida em 08.11.2000)</p> <p>Diante da inexistência de previsão legal, o contrato de empreitada entre o dono da obra e o empreiteiro não enseja responsabilidade solidária ou subsidiária nas obrigações trabalhistas contraídas pelo empreiteiro, salvo sendo o dono da obra uma empresa construtora ou incorporadora.</p>	<p>Contrato de empreitada. Dono da obra de construção civil. Responsabilidade.</p> <p>Diante da inexistência de previsão legal específica, o contrato de empreitada de construção civil entre o dono da obra e o empreiteiro não enseja responsabilidade solidária ou subsidiária nas obrigações trabalhistas contraídas pelo empreiteiro, salvo sendo o dono da obra uma empresa construtora ou incorporadora.</p>

Como era	Como ficou
<p>OJ 7 – Tribunal Pleno</p> <p>Precatório. Juros de mora. Condenação da fazenda pública. Lei nº 9.494, de 10.09.1997, art. 1º - f (DJ 25.04.2007)</p> <p>São aplicáveis, nas condenações impostas à Fazenda Pública, os juros de mora de 0,5% (meio por cento) ao mês, a partir de setembro de 2001, conforme determina o art. 1º - F da Lei nº 9.494, de 10.09.1997, introduzido pela Medida Provisória nº 2.180-35, de 24.08.2001, procedendo-se a adequação do montante da condenação a essa limitação legal, ainda que em sede de precatório.</p>	<p>Juros de mora. Condenação da Fazenda Pública.</p> <p>I - Nas condenações impostas à Fazenda Pública, incidem juros de mora segundo os seguintes critérios:</p> <p>a) 1% (um por cento) ao mês, até setembro de 2001, nos termos do § 1º do art. 39 da Lei n.º 8.177, de 1.03.1991, e</p> <p>b) 0,5% (meio por cento) ao mês, de setembro de 2001 a junho de 2009, conforme determina o art. 1º - F da Lei nº 9.494, de 10.09.1997, introduzido pela Medida Provisória nº 2.180-35, de 24.08.2001.</p> <p>II – A partir de julho de 2009, atualizam-se os débitos trabalhistas da fazenda pública, mediante a incidência dos índices oficiais de remuneração básica e juros aplicados à caderneta de poupança, por força do art. 5º da Lei n. 11.960, de 29.6.2009.</p> <p>III - A adequação do montante da condenação deve observar essa limitação legal, ainda que em sede de precatório.</p>

Como era	Como ficou
<p>OJ 18 SDI1</p> <p>Complementação de aposentadoria. Banco do Brasil. (nova redação em decorrência da incorporação das Orientações Jurisprudenciais nºs 19, 20, 21, 136 e 289 da SBDI-1, DJ 20.04.2005)</p> <p>I - As horas extras não integram o cálculo da complementação de aposentadoria; (ex-OJ nº 18 da SBDI-1 - inserida em 29.03.1996)</p> <p>II - Os adicionais AP e ADI não integram o cálculo para a apuração do teto da complementação de aposentadoria; (ex-OJ nº 21 da SBDI-1 - inserida em 13.02.1995)</p> <p>III - No cálculo da complementação de aposentadoria deve-se observar a média trienal; (ex-OJs nºs 19 e 289 ambas da SBDI-1 – inseridas, respectivamente, em 05.06.1995 e 11.08.2003)</p> <p>IV - A complementação de aposentadoria proporcional aos anos de serviço prestados exclusivamente ao Banco do Brasil somente se verifica a partir da Circular Funci nº 436/1963; (ex-OJ nº 20 da SBDI-1 - inserida em 13.02.1995)</p> <p>V - O telex Direc do Banco do Brasil nº 5003/1987 não assegura a complementação de aposentadoria integral, porque não aprovado pelo órgão competente ao qual a instituição se subordina. (ex-OJ nº 136 da SBDI-1 - inserida em 27.11.1998)</p>	<p>(Item I)</p> <p>I – O valor das horas extras integra a remuneração do empregado para o cálculo da complementação de aposentadoria, desde que sobre ele incida a Contribuição à Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil – Previ, observado o respectivo regulamento no tocante à integração.</p>

Como era	Como ficou
<p>Súmula 74</p> <p>Confissão (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 184 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005</p> <p>I – Aplica-se a pena de confissão à parte que, expressamente intimada com aquela cominação, não comparecer à audiência em prosseguimento, na qual deveria depor. (ex-Súmula nº 74 - RA 69/1978, DJ 26.09.1978)</p> <p>II - A prova pré-constituída nos autos pode ser levada em conta para confronto com a confissão feita (art. 400, I, CPC), não implicando cerceamento de defesa o indeferimento de provas posteriores. (ex-OJ nº 184 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)</p> <p>Súmula 219</p> <p>Honorários advocatícios. Hipótese de cabimento (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 27 da SBDI-2) - Res. 137/2005, DJ 22, 23 e 24.08.2005</p> <p>I - Na Justiça do Trabalho, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios, nunca superiores a 15% (quinze por cento), não decorre pura e simplesmente da sucumbência, devendo a parte estar assistida por sindicato da categoria profissional e comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do salário mínimo ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família. (ex-Súmula nº 219 - Res. 14/1985, DJ 26.09.1985)</p> <p>II - É incabível a condenação ao pagamento de honorários advocatícios em ação rescisória no processo trabalhista, salvo se preenchidos os requisitos da Lei nº 5.584/1970. (ex-OJ nº 27 da SBDI-2 - inserida em 20.09.2000)</p>	<p>[...]</p> <p>III- A vedação à produção de prova posterior pela parte confessa somente a ela se aplica, não afetando o exercício, pelo magistrado, do poder/dever de conduzir o processo”.</p> <p>b) por unanimidade, decidiu-se suprimir o vocábulo “pena” na redação do item I da Súmula n. 74.</p> <p>II – é cabível a condenação ao pagamento de honorários advocatícios em ação rescisória no processo trabalhista.</p>

Como era	Como ficou
<p>Súmula 291</p> <p>Horas extras (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003</p> <p>A supressão, pelo empregador, do serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos 1 (um) ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de 1 (um) mês das horas suprimidas para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo observará a média das horas suplementares efetivamente trabalhadas nos últimos 12 (doze) meses, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão.</p>	<p>Horas extras. Supressão. Indenização.</p> <p>A supressão total ou parcial, pelo empregador, de serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos 1 (um) ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de 1 (um) mês das horas suprimidas, total ou parcialmente, para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo observará a média das horas suplementares nos 12 (doze) meses anteriores à mudança, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão.</p>
<p>Súmula 327</p> <p>Complementação dos proventos de aposentadoria. Diferença. Prescrição parcial (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003</p> <p>Tratando-se de pedido de diferença de complementação de aposentadoria oriunda de norma regulamentar, a prescrição aplicável é a parcial, não atingindo o direito de ação, mas, tão somente, as parcelas anteriores ao quinquênio.</p>	<p>“complementação de aposentadoria. Diferenças. Prescrição parcial. A pretensão a diferenças de complementação de aposentadoria sujeita-se à prescrição parcial e quinquenal, salvo se o pretense direito decorrer de verbas não recebidas no curso da relação de emprego e já alcançadas pela prescrição, à época da propositura da ação”.</p>

Como era	Como ficou
<p>Súmula 387</p> <p>Recurso. <i>Fac-símile</i>. Lei nº 9.800/1999 (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 194 e 337 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005</p> <p>I - A Lei nº 9.800/1999 é aplicável somente a recursos interpostos após o início de sua vigência. (ex-OJ nº 194 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)</p> <p>II - A contagem do quinquídio para apresentação dos originais de recurso interposto por intermédio de <i>fac-símile</i> começa a fluir do dia subsequente ao término do prazo recursal, nos termos do art. 2º da Lei nº 9.800/1999, e não do dia seguinte à interposição do recurso, se esta se deu antes do termo final do prazo. (ex-OJ nº 337 da SBDI-1 - primeira parte - DJ 04.05.2004)</p> <p>III - Não se tratando a juntada dos originais de ato que dependa de notificação, pois a parte, ao interpor o recurso, já tem ciência de seu ônus processual, não se aplica a regra do art. 184 do CPC quanto ao "<i>dies a quo</i>", podendo coincidir com sábado, domingo ou feriado. (ex-OJ nº 337 da SBDI-1 - "<i>in fine</i>" - DJ 04.05.2004)</p>	<p>Súmula 387</p> <p>Recurso. <i>Fac-símile</i>. Lei nº 9.800/1999.</p> <p>[...]</p> <p>IV – A autorização para utilização do <i>fac-símile</i>, constante do art. 1º da Lei nº 9.800/1999, somente alcança as hipóteses em que o documento é dirigido diretamente ao órgão jurisdicional, não se aplicando à transmissão ocorrida entre particulares.</p>
<p>Súmula 364</p> <p>Adicional de periculosidade. Exposição eventual, permanente e intermitente (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 5, 258 e 280 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005</p> <p>I - Faz jus ao adicional de periculosidade o empregado exposto permanentemente ou que, de forma intermitente, sujeita-se a condições de risco. Indevido, apenas, quando o contato dá-se de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido. (ex-OJS da SBDI-1 nºs 05 - inserida em 14.03.1994 - e 280 - DJ 11.08.2003)</p> <p>II - A fixação do adicional de periculosidade, em percentual inferior ao legal e proporcional ao tempo de exposição ao risco, deve ser respeitada, desde que pactuada em acordos ou convenções coletivos. (ex-OJ nº 258 da SBDI-1 - inserida em 27.09.2002)</p>	<p>(Nova redação)</p> <p>Adicional de periculosidade. Exposição eventual, permanente e intermitente (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 5, 258 e 280 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005</p> <p>Tem direito ao adicional de periculosidade o empregado exposto permanentemente ou que, de forma intermitente, sujeita-se a condições de risco. Indevido, apenas, quando o contato dá-se de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou que, sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido.</p> <p>(Cancelado o Item II)</p>

Como era	Como ficou
<p>Súmula 369</p> <p>Dirigente sindical. Estabilidade provisória (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 34, 35, 86, 145 e 266 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005</p> <p>I - É indispensável a comunicação, pela entidade sindical, ao empregador, na forma do § 5º do art. 543 da CLT. (ex-OJ nº 34 da SBDI-1 - inserida em 29.04.1994)</p> <p>II - O art. 522 da CLT, que limita a sete o número de dirigentes sindicais, foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. (ex-OJ nº 266 da SBDI-1 - inserida em 27.09.2002)</p> <p>III-- O empregado de categoria diferenciada eleito dirigente sindical só goza de estabilidade se exercer na empresa atividade pertinente à categoria profissional do sindicato para o qual foi eleito dirigente. (ex-OJ nº 145 da SBDI-1 - inserida em 27.11.1998)</p> <p>IV - Havendo extinção da atividade empresarial no âmbito da base territorial do sindicato, não há razão para subsistir a estabilidade. (ex-OJ nº 86 da SBDI-1 - inserida em 28.04.1997)</p> <p>V - O registro da candidatura do empregado a cargo de dirigente sindical durante o período de aviso prévio, ainda que indenizado, não lhe assegura a estabilidade, visto que inaplicável a regra do § 3º do art. 543 da Consolidação das Leis do Trabalho. (ex-OJ nº 35 da SBDI-1 - inserida em 14.03.1994)</p>	<p>(Nova redação do item II)</p> <p>[...]</p> <p>II – O art. 522 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. Fica limitada, assim, a estabilidade a que alude o artigo 543, § 3º, da CLT, a sete dirigentes sindicais e igual número de suplentes”.</p>

Como era	Como ficou
<p>Súmula 85</p> <p>Compensação de jornada (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 182, 220 e 223 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005</p> <p>I. A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva. (ex-Súmula nº 85 - primeira parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)</p> <p>II. O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário. (ex-OJ nº 182 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)</p> <p>III. O mero não-atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional. (ex-Súmula nº 85 - segunda parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)</p> <p>IV. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário. (ex-OJ nº 220 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)</p>	<p>(Acrescenta o item V)</p> <p>[...]</p> <p>“V – As disposições contidas nesta súmula não se aplicam ao regime compensatório na modalidade “banco de horas”, que somente pode ser instituído por negociação coletiva”.</p>

Como era	Como ficou
<p>Súmula 219</p> <p>Honorários advocatícios. Hipótese de cabimento (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 27 da SBDI-2) - Res. 137/2005, DJ 22, 23 e 24.08.2005</p> <p>I - Na Justiça do Trabalho, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios, nunca superiores a 15% (quinze por cento), não decorre pura e simplesmente da sucumbência, devendo a parte estar assistida por sindicato da categoria profissional e comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do salário mínimo ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família. (ex-Súmula nº 219 - Res. 14/1985, DJ 26.09.1985)</p> <p>II - É incabível a condenação ao pagamento de honorários advocatícios em ação rescisória no processo trabalhista, salvo se preenchidos os requisitos da Lei nº 5.584/1970. (ex-OJ nº 27 da SBDI-2 - inserida em 20.09.2000)</p>	<p>(item II nova redação)</p> <p>“II – é cabível a condenação ao pagamento de honorários advocatícios em ação rescisória no processo trabalhista”.</p>
<p>Súmula 331</p> <p>Contrato de prestação de serviços. Legalidade (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003</p> <p>I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).</p> <p>II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da administração pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).</p> <p>III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.</p> <p>IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das</p>	<p>(Nova redação)</p> <p>IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.</p> <p>(acrescenta os itens V e VI)</p> <p>V - Os entes integrantes da administração pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n. 8.666/93, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.</p>

empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei nº 8.666, de 21.06.1993).	VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.
---	--

Edição de súmulas – novas

Depósito recursal. Utilização da guia GFIP. Obrigatoriedade.

Nos dissídios individuais o depósito recursal será efetivado mediante a utilização da guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social – GFIP, nos termos dos §§ 4o e 5o do art. 899 da CLT, admitido o depósito judicial, realizado na sede do juízo e à disposição deste, na hipótese de relação de trabalho não submetida ao regime do FGTS.

Intimação. Pluralidade de advogados. Publicação em nome de advogado diverso daquele expressamente indicado. Nulidade.

Havendo pedido expresso de que as intimações e publicações sejam realizadas exclusivamente em nome de determinado advogado, a comunicação em nome de outro profissional constituído nos autos é nula, salvo se constatada a inexistência de prejuízo.

Tempo à disposição do empregador . Art. 4º da CLT. Período de deslocamento entre a portaria e o local de trabalho.

Considera-se à disposição do empregador, na forma do art. 4º da CLT, o tempo necessário ao deslocamento do trabalhador entre a portaria da empresa e o local de trabalho, desde que supere o limite de 10 minutos diários.

Edição de precedente normativo

Sentença normativa. Duração. Possibilidade e limites.

A sentença normativa vigora, desde seu termo inicial até que sentença normativa, convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho superveniente produza sua revogação, expressa ou tácita, respeitado, porém, o prazo máximo legal de quatro anos de vigência.

Conversão de OJ em súmula

COMO ERA	COMO FICOU
<p>Horas extras. Uso do bip. Não caracterizado o “sobreaviso”</p> <p>(inserido dispositivo) – DJ 20.04.2005. O uso do aparelho BIP pelo empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso, uma vez que o empregado não permanece em sua residência aguardando, a qualquer momento, convocação para o serviço.</p>	<p>Sobreaviso</p> <p>O uso do aparelho de intercomunicação, a exemplo de BIP, <i>pager</i> ou aparelho celular, pelo empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso, uma vez que o empregado não permanece em sua residência aguardando, a qualquer momento, convocação para o serviço.</p>

Referências Bibliográficas:

CONSULTOR JURÍDICO. “Empregador deve provar opção ou não por benefício” São Paulo, 17 de janeiro de 2011 (2011a). Disponível em:

<<http://www.conjur.com.br/2011-jan-17/empregador-provar-trabalhador-abriu-mao-vale-transporte>> Acesso: 27 de maio de 2011.

_____. “Empregado deve provar que precisa de vale-transporte”. São Paulo, 12 de abril de 2011 (2011b). Disponível em:

<<http://www.conjur.com.br/2011-abr-12/trabalhador-ressarcido-prova-necessidade-vale-transporte>> Acesso: 27 de maio de 2011.

JUSBRASIL. Notícias Jurídicas. “Operador de telemarketing tem jornada de trabalho diferente de telefonista.” Salvador, 18 de Fevereiro de 2010. Disponível em:

<<http://www.jusbrasil.com.br/noticias/2088308/operador-de-telemarketing-tem-jornada-de-trabalho-diferente-de-telefonista>> Acesso: 27 de maio de 2011.

_____. “Trabalhador só é ressarcido se prova necessidade de vale transporte”. Salvador, 12 de abril de 2011 (2011a). Disponível em:

<<http://www.jusbrasil.com.br/noticias/2644244/trabalhador-so-e-ressarcido-se-prova-necessidade-de-vale-transporte>> Acesso: 27 de maio de 2011.

_____. “Acordo de jornada em atividade insalubre dispensa inspeção prévia.” Salvador, 09 de julho de 2011 (2011b). Disponível em:

<<http://www.jusbrasil.com.br/noticias/137888/acordo-de-jornada-em-atividade-insalubre-dispensa-inspecao-previa>> Acesso: 27 de maio de 2011.

_____. “Novo precedente estende validade de sentença normativa para quatro anos.” Salvador, 27 de maio de 2011. Disponível em:

<<http://www.jusbrasil.com.br/noticias/2706459/novo-precedente-estende-validade-de-sentenca-normativa-para-quatro-anos>> Acesso: 27 de maio de 2011.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Notícias do Tribunal Superior do Trabalho: “Alterações de súmulas e OJ do TST serão publicadas no DEJT na próxima semana” e “Súmula 369: mudança dobra número de dirigentes sindicais estáveis”. Disponível em:

<http://ext02.tst.jus.br/pls/no01/NO_NOTICIASNOVO.Exibe_Noticia?p_cod_noticia=12342&p_cod_area_noticia=ASCS> Acesso em 27 de maio de 2011.

Rua Aurora, 957 – 1º andar
CEP 05001-900 São Paulo, SP
Telefone (11) 3874-5366 / fax (11) 3874-5394
E-mail: en@dieese.org.br
www.dieese.org.br

Presidente: Zenaide Honório

Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo - SP

Vice-presidente: Josinaldo José de Barros

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Materiais Elétricos de Guarulhos Arujá Mairiporã e Santa Isabel - SP

Secretário: Pedro Celso Rosa

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas de Máquinas Mecânicas de Material Elétrico de Veículos e Peças Automotivas da Grande Curitiba - PR

Diretor Executivo: Alberto Soares da Silva

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica de Campinas - SP

Diretora Executiva: Ana Tércia Sanches

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo Osasco e Região - SP

Diretor Executivo: Antônio de Sousa

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de Osasco e Região - SP

Diretor Executivo: José Carlos Souza

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica de São Paulo - SP

Diretor Executivo: João Vicente Silva Cayres

Sindicato dos Metalúrgicos do ABC - SP

Diretora Executiva: Mara Luzia Feltes

Sindicato dos Empregados em Empresas de Assessoramentos Perícias Informações Pesquisas e de Fundações Estaduais do Rio Grande do Sul - RS

Diretora Executiva: Maria das Graças de Oliveira

Sindicato dos Servidores Públicos Federais do Estado de Pernambuco - PE

Diretor Executivo: Paulo de Tarso Guedes de Brito Costa

Sindicato dos Eletricistas da Bahia - BA

Diretor Executivo: Roberto Alves da Silva

Federação dos Trabalhadores em Serviços de Asseio e Conservação Ambiental Urbana e Áreas Verdes do Estado de São Paulo - SP

Diretor Executivo: Tadeu Moraes de Sousa

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de São Paulo Mogi das Cruzes e Região - SP

Direção técnica

Clemente Ganz Lúcio – diretor técnico

Ademir Figueiredo – coordenador de estudos e desenvolvimento

José Silvestre Prado de Oliveira – coordenador de relações sindicais

Nelson Karam – coordenador de educação

Francisco J.C. de Oliveira – coordenador de pesquisas

Rosana de Freitas – coordenadora administrativa e financeira

Equipe Técnica

Rodrigo Linhares

Paulo Roberto Arantes Vale (revisão técnica)

Patrícia Lino Costa (revisão técnica)

Luis Ribeiro da Costa (revisão técnica)

Victor Gnecco Pagani (revisão técnica)

Iara Heger (revisão de texto)