



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS - UFAM
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
DEPARTAMENTO DE APOIO À PESQUISA
PROGRAMA INSTITUCIONAL DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA
FACULDADE DE DIREITO**

**RESGATE DA MEMÓRIA DOCUMENTAL DOS PROCESSOS TRABALHISTAS
DO MUNICÍPIO DE MANACAPURU, ESTADO DO AMAZONAS, NA DÉCADA DE**

80.

PIB-SA/0078/2014

Manaus

2015

ALINE VASQUES CASTRO

BOLSISTA FAPEAM

**RESGATE DA MEMÓRIA DOCUMENTAL DOS PROCESSOS TRABALHISTAS
DO MUNICÍPIO DE MANACAPURU, ESTADO DO AMAZONAS, NA DÉCADA DE
80.**

PIB-SA/0078/2014

Relatório final do Programa de Iniciação
Científica da Faculdade de Direito da
Universidade Federal do Amazonas.

Orientadora: M.Sc. Dorinethe dos Santos Bentes

Manaus

2015

Todos os direitos deste relatório são reservados à Universidade Federal do Amazonas, e a seus autores que fazem parte do grupo de pesquisas Direito, da Faculdade de Direito. Parte deste relatório só poderá ser reproduzida para fins acadêmicos ou científicos.

Esta pesquisa foi financiada pela Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado do Amazonas – FAPEAM, através do Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica da Universidade Federal do Amazonas, foi desenvolvida pela acadêmica Aline Vasques Castro.

RESUMO

Elegeram-se, no Estado do Amazonas, o Município de Manacapuru para a realização de um resgate documental dos processos trabalhistas do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, nos anos de 1998 à 2007. Inicialmente, o projeto analisaria a década de 80, porém, no início da pesquisa, descobriu-se que os processos da mencionada década foram perdidos, acredita-se, durante o incêndio ocorrido na sede do no Tribunal do Trabalho, em 2007. Tal projeto visou, portanto, além da compreensão dos complexos sociais desta pouco explorada região, deixar este legado de conhecimentos histórico-jurídico às futuras gerações. A finalidade da pesquisa foi, portanto, resgatar a memória documental dos processos trabalhistas do Município de Manacapuru, no Estado do Amazonas, com vistas à elaboração de um quadro de atividades desenvolvidas no âmbito do Poder Judiciário Laboral. Dessa forma, foram analisados 100 (cem) processo por ano, totalizando 1000 (mil) processos. Foram analisados o perfil trabalhista dos reclamantes, o perfil dos reclamados, dos objetos processuais e, por fim, as sentenças emitidas à cada processo, como se pode observar adiante.

Palavras-chave: Trajetória Jurídica e Processo do Trabalho; Manacapuru.

ABSTRACTS

Was elected in the state of Amazonas, the city of Manacapuru for holding a documentary rescue the labor claims of the Regional Labor Court of the 11th Region, from 1998 to 2007. Initially, the project analyze the 80, but at the beginning of the research, it was found that the processes of that decade were lost, probably in the fire at the headquarters of the Labor Court in 2007. This project aimed, therefore, beyond the comprehension of social complexes of this unspoilt region, leave this legacy of historical and legal knowledge to future generations. The purpose of the research was therefore rescue the documentary memory of labor claims the city of Manacapuru, in Amazonas State, with a view to drawing up a table of activities carried out under the Judiciary Labor. Thus, we analyzed 100 (one hundred) process each year, totaling 1000 (thousand) processes. We analyzed the labor profile of the claimants, the profile of defendants, procedural objects and, finally, the sentences issued to each process, as can be seen below.

Keywords: Trajectory Law in Labor Procedure Instances; Manacapuru.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES E GRÁFICOS

- Figura 1.** Escaninhos nos quais encontram-se guardados os processos referentes ao Município de Manacapuru – Centro de Memórias do TRT da 11ª Região. _____17
- Figura 2: A.** Equipamentos de proteção utilizados para manusear os processos. **B.** Caixa-arquivo nas quais encontram-se guardados os processos referentes ao Município de Manacapuru – Centro de Memórias do TRT da 11ª Região. _____18
- Gráfico 1:** Reclamantes analisados, de um total de 100 processos, em 1998, Município de Manacapuru, Amazonas – TRT 11ª Região. _____23
- Gráfico 2:** Reclamantes analisados, de um total de 100 processos, em 1999, Município de Manacapuru, Amazonas – TRT 11ª Região. _____23
- Gráfico 3:** Reclamantes analisados, de um total de 100 processos, em 2000, Município de Manacapuru, Amazonas – TRT 11ª Região. _____24
- Gráfico 4:** Reclamantes analisados, de um total de 100 processos, em 2001, Município de Manacapuru, Amazonas – TRT 11ª Região. _____24
- Gráfico 5:** Reclamantes analisados, de um total de 100 processos, em 2002, Município de Manacapuru, Amazonas – TRT 11ª Região. _____25
- Gráfico 6:** Reclamantes analisados, de um total de 100 processos, em 2003, Município de Manacapuru, Amazonas – TRT 11ª Região. _____25
- Gráfico 7:** Reclamantes analisados, de um total de 100 processos, em 2004, Município de Manacapuru, Amazonas – TRT 11ª Região. _____26

Gráfico 8: Reclamantes analisados, de um total de 100 processos, em 2005, Município de Manacapuru, Amazonas – TRT 11ª Região. _____	26
Gráfico 9: Reclamantes analisados, de um total de 100 processos, em 2006, Município de Manacapuru, Amazonas – TRT 11ª Região. _____	27
Gráfico 10: Reclamantes analisados, de um total de 100 processos, em 2007, Município de Manacapuru, Amazonas – TRT 11ª Região. _____	27
Gráfico 11: Reclamadas analisados, de um total de 100 processos, em 1998, Município de Manacapuru, Amazonas – TRT 11ª Região. _____	29
Gráfico 12: Reclamadas analisados, de um total de 100 processos, em 1999, Município de Manacapuru, Amazonas – TRT 11ª Região. _____	29
Gráfico 13: Reclamadas analisados, de um total de 100 processos, em 2000, Município de Manacapuru, Amazonas – TRT 11ª Região. _____	30
Gráfico 14: Reclamadas analisados, de um total de 100 processos, em 2001, Município de Manacapuru, Amazonas – TRT 11ª Região. _____	30
Gráfico 15: Reclamadas analisados, de um total de 100 processos, em 2002, Município de Manacapuru, Amazonas – TRT 11ª Região. _____	31
Gráfico 16: Reclamadas analisados, de um total de 100 processos, em 2003, Município de Manacapuru, Amazonas – TRT 11ª Região. _____	31
Gráfico 17: Reclamadas analisados, de um total de 100 processos, em 2004, Município de Manacapuru, Amazonas – TRT 11ª Região. _____	32
Gráfico 18: Reclamadas analisados, de um total de 100 processos, em 2005, Município de Manacapuru, Amazonas – TRT 11ª Região. _____	32

Gráfico 19: Reclamadas analisados, de um total de 100 processos, em 2006, Município de Manacapuru, Amazonas – TRT 11ª Região.	33
Gráfico 20: Reclamadas analisados, de um total de 100 processos, em 2007, Município de Manacapuru, Amazonas – TRT 11ª Região.	33
Gráfico 21: Objetos reclamados, dos 100 processos analisados, do ano 1998, do Município de Manacapuru – TRT 11ª Região.	35
Gráfico 22: Objetos reclamados, dos 100 processos analisados, do ano 1999, do Município de Manacapuru – TRT 11ª Região.	35
Gráfico 23: Objetos reclamados, dos 100 processos analisados, do ano 2000, do Município de Manacapuru – TRT 11ª Região.	36
Gráfico 24: Objetos reclamados, dos 100 processos analisados, do ano 2001, do Município de Manacapuru – TRT 11ª Região.	36
Gráfico 25: Objetos reclamados, dos 100 processos analisados, do ano 2002, do Município de Manacapuru – TRT 11ª Região.	37
Gráfico 26: Objetos reclamados, dos 100 processos analisados, do ano 2003, do Município de Manacapuru – TRT 11ª Região.	37
Gráfico 27: Objetos reclamados, dos 100 processos analisados, do ano 2004, do Município de Manacapuru – TRT 11ª Região.	38
Gráfico 28: Objetos reclamados, dos 100 processos analisados, do ano 2005, do Município de Manacapuru – TRT 11ª Região.	38
Gráfico 29: Objetos reclamados, dos 100 processos analisados, do ano 2006, do Município de Manacapuru – TRT 11ª Região.	39

Gráfico 30: Objetos reclamados, dos 100 processos analisados, do ano 2007, do Município de Manacapuru – TRT 11ª Região.	39
Gráfico 31: Decisões proferidas, dos 100 processos analisados, do ano de 1998, do Município de Manacapuru – TRT 11ª Região.	66
Gráfico 32: Decisões proferidas, dos 100 processos analisados, do ano de 1999, do Município de Manacapuru – TRT 11ª Região.	66
Gráfico 33: Decisões proferidas, dos 100 processos analisados, do ano de 2000, do Município de Manacapuru – TRT 11ª Região.	67
Gráfico 34: Decisões proferidas, dos 100 processos analisados, do ano de 2001, do Município de Manacapuru – TRT 11ª Região.	67
Gráfico 35: Decisões proferidas, dos 100 processos analisados, do ano de 2002, do Município de Manacapuru – TRT 11ª Região.	68
Gráfico 36: Decisões proferidas, dos 100 processos analisados, do ano de 2003, do Município de Manacapuru – TRT 11ª Região.	68
Gráfico 37: Decisões proferidas, dos 100 processos analisados, do ano de 2004, do Município de Manacapuru – TRT 11ª Região.	69
Gráfico 38: Decisões proferidas, dos 100 processos analisados, do ano de 2005, do Município de Manacapuru – TRT 11ª Região.	69
Gráfico 39: Decisões proferidas, dos 100 processos analisados, do ano de 2006, do Município de Manacapuru – TRT 11ª Região.	70
Gráfico 40: Decisões proferidas, dos 100 processos analisados, do ano de 2007, do Município de Manacapuru – TRT 11ª Região.	70

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	13
2. OBJETIVOS	16
2.1 OBJETIVO GERAL	16
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	16
3. METODOLOGIA.....	17
4. REFERENCIAL TEÓRICO	19
4.1 HISTÓRIA DO PROCESSO DO TRABALHO NO BRASIL.....	19
5. ANÁLISE DOS PROCESSOS	22
5.1 IMPORTÂNCIA DO LEVANTAMENTO HISTÓRICO	22
5.2 DO PERFIL TRABALHISTA DOS RECLAMANTES	22
5.3 DO PERFIL DAS RECLAMADAS	28
5.4 DOS OBJETOS PROCESSUAIS	34
5.4.1 Das Anotações da CTPS	40
5.4.2 Das Verbas Indenizatórias	42
5.4.3 Do FGTS	43
5.4.4 Do 13º Salário	46
5.4.5 Do Aviso-Prévio.....	48
5.4.6 Do Pedido de juros e correção monetária.....	49
5.4.7 Dos Adicionais: de hora extra, periculosidade, noturno e insalubridade.....	50
5.4.8 Das Férias: simples, proporcionais, em dobro	52
5.4.9 Do Seguro-Desemprego	53
5.4.10 Do Salário Família	55
5.4.11 Do Saldo de Empreitada.....	59
5.4.12 Da Diferença Salarial.....	61
5.4.13 Artigo 477, CLT, § 8º - Multa por atraso de pagamento das Verbas Rescisórias	63
5.5 DAS DECISÕES	64
CONCLUSÃO.....	73

CRONOGRAMA DE ATIVIDADES74

REFERÊNCIAS75

INTRODUÇÃO

É essencial que para que compreendamos esta pesquisa e seus objetivos conheçamos a história e o contexto social que envolve Manacapuru. O local eleito para a pesquisa documental, é um município brasileiro localizado a margem esquerda do Rio Solimões que dista em linha reta cerca de 84 km de Manaus e possui, segundo dados do IBGE, uma população estimada em cerca de 92 mil habitantes, figurando com o quarto município mais populoso do Estado do Amazonas, perdendo apenas para Manaus, Parintins e Itacoatiara. O município de Manacapuru, dada a sua alta população e proximidade com a capital de Manaus, passou a figurar, a partir de 2007, como município pertencente a região metropolitana de Manaus - RMM, juntamente com outros 12 municípios.

Tratando-se de região amazônica, torna-se clara a ligação do local com etnia indígena, mais precisamente a etnia mura, que estabeleceu-se onde se encontra município em questão, miscigenando-se a portugueses, holandeses, espanhóis e ameríndios, marcando assim características culturais, econômicas e políticas do local.

Quanto ao Índice de desenvolvimento humano Municipal - IDHM, este é considerado mediano para os padrões do Programa das nações unidas para o desenvolvimento - PNUD em comparação a outros municípios do território nacional, porém, indica situação razoável em relação aos municípios amazonenses, e os itens que mais contribuem para esse índice são a longevidade, seguida da educação.

No que tange à economia, Manacapuru distingue-se pela coleta de borracha e castanha, pela exploração, por meio da caça e pesca, o incentivo pecuário em pastos naturais, e a extração de juta, principal base econômica do município e o maior extrator dela em todo o país.

Por ser fronteiro com a capital Manaus, Iranduba, município de passagem para Manacapuru, recebeu a Ponte do Rio Negro, localizada na AM-070 e é interessante notar que, no dia de sua inauguração, 24 de outubro de 2011, a então Presidente da República Dilma Rousseff, renovou uma antiga promessa feita à cidade: o prolongamento da Zona Franca de Manaus por mais 50 anos e a extensão dos benefícios para toda a região metropolitana, garantindo a abrangência de incentivos além do Polo Industrial de Manaus, possibilitando um

maior desenvolvimento e o início de uma conurbação entre quatro municípios vizinhos, com a criação de empregos e a preservação do meio ambiente.

Apesar da extensão dos incentivos fiscais da zona franca, e todos os benefícios assegurados para a capital, sede do polo industrial, essa realidade positiva está distante do interior, já que o texto original da lei que criou a Zona Franca é bem claro no que concerne aos benefícios fiscais; assim assegura Marcos Evangelista, Presidente do Conselho Regional de economia do Estado do Amazonas: “A lei é clara, só Manaus pode receber os incentivos [...]. Até o momento sabemos que nem as cidades limítrofes serão beneficiadas. Algumas estão ainda mais longe disso, inclusive geograficamente”, conta o economista.

O efeito da Zona Franca é ambíguo, pois, se dentre os pontos positivos está a conservação da floresta, que segundo informações do Instituto Nacional de Pesquisas Espaciais, chega a 98% de preservação apenas no Estado do Amazonas, por outro lado a explicação para tamanha preservação tem relação direta com a zona Franca de Manaus e é perversa: como o polo industrial demanda quantidade significativa de mão de obra, oferecendo salários e benefícios superiores aos encontrados no interior, essa oferta tentadora deu início a uma migração em massa de mão de obra qualificada pra trabalhar nas empresas do polo, resultando em grande parte da população trabalhadora advinda do interior e a população da capital amazonense condensada em uma região da capital não superior a 0,5% do território total. Isso positivamente significa floresta preservada.

Com a ida de grande parte de mão de obra para a capital, a floresta foi deixada em paz, porém, aqueles que permaneceram em interiores como Manacapuru, tiveram de se adaptar aos empregos remanescentes e característicos da zona rural, que exigem mão de obra barata, pouco especializada e que por vezes não tem seus direitos atendidos ou respeitados, como observamos nesta pesquisa; são trabalhos de menor complexidade ou que não exigem alto grau de instrução e ensino, tais como: pecuária, agricultura, serviço gerais, oleiros, calafetadores, gari, vigia, auxiliar de cozinha, pedreiros, balconistas, entre outros. Não nos passou despercebido a relação entre o nível de instrução e profissões dos reclamantes e o motivo da lide, é notável que as funções dos trabalhadores são arbitrariamente desvalorizadas e seus direitos trabalhistas olvidados. Ao que parece, estas profissões parecem carregar a alcunha de profissões menores, exercidas por pessoas simples e leigas, logo e erroneamente, menos dignas de seus direitos trabalhistas.

Vimos, nesta pesquisa, que o resgate memorial destes processos nos aponta a direção e os rumos da justiça trabalhista no interior do Amazonas, e do quanto temos que galgar para que a justiça em áreas de interior, ainda que próxima à metrópole, seja plena, onde direitos fundamentais e trabalhadores têm sido desprezados quando buscam seus direitos, por serem instruídos de maneira deficiente ou insuficiente, como por exemplo, ao serem firmados acordos injustos e proporcionalmente mínimos em relação ao pedido inicial, ou ao que o direito lhes assegura.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GERAL

Realizar pesquisa no acervo documental do Centro de Memórias do TRT da 11ª Região, a fim de realizar um levantamento histórico dos principais processos do ano de 1998 à 2007.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analisar no acervo documental do CEMEJ11ª os processos referentes ao município de Manacapuru, do período entre 1998 à 2007;
- Criar *um banco de dados* no qual serão analisados 100 (cem) processos trabalhistas de cada ano referente ao período de 1998 à 2007, totalizando 1.000 (mil) processos;
- Analisar e organizar os processos quanto aos seguintes pontos:
 - ✓ Número do Processo;
 - ✓ Ano do processo;
 - ✓ Das Partes, quanto ao reclamante (sua profissão) e o reclamado;
 - ✓ Dos Objetos Processuais: anotação da CTPS, verbas rescisórias, FGTS, 13º salário/simples, 13º salário/proporcional, horas extras, aviso prévio, pedido de juros e correção monetária, adicionais/ periculosidade/ noturno/ insalubridade, férias simples/ proporcionais/em dobro, seguro desemprego, salário família, saldo de empreitada, diferença salarial, multa do artigo 477, CLT, § 8º;
 - ✓ Das Decisões: acordo, arquivamento, desistência, sentença julgada procedente/ parcialmente procedente/ improcedente.

3. METODOLOGIA

Para a realização desta pesquisa utilizou-se o Método Analítico, o Histórico e o Monográfico.

Para a realização do Método Analítico, fez-se a análise direta dos processos no Centro de Memória do Tribunal do Trabalho, 11ª Região. Por tratar-se de processos antigos e de relevado valor histórico, adotou-se o seguinte procedimento:

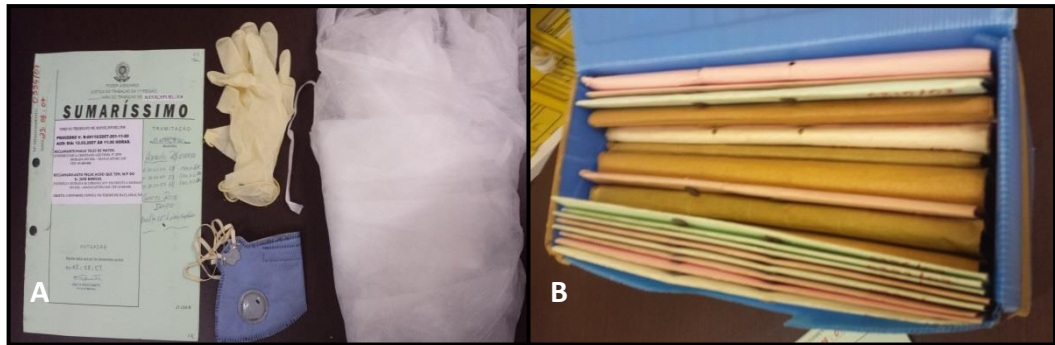
- O aluno/pesquisador vestia-se de todos os equipamentos de proteção individual disponíveis, como luvas, máscaras e aventais;
- Os processos eram retirados cuidadosamente dos escaninhos, anotando-se a respectiva localização de sua estante, prateleira e número de cada processo, para proceder-se à devolução ao local correto;
- Os processos eram manuseados de forma delicada para não comprometer seu estado de conservação.
- Posteriormente os processos eram novamente recolocados em suas respectivas caixas arquivos.

Figura 1: Escaninhos nos quais encontram-se guardados os processos referentes ao Município de Manacapuru – Centro de Memórias do TRT da 11ª Região.



Fonte: Fotos advindas do acervo pessoal da autora- 2015.

Figura 2: A. Equipamentos de proteção utilizados para manusear os processos. **B.** Caixa-arquivo nas quais encontram-se guardados os processos referentes ao Município de Manacapuru – Centro de Memórias do TRT da 11ª Região.



Fonte: Fotos advindas do acervo pessoal da autora- 2015.

Portanto, pode-se dizer que o método Analítico consiste em fazer a observação direta e, posteriormente, extrair dados estatísticos por meios de gráficos e outros recursos matemáticos adequados ao assunto em análise.

Já o método Histórico consiste em reconstituir os fatos que não se pode conhecer de maneira direta por meio de documentos. A primeira parte de método histórico consiste na procura de documentos de toda espécie, sejam papéis conservados em museus, bibliotecas; testemunhos autênticos de pessoas que vivenciaram o momento que se quer analisar; leis; decretos; diplomas; tratados; relatórios; instruções, dentre outros. A qualidade essencial exigida pelo método Histórico consiste no desenvolvimento do espírito crítico, ou seja,

[...] a faculdade de não se acreditar nas coisas inconsideradamente porque alguém disse, ou ainda porque se deseja que tal seja verdadeiro, mas pelo contrário, inquirir claramente quem o disse; se quem o disse conhecia bem aquilo de que falava; se é possível fiarmo-nos nele; se não teria interesse em enganar-se, ou em enganar-nos – numa palavra, a faculdade de ponderar as provas e testemunhos a fim de apreciar, sem precipitação nem prevenção, o seu alcance e valor.¹

Já o Método monográfico consistiu em fazer uma série de levantamentos de dados bibliográficos (doutrina), documentais (legislação) e jurisprudenciais, realizado por meio de uma Pesquisa Descritiva, que consiste na análise de fenômenos, neste caso, sociais, procurando descrevê-los, classificá-los e observá-los (AUTOR, ANO).

¹ LELAND, André. **Leures sur la Philosophie des Sciences**, 2000, p. 239.

4. REFERENCIAL TEÓRICO

4.1 HISTÓRIA DO PROCESSO DO TRABALHO NO BRASIL

Segundo o Professor Amauri Mascaro Nascimento², é difícil precisar ao certo quando teve início a jurisdição trabalhista no mundo, assim, o referido professor recomenda que se faça uma análise dos estudos de autores estrangeiros sobre a legislação trabalhista em seus países para daí se retirar possíveis conclusões. Sendo assim, Francesco Carnelutti³ que, na Itália,

[...] a conciliação precedeu a jurisdição nos conflitos coletivos, e esta, nesse tipo de conflito, representa, historicamente, o último escalão de uma lenta evolução que tem na condição de sua forma intermediária, facultativa e obrigatória, e a arbitragem facultativa, para liberar a formação do regulamento coletivo da crise, violenta e perigosa, da greve e do locaute.

Na Inglaterra, em 1919, já existiam os tribunais industriais, que tiveram as suas atribuições ampliadas por volta de 1970, com a promulgação de esparsas leis trabalhistas.

Já na Alemanha, segundo Peter A. Koehler⁴, a jurisdição do trabalho passou a existir depois de 1926.

Na Espanha, de acordo com Manuel Alonso Garcia e César Miñambres Puig⁵, não existiam juízes do trabalho até 1908. Assim, por quase quatro décadas buscou-se fundamentar a justiça trabalhista por meio da criação de órgãos especializados em resolver questões específicas, como Tribunal Industrial para Acidentes de Trabalho, criado em 1908, Comitês Partidários para Conciliação, criado em 1926 e, por fim, a criação do cargo de juiz do trabalho, em 1940.

Na França, conforme ensina Paul Durand e André Vitu⁶, os chefes das corporações de ofício originaram o *Conseils de Prud'Hommes*, em 1806.

² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. Editora Saraiva, 28ª ed. 2013, p.63.

³ CARNELUTTI, Francesco. *Teoria del regolamento collettivo*, Padova, CEDAM, 1936, p. 69.

⁴ KOEHLER, Peter A. *Le droit social em Allemagne*, Paris, 1991, p. 341.

⁵ PUIG, César Miñambres. *Derecho procesal del trabajo*, 8. Ed.,Madrid, 1995, p. 38.

⁶ VITU, André e DURAND, Paul. *Traité de droit du travail*, Paris, Dalloz, 1950, t. 2, p.946.

Em Portugal, Bernardo Gama Lobo Xavier⁷, os atuais Tribunais do Trabalho são originários dos extintos Tribunais de Árbitros.

Por fim, diz-se que no Brasil os primeiros órgãos ligados à questões trabalhistas no Brasil foram os Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem, bem como as Juntas de Conciliação e Julgamento, no denominado período pré-jurisdicional, e a Justiça do Trabalho propriamente dita, no período jurisdicional.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento⁸, “na história dos órgãos jurisdicionais no Brasil têm importância histórica os Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem (1907), os Tribunais Rurais (1922), e a implantação da Justiça do Trabalho Administrativa (1941)”.

Ao longo dos anos a Justiça do Trabalho foi se institucionalizando e observou-se um gradativo processo de seu desenvolvimento. No início observa-se a preponderância das convenções coletivas de trabalho e das comissões de conciliação. Segundo observa Waldemar Ferreira *in* Amauri Mascaro Nascimento⁹, “essas comissões nasceram subsequentemente e como consequência direta da introdução das convenções coletivas e para atender a necessidade de um órgão para decidir e interpretar as questões delas oriundas”. Porém, suas funções eram restritas aos conflitos coletivos de trabalho e, dessa forma, foram instituídas as Juntas de Conciliação e Julgamento, para dirimir conflitos individuais. Com as Constituições de 1934 e 1937, pode-se dizer que a Justiça do Trabalho passou a ser em três níveis de órgãos: as Juntas de Conciliação e Julgamento, os Conselhos Regionais do Trabalho e o Conselho Nacional do Trabalho. Já com a Constituição de 1947, a Justiça do Trabalho foi instituída como órgão permanente do Poder Judiciário. Com o advento da Ementa Constitucional número 45, três principais modificações foram observadas: a extinção da representação classista, a instituição do procedimento sumaríssimo e a possibilidade de criação Comissões de Conciliação Prévia. Atualmente, vive-se o período da “virtualização” do processo, colocando, segundo doutrinadores, o Brasil na posição de vanguarda neste seguimento. A própria Suprema Corte elaborou diretrizes para nortear este passo, bem como o Conselho Nacional de Justiça, em 2011, elaborou um plano de trabalho para a informatização do Judiciário.

⁷ XAVIER, Bernardo da Gama. **Curso de Direito do Trabalho**, Lisboa, Editorial Verbo, 1993, p. 106.

⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. Editora Saraiva, 28ª ed. 2013, p. 77.

⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. Editora Saraiva, 28ª ed. 2013, 80.

Assim, conclui-se que a Justiça do Trabalho brasileira vem passando por inúmeras modificações de consolidação ao longo dos anos, porém, grande parte delas, no que diz respeito à transição para o processo virtual, ainda não foram implantadas em processos antigos, como os oriundos do Município de Manacapuru, no interior do Estado do Amazonas. Logo, falar em termos como “processo virtual”, “banco de dados” ou “análises gráficas quantitativas” das demandas processuais ainda é uma realidade um tanto longínqua da atualmente vivida nos processos trabalhistas antigos do interior do Amazonas.

Buscando aproximar tais processos dessa “realidade virtual” buscou-se, nesse trabalho, fazer um resgate histórico dos processos trabalhistas do ano de 1998 à 2007, do Município de Manacapuru.

5. ANÁLISE DOS PROCESSOS

5.1 IMPORTÂNCIA DO LEVANTAMENTO HISTÓRICO

Elegeu-se, no Estado do Amazonas, o Município de Manacapuru para a realização de um resgate documental dos processos trabalhistas do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, nos anos de 1998 à 2007. Inicialmente, o projeto analisaria a década de 80, porém, no início da pesquisa, descobriu-se que os processos da mencionada década foram perdidos, acredita-se no incêndio ocorrido na sede do no Tribunal do Trabalho, em 2007. Tal projeto visou, portanto, além da compreensão dos complexos sociais desta pouco explorada região, deixar este legado de conhecimentos histórico-jurídico às futuras gerações.

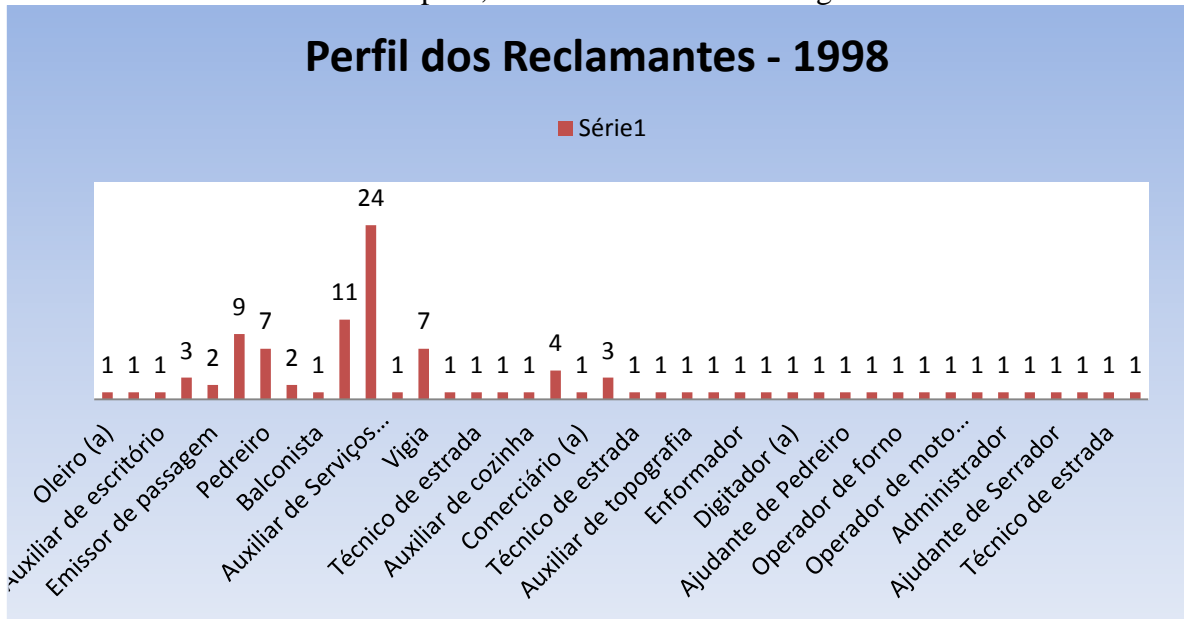
A finalidade da pesquisa foi, portanto, resgatar a memória documental dos processos trabalhistas do Município de Manacapuru, no Estado do Amazonas, com vistas à elaboração de um quadro de atividades desenvolvidas no âmbito do Poder Judiciário Laboral.

Dessa forma, foram analisados 100 (cem) processos por ano, totalizando 1000 (mil) processos. Foi analisado o perfil trabalhista dos reclamantes, o perfil dos reclamados, dos objetos processuais e, por fim, as sentenças emitidas à cada processo, como se pode observar adiante.

5.2 DO PERFIL TRABALHISTA DOS RECLAMANTES

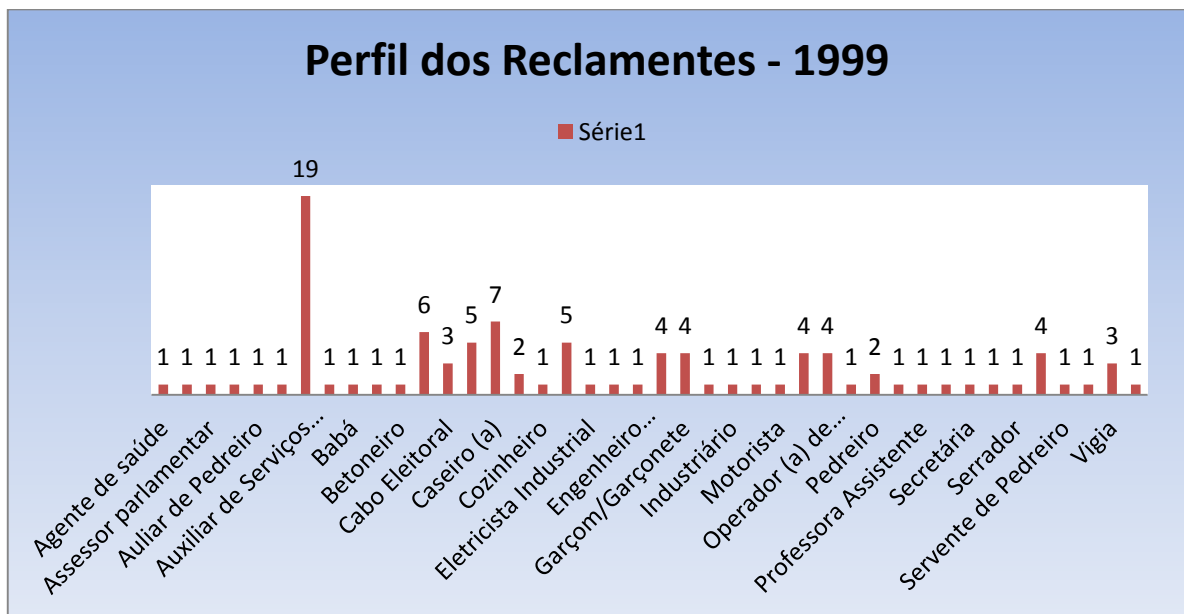
É fato notório a dificuldade de se conseguir empregos com altas remunerações (justas) no Brasil, some-se a essa realidade um perfil do típico interiorano do Amazonas da década de 90 e início dos anos 2000. Como pode ser observado nos gráficos abaixo, a quase totalidade dos reclamantes era composta de auxiliar de serviços gerais, operadores de moto serras, operadores de máquinas pesadas, domésticas, roçadeiras, braçais, pedreiros, caseiros, garçons, vigias, zeladores, balconistas, carpinteiros, vaqueiros, motoristas, cabos eleitorais, calafetadores, pescadores, oleiros e tantos outros perfis.

Gráfico 1: Reclamantes analisados, de um total de 100 processos, em 1998, Município de Manacapuru, Amazonas – TRT 11ª Região.



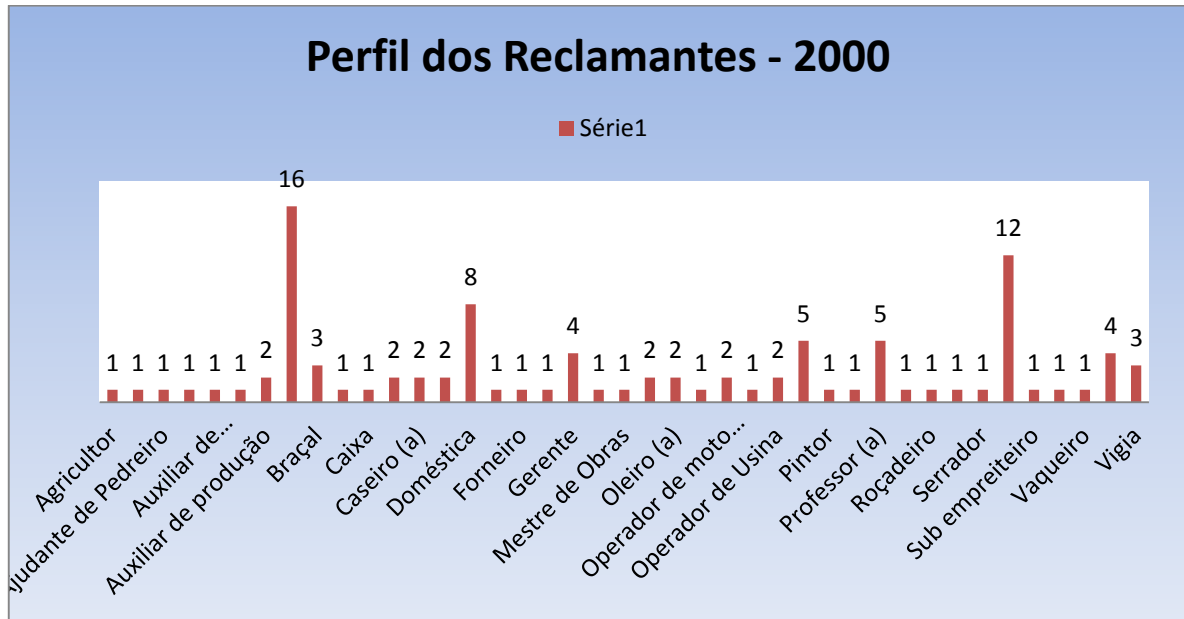
Fonte: Gráficos advindos do banco de dados pessoal da autora - 2015.

Gráfico 2: Reclamantes analisados, de um total de 100 processos, em 1999, Município de Manacapuru, Amazonas – TRT 11ª Região.



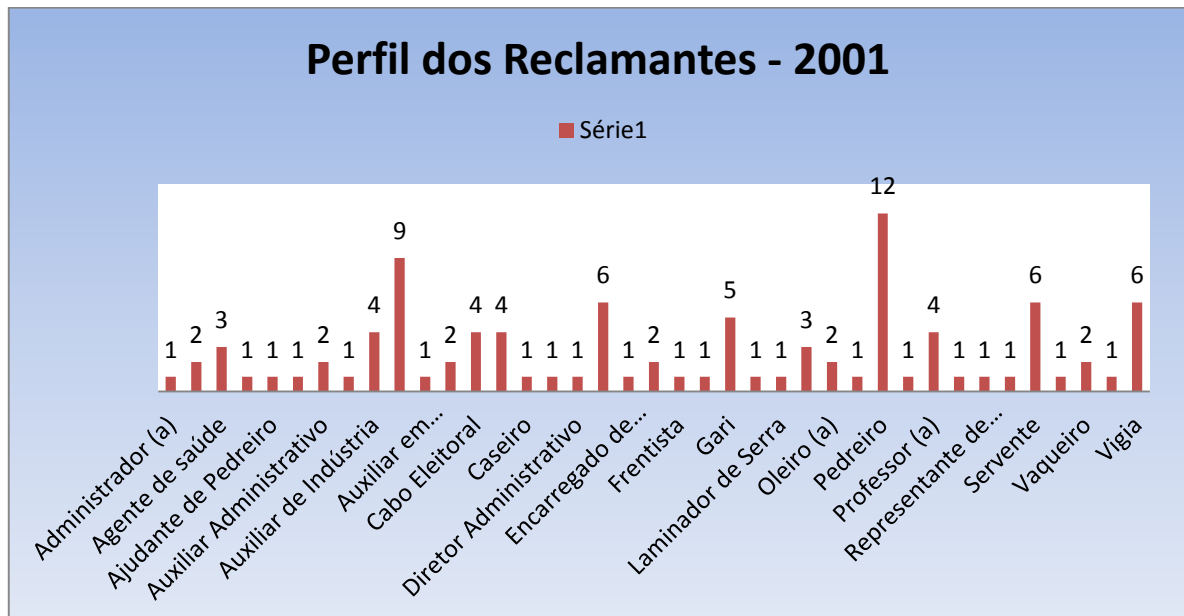
Fonte: Gráficos advindos do banco de dados pessoal da autora - 2015.

Gráfico 3: Reclamantes analisados, de um total de 100 processos, em 2000, Município de Manacapuru, Amazonas – TRT 11ª Região.



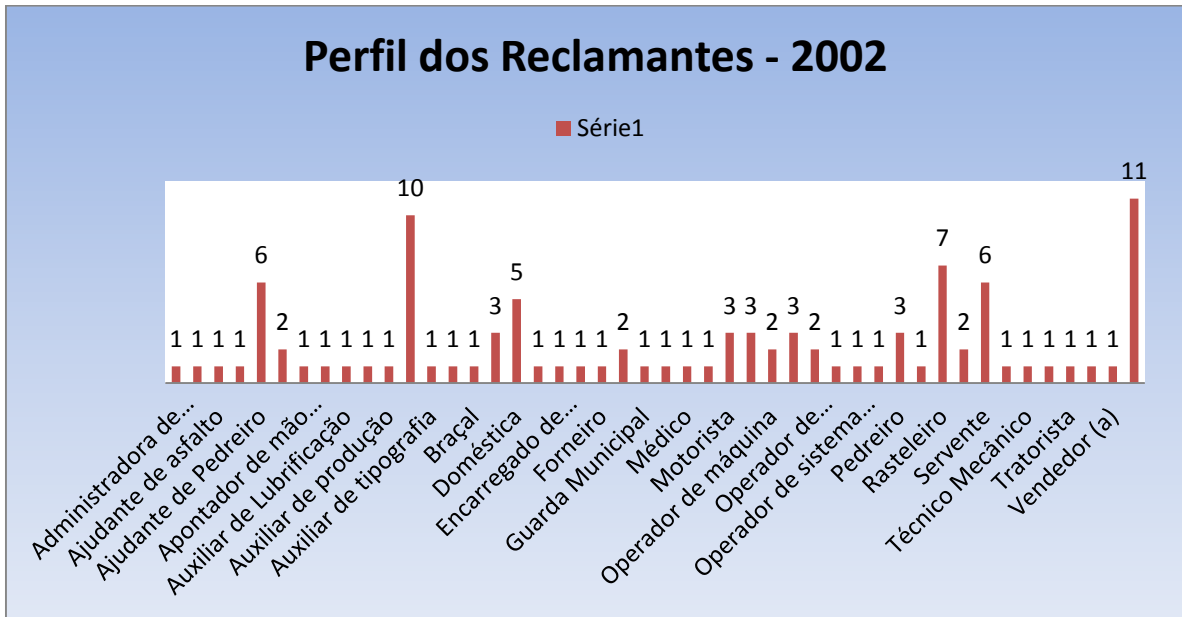
Fonte: Gráficos advindos do banco de dados pessoal da autora - 2015.

Gráfico 4: Reclamantes analisados, de um total de 100 processos, em 2001, Município de Manacapuru, Amazonas – TRT 11ª Região.



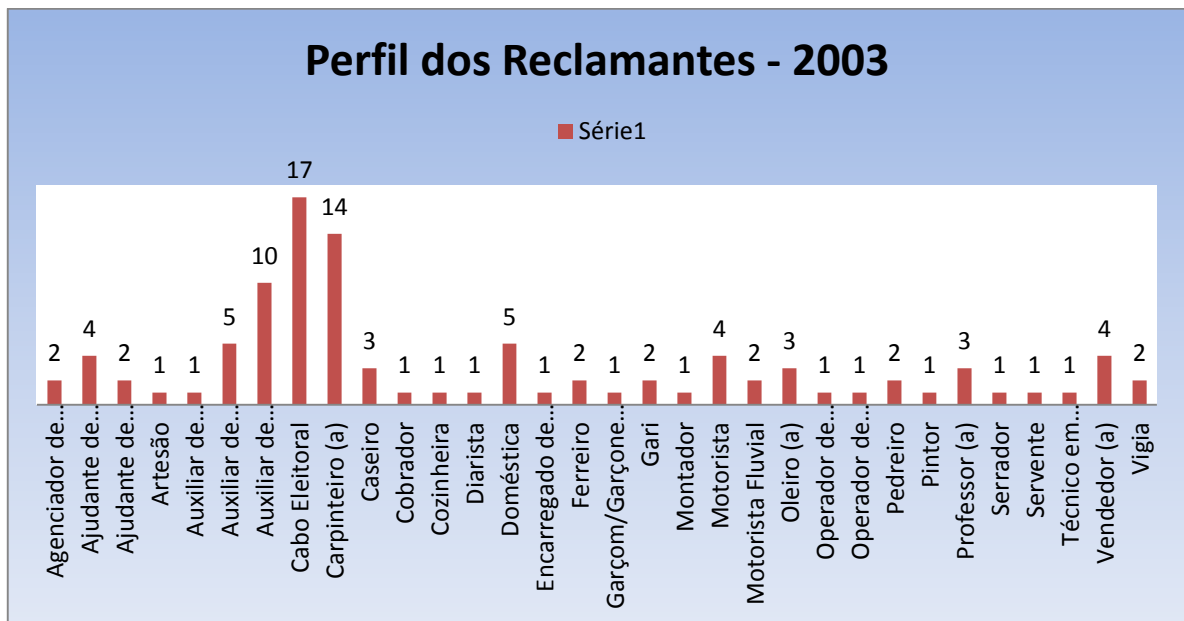
Fonte: Gráficos advindos do banco de dados pessoal da autora - 2015.

Gráfico 5: Reclamantes analisados, de um total de 100 processos, em 2002, Município de Manacapuru, Amazonas – TRT 11ª Região.



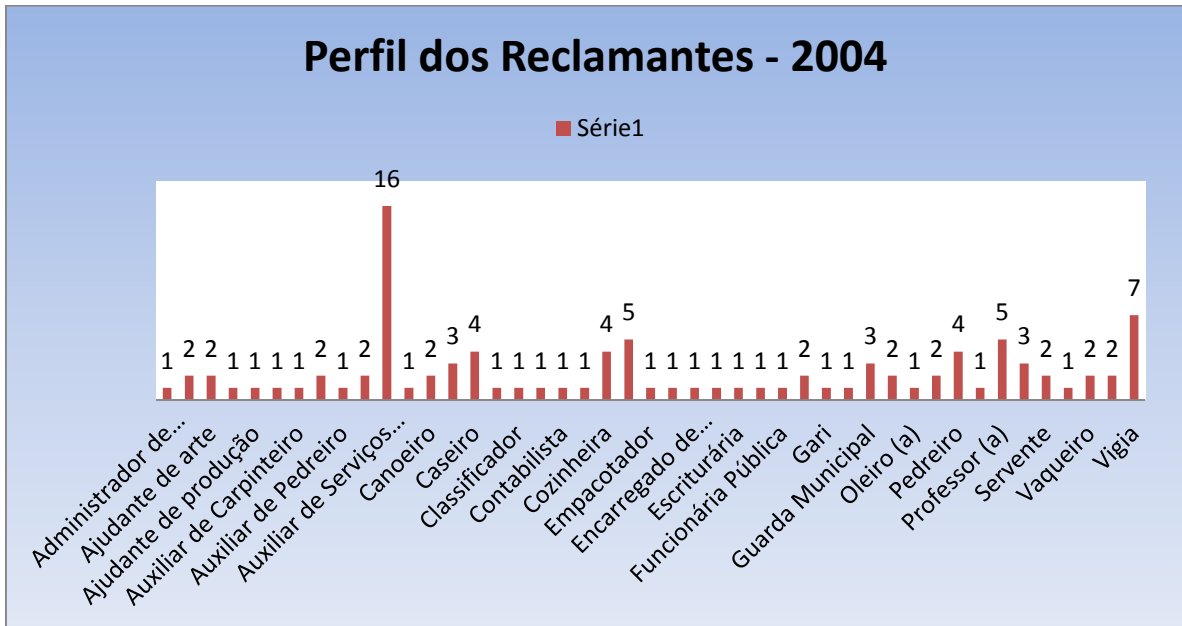
Fonte: Gráficos advindos do banco de dados pessoal da autora - 2015.

Gráfico 6: Reclamantes analisados, de um total de 100 processos, em 2003, Município de Manacapuru, Amazonas – TRT 11ª Região.



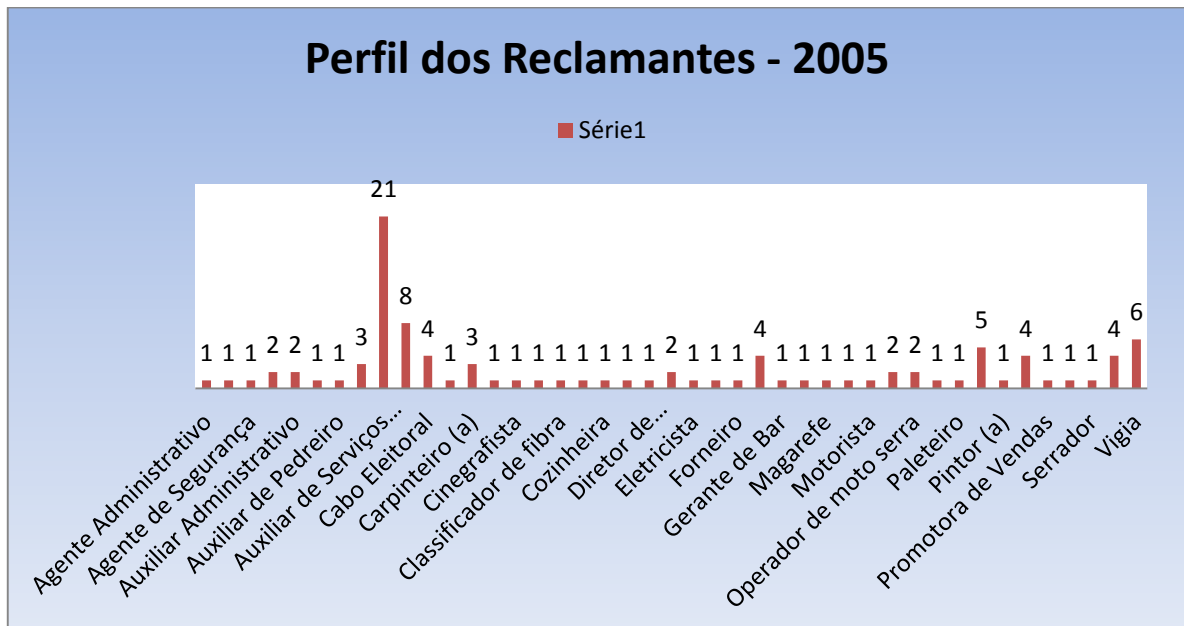
Fonte: Gráficos advindos do banco de dados pessoal da autora - 2015.

Gráfico 7: Reclamantes analisados, de um total de 100 processos, em 2004, Município de Manacapuru, Amazonas – TRT 11ª Região.



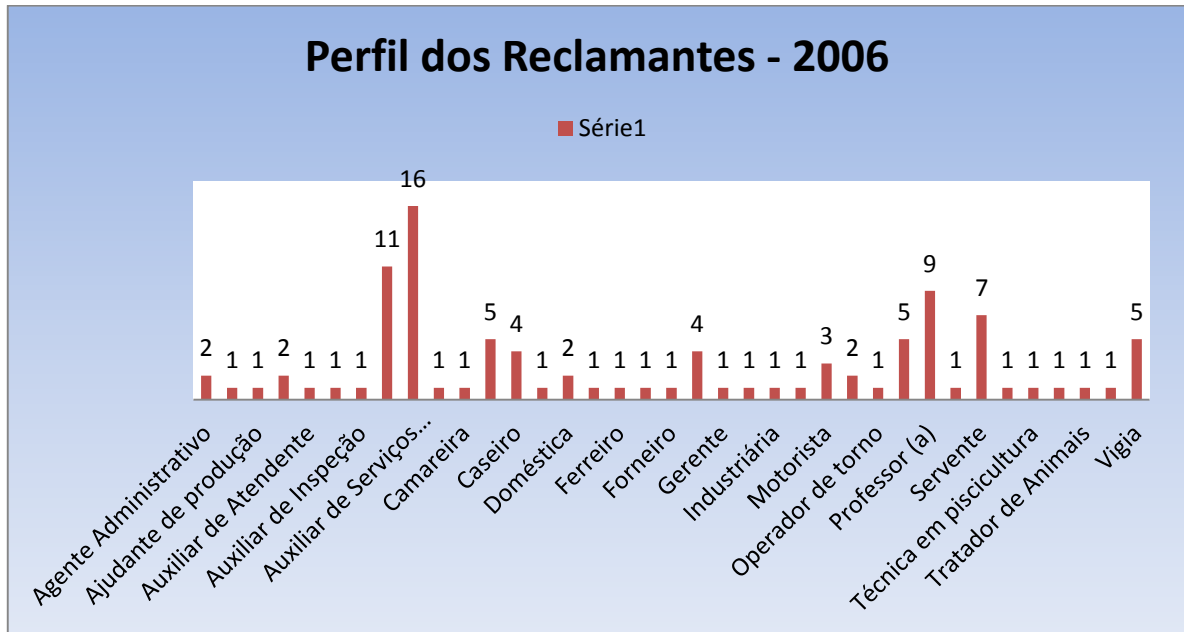
Fonte: Gráficos advindos do banco de dados pessoal da autora - 2015.

Gráfico 8 Reclamantes analisados, de um total de 100 processos, em 2005, Município de Manacapuru, Amazonas – TRT 11ª Região.



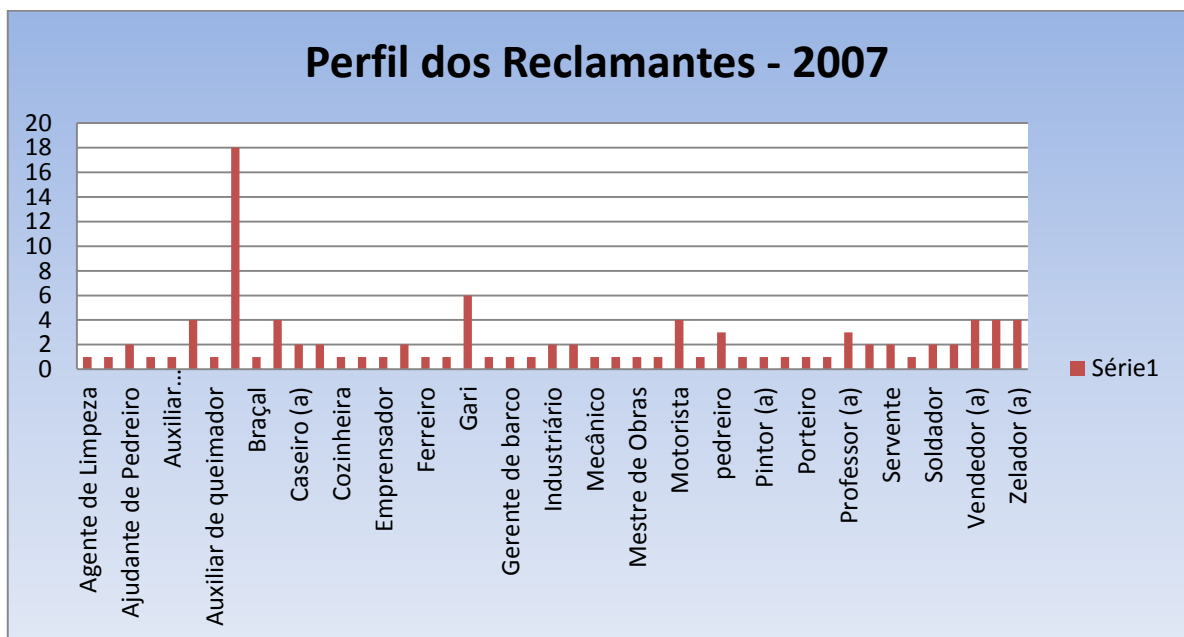
Fonte: Gráficos advindos do banco de dados pessoal da autora - 2015.

Gráfico 9: Reclamantes analisados, de um total de 100 processos, em 2006, Município de Manacapuru, Amazonas – TRT 11ª Região.



Fonte: Gráficos advindos do banco de dados pessoal da autora - 2015.

Gráfico 10: Reclamantes analisados, de um total de 100 processos, em 2007, Município de Manacapuru, Amazonas – TRT 11ª Região.



Fonte: Gráficos advindos do banco de dados pessoal da autora - 2015.

A maioria destas profissões, conforme observado nos processos, possuía uma remuneração quase simbólica. Os baixos salários, provavelmente eram reflexos do baixo grau de escolaridade e das difíceis condições de vida enfrentadas pelo homem do interior.

5.3 DO PERFIL DAS RECLAMADAS

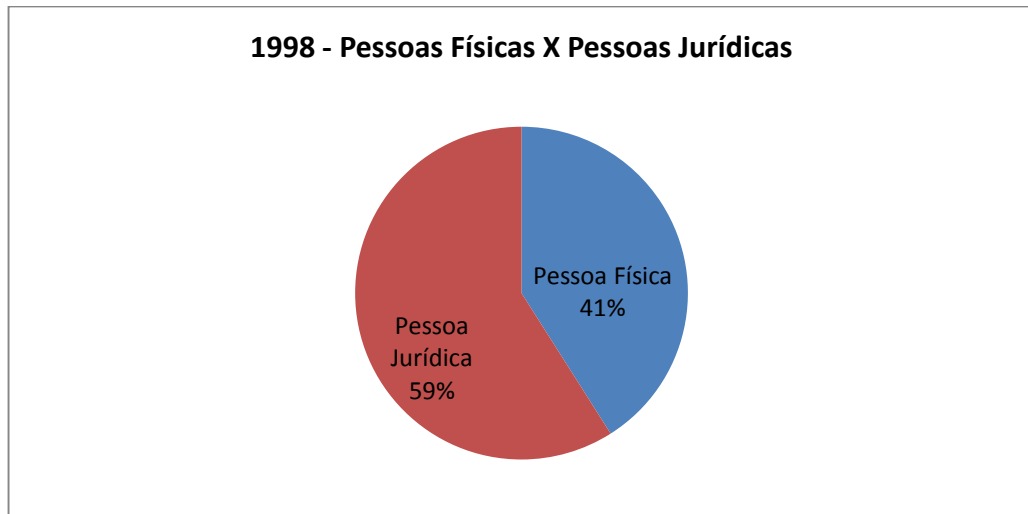
Foi feita uma comparação entre o perfil das Pessoas às quais a lide era direcionada, se Física ou Jurídica. As Pessoas Físicas, também conhecidas como pessoas naturais ou singulares, são disciplinadas no Livro I da Parte Geral do Código Civil, do artigo 1º ao 39º. São, sem dúvida, os principais e mais importantes sujeitos de direito tutelados pela ordem civil, pelo simples fato de que se inserem nesta exclusivamente os seres humanos. Já as Pessoas Jurídicas, por sua vez, são disciplinadas no Código Civil no Título II do Título I da Parte Geral nos artigos 40º a 69º. Não há, no Código Civil, uma definição de Pessoa Jurídica. O diploma se limita apenas a reconhecer a sua existência e a lhe garantir a condição de sujeito de direito, da mesma maneira que as pessoas naturais. A doutrina, por sua vez, conceitua as Pessoas Jurídicas, também chamadas de intelectuais, morais ou coletivas, como

[...] unidades jurídicas que resultam de comunidades humanas organizadas sob formas próprias e que, com o registro público correspondente, assumem personalidades distintas das de seus componentes. Voltada para certos fins, em função dos quais se desenvolvem as respectivas atividades, essas entidades assumem autonomia no cenário jurídico, com patrimônio, voz e vontade próprias, responsabilizando-se, em consequência, pelos atos e negócios normais em seu nome exercitados.¹⁰

Dessa forma, foram analisados 100 (cem) processos de cada ano, de 1998 à 2007, totalizando 1000 (mil) processos. Para cada ano foi elaborado um gráfico comparativo para se estabelecer qual tipo de pessoa, se Física ou Jurídica, foram mais reclamadas nas lides processuais trabalhistas do Município de Manacapuru, conforme pode-se observar nos gráficos abaixo:

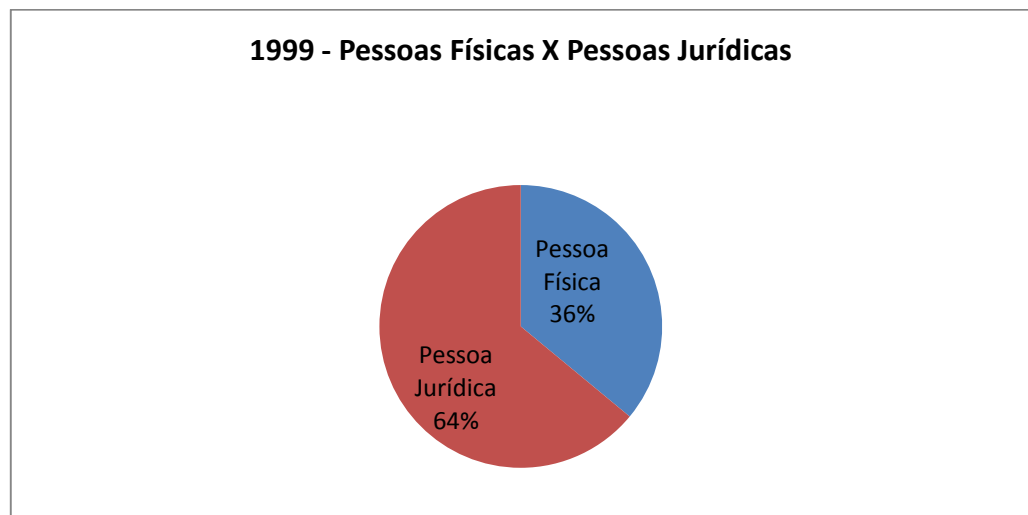
¹⁰ BITTAR, Carlos Alberto, **Teoria Geral do Direito Civil**, p. 126, 2013.

Gráfico 11: Reclamadas analisados, de um total de 100 processos, em 1998, Município de Manacapuru, Amazonas – TRT 11ª Região.



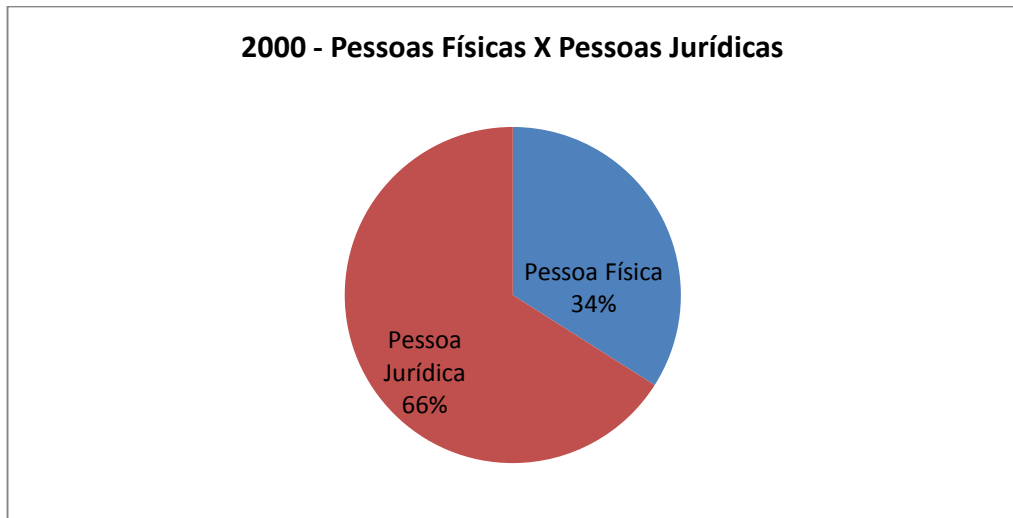
Fonte: Gráficos advindos do banco de dados pessoal da autora - 2015.

Gráfico 12: Reclamadas analisados, de um total de 100 processos, em 1999, Município de Manacapuru, Amazonas – TRT 11ª Região.



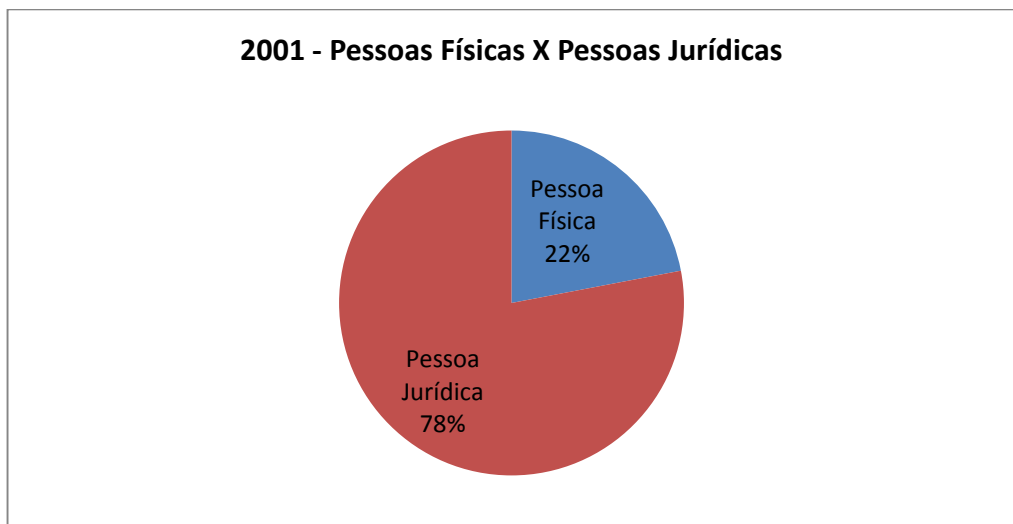
Fonte: Gráficos advindos do banco de dados pessoal da autora - 2015.

Gráfico 13: Reclamadas analisados, de um total de 100 processos, em 2000, Município de Manacapuru, Amazonas – TRT 11ª Região.



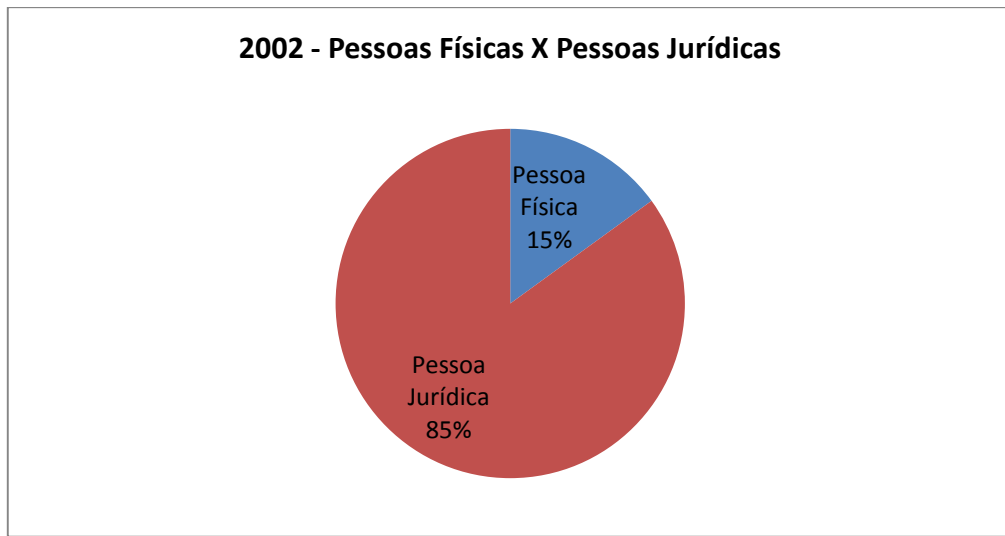
Fonte: Gráficos advindos do banco de dados pessoal da autora - 2015.

Gráfico 14: Reclamadas analisados, de um total de 100 processos, em 2001, Município de Manacapuru, Amazonas – TRT 11ª Região.



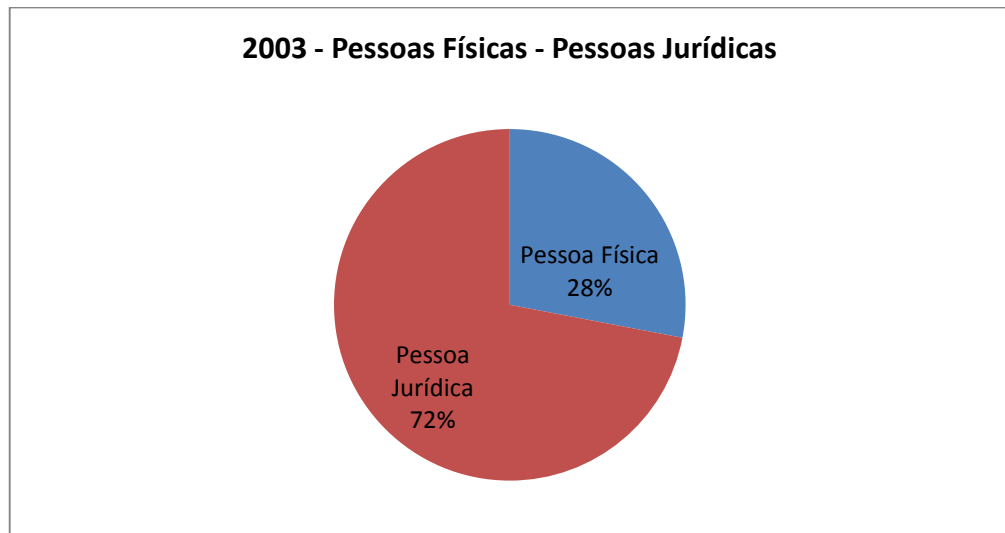
Fonte: Gráficos advindos do banco de dados pessoal da autora - 2015.

Gráfico 15: Reclamadas analisados, de um total de 100 processos, em 2002, Município de Manacapuru, Amazonas – TRT 11ª Região.



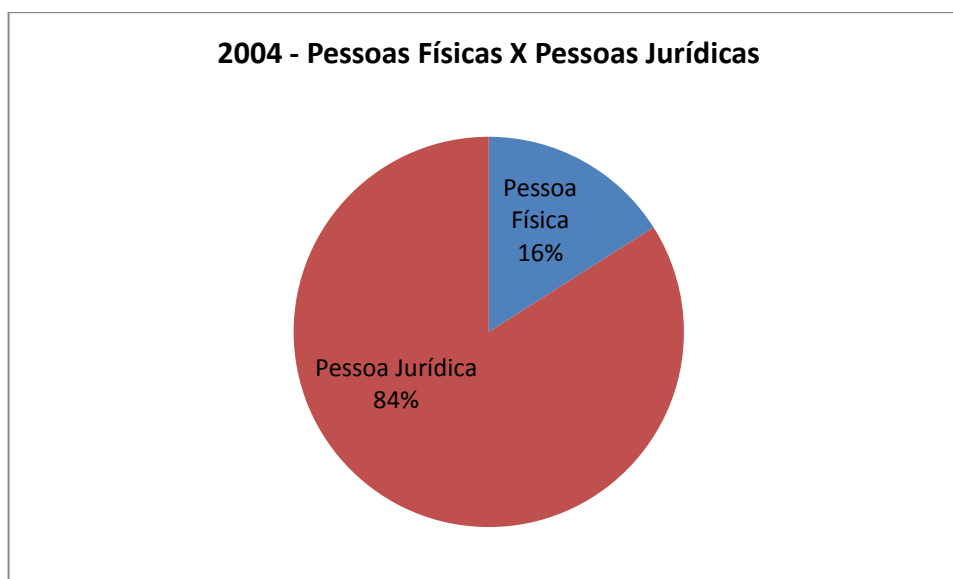
Fonte: Gráficos advindos do banco de dados pessoal da autora - 2015.

Gráfico 16: Reclamadas analisados, de um total de 100 processos, em 2003, Município de Manacapuru, Amazonas – TRT 11ª Região.



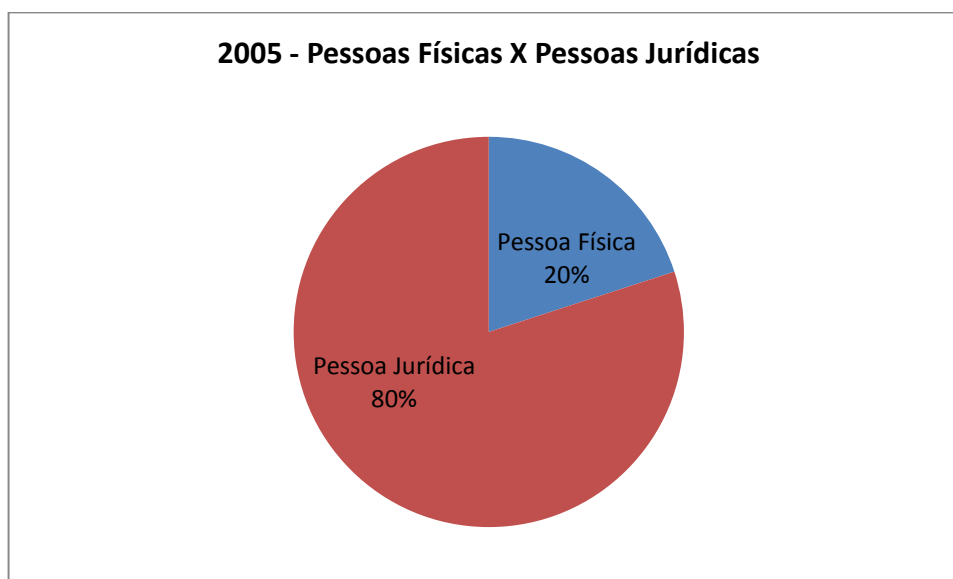
Fonte: Gráficos advindos do banco de dados pessoal da autora - 2015.

Gráfico 17: Reclamadas analisados, de um total de 100 processos, em 2004, Município de Manacapuru, Amazonas – TRT 11ª Região.



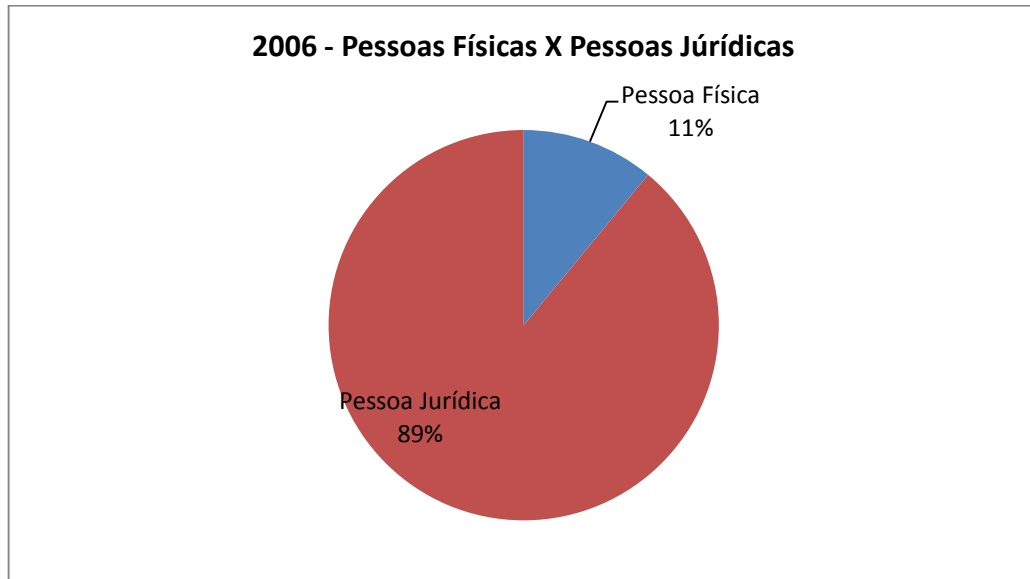
Fonte: Gráficos advindos do banco de dados pessoal da autora - 2015.

Gráfico 18: Reclamadas analisados, de um total de 100 processos, em 2005, Município de Manacapuru, Amazonas – TRT 11ª Região.



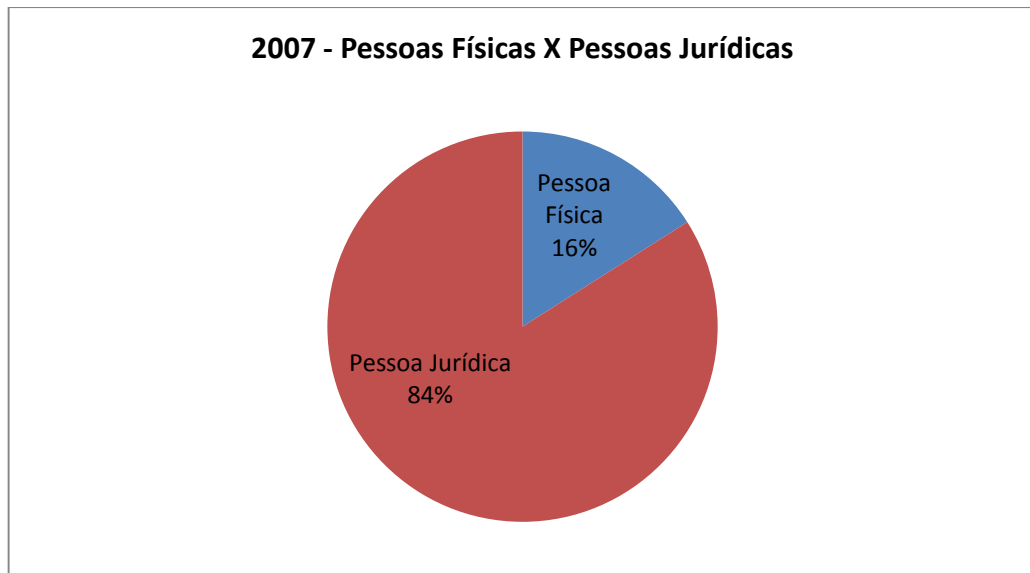
Fonte: Gráficos advindos do banco de dados pessoal da autora - 2015.

Gráfico 19: Reclamadas analisados, de um total de 100 processos, em 2006, Município de Manacapuru, Amazonas – TRT 11ª Região.



Fonte: Gráficos advindos do banco de dados pessoal da autora - 2015.

Gráfico 20: Reclamadas analisados, de um total de 100 processos, em 2007, Município de Manacapuru, Amazonas – TRT 11ª Região.



Fonte: Gráficos advindos do banco de dados pessoal da autora - 2015.

Faz-se a ressalva que as pessoas jurídicas analisadas neste trabalho possuem a característica de Empresa de Pequeno Porte, sendo tal inferência feita em virtude dos valores demandados, os quais variaram entre 42,00 à 52.000,00 reais.

5.4 DOS OBJETOS PROCESSUAIS

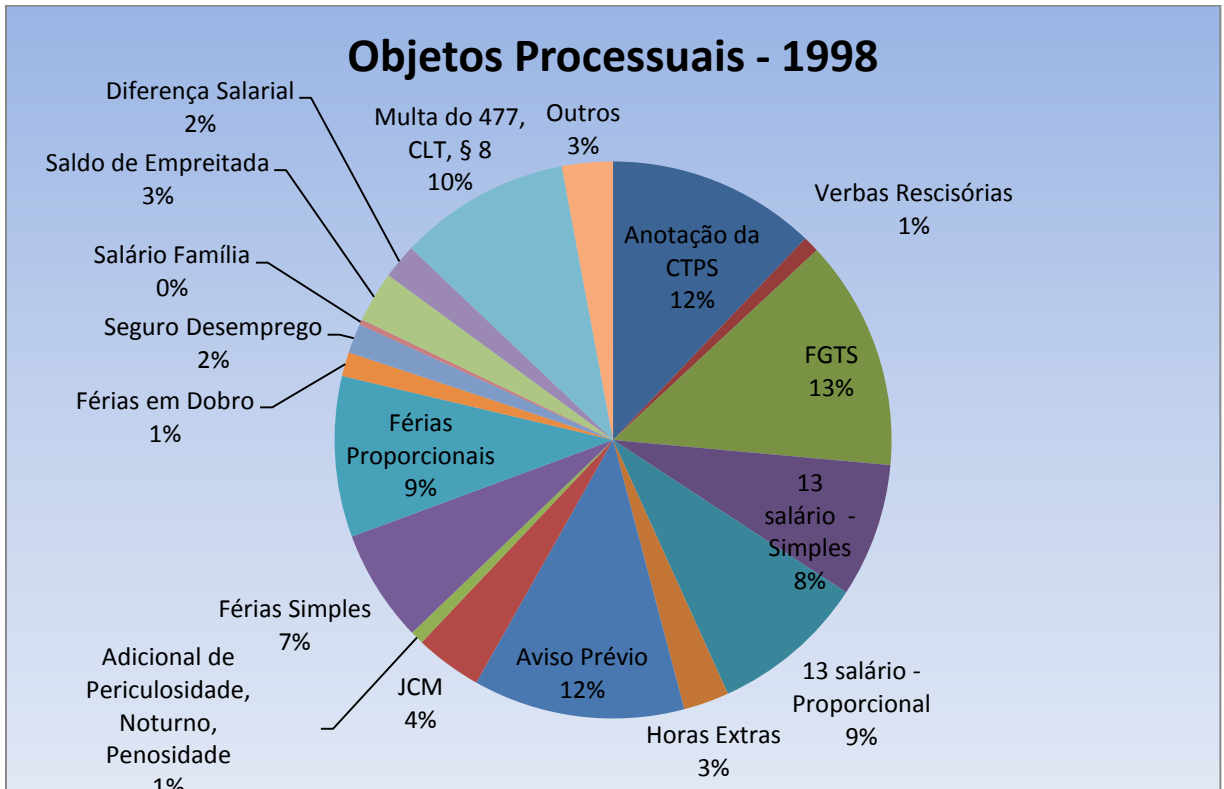
O objeto processual é o bem jurídico discutido pelas partes no processo. É o que o sujeito processual busca alcançar. Pode-se afirmar, portanto, que o objeto da ação chega a se confundir com os direitos subjetivos conferidos pela ordem jurídica ao trabalhador. Estes direitos subjetivos, por sua vez, quando não efetivados espontaneamente, o são por força da imposição legal.

Segundo o Professor Amauri Mascaro Nascimento, “o objeto da reclamação trabalhista é, portanto, a reintegração no emprego, a indenização de antiguidade, o aviso prévio, o décimo terceiro salário, a remuneração das férias, o saldo de salário, etc”¹¹.

Dos objetos processuais analisados, os mais procurados foram: anotações da CTPS; verbas rescisórias; FGTS; 13º salário simples; 13º salário proporcional; horas extras; aviso prévio; adicionais de periculosidade, insalubridade e adicional noturno; férias simples, proporcionais e em dobro; seguro desemprego; salário família; saldo de empreitada; diferença salarial e multa do artigo 477, § 8º, da CLT, conforme exposto nos gráficos abaixo, referentes a cada ano analisado:

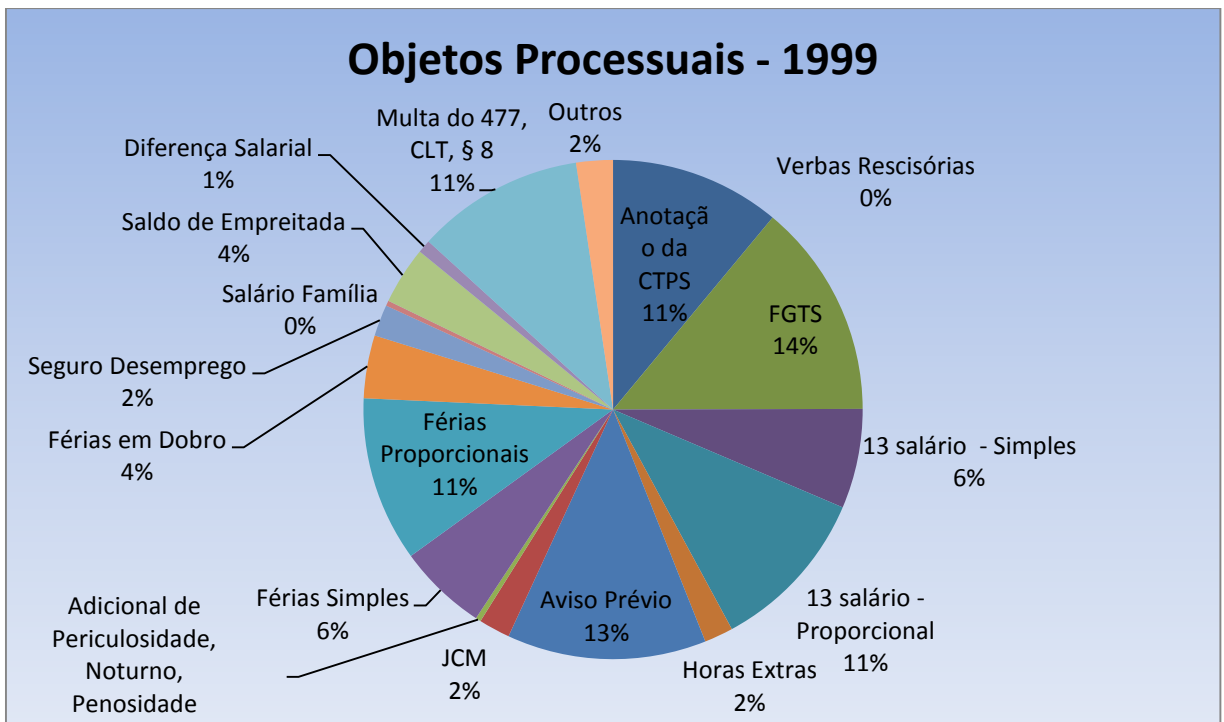
¹¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. Editora Saraiva, 28ª ed. 2013, 408.

Gráfico 21: Objetos reclamados, dos 100 processos analisados, do ano de 1998, do Município de Manacapuru, Amazonas – TRT 11ª Região.



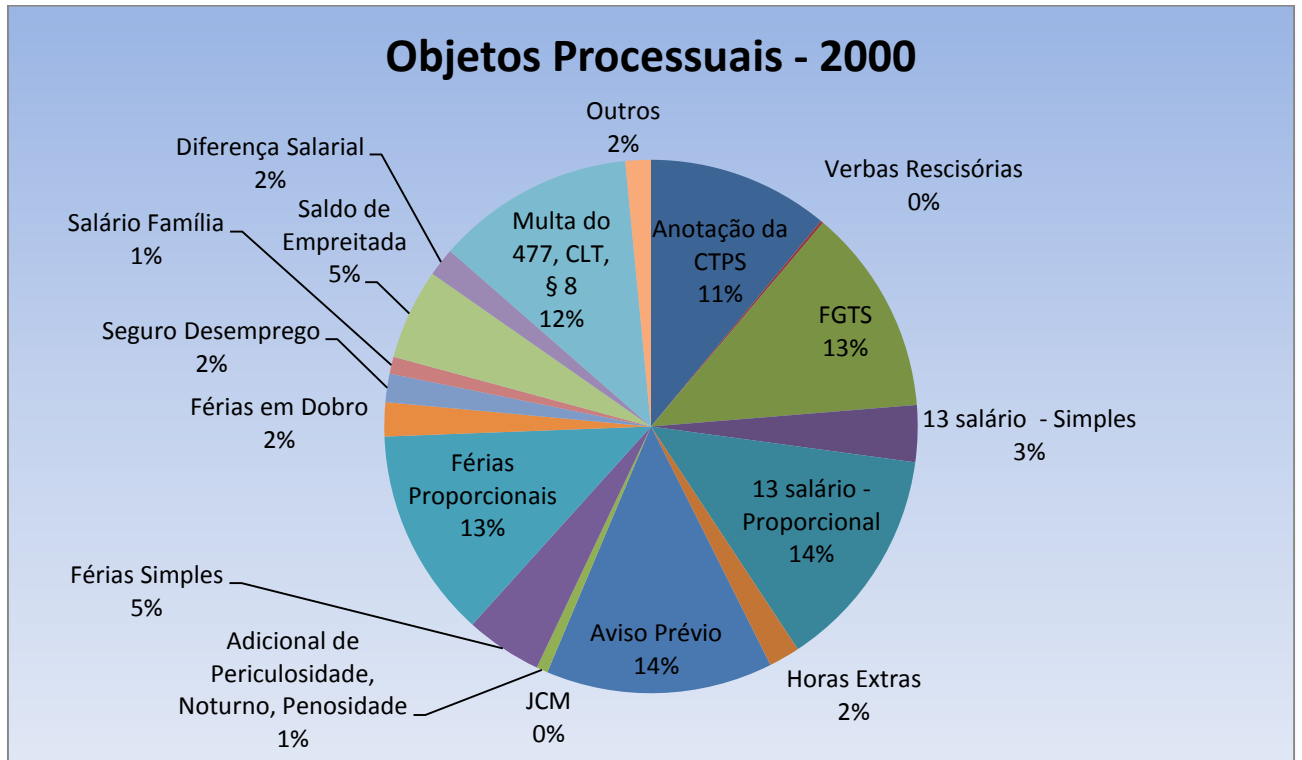
Fonte: Gráficos advindos do banco de dados pessoal da autora - 2015.

Gráfico 22: Objetos reclamados, dos 100 processos analisados, do ano de 1999, do Município de Manacapuru, Amazonas – TRT 11ª Região.



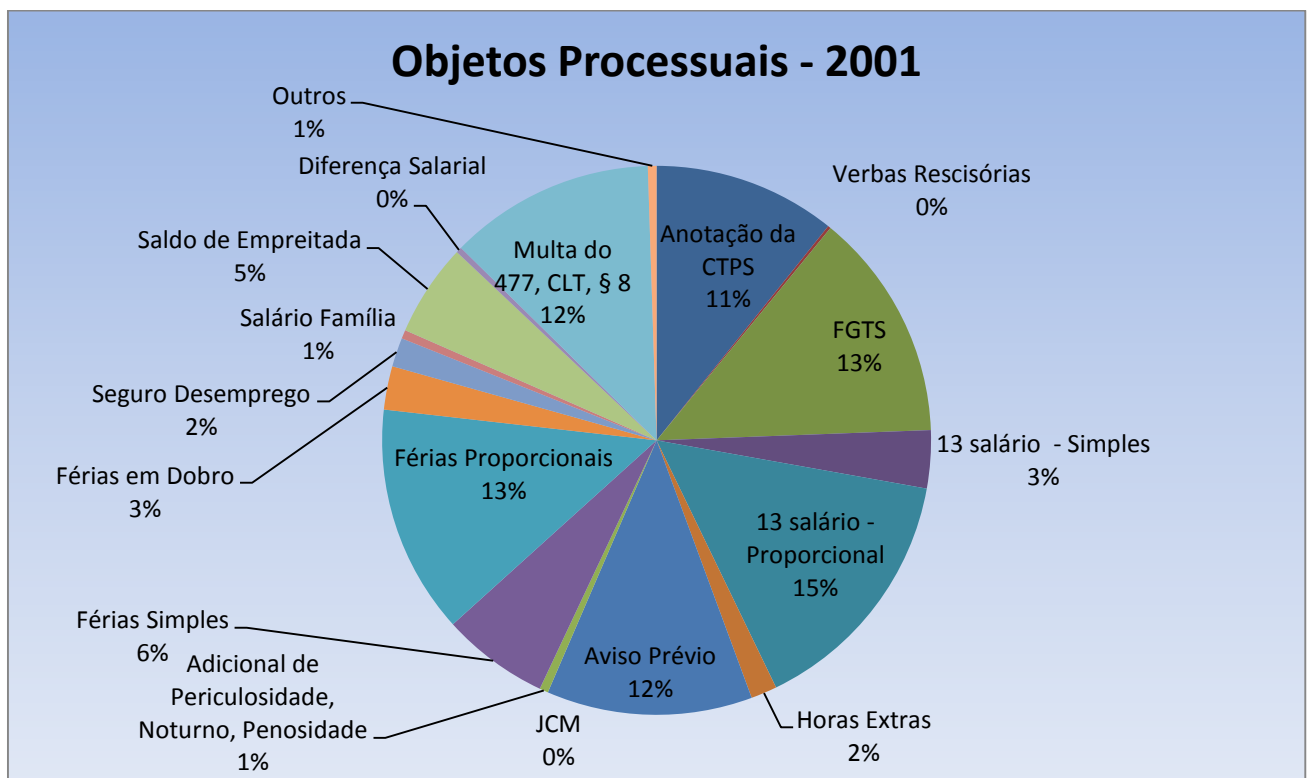
Fonte: Gráficos advindos do banco de dados pessoal da autora - 2015.

Gráfico 23: Objetos reclamados, dos 100 processos analisados, do ano de 2000, do Município de Manacapuru, Amazonas – TRT 11ª Região.



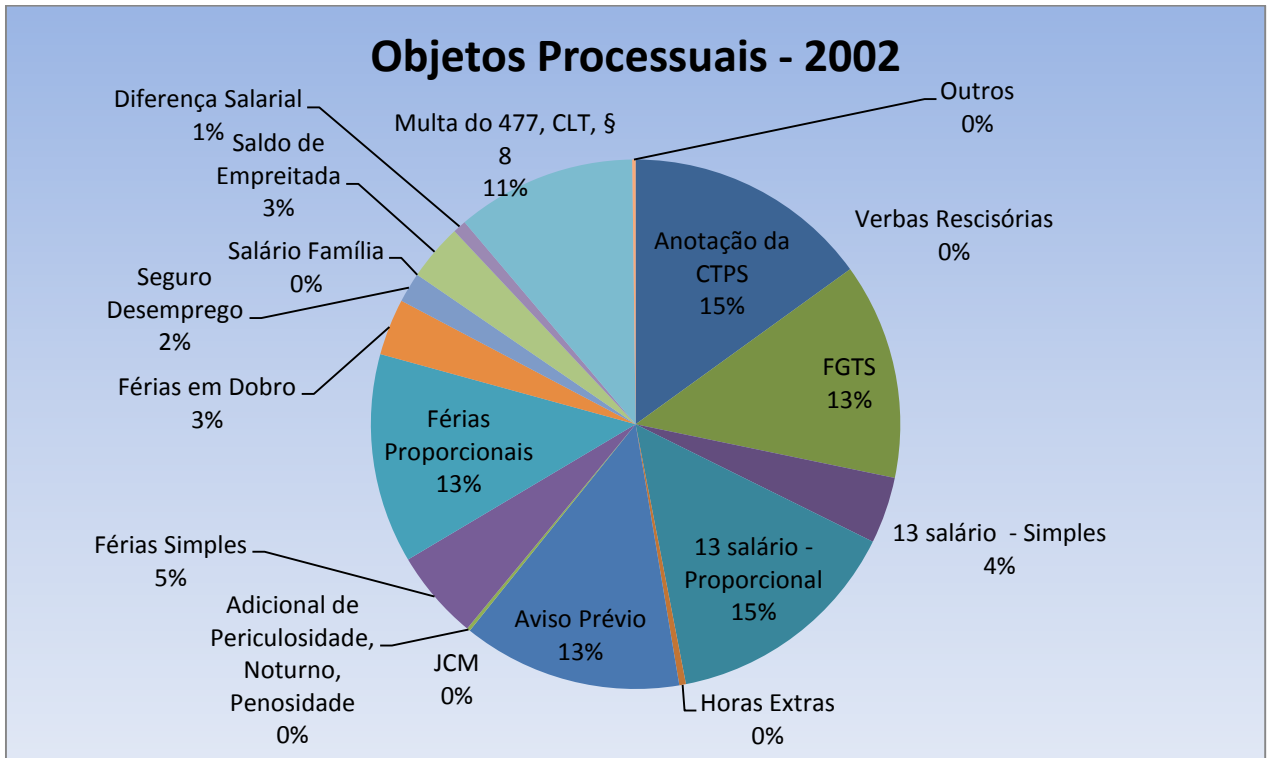
Fonte: Gráficos advindos do banco de dados pessoal da autora - 2015.

Gráfico 24: Objetos reclamados, dos 100 processos analisados, do ano de 2001, do Município de Manacapuru, Amazonas – TRT 11ª Região.



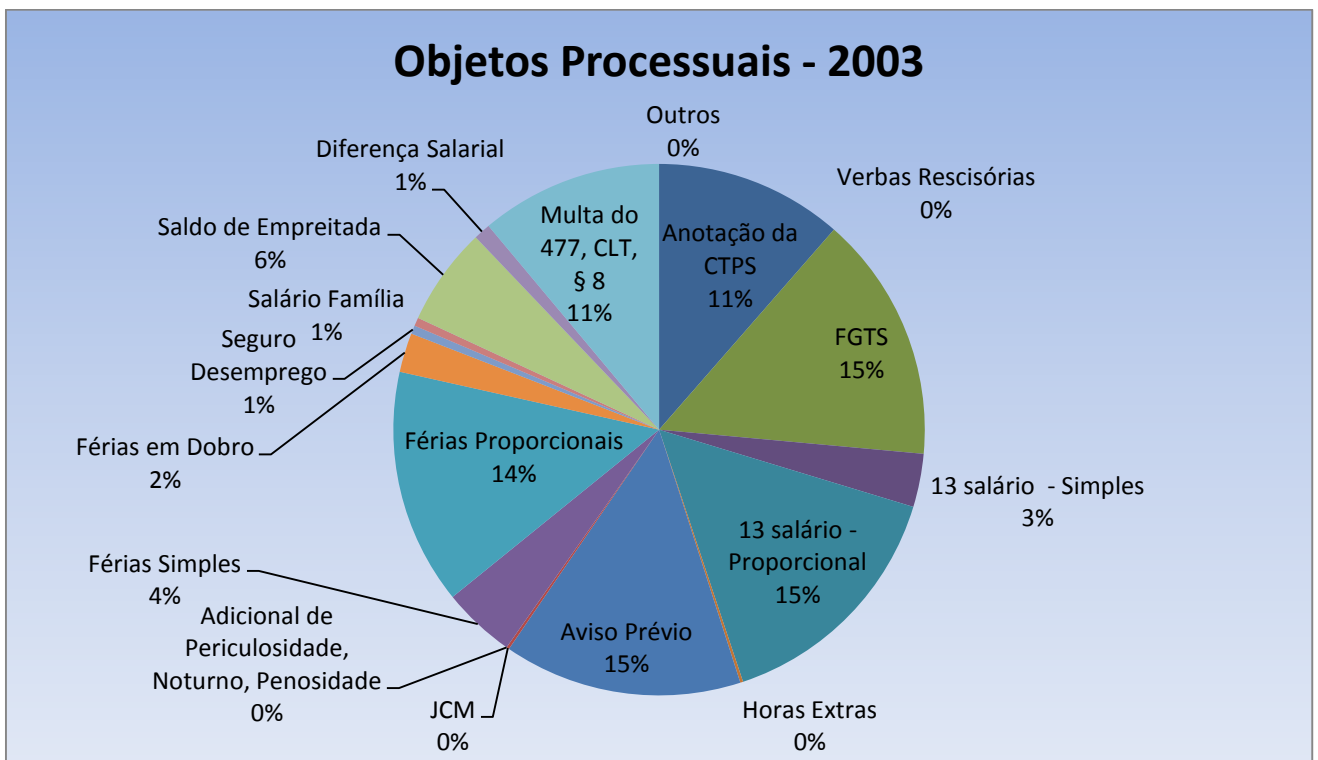
Fonte: Gráficos advindos do banco de dados pessoal da autora - 2015.

Gráfico 25: Objetos reclamados, dos 100 processos analisados, do ano de 2002, do Município de Manacapuru, Amazonas – TRT 11ª Região.



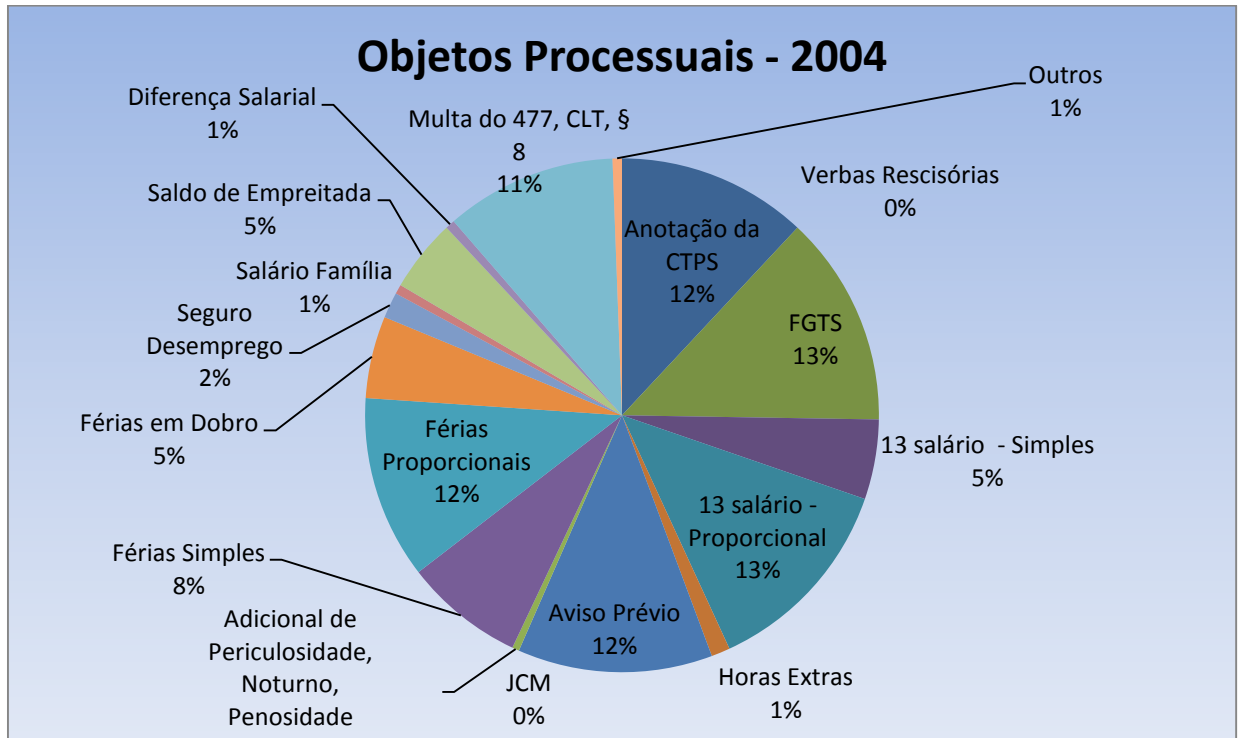
Fonte: Gráficos advindos do banco de dados pessoal da autora - 2015.

Gráfico 26: Objetos reclamados, dos 100 processos analisados, do ano de 2003, do Município de Manacapuru, Amazonas – TRT 11ª Região.



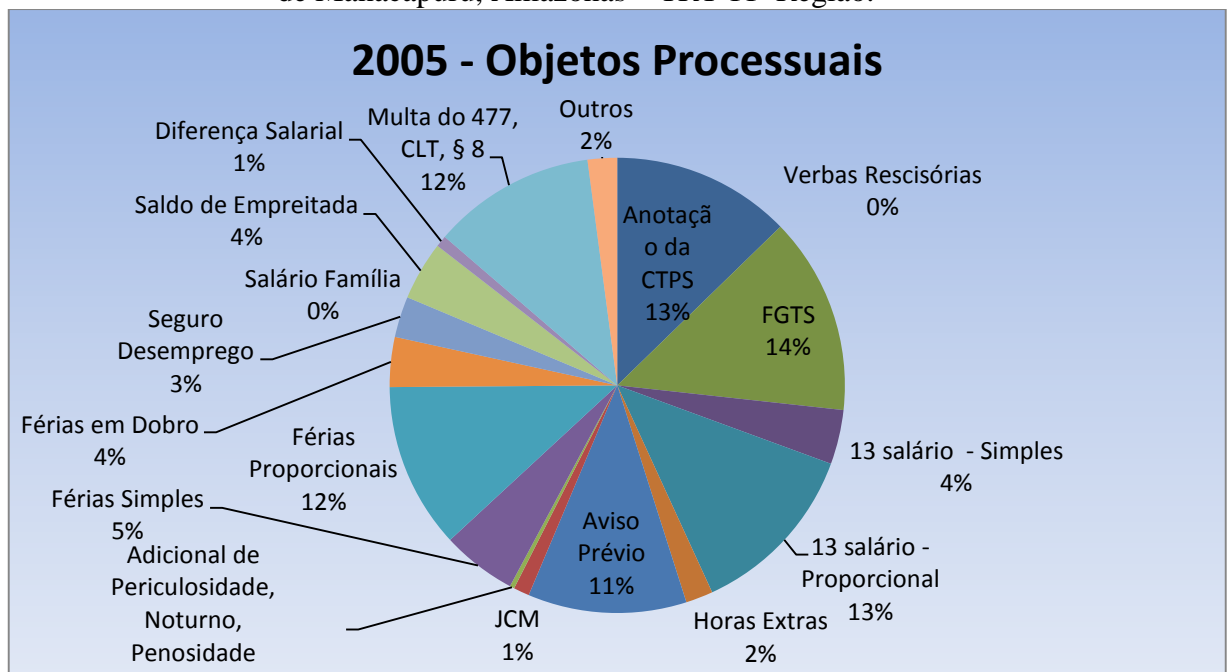
Fonte: Gráficos advindos do banco de dados pessoal da autora - 2015.

Gráfico 27: Objetos reclamados, dos 100 processos analisados, do ano de 2004, do Município de Manacapuru, Amazonas – TRT 11ª Região.



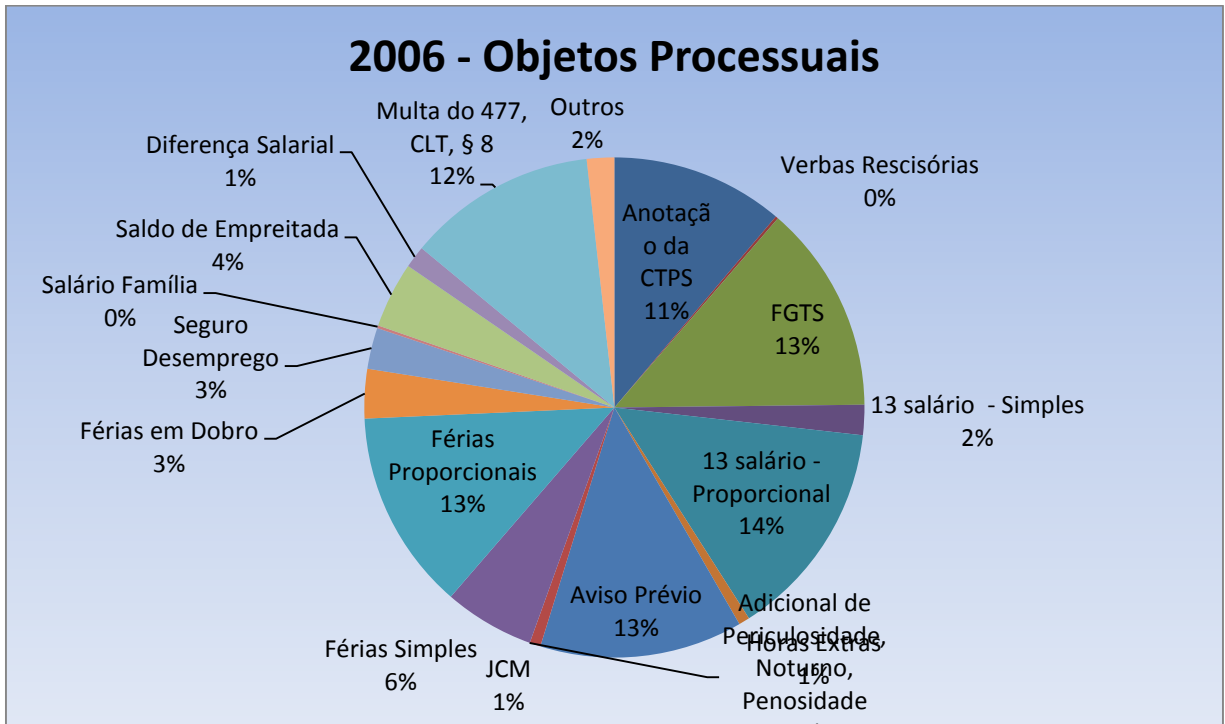
Fonte: Gráficos advindos do banco de dados pessoal da autora - 2015.

Gráfico 28: Objetos reclamados, dos 100 processos analisados, do ano de 2005, do Município de Manacapuru, Amazonas – TRT 11ª Região.



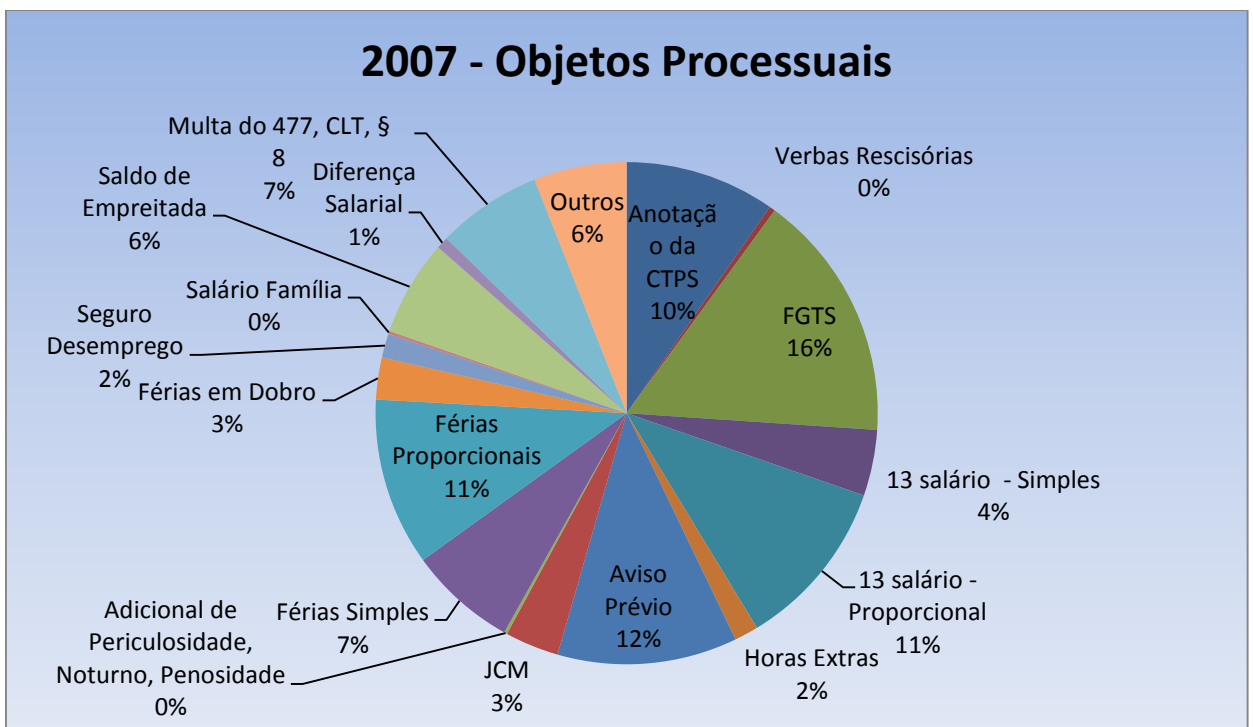
Fonte: Gráficos advindos do banco de dados pessoal da autora - 2015.

Gráfico 29: Objetos reclamados, dos 100 processos analisados, do ano de 2006, do Município de Manacapuru, Amazonas – TRT 11ª Região.



Fonte: Gráficos advindos do banco de dados pessoal da autora - 2015.

Gráfico 30: Objetos reclamados, dos 100 processos analisados, do ano de 2007, do Município de Manacapuru, Amazonas – TRT 11ª Região.



Fonte: Gráficos advindos do banco de dados pessoal da autora - 2015.

5.4.1 Das Anotações da CTPS

A CTPS é o documento de identificação profissional que o trabalhador possui, é a prova de que há, de fato, há um contrato de trabalho. O Ministério do Trabalho e Emprego é o responsável, por meio das Superintendências Regionais e Gerências Regionais, pela emissão das Carteiras de Trabalho. Em princípio, qualquer trabalhador pode ter CTPS, de acordo com o artigo 13 da CLT:

Artigo 13, CLT: A Carteira de Trabalho e Previdência Social é obrigatória para o exercício de qualquer emprego, inclusive de natureza rural, ainda que em caráter temporário, e para o exercício por conta própria de atividade profissional remunerada¹².

Assim, nota-se que mesmo trabalhadores autônomos deveriam, por si próprios, anotar a sua CLT, o que na prática seria inviável e sem eficácia social. Como ensina o professor Ricardo Resende:

Imagine-se um autônomo anotando em sua CTPS todos os serviços prestados. Gastaria umas três carteiras por mês para anotar tudo. Assim, não faz o menor sentido, na prática, o dispositivo. Entretanto, está aí vigente [...].¹³

Quanto às anotações, propriamente ditas, cabe ao empregador efetivá-las na CTPS, conforme estipulado no contrato de trabalho, de acordo com o artigo 29, da CLT:

Artigo 29, CLT: A Carteira de Trabalho e Previdência Social será obrigatoriamente apresentada, contra recibo, pelo trabalhador ao empregador que o admitir, o qual terá o prazo de quarenta e oito horas para nela anotar, especificamente, a data da admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver, sendo facultada a anotação de sistema manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho¹⁴.

§ 1º As anotações concernentes à remuneração devem especificar o salário, qualquer que seja sua forma de pagamento, seja ele em dinheiro ou em utilidades, bem como a estimativa de gorjeta.

¹² Consolidação das Leis Trabalhistas, artigo 13, 1964.

¹³ RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 4ª ed., revista, ampliada e atualizada. Editora Método, p. 242 e 243.

¹⁴ Consolidação das Leis Trabalhistas, artigo 13, 1964.

Qualquer informações relativas ao contrato de trabalho devem ser anotadas na CTPS, como por exemplo dados do empregador; dia, mês e ano em que o mesmo foi admitido; qual a função por ele desempenhada; férias etc. Por outro lado, de acordo com a doutrina, qualquer informação capaz de desabonar o trabalhador, em qualquer aspecto, não pode ser anotada na CTPS.

Como pode ser observado nos gráficos acima, de 10% à 15% dos reclamantes analisados entre os anos de 1998 à 2007 solicitavam anotações em sua CTPS. Os artigos 36 e 37 da CLT falam sobre o tema:

Artigo 36, CLT. Recusando-se a empresa a fazer as anotações a que se refere o artigo 29 ou a devolver a Carteira de Trabalho e Previdência Social recebida, poderá o empregado comparecer, pessoalmente ou por intermédio de seu sindicato perante a Delegacia Regional ou órgão autorizado, para apresentar reclamação.

Artigo 37, CLT. No caso do artigo 36, lavrado o termo de reclamação, determinar-se-á a realização de diligência para instrução do efeito, observado, se for o caso, o disposto no §2º do artigo 29, notificando-se posteriormente o reclamado por carta registrada, caso persista a recusa, para que, em dia e hora previamente designados, venha prestar esclarecimentos ou efetuar as devidas anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social ou sua entrega.

Parágrafo único: não comparecendo o reclamado, lavrar-se-á termo de ausência, sendo considerado revel e confesso sobre os termos da reclamação feita, devendo as anotações serem efetuadas por despacho das autoridade que tenha processado a reclamação.¹⁵

Assim que o trabalhador apresenta a reclamação, esta é reduzida a termo e, posteriormente, um Auditor Fiscal dirige-se até o local em que o reclamante trabalha a fim de promover as devidas diligências. Caso o empregador, ainda assim, continue se negando a promover as anotações na CTPS, o mesmo receberá uma notificação mandando-o comparecer ao Ministério do Trabalho e Emprego para que promova, definitivamente, as anotações na CTPS do trabalhador.

Portanto, percebe-se que, posteriormente ao recebimento da notificação, há duas possíveis alternativas nos casos em que o empregador não promove as devidas anotações na CTPS do trabalhador: primeiro, o empregador comparece e procede ou nega as anotações; segundo, o empregador não comparece e, conseqüentemente, as alegações feitas pelo trabalhador, quanto a existência do contrato de trabalho, são consideradas verdadeiras e, conseqüentemente, a CTPS será anotada pela autoridade competente. Assim,

¹⁵ Consolidação das Leis Trabalhistas, artigo 36 e 37, 1964.

Artigo 38, CLT: Comparecendo o empregador e recusando-se a fazer as anotações reclamadas, será lavrado um termo de comparecimento, que deverá conter, entre outras indicações, o lugar, o dia e a hora de sua lavratura, o nome e a residência do empregador, assegurando-se-lhe o prazo de 48 (quarenta e oito) horas, a contar do termo, para apresentar defesa.

Parágrafo único: findo o prazo para a defesa, subirá o processo à autoridade administrativa de primeira instância, para se ordenarem diligências, que contém a instrução do feito, ou para julgamento, se o caso estiver suficientemente esclarecido.¹⁶

De acordo com a Súmula número 12 do TST, “as anotações apostas pelo empregador na carteira profissional do empregado não geram presunção *juris et de juris*, mas apenas *juris tantum*”. Ademais, a Súmula número 225, também do TST, “Não é absoluto o valor probatório das anotações da carteira profissional”.

Quanto à prescrição, pode-se dizer que são consideradas imprescritíveis as pretensões de anotações na CTPS, desde que estas não sejam acompanhadas de pedidos acessórios de natureza patrimonial.

5.4.2 Das Verbas Indenizatórias

A doutrina chama as verbas rescisórias de várias outras terminologias, como por exemplo, rescisão, cessação, terminação e dissolução, todavia, todas elas significam a extinção do contrato de trabalho.

De acordo com o professor Ricardo Resende, as verbas rescisórias podem ser divididas em quatro grandes categorias:

- a) Extinção normal do contrato de trabalho: contratos a termo em geral (extinção por decurso de prazo);
- b) Ato voluntário imotivado (para alguns, resilição contratual): - dispensa sem justa causa por iniciativa do empregador (inclusive extinção antecipada do contrato por prazo determinado); - pedido de demissão por iniciativa do empregado (inclusive extinção antecipada do contrato por prazo determinado); - distrato;
- c) Ato voluntário motivado (para alguns, resolução contratual): - dispensa do empregado por justa causa; rescisão indireta do contrato de trabalho (justa causa do empregador); culpa recíproca;

¹⁶ Consolidação das Leis Trabalhistas, artigo 38, 1964.

- d) Extinção atípica do contrato por fato involuntário: - força maior; - fato do príncipe (*factum principis*); - nulidade do contrato (para alguns, rescisão contratual); - morte do empregado; - morte do empregador pessoa física; - extinção da empresa, fechamento ou falência.¹⁷

De acordo com a pesquisa quantitativa, o item *verbas rescisórias*, foi citado de 0% a 1%, porém, como verbas rescisórias são todas as rubricas que deveriam ser pagas ao trabalhador quando há a extinção do contrato de trabalho, como saldo de salário, décimo terceiro salário proporcional, as férias, vencidas, simples e proporcionais, dentre outros, elas aparecem como variáveis próprias que serão analisadas separadamente.

5.4.3 Do FGTS

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço surgiu como uma forma de substituir o regime celetista da indenização por tempo de serviço e da estabilidade decenal. Assim, pode-se dizer que o primeiro regime jurídico que tinha por intuito proteger o tempo de serviço do empregado foi aquele previsto no artigo 478 da CLT, porém, este regime acabava por proporcionar à estabilidade aos empregados com tempo igual ou superior a 10 anos de serviço em uma mesma empresa. Conforme preleção da professora Vólia Bomfim Cassar,

[...] a possibilidade de aquisição da estabilidade era motivo de acentuada insatisfação pelos empresários que alegavam que o trabalhador estável se tornava menos produtivo. Além disso, não contemplava a possibilidade de dispensa por motivo econômico ou financeiro, engessando economicamente as empresas.¹⁸

Quanto a Natureza Jurídica do FGTS, pode-se dizer que não há, doutrinariamente, um consenso quanto a sua classificação. Para alguns autores trata-se de natureza tributária, pois é uma medida coercitiva imposta pelo Estado a todos os empregadores. Outra corrente doutrinária afirma que trata-se de uma modalidade de salário diferido ou futuro, uma vez que pode ser utilizado pelo empregado quando perder seu emprego.

¹⁷ RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquemático**. 4ª ed., revista, ampliada e atualizada. Editora Método, p. 638.

¹⁸ CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 10ª edição, revista, atualizada e ampliada. Editora Método, São Paulo, 2014, p. 1179.

Para Amauri Mascaro Nascimento o FGTS possui uma “natureza múltipla e, de modo global e pelos aspectos preponderantes, trata-se de um instituto de natureza trabalhista com tendências de expandir-se para âmbito maior”.¹⁹

Segundo o professor Carlos Henrique Bezerra Leite, o FGTS apresenta “natureza dúplice”:

- a) Indenizatória, uma vez que surgiu para substituir a estabilidade e a indenização previstas no texto obreiro consolidado (artigo 477 e 492, CLT);
- b) Parafiscal, porquanto cobrado compulsoriamente de empregador pelo Estado, sendo os recursos do Fundo destinados à sociedade para fins de financiamento da construção de moradias populares, saneamento básico e infraestrutura urbana, em consonância com a política nacional de desenvolvimento urbano e as políticas setoriais de habitação popular estabelecidas pelo Governo Federal.²⁰

Segundo o Supremo Tribunal Federal, o FGTS não possui natureza contratual, mas sim estatutária, conforme jurisprudência própria (STF – RE 226.855 – Rel Min. Moreira Alves – j. em 31.08.2000, Plenário, DJ 13.10.2000).

O Conselho Curador do FGTS é o responsável pela gerência do FGTS, por meio de um colegiado composto de representantes do Governo, dos trabalhadores e dos empregadores. De acordo com a Lei 8.036/90, § 4º, a gestão do FGTS compete ao Ministério da Ação Social, cabendo à Caixa Econômica Federal desenvolver o papel de agente operador do fundo.

Os recursos advindos do FGTS são advindos dos saldos depositados pelos empregadores nas contas vinculadas dos trabalhadores, num total de 8% sobre a remuneração mensal do empregado. Como afirma o professor Carlos Henrique Bezerra Leite, além dos 8%, os recursos podem advir de outras fontes,

[...] tais como os resultantes de eventuais saldos apurados nos termos do artigo 12, § 4º, da Lei 8.036/90; as dotações orçamentárias específicas; multas, correção monetária e juros moratórios; resultado das aplicações dos recursos do fundo, sendo que as contas vinculadas em nome dos trabalhadores são absolutamente impenhoráveis.²¹

¹⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação do Direito do Trabalho**. 22 edição. São Paulo: Editora LTr, p.350.

²⁰ LEITE, Carlos Henrique Bezerra de. **Curso de Direito do Trabalho**. Editora Saraiva, 5ª Edição. São Paulo, 2014, p. 473.

²¹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra de. **Curso de Direito do Trabalho**. Editora Saraiva, 5ª Edição. São Paulo, 2014, p. 478.

Destaca-se, sobretudo, que existem parcelas remuneratórias as quais sofrem incidência do FGTS, como as estabelecidas nos artigos 457 e 458 da CLT, a gratificação de Natal a que se refere a Lei 4.090, de 13.07.1962, modificada pela Lei 4.749, de 12.08.1965. Ademais, destaca-se, ainda, que a Lei 10.097/00 inseriu na Lei 8.036/90 o artigo 15, §7, que diminuiu as alíquotas de FGTS dos contratos de aprendiz para 2%.

Assim, de acordo com a Súmula número 63 do TST, considera-se remuneração, para efeito de incidência do FGTS, a saber:

a) O salário *in natura*; b) adicionais de insalubridade, periculosidade e noturno, bem como de tempo de serviço e de transferência; c) salário-família, no que exceder o valor legal obrigatório; d) o abono de férias, no valor que exceder a vinte dias do salário (CLT, artigo 144), concedido em virtude de cláusula contratual, regulamento da empresa ou convenção ou acordo coletivo; e) comissões e percentagens; f) gratificações ajustadas (expressas ou tácitas), tais como de férias (terço constitucional), de produtividade, de balanço, de função ou cargo de confiança; g) 13º salário; h) diárias para viagens quando excederem à 50% do salário do empregado; i) gorjetas; j) prêmios, inclusive licença-prêmio quando convertida em pecúnia; k) repouso semanal e em feriados; l) retiradas de diretores não empregados, quando haja deliberação da empresa, garantindo-lhes os direitos decorrentes do contrato de trabalho (Lei 8.036/90, artigo 16); m) aviso prévio trabalhado ou não trabalhado, nos termos da Súmula 305 do TST.²²

Assim como há parcelas que não sofrem incidência do FGTS, a saber:

a) Participação do empregado nos lucros ou resultados da empresa (Constituição Federal, artigo 7º, XI); b) abonos, quando expressamente desvinculados do salário; c) abono pecuniário, correspondente à conversão de um terço das férias (CLT, artigo 143); d) abono ou gratificação de férias concedido em virtude do contrato de trabalho, regulamento empresarial, convenção ou acordo coletivo cujo valor não exceda a vinte dias de salário (CLT, artigo 144); e) auxílio-doença complementar ao da Previdência Social, pago por liberalidade pelo empregador; f) diárias para viagens que não excederem à 50% do salário do empregado; g) gratificação ou prêmio pago direta e espontaneamente ao empregado a título de incentivo à aposentadoria; h) quebra de caixa, exceto para o bancário (TST, Súmula 247); i) salário-família, quando pago nos termos e limites legais; j) ajuda-alimentação, quando paga em decorrência de credenciamento do empregador junto ao PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador (Lei 6.231/76, artigo 3º); k) vale-transporte (artigo 2º, alíneas “a” e “b”, da Lei 7.418/85, alterada pela Lei 7.619/87); l) férias indenizadas, indenização por tempo de serviço e indenização adicional a que se refere o artigo 9º da Lei 7.238/84 (dispensa até 30 dias antes da data-base); m) multa prevista no § 8º do artigo 477 da CLT; n) dobra das férias (CLT, artigo 137, *caput*).²³

²² LEITE, Carlos Henrique Bezerra de. **Curso de Direito do Trabalho**. Editora Saraiva, 5ª Edição. São Paulo, 2014, p. 478.

²³ LEITE, Carlos Henrique Bezerra de. **Curso de Direito do Trabalho**. Editora Saraiva, 5ª Edição. São Paulo, 2014, p. 479.

De acordo com a Lei 8.036-90, as empresas tem a faculdade de estender o FGTS aos diretores não empregados. Nesse caso, diz-se que o FGTS não é do trabalhador em si, mas do diretor autônomo de uma empresa. Já nos casos dos trabalhadores domésticos, o FGTS é um benefício opcional, resultante de negociação entre o empregado e o empregador, de acordo com o artigo 1º da Lei 10.208/01.

Destaca-se que o empregador deve, por força do artigo 17 da Lei 8.036/90, comunicar todo mês ao trabalhador os valores que estão sendo depositados em sua conta vinculada. Quanto a movimentação desta conta, pode-se dizer que há hipóteses *numerus clausus* nos quais a mesma pode ser movimentada, de acordo com o artigo 20 da Lei 8.036/90.

Quanto a prescrição, agora os prazos prescricionais dos empregados rurais e dos empregados urbanos foram igualados, conforme a Emenda Constitucional 28/00. Ademais, de acordo com a jurisprudência do STF, o prazo prescricional aplicável às demandas relativas ao pagamento do FGTS é de trinta anos (STF – AI 545.702-AgR – Rel. Min. Ayres Britto – j. em 28.09.10 – 2ª Turma – DJE de 26.11.10).

Por fim, quanto à compatibilidade entre a estabilidade contratual e o FGTS, o TST editou a Súmula 98, a saber:

FGTS. Indenização. Equivalência. Compatibilidade. I- A equivalência entre os regimes do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e de estabilidade prevista na CLT é meramente jurídica e não econômica, sendo indevidos valores a título de reposição de diferenças. II – A estabilidade contratual ou derivada do regulamento de empresa são compatíveis com o regime do FGTS. Diversamente ocorre com a estabilidade legal, que é renunciada com a opção pelo FGTS.²⁴

Assim, conclui-se que o FGTS é um fundo formado por recolhimentos mensais incidentes sobre a remuneração do empregado, de natureza estatutária, efetuados em conta vinculada aberta na Caixa Econômica Federal em nome do trabalhador.

5.4.4 Do 13º Salário

²⁴ Súmula 98, TST.

O 13º salário possui natureza de gratificação, porém, ele foge às regras da espontaneidade das gratificações, pois, ao contrário delas que possuem por principal característica a discricionariedade que o empregador tem em concedê-las, o 13º salário é obrigatório, nos termos do artigo 7º, VIII, da Constituição Federal, sendo devido aos trabalhadores urbanos e rurais, aos domésticos, aos servidores públicos, aos trabalhadores avulsos e, para alguns autores, como Alice Monteiro de Barros²⁵, aos trabalhadores temporários.

Como o artigo 1º da Lei 4.090/62, “No mês de dezembro de cada ano, a todo empregado será pago pelo empregador, uma gratificação salarial, independentemente da remuneração a que fizer jus”. Portanto, até o dia 20 de dezembro de cada ano, o 13º salário deve ser pago, com valor equivalente à remuneração devida em dezembro. Ademais, o empregador deverá pagar ao empregado, entre os meses de fevereiro e novembro (até o dia 30 de novembro), metade do 13º devido, como uma espécie de adiantamento. Porém, o empregador não é obrigado a pagar o adiantamento a todos os empregados em um único mês. Caso o empregado não tenha trabalhado todos os meses do ano, ele terá por direito receber o 13º salário *proporcional* aos meses trabalhados. Destaca-se que frações iguais ou superiores a 15 dias passam a contar como um mês trabalhado de forma completa, para fins de cálculo do 13º salário.

O 13º salário *proporcional* também é pago quando ocorre extinção do contrato de trabalho, exceto nos casos em que ele é demitido por justa causa, pois, nesta hipótese, o trabalhador perde o direito ao 13º salário que ainda não foi adquirido no ano corrente. Outra hipótese é quando ocorre a extinção do contrato de trabalho por culpa recíproca. Nestes casos, de acordo com a Súmula 14, TST: “Culpa recíproca (nova redação). Res 121/03, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Reconhecida a culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho (artigo 484 da CLT), o empregado tem direito a 50% do valor do aviso prévio, do décimo terceiro salário e das férias proporcionais”.

Na hipótese de o empregador já houver adiantado valor superior ao devido a título de 13º salário e houver extinção contratual, é lícito que haja a compensação das diferenças já pagas, por meio das verbas rescisórias.

Já para os trabalhadores que recebem uma remuneração variável, o 13º salário é calculado com base em uma média duodecimal, conforme dispõe o Decreto 57.155/65.

²⁵ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6 ed.. p.774.

Por fim, destaca-se que o 13º salário integra o cálculo do FGTS, tal como o disposto na Súmula 148 do TST: “é computável a gratificação de Natal para efeito de cálculo de indenização por antiguidade”, “exatamente porque a indenização por antiguidade (artigo 478 da CLT) levava em consideração o tempo de serviço, em anos.”²⁶

Como pode ser observado nos gráficos acima dispostos, o pedido de pagamentos de FGTS, dos 1000 (mil) processos computados, variou de 13% a 17% no ano de 1998 à 2007.

5.4.5 Do Aviso-Prévio

De acordo com o artigo 7º, XXI, da Constituição Federal, o aviso prévio pode ser de duas espécies: a) o aviso prévio de no mínimo 30 dias: está regulado nos artigos 487 a 491 da CLT; e o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço: é regulado pela Súmula 441, do TST, “o direito ao aviso prévio proporcional ao tempo de serviço somente é assegurado nas rescisões de contrato de trabalho ocorridas a partir da publicação da Lei 12.50/11”.

Em regra, o aviso prévio é exigível nos contratos de tempo indeterminado e, conforme o artigo 443, §§ 1º e 2º, da CLT, são excluídos deste rol os contratos com data pré-fixada, os de execução de determinado serviço ou os que dependam de determinado acontecimento previsto.

O prazo para o aviso prévio é de 30 dias, e não mais de 8 dias, uma vez que o artigo 7º, XXI, da CF não recepcionou o artigo 487, I, da CLT. Se, por ventura, o aviso não for concedido, isto é, alguma das partes resolver quebrar o contrato sem o aviso prévio, a outra parte deverá ser indenizada no valor correspondente ao respectivo período de aviso. Nos casos de despedida indireta, ou seja, justa causa do empregador, conforme o § 4º do artigo 487, da CLT, o aviso prévio será devido.

Caso o trabalhador comunique o aviso prévio e, posteriormente, por alguma circunstância, reconsiderá-lo, caberá ao empregador aceitar ou não a respectiva reconsideração, conforme estipulado no artigo 489 da CLT. Se a reconsideração for aceita, nada mudará no contrato de trabalho.

²⁶ RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquemático**. 4ª ed., revista, ampliada e atualizada. Editora Método, p. 497.

Na hipótese de o trabalhador praticar algum ato capaz de leva-lo à demissão por justa causa no período em que ele estiver cumprindo o aviso prévio, ele perderá o direito ao que resta do respectivo prazo, segundo o artigo 4991 da CLT.

Quanto a estabilidade no curso do aviso prévio, a Súmula 371 do TST, afirma que:

A projeção do contrato de trabalho para o futuro, pela concessão do aviso prévio indenizado, tem efeitos limitados às vantagens econômicas obtidas no período de pré-aviso, ou seja, salários, reflexos e verbas rescisórias. No caso de concessão de auxílio-doença no curso do aviso prévio, todavia, só se concretizam os efeitos da dispensa depois de expirado o benefício previdenciário.²⁷

Quando o aviso prévio for dado pelo empregador, ocorrerá a redução de duas horas diárias na redução da jornada de trabalho, todavia, o trabalhador tem a discricionariedade de escolher entre substituir as duas horas diárias por sete dias corridos.

Caso haja o reajuste salarial no decorrer do aviso prévio e o trabalhador não tenha sido demitido mediante justa causa, ele terá direito a um salário de indenização adicional, conforme a Lei 6.708/79, artigo 9º, e a Lei 7.238/84, artigo 9º.

Se, porém, houver culpa recíproca para a rescisão contratual, o trabalhador terá direito a 50% do valor do aviso prévio.

Por fim, caso o contrato de trabalho por tempo indeterminado seja desfeito, o empregador terá que pagar as parcelas que constam no instrumento de rescisão ou recibo de quitação até o décimo dia da data da notificação da dispensa do trabalhador, sobe pena de pagar as penalidades estipuladas no artigo 477, §§ 6º, “b” e 8º, da CLT.

Como pode ser observado, os pedidos de pagamento de aviso prévio variaram de 11% à 15%, nos 1000 processos observados. Não foi feita distinção entre aviso prévio de no mínimo 30 dias ou aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, ambos foram classificados na mesma categoria, aviso prévio.

5.4.6 Do Pedido de juros e correção monetária

²⁷ Súmula 371, Tribunal Superior do Trabalho.

Juros e correção monetária, conforme o Enunciado 200 do TST, incidem sobre a importância da condenação já corrigida monetariamente, calculados na base de 1% a.m., de forma simples, e são aplicados *pro rata die*. Conforme o artigo 39 da Lei 8.177/91,²⁸

[...] os débitos trabalhistas de qualquer natureza, quando não satisfeitos pelo empregador nas épocas próprias assim definidas em lei, acordo ou convenção coletiva, sentença normativa ou cláusula contratual, sofrerão juros de mora equivalentes à TRD acumulada no vencimento da obrigação e o seu efetivo pagamento

5.4.7 Dos Adicionais: de hora extra, periculosidade, noturno e insalubridade

Os adicionais compõem o salário, e tem o escopo de promover uma compensação financeira para o trabalhador que desenvolve as suas atividades em hora diversa da sua, em ambiente desconfortável, perigoso ou que ofereça algum risco para a sua saúde.

O Adicional de hora extra é pago quando o trabalhador presta serviços além do horário estipulado em seu contrato. De acordo com a Súmula 24, do TST: “Insere-se no cálculo de indenização por antiguidade o salário relativo a serviço extraordinário, desde que habitualmente prestado”. Destaca-se que a base de cálculo de hora extra é resultado da soma do salário contratual mais o adicional de insalubridade (OJ-SDI1-47. Hora Extra. Adicional de Insalubridade. Base de Cálculo [Alterada]. Res. 148/2008, DJ 04 e 07.07.2008. Republicada, DJ 08, 09 e 10.07.2008).

O adicional de periculosidade está previsto no artigo 193, da CLT, com nova redação dada pela Lei 12.740/12. Ademais, a Súmula 132 assim dispõem:

I – O Adicional de periculosidade, pago em caráter permanente, integra o cálculo de indenização e de horas extras;

II – Durante as horas de sobreaviso, o empregado não se encontra em condições de risco, razão pela qual é incabível a integração do adicional de periculosidade sobre as mencionadas horas.

Segundo o OJ-SDI1-259, “o adicional de periculosidade deve compor a base de cálculo do adicional noturno, já que também neste horário o trabalhador permanece sob as

²⁸ Lei 8.177/91, artigo 39.

condições de risco”. Este é, sem dúvida, mais um ponto que reforça a ideia de integração dos adicionais para todos os fins.

De acordo com a Súmula 291, do TST, “O cálculo observará a média das horas suplementares nos últimos 12 meses anteriores à mudança, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão”.

O adicional noturno é regido, dentre outros, pelo artigo 73 da CLT: “salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20%, pelo menos, sobre a hora diurna”. Há distinção sobre o que é considerado noturno para o trabalhador urbano e para o rural. Para o primeiro, de acordo com o § 20º do artigo 73 da CLT, “entende-se por trabalho noturno aquele executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte”; já para o trabalhador rural, conforme previsão do artigo 7º, parágrafo único da Lei 5.889/73, “considera-se trabalho noturno o executado entre as 21 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte, na lavoura, e entre as 20 horas de um dia e 4 do dia seguinte, na atividade pecuária, sendo que o adicional noturno será de 25% sobre a remuneração normal”.

Para consolidar o entendimento sobre o adicional noturno, faz-se necessário a leitura das seguintes Súmulas do TST:

Súmula 60: O adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos. Além disso, cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas.

Súmula 265: A transferência para o turno diurno de trabalho implica a perda ao direito do adicional noturno.

Súmula 140: Ao vigia, sujeito ao trabalho noturno, é assegurado o direito ao adicional respectivo.

Quanto ao adicional de insalubridade, ele é pago quando o trabalhador exerce seus ofícios em local que promova qualquer tipo de agressão física, como altos ruídos, por exemplo, ou biológicos, como trabalhos em hospitais, laboratórios etc.

Nota-se a importância da Súmula 228, do TST (que teve sua redação modificada após a publicação da Súmula Vinculante 4, do STF):

Adicional de Insalubridade. Base de cálculo (redação alterada da sessão do Tribunal Pleno em 26.06.2008, Res. 148/08, DJ 04 e 07.07.2008). A partir de 9.05.2008, data da publicação da Súmula Vinculante 4 do Supremo Tribunal Federal, o adicional de insalubridade será calculado sobre o salário básico, salvo critério mais vantajoso fixado em instrumento coletivo.

5.4.8 Das Férias: simples, proporcionais, em dobro

A cada período de 12 meses em que há vigência do contrato de trabalho, o chamado período aquisitivo, o trabalhador adquire o direito de receber férias anuais remuneradas, com pelo menos um terço a mais do seu salário normal, conforme disposto no artigo 7º, XVII, da Constituição Federal. As férias estão regidas nos artigos 129 a 153 da CLT.

Destaca-se que ao empregador é facultado conceder as férias nos 12 meses subsequentes ao período aquisitivo. É o denominado período concessivo, contudo, há exceções, conforme as dispostas nos parágrafos 1º e 2º do artigo 136 da CLT.

Caso o período concessivo tenha passado sem que o trabalhador tenha gozado das férias anuais, o empregador fica obrigado a pagar em *dobro* a respectiva remuneração, nos termos do artigo 137, da CLT.

O período de férias é de 30 dias, porém, o trabalhador pode “vender” até 10 dias de suas férias e, em compensação, receber o equivalente a 1/3 de sua remuneração, conforme o artigo 143 da CLT, mais 1/3 do adicional instituído pelo artigo 7º, XVII, da Constituição Federal.

De acordo com o artigo 30, da CLT, as faltas injustificadas que excedam de cinco dias do período aquisitivo culminam na redução do período de férias.

Caso o contrato seja extinto sem justa causa, o trabalhador terá direito a férias simples, se a extinção do contrato de trabalho ocorreu durante o período concessivo; férias em dobro, se o trabalhador não chegou a gozar as férias no período concessivo; e/ou férias proporcionais, recebendo 1/12 avos, referente ao período inquisitivo incompleto, conforme estipulado no artigo 146 da CLT.

Outro tópico importante é abordado na Súmula 146 do TST: “O empregado que se demite antes de completar 12 meses de serviço tem direito a férias proporcionais” e na Súmula 171, também do TST: “Salvo na hipótese de dispensa do empregado por justa causa,

a extinção do contrato de trabalho sujeita o empregador ao pagamento da remuneração das férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de 12 meses”.

Quanto às férias coletivas, pode-se dizer que, de acordo com o artigo 139 da CLT, “Poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa”.

Por fim, quanto às férias de trabalhador avulso, pode-se dizer que elas estão previstas na Lei 5.085/66, artigo 2º, que dispõem que as férias do avulso serão pagas pelo requisitante ou tomador do serviço mediante contribuição equivalente a um adicional de 10%, calculado sobre a remuneração do trabalhador, sendo 9% destinados ao financiamento das férias do trabalhador avulso e contribuições previdenciárias, e 1% destinado ao custeio dos encargos de administração.

De acordo com o Decreto 80.271/77, artigo 7º: “as férias do trabalhador avulso serão de 30 dias corridos, salvo quando o montante do adicional for inferior ao salário-base diário multiplicado por 30, caso em que gozarão férias proporcionais”.

Já o Decreto 80.271/77, em seu artigo 8º, afirma que “Ao entrar em férias, o Sindicato pagará ao avulso importância equivalente à sua participação no adicional acima referido, deduzindo, nessa ocasião, a contribuição devida à Previdência Social”.

5.4.9 Do Seguro-Desemprego

O seguro-desemprego surgiu como forma de prestar assistência aos trabalhadores desempregados. Sua menção estava inicialmente prevista na Carta de 1946, porém esse dispositivo foi melhor delineado aos longo dos anos, sendo efetivado definitivamente no ano de 1986 por meio do Decreto n. 92.608 até chegarmos na Lei 7.998/90 que Regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), e dá outras providências.

Sergio Pinto Martins conceitua o seguro-desemprego como:

[...] benefício previdenciário que tem por finalidade promover a assistência financeira temporária do trabalhador desempregado em virtude de ter sido dispensado sem justa causa, inclusive a indireta. Destina-se também a auxiliar os

trabalhadores na busca de emprego, promovendo para tanto, ações integradas de orientação, recolocação e qualificação profissional.²⁹

Essa assistência é oferecida ao desempregado temporariamente e não deve ser confundida com o salário, pois, diferente deste, aquele não é pago pelo empregador, e mesmo sendo um benefício previdenciário, quem o paga é o Ministério do Trabalho que possui meios para cadastrar e identificar os desempregados.

O benefício é resultado das contribuições arrecadas pelo PIS e PASEP, e ainda por empresas que possuem rotatividade de empregados acima do estipulado na forma pré-determinada pela lei, é importante citar que, segundo o §1º do art. 239 da Constituição Federal, 40% do arrecadamento do PIS e PASEP será destinado para além da assistência financeira ao desempregado, será também investido em programas que estimulem o desenvolvimento econômico e a geração de empregos, juntamente com o FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador, órgão vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego

O ministério do trabalho é responsável pela fiscalização da concessão do seguro desemprego e no desempenho de suas funções primordiais, que objetivam fornecer assistência ao trabalhador desempregado dispensado sem justa causa ou em caso de rescisão indireta, trabalhador resgatado de regime forçado ou de condições análogas ao trabalho escravo; e visam amparo aqueles trabalhadores que buscam preservar seus empregos ou visam um novo emprego, seja através da recolocação, qualificação ou orientação trabalhista.

Caracterizam-se como beneficiários do seguro-desemprego os trabalhadores urbanos e rurais e, com algumas observações, os empregados domésticos, segundo a Medida Provisória n. 1.986/99. O benefício será concedido ao empregado doméstico que preste contribuição ao FGTS, desde que tenha trabalhado por um mínimo de 15 meses nos últimos 24 meses até sua dispensa sem justa causa; também terá direito a esse benefício o trabalhador resgatado em regime de escravidão ou análoga a esta, em quantia correspondente a 3 parcelas no valor de um salário mínimo cada. Nesse diapasão, considera-se também qualificado ao recebimento do benefício o pescador artesanal que exerça a atividade profissionalmente e não esteja recebendo aposentadoria, auxílio-doença, ou o benefício de prestação continuada da Assistência Social. Trabalhadores com contrato temporário e dispensados antes do fim deste, também estão amparados, pois esta proposição iguala-se à dispensa.

²⁹ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito da Seguridade Social**. 34ª ed. Editora atlas. 2014, pag. 467.

Caso o trabalhador desempregado tenha contribuído para sua demissão ou a tenha pedido, esse benefício não será concedido. Não estão inclusos no rol de beneficiários os trabalhadores temporários, trabalhadores com rescisão de contrato recíproca ou aqueles desligados voluntariamente.

A MP 665 expedida no ano de 2014 trouxe novas regras para a obtenção do benefício do seguro-desemprego a partir de 28 de fevereiro de 2015.

Pela regra anterior, tinha direito ao benefício qualquer trabalhador desempregado que mantivesse vínculo empregatício com recebimento de salário por pessoa física ou jurídica por um mínimo de 6 meses, agora esse período passou a ser de 18 meses nos 24 meses anteriores à data da dispensa para a primeira solicitação do benefício.

Pela regra anterior teria o trabalhador direito a:

- 3 parcelas do seguro-desemprego: comprovando possuir vínculo empregatício entre 6 a 11 meses
- 4 parcelas do benefício: possuir vínculo empregatício comprovado no período e 12 a 23 meses
- 5 parcelas: se o desempregado comprovar vínculo empregatício pelo período de um mínimo de 24 meses.

O mês para fim de cálculo das parcelas será contado como integral a partir de 15 dias trabalhados.

5.4.10 Do Salário Família

Para Mauricio Godinho Delgado, salário família é uma denominação imprópria fundada na palavra “salário” e não possui relação estreita com o salário propriamente dito, que segundo ele “se consubstancia na contraprestação paga ao empregado diretamente pelo empregador em função da relação empregatícia.”³⁰

Godinho segue afirmando que:

Salário-família trata-se também de figura de origem (e natureza) previdenciária. Criada pela Lei n. 4.266, de 1963, modificado pela Lei n. 5.559/69,

³⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª ed. Editora LTr LTDA, 2012, p.712.

submetido, atualmente, à regência normativa da Lei n. 8.213/91 (com suas modificações), além da alteração feita pela Emenda Constitucional 20 de dezembro de 1998 (art. 7º, XII, CF/88), o salário-família constitui-se de parcelas monetárias devidas pela Previdência Oficial ao *trabalhador de baixa renda* (a restrição à renda sedimentou-se com a EC 20/98), em função do número de seus dependentes, sejam pessoas inválidas, sejam menores de 14 anos. Tais parcelas são repassadas ao empregado pelo empregador, que se ressarce do custo correspondente através da compensação de valores no montante de recolhimentos previdenciários sob encargo de sua empresa.³¹

A esse abono têm direito o pai ou mãe em quantos empregos possuírem, desde que tenham filhos de até 14 anos, possuindo filhos adotados, estes tem tratamento idêntico aos filhos naturais. São equiparados aos filhos o enteado e o tutelado, desde que não tenham condições de prover o próprio sustento, pois assim preconiza os artigos 65 e 66 do Plano de benefícios da Previdência Social-PBPS e artigo 81 do Regulamento da Previdência Social-RPS.

Em se tratando a presente pesquisa dos processos de reclamantes situados no interior do Estado do Amazonas e por haver quantidade significativa de trabalhadores rurais, inclusive com processos catalogados durante nossa pesquisa, é inadmissível que não citemos o artigo de que trata desses trabalhadores, especificamente no que tange ao salário-família; nesse diapasão, transcrevamos o artigo 82, inciso III do Decreto n. 3.048 de 6 de Maio de 1999 que aprova o regulamento da Previdência Social, e dá outras providencias:

[...] art. 82.: o salário-família será pago mensalmente:

III- ao trabalhador rural aposentado por idade aos sessenta anos, se do sexo masculino, ou cinquenta e cinco anos, se do sexo feminino, pelo Instituto Nacional do Seguro Social, juntamente com a aposentadoria, e [...].

O salário-família trata-se de um abono mensal devido ao segurado empregado e trabalhador avulso na proporção de filhos não emancipados até a idade já citada de até 14 anos incompletos, ou qualquer idade desde que essas mesmas crianças sejam diagnosticadas inválidas mediante exame médico-pericial sob da incumbência previdência social. Também tem direito a esse benefício, o aposentado por invalidez, em gozo de auxílio doença ou aposentados por idade a partir de 65 anos para os homens e 60 anos de idade para as mulheres; esse abono é pago junto com a aposentadoria pelo INS; para os empregados esse valor é repassado pelo seu empregador junto ao salário, ao passo que para os trabalhadores avulsos esse valor é repassado por meio do sindicato.

³¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª ed. Editora LTr LTDA, 2012, p.712.

Consta na literatura que o salário-família não tem como objetivo substituir a renda ou o salário de contribuição, mas sim o intento de dar ao trabalhador suporte adicional na criação de seus filhos.

Os valores do salário-família são determinados por portarias, expedidas pelo Ministro da Previdência e Assistência Social e,

[...] de acordo com a Portaria Interministerial MPS/MF n. 13, de 09 de janeiro de 2015, e, segundo tabela atualizada, o valor do salário-família será de R\$ 37,18 por filho de até 14 anos incompletos ou filho de qualquer idade desde que comprovadamente inválido para quem ganhar até R\$ 725,02. Já o trabalhador que receber de R\$ 725,02 até R\$ 1.089,72, o valor do salário-família por filho de até 14 anos de idade ou inválido de qualquer idade será de R\$ 26,20³².

Para ter acesso ao benefício, o segurado deve apresentar junto ao INSS:

- a) Certidão de nascimento do filho ou a documentação relativa ao equiparado inválido ou termo de tutela;
- b) Atestado de vacinação obrigatório, quando menor de 06 anos, apresentado anualmente todo mês de maio;
- c) Comprovação semestral de frequência da escola do filho ou equiparado, a partir dos 07 anos de idade nos meses de maio e novembro, sob pena de suspensão do benefício, conforme artigo 84, §2º do RPS.

Esse abono cessa automaticamente por:

- a) Morte do filho, a contar do mês seguinte ao óbito;
- b) Quando o filho completar 14 anos, salvo se inválido, a contar do mês seguinte à data de aniversário;
- c) Pela recuperação da capacidade do filho, se inválido for, contar do mês seguinte a sua recuperação;
- d) Pelo desemprego do segurado;
- e) Pela morte do segurado.

Consta no artigo 26, I do PBPS que o abono independe de carência, não havendo então tempo mínimo de contribuição, porém, os segurados empregados domésticos, contribuintes individuais, segurado especial e facultativo não gozam do benefício.

³² Ministério da Previdência Social. **Salário-família**. Disponível em: <www.agencia.previdencia.gov.br/e-aps/servico/376>. Acessado em 24/04/15 as 00:31

Discorda desse pensamento Marisa Fernandes dos Santos, ao afirmar que:

[...] a nosso ver, a exclusão dos empregados domésticos, contribuintes individuais e segurados facultativos do universo de sujeitos ativos não tem respaldo constitucional. A base do sistema previdenciário é a contribuição e todos esses segurados contribuem para o custeio. Não faz sentido então, que algumas categorias de segurados sejam excluídas do direito ao benefício ³³.

Caso o pai ou a mãe seja segurados empregados ou trabalhadores avulso ambos podem receber o abono desde que suas rendas unificadas não ultrapassem o limite previsto pela Portaria acima citada. No caso de pais separados, apenas aquele que tem a guarda tem direito ao benefício.

A seguir registramos a tabela do salário-família correspondente aos anos de 1998 a 2007, anos que foram alvo de nossa pesquisa:

Quadro 1 – Tabela do salário-família correspondente ao período entre 1998 a 2007.

VIGÊNCIA	REMUNERAÇÃO	SALÁRIO-FAMÍLIA
De 01/04/07 a 29/02/08	Até R\$ 449,93 De R\$449,94 a R\$ 676,27	R\$ 23,08 R\$ 16,26
De 01/08/06 a 31/03/07 Portaria MPS 342/06	Até R\$ 435,56 De R\$ 435,57 a R\$ 654,67	R\$ 22,34 R\$ 15,74
De 01/04/06 a 31/07/06 Portaria MPS 119/06	Até R\$ 435,52 De R\$ 435,53 a R\$ 654,61	R\$ 22,33 R\$ 15,74
De 01/05/05 a 31/03/06 Portaria MPS 822/05	Até R\$ 414,78 De R\$ 414,79 a R\$ 623,44	R\$ 21,27 R\$14,99
De 01/05/04 a 30/04/05 (MP 182/04)	Até R\$ 390,00 De R\$ 390,01 a R\$ 586,19	R\$ 20,00 R\$ 14,09

³³ SANTOS, Marisa Fernandes. **Direito Previdenciário Esquematizado**. 3ª ed. Editora Saraiva. 2013, p. 891.

01/06/03 a 30/04/04	Até R\$560,81	R\$ 13,48
De 01/06/02 a 31/05/03	Até R\$ 468,47	R\$ 11,26
De 01/06/01 a 31/05/02	Até R\$ 429,00	R\$ 10,31
De 01/06/00 a 31/05/01	Até R\$ 398,48	R\$ 9,58
De 01/06/99 a 31/05/00	Até R\$376,60	R\$ 9,58
De 01.01/99 a 31/05/99	Até R\$ 360,00	R\$ 8,65
De 01/12/98 a 31/12/98	Até R\$ 324,45	R\$ 8,65
	Acima de R\$ 324,46	R\$ 1,07
De 01/06/98 a 30/11/98	Até R\$ 324,45	R\$ 8,65
	Acima de R\$ 324,45	R\$ 1,07
De 01/06/97 a 31/05/98	Até R\$ 309,56	R\$ 8,25
	Acima de R\$ 309,56	R\$ 1,02

Fonte: Guia Trabalhista

Por meio da observação dos valores expostos na tabela dos anos que correspondem a nossa pesquisa, podemos perceber o irrisório valor do salário-família, uma complementação mínima, porém extremamente necessária na contribuição da renda familiar total, valores esses que precisaram ser cobrados judicialmente no momento em um trabalhador sentiu violado seus direitos trabalhistas.

5.4.11 Do Saldo de Empreitada

Caio Mário da Silva Pereira afirma que: “Empreitada é o contrato em que uma das partes (empreiteiro) se obriga, sem subordinação ou dependência, a realizar certo trabalho

para outra (dono da obra ou comitente), com material próprio ou por este fornecido, mediante a remuneração determinada ou proporcional ao trabalho executado”³⁴.

A empreitada não possui vínculo de subordinação, sendo, portanto, a obra de responsabilidade do empreiteiro, sob condições previamente ajustadas com o proprietário.

No contrato de empreitada verifica-se a vinculação deste sobre o trabalho final da obra, de maneira que receberá o empreiteiro o valor previamente ajustado mediante a obra produzida, e não quanto tempo levou para fazê-la.

Antes desse pagamento é importante que se verifique o que está sendo pago corresponde à obra entregue, pois à luz do código civil, tudo o que foi pago, julga-se ter sido previamente checado. Se em até 30 dias não forem denunciados vícios, presume-se feita a checagem.

Concluída a empreitada, é o dono obrigado a recebê-la se o acordo foi seguido de maneira criteriosa, porém, poderá não fazê-lo ou pedir abatimento do valor da empreitada, se o empreiteiro fugiu das especificações previamente acordadas.

O contrato de empreitada possui segundo Arnaldo Rizzardo as seguintes características:

- a) Bilateralidade: pelo fato de criar, mutuamente, para ambas as partes, direitos e obrigações. A remuneração paga pelo empreiteiro corresponde a execução da obra devida ao dono, isto é, ao direito de um contratante é correlata a obrigação do dono
- b) Onerosidade: representa a remuneração devida pelo dono da obra ao empreiteiro em razão do trabalho que este realiza, ou do serviço prestado
- c) Consensualidade: basta o consentimento para a formação do contrato
- d) Comutatividade: representada pela equivalência mútua das prestações e das vantagens³⁵.

O Código Civil em seu artigo 610 afirma que a empreitada divide-se em empreitada de labor e empreitada mista.

Empreitada de labor, oriunda do italiano, *lavore*, significa trabalho, caracteriza-se pela obrigação de realizar o trabalho necessário apenas com seu trabalho, sem fornecer material

³⁴ PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de Direito Civil: Contratos, Vol. III**. 17^a ed. Editora Forense, 2013, p. 315

³⁵ RIZZARDO, Arnaldo. **Contratos/lei n. 10.406 de 10.01.2002**. 7^a ed. Editora Forense, 2007.

algum. Os riscos são por conta do comitente, conforme assevera o artigo 613 do código civil ao afirmar que: “Sendo a empreitada unicamente de labor (art. 610), se a coisa perecer antes de entregue, sem mora do dono nem culpa do empreiteiro, este perderá a retribuição, se não provar que a perda resultou de defeito dos materiais e que em tempo reclamara contra sua quantidade ou qualidade”.

Empreitada mista ocorre quando o empreiteiro fornece o material e executa o trabalho, havendo a obrigação de se fazer e de dar, cabendo a ele total responsabilidade pela obra, responsabilidade esta que se estende por 5 anos, respondendo o empreiteiro pela solidez, pelo solo, pelos materiais e pela segurança d trabalho, conforme nos diz o artigo 618 do código civil: “nos contratos de empreitada de edifícios ou outras construções consideráveis, o empreiteiro de materiais e execução responderá, durante o prazo irredutível de 5 anos, pela solidez e segurança do trabalho, assim em razão dos materiais, como do solo”.

Creemos importante diferenciar o contrato de empreitada de labor da prestação de serviço, enquanto aquela caracteriza-se como a obrigação de resultado; esta, tem como finalidade a obrigação de meio, sem preocupar-se com a coisa a ser entregue.

5.4.12 Da Diferença Salarial

Para compreendermos a diferença salarial exigida em alguns dos processos analisados, devemos lembrar alguns conceitos e descrever brevemente o histórico das leis trabalhistas sob a égide equiparação salarial e Princípio da isonomia.

A Constituição Federal de 1988 em seu inciso XXX, artigo 7º afirma que:

[...] são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
XXX – proibição da diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; [...].

Esse artigo segue o Princípio da isonomia e da não discriminação, e, no direito do trabalho, remete-nos “a igualdade salarial”, esta afirma que todo trabalho igual deve corresponder ao pagamento salarial idêntico, senão, vejamos o que diz o artigo 461 da CLT: “sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou

idade”. Tal mandamento segue respaldo internacional em convenções da OIT de números 111e 117 assinaladas pelo Brasil.

Pode-se compreender que esses parâmetros garantem ao empregado trabalhador isonomia salarial com relação aos seus companheiros de função idêntica, ainda que nominalmente esses cargos sejam diferentes. A súmula n. 6, inciso III do TST nos diz que: “a equiparação salarial só é possível se o empregado e o paradigma exercerem a mesma função , desempenhando as mesmas tarefas , não importando se os cargos têm, ou não, a mesma denominação”

Apesar de trazermos à baila a equiparação salarial, esta representa um meio necessário para chegarmos de fato ao assunto que tange parte de nossa pesquisa: diferença salarial, pois esta é facilmente confundida com a equiparação salarial, mas vejamos o Recurso Ordinário trabalhista ROTRAB 32583 , pois este elucida de maneira brilhante as tênues diferenças:

[...] não há se confundir diferença salarial com equiparação salarial; para esta se faz necessária a comparação com o trabalho de outrem, prestado no mesmo local e para o mesmo empregador, com igual produtividade e perfeição técnica (art.460, CLT). Para a diferença salarial, basta a prova do exercício de função diversa do contratado e de que a mesma é exercida por empregado de outra categoria funcional, ônus da qual a recorrida logrou desincumbir-se. (art. 333, I do CPC c/c 818 da CLT).

De maneira irretocável também conceitua a diferença salarial o TST - RECURSO DE REVISTA RR 6178136819995025555 617813-68.1999.5.02.5555 (TST) que abaixo transcrevemos:

Destaca-se que desvio de função, equiparação salarial e enquadramento são institutos jurídicos distintos e, na esteira da boa doutrina, pode-se também concluir que o desvio de função pode ocorrer mesmo quando não exista o quadro de carreira na empresa, não havendo, ainda, que se confundir diferença salarial com equiparação salarial, eis que para esta é necessária a prova, dentre outros requisitos, da identidade de funções, ao passo que para a diferença salarial basta que se comprove a existência da função dentro da empresa e que esta é exercida por empregado que fora desviado da função para qual fora originalmente contratado. *(grifo nosso)*

A diferença salarial também está presente quando ocorre o desvio de função, que, segundo Cassar enseja o direito “à retificação da CTPS para que conste a real função, cargo ou nível, bem como as respectivas diferenças salariais”³⁶.

³⁶ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**.5ª ed. Editora Impetus, 2011. Pag.: 995.

5.4.13 Artigo 477, CLT, § 8º - Multa por atraso de pagamento das Verbas Rescisórias

O artigo 477, da CLT diz que trata da rescisão afirma que:

[...] é assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa.

Segue o §8º asseverando que:

[...] a inobservância do disposto no §6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador de causa à mora.

Trazemos a transcrição do §6º da CLT pra fins de completo esclarecimento do artigo acima transcrito:

[...] o pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos:
 a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou
 b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.”

Podemos dizer que o artigo 477 estipula o pagamento de indenização ao trabalhador com base em sua remuneração anterior, caso este tenha seus serviços dispensados sem justa causa; o parágrafo 6º implica no pagamento da rescisão obedecendo a prazos pré-estipulados, o primeiro refere-se ao término do contrato, ainda que com prazo determinado; o segundo prazo diz-nos sobre a concessão ou não do aviso-prévio, mesmo que de forma indenizada. O parágrafo 8º determina o pagamento de multa ao empregador que não atender o art. 6º. Nesse sentido Sergio Pinto Martins afirma que:

Existe também outra multa a ser paga pelo empregador, que é a administrativa, de 160 BTNs, que não reverte ao laboralista. Essa multa será imposta em caso de lavratura de auto de infração pela autoridade do Ministério do Trabalho, ou por determinação do juízo ao verificar o atraso no pagamento das verbas rescisórias, oficiando-se àquela autoridade para a cobrança da multa administrativa

³⁷.

³⁷ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 27ed. Editora Atlas, 2011.

Notamos que a multa pelo não pagamento no prazo das verbas rescisórias a que tem direito o empregado trata-se de justa punição pelo não cumprimento do prazo estabelecido em lei, que visa o sustento imediato do empregado tão logo se torne desempregado e sem que tenha dado causa; não apenas o pagar pelo pagar, mas o pagar tempestivo, que visa nada mais, nada menos que o sustento imediato do indivíduo.

A jurisprudência também tem reafirmado que Se o empregado pede, em juízo, diferenças de verbas, também não é devida a multa do § 8.º do art. 477 da CLT, que só se aplica a atraso no pagamento e não à diferenças, que têm de ser verificadas.

Para fins comprobatórios, citamos o Recurso de Revista (RR-46100-69.2005.5.17.0121), que afirma que a sanção do artigo 477, §8º somente é devida caso o empregador deixe de observar esses prazos.

Para o relator do RR, Ministro Renato de Lacerda Paiva, “a existência de diferenças de verbas rescisórias pela integração de valores reconhecidos em juízo não é motivo para a multa por atraso do artigo 477 da CLT”. A melhor interpretação do artigo 477 da CLT é de que a sanção somente seria devida caso o empregador deixe de observar os prazos estipulados pelo § 8º, concluiu.

Diante do exposto, notamos a necessidade e urgência que tinham esses trabalhadores, em receber seus valores, ainda que modestos, o que expressa com precisão a carência financeira, a busca por melhores salários e benefícios que resultaram numa diáspora para a região industrial de Manaus, não deixando aqueles que ficaram em Manacapuru, em melhores condições.

5.5 Das Decisões

O juiz, ao término do processo, profere a decisão. As decisões, por sua vez, podem ser de dois tipos fundamentais: a) *Terminativas*: são as sentenças nas quais a Vara decide o processo sem haver a apreciação do mérito. Dessa forma, se uma exceção de incompetência for acolhida, isso significa que de fato ocorreu uma decisão no processo, mas não foi apreciado o mérito.

De acordo com alguns autores, segundo o artigo 795,§ 2, da Consolidação das Leis Trabalhistas, a decisão que acolhe exceção de incompetência não é terminativa, uma vez que o processo prossegue normalmente perante o juízo para o qual foi remetido.

De acordo com Amauri Mascaro Nascimento, “essa interpretação pode contribuir para a celeridade do andamento do processo, na medida em que evita o recurso ordinário desde logo, para que, se for o caso, venha a ser interposto no final do pronunciamento do segundo órgão judicial”.³⁸

Já a Súmula número 214, do TST, afirma que:

Na Justiça do Trabalho, nos termos do artigo 983, §1º, da CLT, as disposições interlocutórias não ensejam recurso imediato, salvo nas hipóteses de decisão: a) de Tribunal Regional do Trabalho contrária à Súmula ou Orientação Jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho; b) suscetível de impugnação mediante recurso para o mesmo Tribunal; c) que acolhe exceção de incompetência territorial, com a remessa dos autos para o Tribunal Regional distinto daquele a que se vincula o juízo excepcionado, consoante o disposto no artigo 799, § 2º, da CLT.

Dessa forma, pode-se concluir que há duas hipóteses que apresentam efeitos diversos. Conforme apontamentos de Amauri Mascaro Nascimento:

Se a decisão não é terminativa do feito na Justiça do Trabalho porque a exceção de incompetência acolhida se restringe às atribuições de diferentes órgãos da Justiça do Trabalho, a decisão é irrecorrível, porque cabe recurso por ocasião do pronunciamento final da Justiça do Trabalho. Porém, se o acolhimento da incompetência implica a remessa do processo para outra Justiça do Trabalho, cabe recurso ordinário da sentença normativa, desde logo, na Justiça do Trabalho³⁹.

Por sua vez, as sentenças tidas por definitivas são aquelas nas quais a apreciação e resolução do mérito são feitas na própria Vara. Pode-se dizer que nem sempre a sentença tem que apreciar as questões de mérito, uma vez que, em alguns casos, a jurisdição é prestada sem que as referidas questões possam ser analisadas.

Nos processos analisados, chegou-se às seguintes conclusões estatísticas:

³⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. Editora Saraiva, 28ª ed. 2013, 671.

³⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. Editora Saraiva, 28ª ed. 2013, 671.

Gráfico 31: Decisões proferidas, dos 100 processos analisados, do ano de 1998, do Município de Manacapuru, Amazonas – TRT 11ª Região.

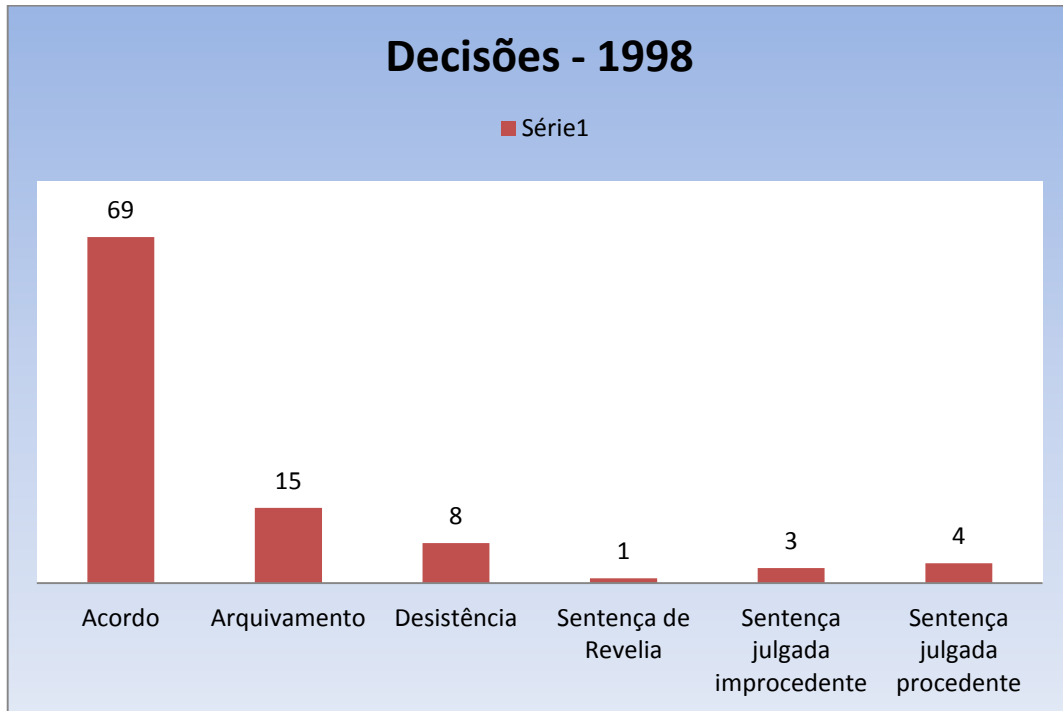


Gráfico 32: Decisões proferidas, dos 100 processos analisados, do ano de 1999, do Município de Manacapuru, Amazonas – TRT 11ª Região.

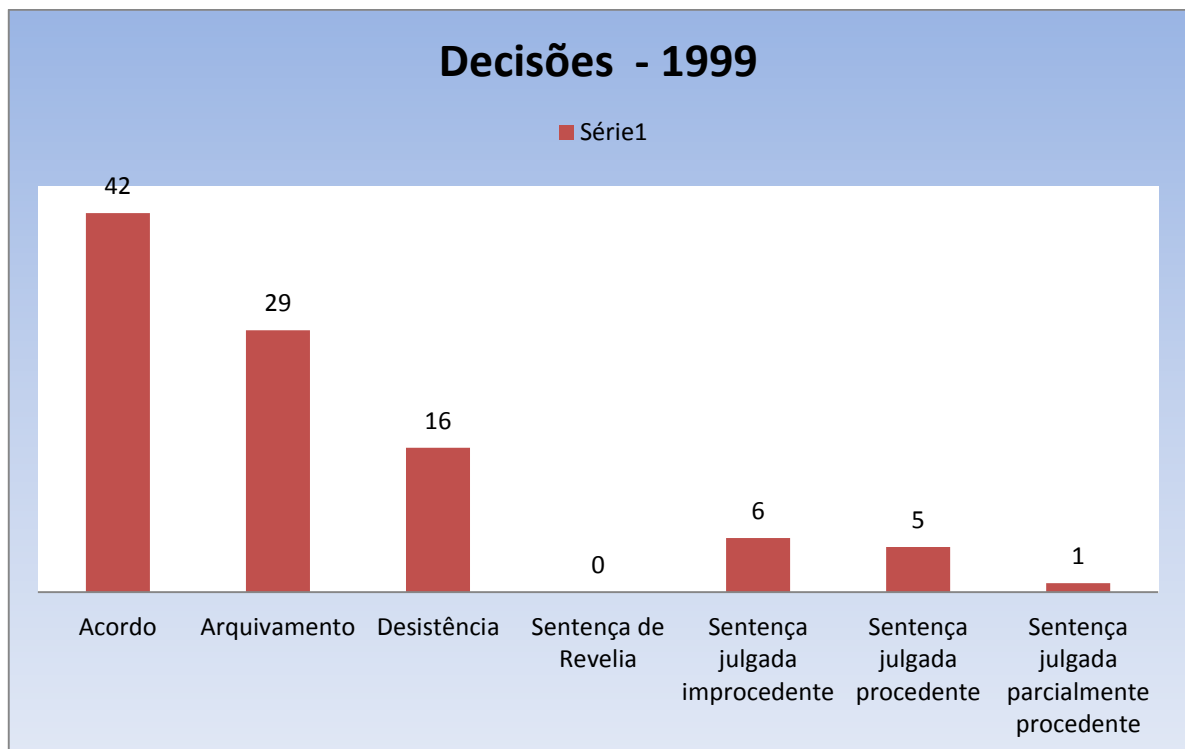


Gráfico 33: Decisões proferidas, dos 100 processos analisados, do ano de 2000, do Município de Manacapuru, Amazonas – TRT 11ª Região.

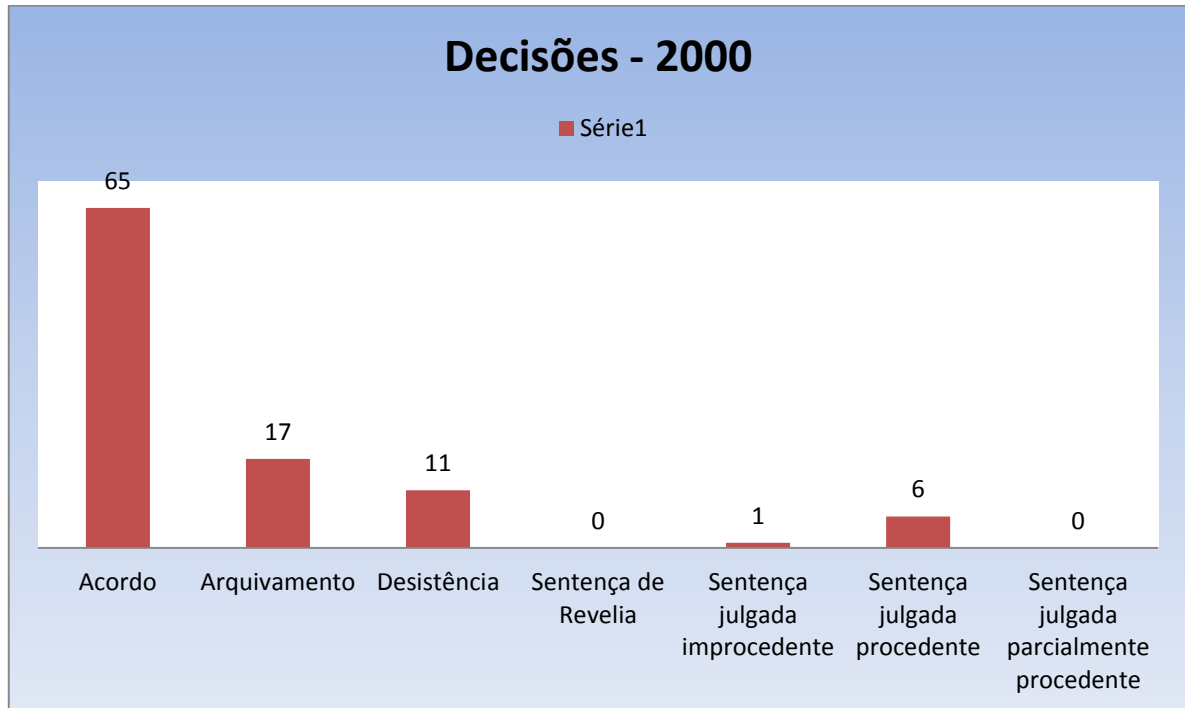


Gráfico 34: Decisões proferidas, dos 100 processos analisados, do ano de 2001, do Município de Manacapuru, Amazonas – TRT 11ª Região.

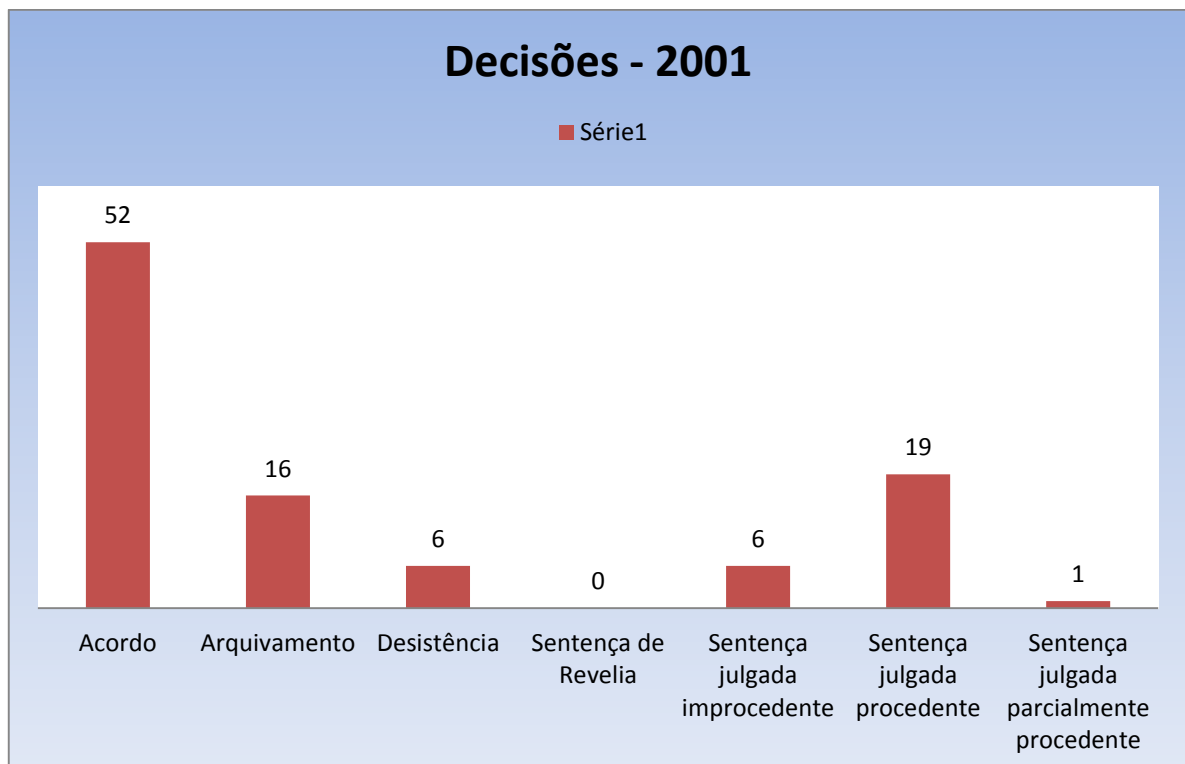


Gráfico 35: Decisões proferidas, dos 100 processos analisados, do ano de 2002, do Município de Manacapuru, Amazonas – TRT 11ª Região.

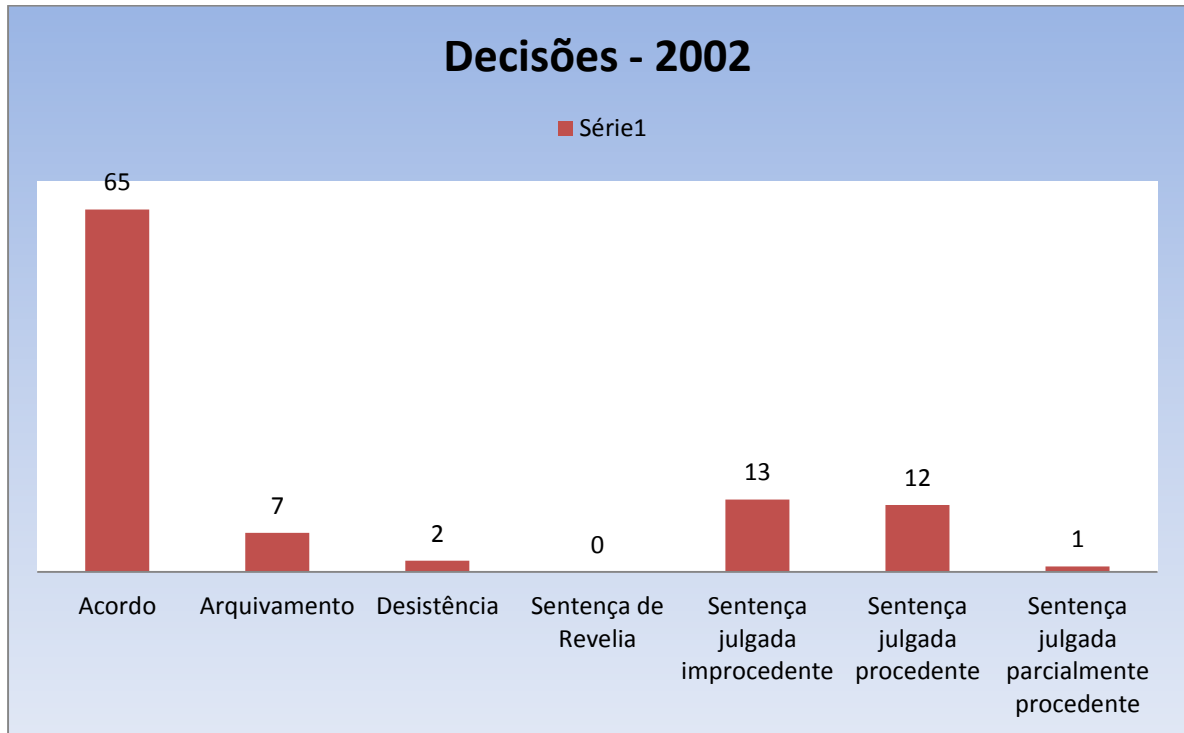


Gráfico 36: Decisões proferidas, dos 100 processos analisados, do ano de 2003, do Município de Manacapuru, Amazonas – TRT 11ª Região.

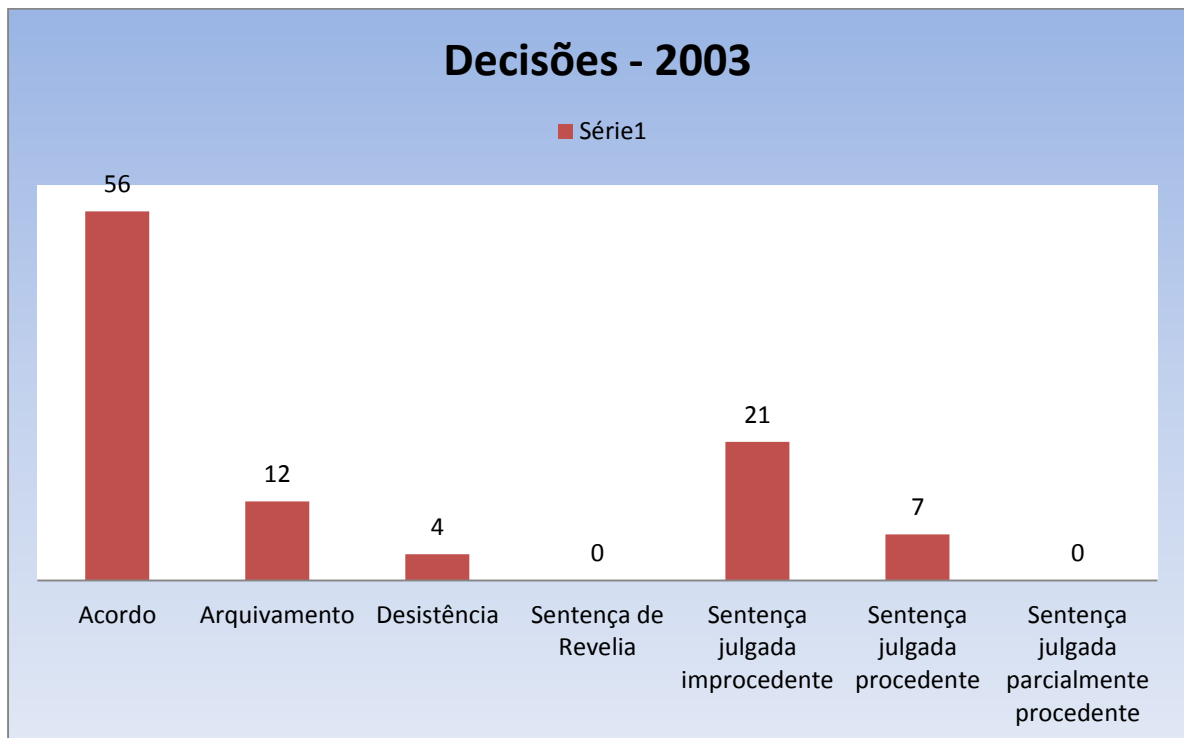


Gráfico 37: Decisões proferidas, dos 100 processos analisados, do ano de 2004, do Município de Manacapuru, Amazonas – TRT 11ª Região.

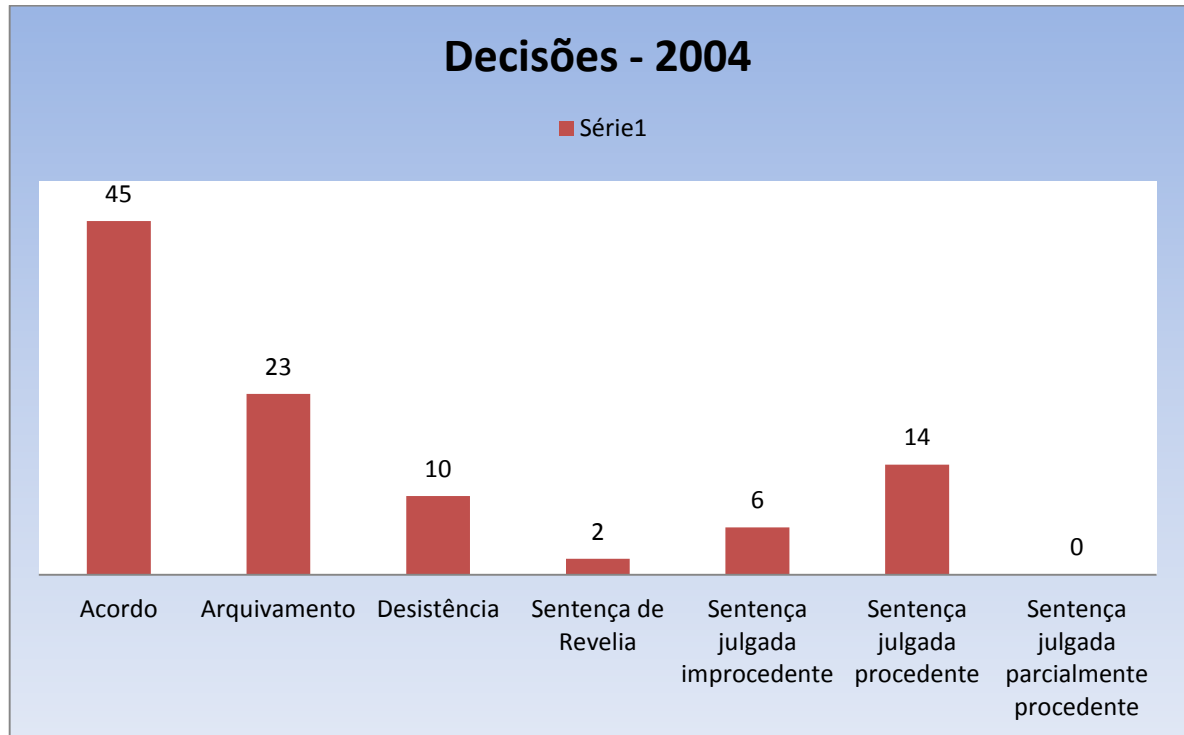


Gráfico 38: Decisões proferidas, dos 100 processos analisados, do ano de 2005, do Município de Manacapuru, Amazonas – TRT 11ª Região.

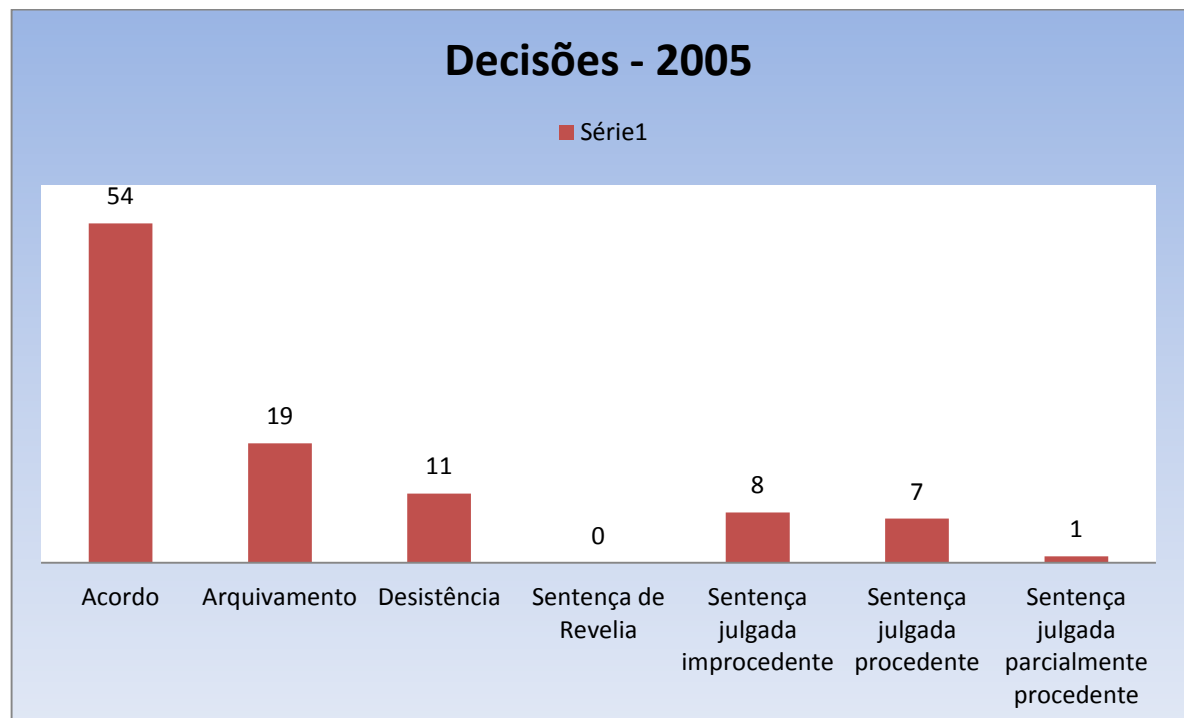


Gráfico 39: Decisões proferidas, dos 100 processos analisados, do ano de 2006, do Município de Manacapuru, Amazonas – TRT 11ª Região.

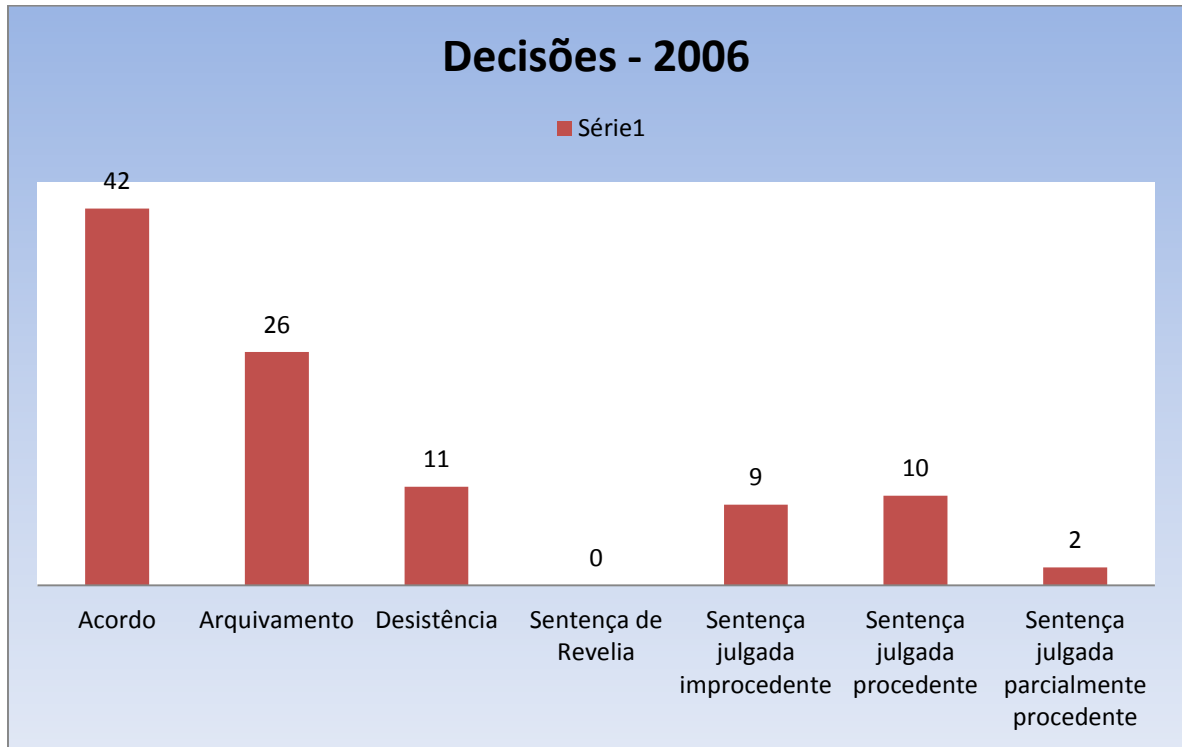
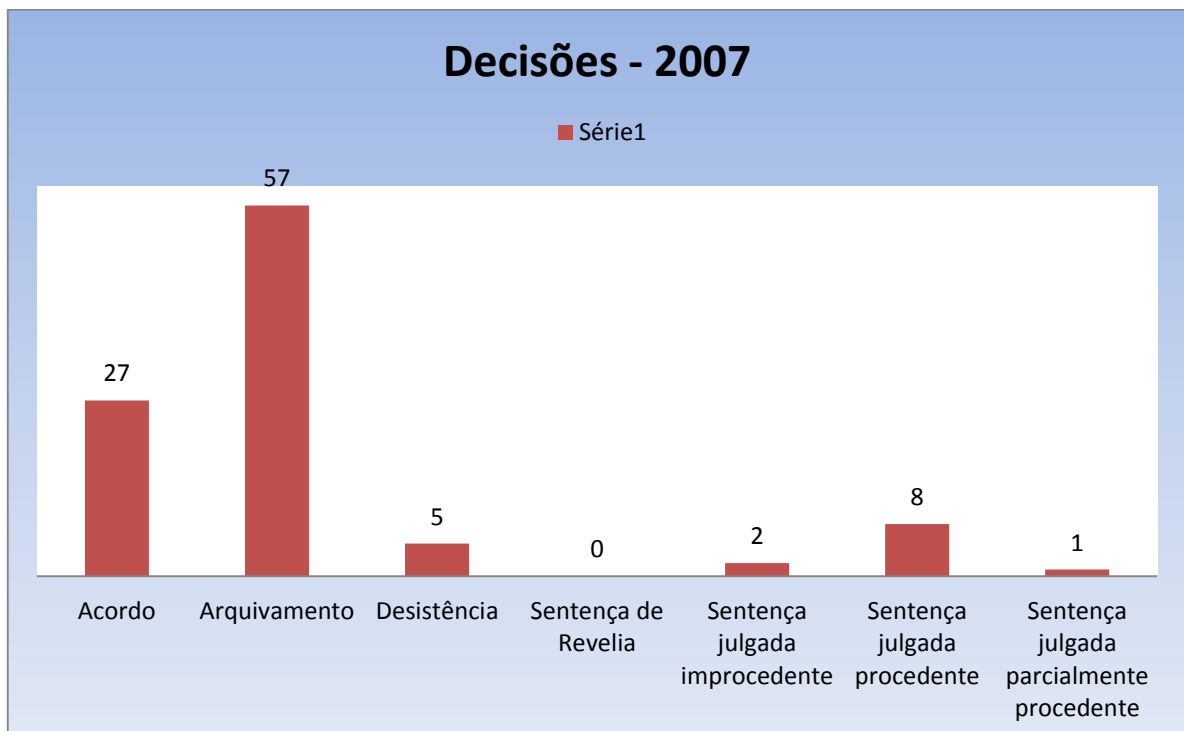


Gráfico 40: Decisões proferidas, dos 100 processos analisados, do ano de 2007, do Município de Manacapuru, Amazonas – TRT 11ª Região.



Quanto às sentenças proferidas vemos que acordo, arquivamento e desistência fazem a grande maioria das decisões proferidas.

Notamos, ao estudar os processos, que o acordo se dava mediante valor discrepantemente menor em relação ao valor inicial pedido na demanda, acordo que favorece enormemente o reclamado vistas as pretensões iniciais do reclamante, ficando com fatia menor do que inicialmente lhe era devido.

O arquivamento também é sentença muito comum nos processos estudados e sobre ele temos o artigo 844 da CLT que diz que “O não comparecimento do reclamante à audiência importa o arquivamento da reclamação, e o não comparecimento do reclamado importa revelia, além de confissão, quanto à matéria de fato”.

O arquivamento ocorre quando o reclamante não comparece a audiência inicial, esse arquivamento equivale a extinção do processo sem julgamento do mérito face ao pedido inicial demandado. Caso o reclamado não apareça, as consequências podem ser mais severas, caracterizando a revelia e advindo suas consequências, ainda que seus advogados compareçam, conforme a súmula 122 do TST:

A reclamada, ausente à audiência em que deveria apresentar defesa, é revel, ainda que presente seu advogado munido de procuração, podendo ser ilidida a revelia mediante a apresentação de atestado médico, que deverá declarar, expressamente, a impossibilidade de locomoção do empregador ou do seu preposto no dia da audiência ⁴⁰.

Ressalte-se que torna-se o reclamado revel, apenas se o reclamante comparecer, caso contrário, segue-se o arquivamento do processo.

Quanto ao abandono e desistência, devemos fazer um adendo, pois estes não podem ser confundidos. Diz o artigo 267, III do CPC:

Art. 267. Extingue-se o processo, sem resolução de mérito:
III - quando, por não promover os atos e diligências que lhe competir, o autor abandonar a causa por mais de 30 (trinta) dias [...] ⁴¹.

Então, para que haja o abandono do processo é necessário, o abandono do mesmo pelo prazo de 30 dias, no qual será o demandante intimado a responder em até 48 horas do prosseguimento do processo, e em caso negativo, ou seja, não existindo o elemento “animus” para dar seguimento ao processo então este será considerado abandonado.

⁴⁰ Súmula 122 do TST

⁴¹ Código de Processo Civil

Já a desistência, é o desejo claro e expresso do demandante de não seguir com a ação, o autor, ativamente não deseja seguir adiante.

O autor somente poderá desistir caso não tenha ainda apresentado sua defesa o réu, em caso negativo, somente poderá fazê-lo com o consentimento deste, e se já existir sentença proferida, não poderá de maneira alguma desistir.

CONCLUSÃO

A investigação e análise dos dados coletados permite-nos contribuir de maneira sistemática para o regaste documental de processos jurídicos que retratam uma porcentagem modesta dos processos trabalhistas de Manacapuru. Podemos perceber a estreita ligação dos processos trabalhistas com a realidade vivida pelo manacapuruense, o impacto social que tem a Zona Franca sobre esse município, ainda que este faça parte da Região Metropolitana de Manaus, e, como todos esses fatores interferem inclusive na preservação da floresta; é um intrincado e delicado sistema que a primeira vista, parece-nos impossível de existir, mas conforme analisado, é perceptível a extração dessa interligação entre a população, os empregos existentes, a diáspora em busca de melhores empregos, o esvaziamento populacional do município e a preservação florestal.

Na prática, vemos um município grande, bem desenvolvido se comparado a outros municípios amazonenses, o que estatisticamente são dados aceitáveis, mas quando analisamos a realidade do município sob a ótica dos processos trabalhistas, vemos um município com população simples, com empregos que não requerem alto grau de escolaridade, com parte da população migrando para os grandes centros urbanos, como Manaus, deixando uma floresta praticamente intacta, baixa demanda de empregos, abundando então empregos mais simples, com vencimentos mínimos e poucos benefícios. A procura dessas pessoas por seus direitos trabalhistas reflete a relativa simplicidade de seus pedidos, seus direitos, algo que para nós, praticantes do direito, nos parecem tão simples, como uma carteira trabalhista assinada, um aviso-prévio devidamente pago, mostra-se difícil de conseguir no município pesquisado, não sabemos dizer a principal causa, apenas podemos constatar o padecer da população por direitos simples, assegurados constitucionalmente, porem claramente esquecidos.

No que tange aos dados coletados e agrupados, esperamos poder deixar essa amostra documental como um conjunto jurídico de processos e decisões proferidas de maneira que incentivem e auxiliem na elaboração de novas pesquisas, permeadas por dúvidas e vontade de que outros pesquisadores prestem da forma que conseguirem sua contribuição para a organização dos processos jurídicos do município, a descoberta de novos dados que podem ser extraídos das causas trabalhistas lá em andamento ou arquivadas, de maneira que se faça um comparativo da situação populacional no que concerne a justiça trabalhista do município e a situação de sua população, essa sim, o foco maior pela qual vela o direito trabalhista.

REFERÊNCIAS

BALEIA, Rodrigo. Zona Franca de Manaus protegida até 2073?. **Revista EXAME**, edição n. 1057, notícias, cem anos de proteção. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/revista-exame/edicoes/1057/noticias/cem-anos-de-protecao>>. Acesso em: 22/04/2015.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6 ed. Editora LTr, São Paulo, 2010.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. Agência Nacional de Previdência Social. **Salário-família**. Disponível em:<www.agencia.previdencia.gov.br/e-aps/servico/376>. Acessado em 24/04/15.

CALVO, Adriana. **Manual de Direito do Trabalho**. Editora Saraiva, 2013.

BITTAR, Carlos Alberto, **Teoria Geral do Direito Civil**. Editora Saraiva, São Paulo, p. 126 , 2013

CARNELUTTI, Francesco. **Teoria del regolamento coletivo**, Padova, CEDAM, 1936.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 10ª edição, revista, atualizada e ampliada. Editora Método, São Paulo, 2014.

Consolidação das Leis Trabalhistas, artigo 13, 1964.

_____, artigo 36 e 37, 1964.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª ed. Editora LTr LTDA, 2012.

Disponível em: <http://www.portalamazonia.com.br/editoria/atualidades/iranduba-vive-tempo-de-contrastes-apos-um-ano-de-ponte-rio-negro/>>. Acesso em: 19/04/2015.

GARCIA, Gustavo Filipe B. **Curso de Direito do trabalho**. 8a ed. Editora Forense, Rio de Janeiro, 2014

KOEHLER, Peter A. **Le droit social em Allemagne**. Paris, 1991.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra de. **Curso de Direito do Trabalho**. Editora Saraiva, 5ª Edição. São Paulo, 2014.

LELAND, André. *Letures sur la Philosophie des Sciences*.

MAMEDE, Arthur. Após prorrogação, luta é para extensão da Zona Franca de Manaus à RMM. **Jornal do Comércio**, Manaus, 29/07/2014, Porta da Amazônia, Notícias, economia. Disponível em: <<http://www.portalamazonia.com.br/editoria/economia/apos-prorrogacao-luta-e-para-extensao-da-zona-franca-de-manaus-a-rmm/>>. Acesso em: 20/04/2015.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito da Seguridade Social**. 34ª ed. Editora atlas. São Paulo, 2014.

_____. Multa por atraso no pagamento das verbas rescisórias. **Carta Forense**, 05/03/2014, conteúdo, colunas. Disponível em: <<http://www.cartaforense.com.br/conteudo/colunas/multa-por-atraso-no-pagamento--das-verbas-rescisorias/13185>>. Acesso em: 23/04/2015.

MENEZES, Juçara. Iranduba vive tempo de contrastes após um ano de Ponte Rio Negro. **Portal da Amazônia.com**. Manaus, 24/10/2012, Portal da Amazônia, Editoria, Atualidades.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. Editora Saraiva, 28^a ed. 2013.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de Direito Civil: Contratos, Vol III**. 17^a ed. Editora Forense, 2013.

PUIG, César Miñambres. **Derecho procesal del trabajo**, 8. Ed., Madrid, 1995.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 4^a ed., revista, ampliada e atualizada. Editora Método.

RIZZARDO, Arnaldo. **Contratos/lei n. 10.406 de 10.01.2002**. 7^a ed. Editora Forense, 2007.

SANTOS, Marisa Fernandes. **Direito Previdenciário Esquematizado**. 3^a ed. Editora Saraiva. 2013.

SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho**. 15^a ed. Editora Forense, São Paulo, 2013.

Súmula 371, Tribunal Superior do Trabalho.

Súmula 98, TST.

VITU, André e DURAND, Paul. **Traité de droit du travail**, Paris, Dalloz, 1950.

XAVIER, Bernardo da Gama. **Curso de Direito do Trabalho**, Lisboa, Editorial Verbo, 1993.