



Relações trabalhistas

---

**Panorama 2023**

**BV/A**

# Índice

**03**

## **INTRODUÇÃO**

**04**

### **PARTE I**

MEIOS ALTERNATIVOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS TRABALHISTAS;

- a) A Homologação de Acordo Extrajudicial e a Pacificação Social;
- b) A Arbitragem e sua Validade perante a Justiça do Trabalho.

**13**

### **PARTE II**

PRÁTICAS TRABALHISTAS MAIS EFICAZES AOS EMPREGADOS HIPERSUFICIENTES;

- a) O Hipersuficiente e o PLR Como Meio De Incentivo à Produtividade;
- b) Aplicação da Cláusula de Não Concorrência na Justiça do Trabalho.

**22**

### **PARTE III**

JORNADA DE TRABALHO – JORNADAS ESPECIAIS E OS ACORDOS INDIVIDUAIS E COLETIVOS;

- a) O Hipersuficiente e o PLR Como Meio De Incentivo à Produtividade;
- b) Aplicação da Cláusula de Não Concorrência na Justiça do Trabalho.
- c) Controle de Jornada e o “Ponto por Exceção”.

**39**

### **PARTE IIIII**

COMPLIANCE TRABALHISTA: PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL E DO SEXUAL;

- a) Instituição do Compliance Trabalhista;
- b) O Assédio Moral e Sexual no ambiente de trabalho.

**49**

## **GLOSSÁRIO DE TERMOS JURÍDICOS**

**52**

## **CARTA DE AGRADECIMENTO**



## Introdução

Este projeto da área trabalhista do BVA Advogados tem por objetivo disseminar informação jurídica, bem como suscitar o debate sobre temas em pauta no mercado de trabalho atualmente, apoiando a tomada de decisões administrativas importantes de nossos clientes e convidados especiais, a fim de evitar a sua exposição aos riscos próprios à dinâmica do ambiente corporativo.

Inicialmente, abordaremos meios alternativos de solução de conflitos trabalhistas, incluídos no ordenamento jurídico pela Reforma Trabalhista e que têm ganhado cada vez mais espaço, como a homologação de acordo extrajudicial e a utilização de arbitragem. Duas modalidades que, a depender do caso, podem gerar resultados mais expressivos às partes, abandonando a tradicional dependência de entendimento do Poder Judiciário e favorecendo a autonomia de vontade dos envolvidos no conflito.

Outro tema de grande relevância diz respeito às práticas mais eficazes para os empregados hipersuficientes, já que, cada vez mais as empresas têm focado no desenvolvimento de benefícios para atrair e reter talentos – o que é mais expressivo quando se está diante de profissionais “chave” –, bem como proteger a propriedade intelectual e os segredos industriais. Sendo assim, é de suma importância o conhecimento prático sobre a aplicação e a validade da cláusula de não concorrência, e os meios mais eficientes de garantir a alta performance de profissionais, impactando o crescimento da empresa, através de remuneração mais compatível com as exigências funcionais.

Ponto de debate que permanece em voga é o da jornada de trabalho – e todas as suas particularidades. Muitas vezes este tema se torna o calcanhar de Aquiles das empresas, que precisam equilibrar a legislação trabalhista vigente com a produtividade a ser atingida, sem que isso resulte em gastos astronômicos e inviabilize o atingimento de metas econômicas e financeiras. Por esta razão, a formalização adequada de Banco de Horas, a definição de escala de trabalho e a estipulação do formato de controle de ponto são tão significativos do aspecto da assessoria jurídica, tendo em vista que os riscos não terão apenas o caráter individual, requisitado em uma reclamação trabalhista, mas, principalmente, o caráter coletivo, que sofre a fiscalização de órgãos do poder executivo (ou do próprio MPT) e resultam em condenações com valores consideráveis.

Por fim, considerando a relevância mundial dos temas relacionados às questões de ESG, abordaremos a importância do Compliance Trabalhista para empresas de todos os níveis, e o impacto direto que se tem atingido quanto à imagem e ao crescimento de diversas companhias. Além disso, entendemos a crescente necessidade de se falar sobre assédio moral e sexual – um importante fator de deterioração do ambiente de trabalho, que vem ganhando maior repercussão midiática e jurídica – para que as empresas possam criar mecanismos para exterminar essas vivências negativas.

## A REFORMA TRABALHISTA E O PROCESSO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA.

A Reforma Trabalhista inovou ao incluir o processo de jurisdição voluntária, viabilizando a homologação de acordo extrajudicial pela Justiça do Trabalho, conforme disposto nos artigos 855-B a 855-E, da CLT.

Até então, a Justiça do Trabalho afastava tal possibilidade, em razão da hipossuficiência dos trabalhadores, uma vez que o desequilíbrio financeiro entre empregados e empregadores é fator importante no Brasil, além de ser comum o desconhecimento de questões jurídicas por pessoas mais simples.

Todavia, na prática, diversas empresas já firmavam acordos com seus trabalhadores, sem contar com o crivo do judiciário, causando relevante debate sobre o tema entre os doutrinadores. Por vezes, faziam uso de medidas que são vedadas em nosso ordenamento, na chamada “casadinha”, procedimento na qual o ex-empregado movia ação, já tendo definido com a empresa um prévio acordo.

Assim, a nova lei, optando por inserir tal possibilidade, visava constituir maior segurança jurídica para as relações trabalhistas fiscalizar ocorrências e concretizar a justiça. Isso porque, as próprias partes definiriam seu destino conjuntamente, de forma célere, através do diálogo e da cooperação, com economia de custos pessoais e do poder público, mas garantindo, pela supervisão imparcial do magistrado.



## II.

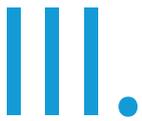
### REQUISITOS DE VALIDADE PARA HOMOLOGAÇÃO DO ACORDO EXTRAJUDICIAL.

Cabe registrar que o processo de homologação de acordo extrajudicial é uma opção em que as partes, caso queiram, decidam os termos para pôr fim a determinado conflito, através da representação obrigatória de advogados diferentes, fixando todos os aspectos relacionados à transação na petição inicial, a qual deve ser proposta de forma conjunta.

Na respectiva inicial, assim como em qualquer acordo firmado, as partes devem apresentar todos os seus dados atualizados, inclusive as informações bancárias do credor, bem como identificar o valor total do acordo, prazo para pagamento (à vista ou por parcelas), a discriminação exata das verbas a serem quitadas, os efeitos que o acordo gerará para as partes e ao poder público (quando necessário), além de qualquer penalidade aplicável em caso de descumprimento dos termos.

Esse processo de jurisdição voluntária, por ser uma forma de extinguir conflitos, pode ser tido como um meio eficaz de pacificação social, ainda mais, contando com a chancela do poder judiciário, pois a decisão judicial garante segurança jurídica, desestimulando conflitos desnecessários.





## A HOMOLOGAÇÃO DO ACORDO COMO FACULDADE DO JUIZ E A IMPOSSIBILIDADE DE HOMOLOGAÇÃO PARCIAL DA TRANSAÇÃO.

Contudo, é relevante mencionar que a homologação do acordo extrajudicial é uma faculdade do juiz, ou seja, este não está obrigado a fazê-lo, conforme disposto na Súmula nº 418 do TST<sup>1</sup>. Porém, não se trata de um juízo de conveniência, em que o juiz opta por deferir ou não a homologação, mas um dever do juiz em não homologar a respectiva transação quando se tratar de situação fraudulenta ou, até mesmo, quando as tratativas forem lesivas ao trabalhador, em decorrência do princípio da proteção. Inclusive, ao analisar o acordo, se o juiz entender que seja necessário, para sanar dúvida sobre o real interesse das partes, poderá designar audiência para melhor analisar a validade e eficácia do acordo judicializado.

Sendo assim, o juiz deverá analisar as consequências do acordo e, principalmente, se houve o preenchimento dos requisitos legais, para, então, decidir pela homologação ou não. Sendo que a jurisprudência tem entendido que o juiz não poderá homologar parcialmente os termos.

E sobre esse aspecto, tem sido cada vez mais comum identificar casos em que o órgão judiciário nega a homologação do acordo extrajudicial, já que muitas empresas estão se valendo desta medida

para inviabilizar reclamações trabalhistas de seus empregados sobre outras verbas. Assim, optam pelo acordo para realizar o pagamento de verbas rescisórias, que são obrigações legais e não deveriam ser objeto principal de negociação. Para tanto, incluem cláusula de quitação total do contrato de trabalho.

Desta forma, um dos aspectos mais relevantes do acordo em questão é a discriminação das verbas a serem quitadas, que deverão demonstrar os ganhos recíprocos para as partes envolvidas na transação, bem como a extensão de seus efeitos, se restritos aos itens indicados na discriminação, viabilizando, se o caso a postulação deles em reclamação trabalhista futura, ou se a quitação total do contrato de trabalho, desde que não prejudique o profissional.

Assim, caso o juiz não concorde com alguma cláusula do acordo, poderá intimar as partes para esclarecer se manterá as cláusulas que entender impertinentes, ou já decidirá pela não homologação. Mas, como já mencionado, sua decisão não poderá ter extensão parcial, pois retiraria a segurança jurídica esperada deste modelo.



<sup>1</sup>TST Súmula 418: Mandado de Segurança visando à Homologação de Acordo. A homologação de acordo constitui faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança.

# IV.

---

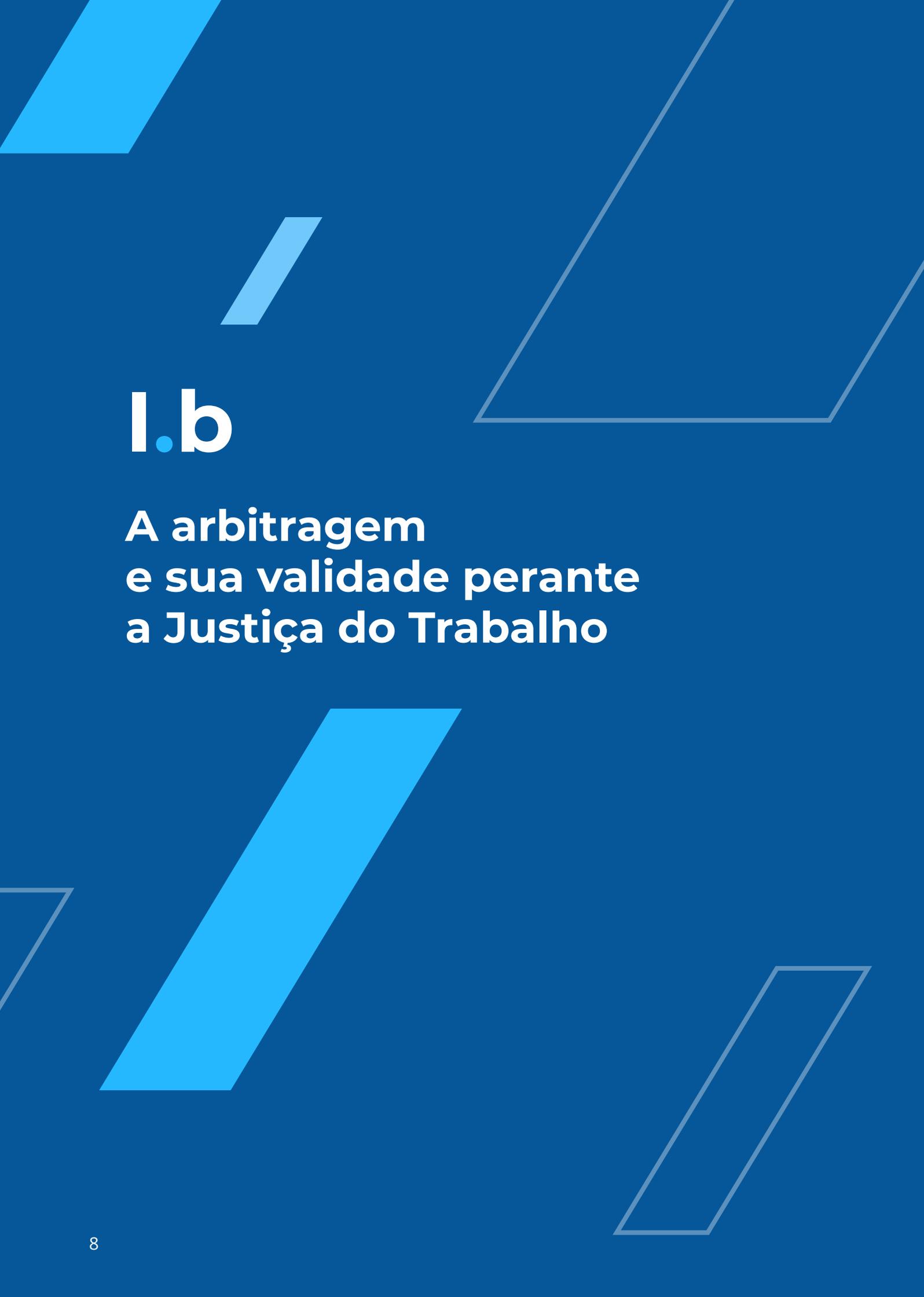
## A HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL SEMPRE SERÁ A MELHOR MEDIDA A SER ADOTADA?

Como medida alternativa, a empresa pode e deve se utilizar da jurisdição voluntária, com a homologação do acordo extrajudicial. Porém, não é ideal que o faça com intenções vis, principalmente, de inviabilizar o acesso à justiça dos trabalhadores.

A título exemplificativo, esta medida pode ser uma ótima forma de resolver a rescisão contratual de profissionais com garantia de emprego, sem desconsiderar o necessário período de estabilidade. Um acordo extrajudicial pode, também, funcionar como instrumento para o pagamento de bônus de valor considerável ou diversos critérios relacionados a cargos de alto escalão. Serve, ainda, para liquidar valores de alguma verba trabalhista, como horas extras advindas de banco de horas ou adicional de insalubridade, isso sem entrar no mérito sobre o percentual devido – o que pode fazer com que a situação se arraste por anos. Dessa forma, um acordo extrajudicial pode favorecer a melhor comunicação e a solução do conflito entre empregado e empregador, que transigirão sem gerar o efeito negativo que uma decisão judicial pode estender.

Mas é bastante importante, sempre contando com a análise apurada do especialista em Direito do Trabalho, definir a extensão do acordo, que poderá quitar totalmente o contrato de trabalho, desde que restem comprovados os efeitos benéficos ao trabalhador, o que garantirá maior segurança jurídica a todos e, provavelmente, aumentará as chances da homologação do acordo pelo poder judiciário.





**I.b**

**A arbitragem  
e sua validade perante  
a Justiça do Trabalho**

## A ARBITRAGEM E O ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO.

A arbitragem é um método de heterocomposição pela qual as partes envolvidas em determinado conflito concedem a um terceiro, que não está atrelado ao Poder Judiciário e é conhecido como árbitro, o poder de decidir sobre os aspectos divergentes.

A lei específica sobre o tema – Lei da Arbitragem (lei nº 9.307/1996), remonta à década de 90, e apresenta diversos avanços para a solução de litígios, tendo em vista que viabilizou o afastamento de algumas causas do Poder Judiciário ao possibilitar a escolha do árbitro – o que seria impensável no Poder Judiciário Comum. Além disso, propiciou a flexibilização das regras “processuais”, proporcionando sigilo e celeridade às partes e gerando maior segurança decisória, impossibilitando a discussão de mérito perante à Justiça, salvo se discutíveis os requisitos de sua validade, pois a sentença arbitral gera o efeito da coisa julgada. Por esta razão, necessário diferenciar estes dois conceitos legais.

Cabe registrar que a lei em questão definiu em seu artigo 1º que as pessoas capazes civilmente poderão se valer da arbitragem com a finalidade de dirimir conflitos, desde que estes sejam relativos a direitos patrimoniais disponíveis. Além disso, para submissão da causa à arbitragem é essencial que se apresente a cláusula compromissória ou o compromisso arbitral.

De acordo com o artigo 4º da respectiva lei, cláusula compromissória é “a convenção através da qual as partes em um contrato comprometem-se a submeter à arbitragem os litígios que possam vir a surgir, relativamente a tal contrato”, situação que deverá constar expressa do contrato ou de documento apartado. Sendo assim, as partes ao firmarem um contrato, a qualquer título, poderão especificar, se for do interesse delas, que qualquer conflito existente, desde que relacionado a direito disponível, será resolvido por arbitragem.

Em contrapartida, a teor do artigo 9º da lei da Arbitragem, o compromisso arbitral é “a convenção através da qual as partes submetem um litígio à arbitragem”, ou seja, neste caso as partes não definiram a forma de solução de conflito por meio de contrato, mas existindo a divergência optaram por resolvê-lo por meio de juízo arbitral, abdicando da justiça comum, sendo ela estadual ou federal.



# II.

## A ARBITRAGEM E SUA APLICAÇÃO PARA CONFLITOS TRABALHISTAS.

Até a Reforma Trabalhista, em 2017, salvo em conflitos sindicais e coletivos, a arbitragem não era validada pela Justiça do Trabalho, em decorrência da proteção a ser dada ao trabalhador, o qual figurava em todas as hipóteses como hipossuficiente perante seu empregador.

Desta forma, ainda que o respectivo enunciado não tenha força de lei, tampouco seja vinculante, com aplicação obrigatória pelos juízes, indica a interpretação destes sobre os termos legais, direcionando os aplicadores do direito nas suas decisões.

Contudo, a inclusão do artigo 507-A no texto da Consolidação das Leis do Trabalho (“CLT”) alterou esta máxima, pois assegurou o uso da arbitragem, em detrimento da Justiça do Trabalho, para os conflitos constatados em contratos individuais de trabalho, desde que o empregado tenha remuneração superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social que, em 2023, resulta no montante salarial de R\$ 15.014,98.

Ademais, como requisitos cumulativos, é necessária a comprovação de cláusula compromissória ou compromisso arbitral, ainda que a legislação só mencione a primeira modalidade, e que o empregado ou tome a iniciativa do juízo arbitral ou concorde expressamente com a escolha da empresa.

Todavia, ainda que a legislação vigente permita de forma bastante restritiva a utilização da arbitragem para questões trabalhistas, muito se debate sobre a validade de tal meio alternativo de solução de conflitos na Justiça do Trabalho.

Entre os anos de 2017 e 2018, por exemplo, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (“ANAMATRA”), durante a 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, definiu o Enunciado 56 sobre o tema, nos seguintes termos:

“CLÁUSULA COMPROMISSÓRIA DE ARBITRAGEM NAS RELAÇÕES DE TRABALHO. Cláusula compromissória de arbitragem. Art. 507-A da CLT. Impossibilidade de ser instituída em se tratando de créditos decorrentes da relação de trabalho, à luz do artigo 1º da Lei 9.307/96, art. 100 da CF/88, art. 1707 do CC e art. 844, § 4º, II da CLT. Caráter alimentar do crédito trabalhista. Indisponibilidade e inderrogabilidade dos direitos trabalhistas.”



## II.

Desta forma, ainda que o respectivo enunciado não tenha força de lei, tampouco seja vinculante, ou seja, não seja de aplicação obrigatória pelos juízes, demonstra a interpretação destes sobre os termos legais, direcionando os aplicadores do direito.

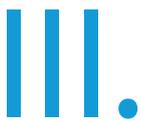
E a razão principal deste entendimento está relacionada ao fato da legislação trabalhista ter caráter protetivo, tendo em vista o desequilíbrio financeiro e jurídico entre empregado e empregador e o poder que este último exerce sobre o primeiro. Além disso, como a própria lei de arbitragem determina, ela só pode servir de meio para solução quando o direito debatido for disponível. Ocorre que, em regra, o direito do trabalho é indisponível, especialmente aqueles pontos que tratam sobre saúde e segurança do trabalhador, não podendo, portanto, serem debatidos fora do Poder Judiciário.

Não há pacificação sobre o tema, existindo posição divergente, que entende pela validação da sentença arbitral, desde que preenchidos os requisitos constantes no artigo 507-A da CLT, pois não estaríamos diante de direitos indisponíveis após a rescisão contratual, por exemplo, pois estes se converteriam em mero direito de crédito, se tornando, portanto, disponível – não violando, assim, o princípio ao acesso à justiça.

Ademais, considerando que o contrato de trabalho pode ser entendido como de

adesão, o que se dá igualmente no direito do consumidor, esta mesma corrente, utilizando por analogia o posicionamento do Superior Tribunal de Justiça (“STJ”), define que a arbitragem é ainda cabível, desde que comprovado que o trabalhador, expressamente, aceitou o juízo arbitral, sem qualquer vício na manifestação da vontade, como no caso de uma eventual coação.





## QUANDO UTILIZAR A ARBITRAGEM COMO MEIO ALTERNATIVO PARA SOLUÇÃO DE CONFLITOS TRABALHISTAS?

Como resultado, é possível conceber que a arbitragem é sim um meio alternativo para solução de conflitos, sendo plenamente viável sua utilização para tratar de direitos trabalhistas, quando forem disponíveis. Entretanto, ela não deve ser utilizada de forma ampla, porque a própria legislação a indica de forma restritiva.

Logo, deve ser aplicada, efetivamente, apenas aos profissionais que tem remuneração acima do montante já indicado (em 2023, R\$ 15.014,98), desde que haja expressa vontade do trabalhador em seguir com o juízo arbitral e não o Poder Judiciário, e que haja cláusula compromissória ou compromisso arbitral firmados.

E quanto a estas últimas, é necessário que, quando incluídas em contrato ou firmadas posteriormente, descrevam detalhadamente a situação, de preferência, com a indicação do número de árbitros, qual a câmara arbitral a ser utilizada (bem como sua sede), a definição sobre o procedimento e os prazos, valor das custas, honorários e outros aspectos que serão pontuados no caso concreto, com base na análise do profissional de direito especializado.

Podemos ressaltar, também, que é recomendado que, em se tratando de debate sobre direito do trabalho, o pagamento de todos os custos com a arbitragem, seja direcionado, exclusivamente, ao empregador.

Em suma, àqueles profissionais que costumeiramente se encontram em cargos de gestão (gerentes e diretores) ou, até mesmo, alguns profissionais mais técnicos, desde que possuam remuneração acima do teto previsto, é possível no ato da contratação ou durante o curso do contrato, a inclusão de cláusula compromissória.

Outrossim, surgindo o conflito entre as partes, é possível estabelecer compromisso arbitral para que a situação seja resolvida via Arbitragem. Uma vez homologada perante o juízo arbitral, resultará em coisa julgada e só poderá ser desconstituída pelo judiciário em caso de debate sobre a validação e extensão dos efeitos.



# 2.a

**O Hipersuficiente  
e o PLR como meio  
de incentivo à produtividade.**

## A FIGURA DO EMPREGADO HIPERSUFICIENTE.

A Reforma Trabalhista, acrescentou um parágrafo único ao artigo 444, da CLT, criando a figura do empregado hipersuficiente.

Para o enquadramento deste profissional como hipersuficiente é necessário que ele preencha os seguintes requisitos, (i) possuir diploma de nível superior e (ii) receber salário igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Portanto, para que possamos indicar um empregado como hipersuficiente este deverá receber, pelo menos, o valor de R\$ 15.014,98 mensais para o corrente ano.

É de suma importância mencionar que o valor do teto da previdência sofre alteração anual, sendo assim, para que o empregado permaneça na posição de hipersuficiente o salário deverá sempre acompanhar o montante indicado pela União.

A título exemplificativo, podemos citar a seguinte situação hipotética: João, em 2023, recebia salário no valor de R\$ 15.015,00, figurando como empregado hipersuficiente na relação de emprego. Contudo, em 2024, o teto da previdência deixou de ser R\$ 7.507,49 e atingiu o patamar de R\$ 7.750,00, o que exigia para a figura do hipersuficiente o recebimento mensal de, pelo menos, R\$ 15.500,00. Ocorre que, mesmo com o dissídio de 3%, o salário de João chegou ao importe de R\$ 15.465,45, o que está abaixo do patamar mínimo exigido.

Desta forma, a partir do momento da publicação do teto previdenciário o respectivo empregado deixa de ser tido como hipersuficiente.

Mas, afinal, por que é importante para as empresas que alguns empregados sejam considerados hipersuficientes?

A razão principal é a possibilidade de livre negociação de alguns direitos entre a empresa e o empregado, de forma direta, sem a necessidade de participação sindical, mas gerando a mesma eficácia legal, favorecendo a autonomia individual das partes, mesmo dentro da relação empregatícia, apesar do princípio protetivo inerente ao direito do trabalho.

E o respectivo acordo individual pode prever situações específicas, desde que trate das hipóteses previstas no artigo 611-A, da CLT, como PLR, Banco de Horas anuais, troca do dia de feriado, teletrabalho, gratificação, cláusulas restritivas, condições específicas de empregado estrangeiros e diversos outros temas.



A referida negociação apenas inviabiliza a transação dos itens indicados no artigo 611-B, da CLT, em que consta um rol taxativo de objetos ilícitos, bem como da redução de direitos constitucionais indisponíveis, sob pena de ser o acordo invalidado.

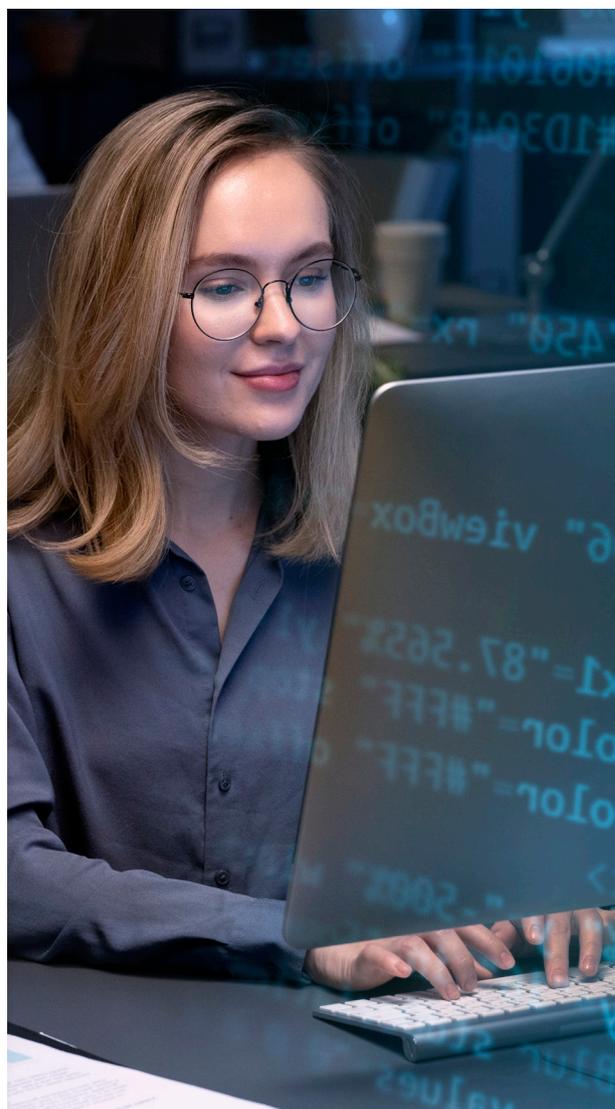
Relevante mencionar que, em muitos casos, a jurisprudência tem validado os acordos individuais, bem como a figura do hipersuficiente, desde que observados todos os aspectos acima mencionados. Entretanto, existem muitas controvérsias sobre o tema, pois, estudiosos da matéria entendem que o fato de um profissional ganhar determinado salário e ter um diploma de nível superior não garante a ele igualdade para negociação com o empregador.

Isso porque, se discute se em todos os casos o trabalhador estaria livre para negociar, impondo, também, suas vontades, inclusive, para negar a proposta, ou seria forçado a aceitar o que estariam propondo, sob pena de não ter seu posto de trabalho assegurado, o que sem dúvida tem sido considerado nos tribunais trabalhistas quando o tema é levado a debate.

Portanto, o nível de autonomia da vontade exercido pelo empregado é altamente relevante quanto se trata de qualquer negociação neste sentido.

Outro detalhe importante sobre o empregado hipersuficiente é que ele

não necessariamente será identificado como alto empregado, pois o salário pode ter sido estabelecido perante cargos operacionais, desde que atingido patamar salarial. É bastante comum identificar o empregado hipersuficiente com cargos técnicos de alta relevância, já que algumas atividades laborais resultam em salários elevados e podem exigir diploma de ensino superior, como o caso, por exemplo, de um desenvolvedor de *software*.



# II.

## O QUE SERIA O PLR?

A participação nos lucros ou resultados (“PLR”) é um benefício opcional, salvo norma coletiva em sentido contrário, que pode ou não ser implementado pelas empresas e que visa a integração entre o capital e o trabalho como incentivo da produtividade dos empregados, a teor do quanto previsto na lei nº 10.101/2000, bem como aduz o artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal.

Como regra, o PLR para ser instituído deve ser objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, com a participação do sindicato, sendo firmado acordo coletivo da categoria. Entretanto, em caso de recusa do sindicato, o PLR pode ser debatido através de comissão paritária, em que um comitê formado por representantes do empregador e empregados, na presença de membro sindical, pactuará todos os detalhes desta vantagem econômica.

No instrumento jurídico que fixar o PLR, deve constar regras claras e objetivas, tanto quanto ao sujeito beneficiário, bem como todos os mecanismos de aferição das metas individuais e coletivas acordadas, ou de índices de lucratividade da empresa, além de periodicidade de análise, período de vigência, prazo para pagamento, entre outros critérios que forem necessários.

Em relação às metas, é relevante mencionar que aquelas relacionadas a saúde e segurança do ambiente laboral não serão consideradas para o atingimento do direito de receber o benefício.

Além disso, o PLR é um benefício de natureza indenizatória, que poderá ser pago em até 2 parcelas durante o ano, caso contrário, pela habitualidade de pagamento, será transformado em direito de natureza salarial, incidindo encargos trabalhistas.

E é de suma importância que as empresas, ao realizarem o pagamento de tal benefício, observem o regramento de incidência de imposto de renda (IR) sobre a parcela recebida, devendo incidir a tributação diretamente na fonte, considerado a tabela progressiva exclusiva.





## O PLR COMO INCENTIVO À PRODUTIVIDADE DE EMPREGADOS HIPERSUFICIENTES.

Alguns profissionais, em decorrência da posição diferenciada na empresa, costumam ter, como forma de incentivo à produtividade e à própria permanência na empresa – em período de estruturação e crescimento desta – a possibilidade de recebimento de benefícios financeiros extraordinários.

Estes benefícios costumam ter as mais variadas nomenclaturas e formas, mas é o bônus o mais comum deles, o qual se refere a uma gratificação legal, que integra o salário do empregado, resultando sobre o valor pago o desconto de contribuições previdenciárias e de imposto de renda progressivamente, bem como a incidência de reflexos em outras verbas salariais.

Assim, como meio alternativo ao bônus, e se tornando benefício mais atrativo às partes (empregado e empregador), especialmente, quando empregado hipersuficiente, há possibilidade de estipulação de PLR, tendo em vista que a negociação pode se dar através de acordo individual, sendo dispensada a participação sindical, o que facilitará os trâmites da transação, e gerar frutos bilaterais na relação empregatícia existente.

E com a implementação de PLR individual, as partes podem definir as próprias regras para atingimento das metas, bem como a forma de apuração, desde que observando os ditames da lei específica, o que resultará em benefício financeiro aos dois lados, uma vez que o valor de PLR não refletirá em qualquer outra verba, o que será uma economia à empresa e, ao mesmo tempo, o empregado não sofrerá com o recolhimento de contribuição previdenciária e terá a dedução de imposto de renda em valor menor, já que há tabela progressiva exclusiva do PLR, fazendo com que perceba valor maior de benefício.

De toda forma, em que pese o benefício albergado, considerando todas as regras legais existentes, e todas as especificidades que podem gerar debate na Justiça do Trabalho, é essencial que a análise completa até a concretização do acordo seja referendada e acompanhada por advogados especializados, mitigando os riscos trabalhistas ou, sendo necessário para decisão administrativa, quantificá-los.



## 2.b

**Aplicação da cláusula  
de não concorrência  
na Justiça do Trabalho.**

## A CLÁUSULA DE NÃO CONCORRÊNCIA NO CONTRATO DE TRABALHO.

A cláusula de não concorrência comumente identificada pelo seu termo em inglês *non compete*, aplicável ao empregado que tenha pedido demissão ou tenha tido seu contrato de trabalho rescindido sem justa causa, tem como finalidade inviabilizar a obtenção imediata de outro emprego em empresa concorrente àquela em que o trabalhador laborava ou, até mesmo, para vedar que determinado profissional inicie um negócio para competir no mercado com sua antiga empregadora.

A respectiva cláusula pretende proteger a empresa, especialmente, sua propriedade intelectual, seus segredos industriais, sua cartela de clientes e, até, a sua dinâmica interna de trabalho e mecanismos de crescimento.

A não concorrência costuma ser estabelecida diretamente no contrato de trabalho e, ainda que se recomende que não seja firmada em aditivo contratual durante a vigência do emprego, não há qualquer proibição neste sentido. Contudo, neste caso é importante mencionar o risco quanto à sua aplicabilidade, tendo em vista que o empregado não é obrigado a aceitá-la, podendo, então, não assinar o termo.

O contrato de trabalho, ao prever a não concorrência, deverá identificar a

vedação de obtenção de emprego em empresa concorrente do mesmo ramo de atividade, bem como, especificar a região geográfica de aplicabilidade, o período de vigência, que deve ser razoável, não sendo recomendável prazo superior a 12 meses, bem como, o valor de indenização a ser recebido pelo trabalhador. Isso porque, o profissional deve ter uma compensação econômica para subsistência, sendo indicado que, se pago mensalmente, não seja inferior ao último salário recebido.

Relevante mencionar que a cláusula de não concorrência não deve ser incluída em todos os contratos de trabalho vigentes, mas apenas no daqueles profissionais que exerçam função de primeiro escalão ou com relevância mercadológica e que, de fato, sua ausência e mudança ao concorrente possa impactar em risco para continuidade da empresa, sob pena da cláusula ser invalidada.



## II.

### A APLICABILIDADE DA CLÁUSULA DE NÃO CONCORRÊNCIA NA JUSTIÇA DO TRABALHO

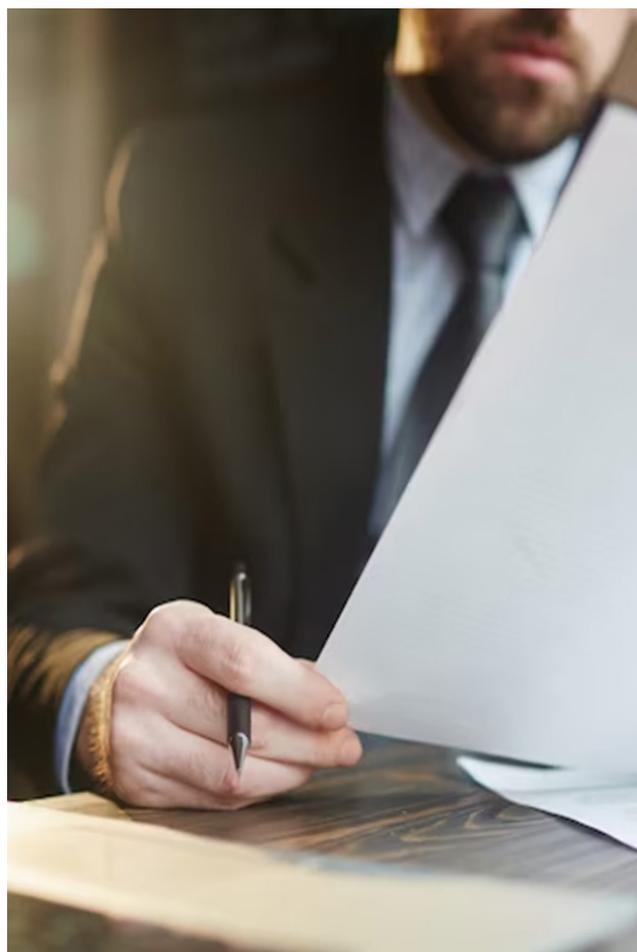
No direito brasileiro, para que a cláusula de não concorrência tenha validade, é essencial que preveja (i) a demarcação geográfica da atuação em que será vedada a concorrência; (ii) o período de vigência da cláusula, se exercida de fato pela empresa, e (iii) o valor a ser recebido pelo profissional, enquanto não puder retornar amplamente ao mercado de trabalho.

Mesmo que sejam observadas tais regras, o tema ainda gera debate quanto à sua aplicabilidade ao contrato de trabalho, sob a alegação de que resultaria em restrição ao direito fundamental ao trabalho livre, freando sua transição profissional e, ainda que por período determinado, inviabilizando a melhoria de sua condição econômica e social, como por exemplo, ao vedar a possibilidade de adquirir mais conhecimento prático, aumentar o salário, adquirir outros benefícios, como o caso de bônus especiais e plano de saúde.

E não se pode deixar de considerar que o direito do trabalho tem como princípio primário a proteção ao trabalhador, e neste caso, a empresa, também, reprime o exercício integral deste direito.

Sendo assim, a utilização da posição de hipersuficiente do trabalhador, permite uma maior segurança jurídica na negociação dessas condições, uma vez que equiparada com a negociação junto ao sindicato.

Desta forma, é indispensável que as empresas estejam assessoradas juridicamente para validação de todos os riscos envolvidos, desde o ato de confecção de contrato de trabalho ou aditivo contratual até o exercício efetivo da cláusula de não concorrência e suas consequências.



# 3.a

**A compensação  
de jornada e o  
Banco de Horas.**

## A JORNADA DE TRABALHO E SUA DEFINIÇÃO NO BRASIL E NO MUNDO.

Apesar de se manter atual, o debate sobre a duração do trabalho remonta o século XVIII, no período da Revolução Industrial, ocorrida na Inglaterra, quando era comum que este fosse desenvolvido em período superior a 16 horas por dia, o que resultou em diversos movimentos pelo mundo em busca de condições mais dignas para a realização das atividades laborais, tendo em vista os efeitos negativos que tal situação gerava na saúde dos operários, além de tornar o ambiente de trabalho mais inseguro.

Com o avanço do tema em inúmeros países, especialmente após a eclosão das greves, em 1919, foi firmada a Convenção 01 da Organização Internacional do Trabalho ("OIT") que definia a jornada de trabalho em 8 horas diárias e 48 horas semanais, sendo alterada para 40 horas, alguns anos depois.

A implantação da jornada diária de 8 horas, restou assim definida pela divisão por igual do dia (24 horas) em 3 partes iguais, considerando as necessidades humanas, portanto, 8 horas foram destinadas para a atividade produtiva e obtenção de meios econômicos de sobrevivência, 8 horas para o convívio social em comunidade, além de consolidar o vínculo familiar, viabilizando o desenvolvimento de outras atividades, como o acadêmico e o lazer, e, por fim, 8 horas para descanso, devido a necessidade de reposição física e mental do ser humano.

Com base no parâmetro estabelecido mundialmente, o Brasil estipulou a jornada de trabalho diária e semanal, conforme consta da Constituição Federal ("CF") e da Consolidação das Leis do Trabalho ("CLT"), prevendo, inclusive, os efeitos da extrapolação da jornada e meios de flexibilização da lei, para viabilizar o sistema produtivo no país, inclusive, possibilitando o barateamento de produtos e serviços, sem, contudo, afastar os direitos trabalhistas vigentes.

Desta forma, a teor do artigo 7º, inciso XIII, da CF, ficou definida a jornada de 8 horas diárias e 44 horas semanais, facultada a compensação de jornada e a implantação de Banco de Horas. Havendo horas extraordinárias, haverá o pagamento de horas extras no percentual, mínimo, de 50% do valor da hora normal.



<sup>1</sup>Artigo 59-B, parágrafo único, da CLT.

## II.

### HORAS EXTRAORDINÁRIAS E A POSSIBILIDADE DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA (Banco de Horas).

Em que pese a estipulação da jornada de trabalho – 8 horas diárias ou 44 horas semanais, como indicado, a própria legislação prevê a possibilidade de trabalho extraordinário, ou seja, além do limite legal, desde que haja compensação remuneratória para tanto.

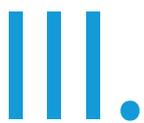
Sendo assim, define o artigo 59 da CLT que o empregado poderá realizar, no máximo, 2 horas extras por dia, atingindo o total de 10 horas de jornada diária, quando, além do direito ao recebimento do valor da hora normal pelo trabalho extra, o profissional ainda fará jus ao adicional de, no mínimo, 50% em dias normais, percentual que pode ser ainda maior para atividades realizadas em domingos e feriados, salvo algumas exceções, ou por negociação coletiva.

Entretanto, visando favorecer o setor produtivo, seja de produtos ou serviços, a legislação trabalhista foi flexibilizada no final dos anos 90, com a criação do chamado “Banco de Horas”, que assim como no sistema bancário, indica débitos e créditos, ou seja, com base no controle de ponto haverá indicação de horas extras praticadas, bem como de períodos a serem descontados, por exemplo, atrasos, antecipação de saída e até faltas injustificadas, que em determinado período de apuração, viabilizará momento ao trabalhador para concessão desse descanso suprimido ou, até mesmo, em desconto salarial.

Diante disso, caso o trabalhador realize 1 hora extra, no prazo estipulado poderá gozar de exatamente 1 hora de descanso, portanto, o sistema indica a proporcionalidade de 1:1 [jornada extraordinária : tempo de descanso]. Neste caso, evita-se o pagamento do adicional de hora extra.

Esse formato de compensação de jornada, desde sua implementação no país, se expandiu por diversas empresas, independentemente do porte, contudo, até então, se exigia a participação ativa do sindicato da categoria para validar esse sistema em todos os casos.





## Banco de Horas: A REFORMA TRABALHISTA E O POSICIONAMENTO DA JURISPRUDÊNCIA.

Em 2017, com a Reforma Trabalhista, este tema sofreu modificações expressivas, ampliando as hipóteses de implantação do Banco de Horas pelas empresas brasileiras.

Como no passado, foi estabelecido no artigo 59, parágrafo 2º, da CLT, que o Banco de Horas com prazo de 1 ano só será válido, caso haja negociação coletiva, ou seja, obrigatório Acordo ou Convenção Coletiva da Categoria (“ACT ou CCT”), sendo, portanto, imprescindível a participação sindical para deliberação sobre a compensação de jornada.

Entretanto, de forma inovadora, passou a ser lícito o regime de compensação de jornada também por acordo individual. Nesta situação, o Banco de Horas com duração de 6 meses pode ser firmado diretamente entre empregado e empregador, sendo obrigatória a forma escrita.

Se a duração não superar 1 mês, o acordo individual pode ser, inclusive, tácito, ou seja, definido entre as partes, sem que precise ser reduzido à forma escrita, a teor do artigo 59, parágrafos 5º e 6º, da CLT.

É importante registrar que, caso o prazo de duração tenha sido superado, e o trabalhador não tenha gozado do descanso, automaticamente, as horas trabalhadas e positivas deverão ser devidamente quitadas como horas extraordinárias, situação idêntica se dá no ato da demissão (art. 59, parágrafo 3º, da CLT).

Outra importante modificação sobre o tema trazida com a reforma, consta do artigo 59 - B, parágrafo único, da CLT. Isso porque, estava sedimentado na jurisprudência que o trabalho extraordinário habitual descaracterizaria o regime de compensação, e a lei veio em sentido contrário, mantendo a validade do Banco de Horas, mesmo que o trabalho extra seja costumeiro.

Ademais, em regra, a Justiça do Trabalho tem declarado validade aos regimes de compensação, o que inclui o Banco de Horas, nos termos da legislação. Todavia, alguns elementos são de extrema relevância para gerar este entendimento, tais como, (i) o não descumprimento da jornada máxima de 10 horas diárias; (ii) a não extrapolação do período de vigência do Banco de Horas, para compensação; (iii) a facilidade ao trabalhador em acessar o sistema de Banco de Horas e constatar imediatamente horas positivas ou negativas e; (iv) seguir a forma expressa em lei (escrito ou tácito e individual ou coletivo).





Não se pode deixar de notar que a Justiça do Trabalho confere maior validade aos acordos de compensação de jornada firmados com a participação sindical, além disso, ainda não pacificada a aplicabilidade do parágrafo único, do artigo 59-B, da CLT, razão pela qual são comuns os casos de invalidação do Banco de Horas pela habitualidade de prestação de serviços extraordinários, o que pode culminar em pagamento das horas extras.



# IV.

---

## O EXCESSO DE JORNADA EXTRAORDINÁRIA E OS EFEITOS NEGATIVOS ÀS EMPRESAS – MEIOS DE PREVENÇÃO.

Como acima mencionado, apesar da legislação determinar em sentido contrário<sup>1</sup>, a habitualidade do trabalho extraordinário pode descaracterizar o Banco de Horas, o tornando nulo.

Mas o descumprimento da lei quanto à duração da jornada, especialmente se de forma habitual, pode gerar outros efeitos inesperados às empresas além do pagamento de horas extras e seus reflexos. Isso porque, a jornada de trabalho quando estabelecida no passado, foi pensada para ser devidamente observada, apesar da possibilidade excepcional de extrapolação.

Ocorre, contudo, que a exceção somente é indicada em situações raras e motivadas, pois, caso contrário, poderia estabelecer jornada diária e/ou semanal superior ao legalmente previsto, o que é vedado, salvo situações excepcionais, que serão debatidas em outro momento.

De toda forma, o descumprimento da jornada de trabalho com habitualidade,

com o atingimento de 10 horas diárias ou até mesmo superior a este período, em caso de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego e do Ministério Público do Trabalho, pode gerar a aplicação de multa administrativa e a modificação imediata da situação, bem como, o pagamento de indenização por danos morais coletivos.

Além disso, de forma individualizada, fora as horas extras já mencionadas, a depender do caso concreto, poderia, inclusive, gerar a condenação ao pagamento de indenização por danos morais existenciais, em razão da obstaculização do trabalhador em todos os aspectos de uma vida digna.

E mais! A jornada de trabalho habitual e/ou excessiva costuma ser uma das principais razões para a ocorrência de acidente de trabalho, sem contar o desenvolvimento de doenças ocupacionais, sejam elas físicas ou mentais, criando implicações no âmbito previdenciário, com ações de regresso pela Previdência Social.

Situação esta que gera a necessidade de afastamento dos profissionais, readaptação de atividades, garantia de emprego e o impedimento de rescisão contratual, sem contar, na possibilidade de aumento da tributação, tendo em vista os recolhimentos previdenciários do Seguro de Acidente de Trabalho ("SAT") e do Fator Acidentário Previdenciário ("FAP"), que estão diretamente relacionados a estes índices.

---

<sup>1</sup>Artigo 59-B, parágrafo único, da CLT.

# IV.

---

Destarte, por todos os aspectos indicados, a jornada de trabalho parece ser um tema simples e cotidiano, mas deve ser avaliada em todos os pequenos detalhes, a fim de evitar prejuízo incalculável para as empresas. A invalidação de um acordo individual sobre Banco de Horas poderá incorrer em um expressivo passivo trabalhista, impactando negativamente o resultado da empresa.



---

Artigo 59-B, parágrafo único, da CLT.

# 3.b

## Escalas de trabalho especiais e o risco trabalhista

## A ESCALA DE TRABALHO 12X36.

A Justiça do Trabalho, por meio da Súmula nº 444 do Tribunal Superior do Trabalho (“TST”), já havia pacificado o entendimento pela viabilidade da escala de trabalho 12x36, em que o empregado se ativa por 12 horas, enquanto, na sequência, poderá usufruir de 36 horas consecutivas de descanso, desde que tal questão fosse ajustada por Acordo Coletivo de Trabalho (“ACT”) ou Convenção Coletiva de Trabalho (“CCT”), e utilizada em caráter excepcional e motivado.

Além disso, de acordo com a respectiva Súmula, caso a escala de trabalho coincidissem com feriado, o trabalhador receberia o dia em dobro.

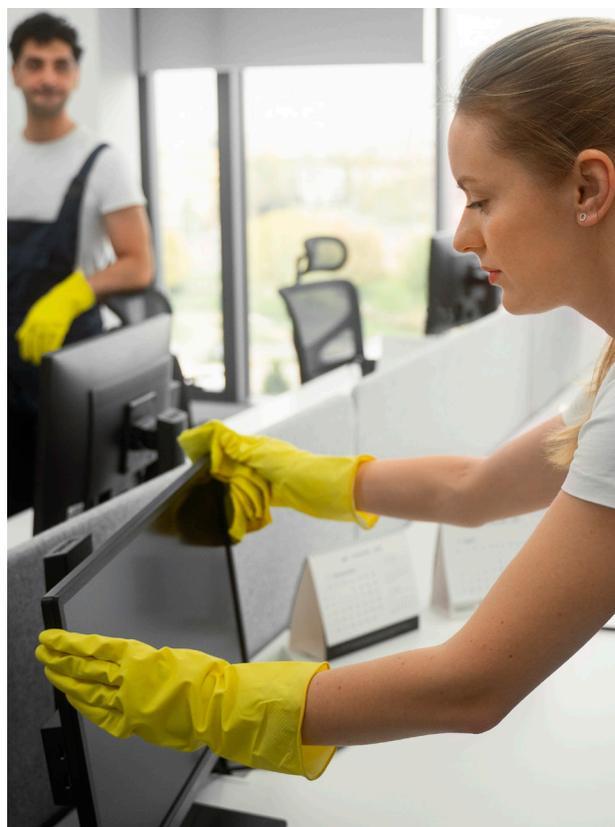
Com o advento da Reforma Trabalhista, restou incluído o artigo 59-A aos comandos legais CLT, possibilitando que as partes estabelecessem a referida escala 12x36, não só por meio de negociação coletiva, ou seja, ACT e CCT, mas também via acordo individual. Ademais, o respectivo artigo afastou a obrigatoriedade de pagamento a maior, em caso de atividade em dias de feriado ou de descanso semanal remunerado.

E sobre este tema, em decisão datada de 03 de julho de 2023, o Supremo Tribunal Federal (“STF”), ao julgar a Ação Direta de Inconstitucionalidade (“ADI”) 5994, com efeito vinculante e abrangente, entendeu que o artigo 59-B é constitucional, sendo totalmente viável sua aplicabilidade, uma vez que esse já era o entendimento

pacificado dos tribunais, sendo, contudo, relevante a utilização da negociação coletiva e em casos excepcionais.

Apesar do acórdão ainda não ter sido publicado, existiram votos divergentes entre os Ministros, os quais fundamentaram pela ausência de previsão constitucional da respectiva jornada, contudo, tal posicionamento foi minoritário.

Desta forma, o posicionamento que prevaleceu é de que a escala de trabalho especial 12x36 é viável, sendo preferível que se dê via negociação coletiva, com a participação do sindicato, e para aplicação em situações bastante excepcionais, considerando o desgaste físico e mental da atividade sequencial de 12 horas de trabalho.



# II.

## ESCALAS DE TRABALHO ESPECIAIS.

No entanto, a escala de trabalho 12x36 pode não ser suficiente para a realização adequada de determinada atividade produtiva, o que pode se dar por inúmeros fatores.

Ocorre que, a já mencionada Reforma Trabalhista, através do artigo 611-A, inciso I, da CLT, definindo que o negociado poderia se sobrepor ao legislado, permitiu a elaboração de ACT ou CCT para pactuar a jornada de trabalho, desde que com a observância dos limites constitucionais.

E como já vimos, o limite constitucional de jornada de trabalho é de 8 horas diárias e 44 horas semanais, facultado o regime de compensação, com a possibilidade de realização de trabalho extraordinário, de até 2 horas por dia.

Mas, afinal, será que esse limite constitucional é intransponível ao ponto de não propiciar a estruturação de escalas especiais e inviabilizar a própria atividade produtiva?

Entende-se que, em alguns casos excepcionais, é possível a definição de escalas de trabalho mais especiais, mesmo que, em um primeiro olhar, a norma constitucional pareça estar sendo descumprida.

É cada vez mais comum verificarmos casos de empresas, dos mais diversos setores econômicos, que instituíram escalas especiais. Exemplo típico é o caso da Jornada Marshall, em que se observa trabalho e descanso, respectivamente, nas seguintes escalas "2x3; 2x2 e 3x3" em que o profissional prestará serviços por 12 horas, seguidas de, apenas,

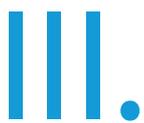
12 horas de descanso, sendo que, após 2 ou 3 dias de trabalho, possuirá período bem superior a 36 horas de descanso.

Em primeira análise, tal jornada parece prejudicial ao trabalhador, porém, quando avaliada a nível mensal de trabalho, observa-se que o empregado se ativará em menos horas do que o legalmente previsto, ou seja, de 220 horas mensais, trabalhará por tempo inferior a 200 horas, sem que haja redução salarial, garantindo, assim, a dignidade da pessoa humana do trabalhador, a proteção legal de saúde e segurança deste, a viabilidade do convívio familiar e do desfrute do tempo de lazer, sendo inevitável a aplicação da função social da empresa. Como efeito mais importante, garante ao menos um final de semana completo por mês, sendo que em casos de locais ermos, facilita o retorno à família e um maior tempo de lazer.

De toda forma, a escala especial deve ser recomendada apenas em situações excepcionais, como, por exemplo, em período de safra, ou de determinada obra e montagem de equipamentos, sempre quando demonstrada ser imprescindível para continuidade da atividade produtiva.

E por estarmos diante de uma escala distinta é inegável a obrigatoriedade da participação sindical, por meio de negociação coletiva, como ACT ou CCT, e não mero acordo entre empregado e empregador. Até porque, a norma coletiva garante maior segurança jurídica, reduzindo os riscos trabalhistas que são inerentes.

No caso da recusa do sindicato, ainda é possível a estruturação de tal acordo diretamente com os empregados, com fundamento no artigo 617 da CLT.



## O RISCO TRABALHISTA E AS ESCALAS ESPECIAIS.

Nada obstante, ainda que haja a possibilidade de estabelecer escala de trabalho especial, como a Jornada Marshall, em situações extraordinárias e por meio de negociação coletiva ou, em último caso com uso do artigo 617 da CLT para negociação diretamente com os empregados, ainda haverá riscos trabalhistas, que não estarão completamente **elididos**.

Isso porque a Justiça do Trabalho, em alguns casos, ao analisar a situação entendeu pela nulidade da norma coletiva que previa a escala especial, por entender que estava acima do constitucionalmente previsto, gerando desgaste físico e mental em excesso ao trabalhador, e sem qualquer motivação adequada para sua aplicabilidade, condenando a empresa ao pagamento de horas extraordinárias e reflexos.

Todavia, a matéria não está pacificada, cabendo sim o debate sobre o tema e a defesa judicial da empresa, caso a situação seja levada ao debate de forma individual ou coletiva.

Visualizando a maior segurança jurídica sobre o tema, é importante que a implementação de escala especial seja devidamente negociada com a participação do sindicato e buscando demonstrar o benefício obtido por tal modalidade.

Em outras palavras, é essencial que a redação contida na norma coletiva demonstre expressamente a contrapartida do trabalhador, seja em redução de jornada mensal sem afetação do salário, seja a título de pagamento de algum bônus/adicional, tudo bastante detalhado, o que deve ser acompanhado e rascunhado por profissional jurídico especializado.

Por fim, um ponto de atenção, a jornada em escala especial, não pode ser utilizada para situações corriqueiras, por mera liberalidade do empregador, como no caso de sua utilização no dia a dia do setor administrativo da empresa, pois, o risco trabalhista restaria aumentado, e além do pagamento de horas extras, poderia culminar, além da multa administrativa, em indenização por danos morais coletivos.



# 3.c

## Controle de jornada e o “ponto por exceção”

## CONTROLE DE JORNADA: OBRIGATORIEDADE E EFEITOS DO DESCUMPRIMENTO.

Não é novidade que o horário de trabalho do empregado deve ser anotado em sua ficha de registro<sup>1</sup>, sendo que a guarda e conservação deste documento é de responsabilidade da empregadora, por prazo indeterminado.

Já o controle de jornada, documento que viabiliza a conferência de cumprimento de horário de trabalho, bem como de intervalos, atrasos e horas extraordinárias, além da constância de comparecimento do trabalhador para realização da atividade laboral, incluindo as exceções, tais como, férias, licenças, faltas (justificadas ou não), só será obrigatório, caso a empresa conte com mais de 20 (vinte) empregados, conforme redação do artigo 74, parágrafo 2º, da CLT, incluída pelo Estatuto da Liberdade Econômica em 2019.

É importante mencionar que há discussão doutrinária e jurisprudencial quanto à soma de empregados que tornará obrigatório o controle de jornada, afinal, há quem entenda que deverão ser considerados todos os empregados da empresa. Entretanto, corrente contrária reduz aos profissionais de cada um dos estabelecimentos, inclusive, sobre o tema, recente decisão turmária do Tribunal Superior do Trabalho (“TST”), que definiu pela identificação dos profissionais atuantes em cada um dos estabelecimentos.

Entretanto, ainda que a legislação trabalhista atual obrigue a empresa a realizar o controle de jornada apenas quando atingir o referido número de empregados, é recomendado que sempre fiscalize o cumprimento da jornada por meio documental, pois, gerará maior segurança na relação empregatícia, e, principalmente, viabilizará a prova mais fidedigna em caso de discussão do tema em via judicial, além de mitigar o risco trabalhista quanto à discussão da contabilização de profissionais na empresa ou em cada um dos estabelecimentos.

Nos casos em que a lei define como obrigatório o controle de jornada, havendo descumprimento da guarda e conservação do respectivo arquivo, que deve ocorrer por, no mínimo, 05 (cinco) anos a contar da rescisão contratual do trabalhador, além da empresa poder sofrer prejuízos em eventual reclamação trabalhista, poderá ser condenada ao pagamento de multa e, até mesmo, em indenizações coletivas em fiscalizações administrativas. A legislação permite a demonstração de ausência de horas extras e a efetiva jornada realizada, com prova testemunhal, vide a Súmula 338 do TST.



<sup>1</sup>CLT, art. 74. O horário de trabalho será anotado em registro de empregados.

<sup>2</sup>Jornada Britânica: quando a jornada de trabalho resta padronizada, sem qualquer variação de horário.

# II.

## FORMAS DE CONTROLE DE JORNADA.

A legislação trabalhista vigente, a teor do que dispõe a CLT, viabiliza o controle de jornada por três meios, quais sejam, (i) manual; (ii) mecânico e (iii) eletrônico, devendo constar a exata hora de entrada e saída do empregado, sob pena de ser invalidado pelo poder judiciário que entenderá pela “jornada britânica”<sup>2</sup>, enquanto os intervalos poderão ser pré-assinalados, ou seja, constará o período para gozo do descanso, sem que seja necessária a indicação exata do tempo usufruído.

Atualmente, é a Portaria/MTP nº 671/2021 que regulamenta o assunto, a partir do artigo 72 e seguintes.

Cabe salientar que o registro de ponto manual é aquele em que o empregado anota diretamente seu horário de entrada e saída, que pode ser anotado no cartão de ponto mensal ou no livro de ponto.

O controle de jornada mecânico é realizado por uma máquina, apesar de ser o empregado que, manualmente, insere o cartão de ponto para registro de entrada e saída.

Já o registro eletrônico, normalmente, é relacionado ao ponto biométrico, em que há o apontamento da jornada através de aparelho com a confirmação da digital do empregado e, conseqüente, emissão de

comprovante. De toda forma, há diversos formatos de pontos eletrônicos pelo constante desenvolvimento da tecnologia.

Ocorre que, há anos, outro formato de anotação de jornada de trabalho vem sendo utilizado, o chamado “ponto por exceção”, que tem gerado inúmeros debates sobre sua validade.

Neste formato, que pode se dar de forma manual, mecânica ou eletrônica, o empregado apenas indicará as exceções, tais como, faltas, atrasos e horas extraordinárias, caso contrário constará o horário de trabalho definido contratualmente.

São vários os motivos para debate sobre a validade do ponto por exceção. De toda forma, a primeira crítica feita é sobre a impossibilidade de identificar a jornada real laborada pelo empregado, configurando como aceita a jornada britânica, sem variação de horário, o que é vedado pelos tribunais. Ademais, tem-se discutido se há a devida anotação das jornadas trabalhadas, diante da facilidade em coibir os empregados a não anotar adequadamente o tempo despendido para função. Outro aspecto bastante considerável é quanto à possibilidade da empresa em alterar as anotações apresentadas pelo empregado.

<sup>1</sup>CLT, art. 74. O horário de trabalho será anotado em registro de empregados.

<sup>2</sup>Jornada Britânica: quando a jornada de trabalho resta padronizada, sem qualquer variação de horário.

## II.

Em razão desses motivos e até de outros aspectos, como a falta de regramento adequado na legislação, o ponto por exceção era tido como inválido, inclusive, pelas decisões do Tribunal Superior do Trabalho.

Mas a questão é: Atualmente, é viável a implementação do ponto por exceção ou o risco trabalhista é latente?



# III.

## PONTO POR EXCEÇÃO: VALE A PENA?

Em 2017, com a Reforma Trabalhista, restou definido que o negociado prevaleceria sobre o legislado em determinadas matérias, dentre elas, a teor do artigo 611-A, inciso X, da CLT, para estipulação da modalidade de registro de jornada.

E mesmo com tal previsão legal, a jurisprudência majoritária ainda invalidava o ponto por exceção, mesmo quando estipulado por norma coletiva, conforme entendimento majoritário do TST.

Ocorre que, em 2019, com a Lei da Liberdade Econômica, foi incluída a redação do artigo 74, parágrafo 4º, da CLT, permitindo a utilização do referido controle de jornada por exceção, desde que definido por acordo individual de trabalho escrito ou por convenção ou acordo coletivo de trabalho, requisito indispensável para validação, que em alguns casos não foi reconhecido.

Adicionalmente, com a decisão do tema 1.046, em 2022, pelo Supremo Tribunal Federal (“STF”), que conferiu validade às normas coletivas que afastam direitos trabalhistas, mesmo sem a explicitação de vantagens compensatórias, a jurisprudência passou a validar o ponto por exceção, ao entender que havendo Convenção Coletiva de Trabalho (“CCT”) ou Acordo Coletivo de Trabalho (“ACT”) sobre o tema, tal modalidade poderia ser aplicada.

Necessário registrar que, ainda não há pacificação sobre a aplicabilidade do ponto de exceção em acordo individual escrito, firmado diretamente entre empregado e empregador, porém, tal prática é defensável, considerando que há legislação expressa sobre o tema.

Sendo assim, caso haja interesse da empresa em utilizar o ponto por exceção, e não haja previsão expressa na CCT, recomenda-se que seja firmado ACT diretamente com o sindicato da categoria, em razão da mitigação dos riscos trabalhistas e a segurança jurídica. Todavia, não há qualquer impedimento que este se aplique por meio de acordo individual.

Por fim, é sugerido que a empresa avalie tal decisão após consulta a advogado especializado, pois, ainda que atualmente os riscos sobre sua validade sejam reduzidos, nem sempre esta modalidade será a mais vantajosa para empresa, tendo em vista inúmeros fatores cotidianos.



# 4.a

## A instituição do Compliance trabalhista

## O DESENVOLVIMENTO DO COMPLIANCE NO BRASIL E NO MUNDO.

O Compliance surge no período inicial do século XX, com a criação do Banco Central Americano, mais conhecido como FED – “Federal Reserve Bank”, que tinha como objetivo instituir maior segurança ao setor financeiro. O tema se amplificou mundialmente com a Lei Anticorrupção dos Estados Unidos, em 1977, após o escândalo político do caso Watergate, com a finalidade de preservar as relações públicas e privadas, sendo essencial o cumprimento das normas legais e éticas envolvidas.

No Brasil, o assunto começou a ganhar destaque no fim da década de 90 quando o Banco Central brasileiro estabeleceu algumas regras de conformidade. Em 2000, o tema ganhou forças e se fortaleceu com o Decreto nº 3.678/2000, que promulgou a Convenção sobre o combate da corrupção de funcionários públicos estrangeiros em transações comerciais internacionais, firmada em Paris, no ano de 1997 e, posteriormente, com a Lei Anticorrupção nº 12.846/2013, regulamentada pelo Decreto nº 11.129/2022.

De se mencionar, inclusive, que o respectivo decreto definiu a implantação do Compliance nas empresas, conforme disposto nos artigos 56 e 57, através do programa de integridade, que consiste em

“conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidade e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes, com o objetivo de: (i) prevenir, detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidade e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira; e (ii) fomentar e manter uma cultura de integridade no ambiente organizacional”.

E desta ideia central de Compliance, que é fundamental ao mundo corporativo contemporâneo, objetiva-se que as pessoas jurídicas estejam em conformidade com as normas, sejam elas leis ou políticas internas, bem como com os padrões éticos estabelecidos pela sociedade, propiciando transparência em seus atos, além de prevenir, detectar e combater atos irregulares, originando, então, a ramificação para o Compliance Trabalhista.



# II.

## O COMPLIANCE TRABALHISTA.

O Compliance Trabalhista nada mais é do que o programa de conformidade da empresa com a legislação trabalhista, as políticas internas e os padrões éticos ideais para o aperfeiçoamento da relação de trabalho ou de emprego, o qual por meio da gestão empresarial, possibilitará a prevenção dos riscos envolvidos, garantindo, assim, as melhores práticas no meio ambiente laboral e propiciando relações mais respeitadas, seguras e saudáveis às partes envolvidas.

A razão de ser deste programa não advém apenas da importância do cumprimento de normas legais ou internas e padrões éticos, mas, também, da estruturação de regramento próprio para o aprimoramento da cultura organizacional, que viabilize a continuidade da atividade empresarial, já que o cenário mercadológico atual exige um papel mais ativo das empresas para evitar condutas fraudulentas e discriminatórias, que poderão refletir em sua reputação e em sua marca.

A implementação do referido programa envolve diversas etapas, tais como, (i) implantação do código de conduta; (ii) elaboração de políticas internas; (iii) treinamentos para engajamento e conscientização; (iv) abertura de canais de denúncia; (v) fiscalização interna e auditoria para conferência de cumprimento;

(vi) investigação de casos suspeitos ou destacados; (vii) mapeamento de riscos, especialmente, de cunho econômico e (viii) pesquisa de clima organizacional.

É de suma importância mencionar que a intenção é afastar ações judiciais, assim como, a aplicação de multas e outras penalidades, através da promoção do meio ambiente profissional saudável e do bem-estar do colaborador, com compromisso aos direitos sociais e humanos, o que fortalecerá a confiança de empregados, parceiros, clientes e investidores, em decorrência da responsabilidade social das empresas, definida no artigo 5º, inciso XXIII, da Constituição Federal.

A título exemplificado, é possível citar algumas áreas abrangidas pelo Compliance Trabalhista, como a contratação e demissão de empregados, jornada de trabalho e horas extras, saúde e segurança do trabalho, remuneração e benefícios, relações sindicais e a prevenção de assédio e discriminação.





## O COMPLIANCE TRABALHISTA É DE APLICAÇÃO OBRIGATÓRIA?

O Compliance Trabalhista não é um programa de implantação obrigatória pelas empresas, inexistindo qualquer previsão legal neste sentido, entretanto, é bastante comum identificarmos essa subdivisão do setor em grandes companhias, as quais tem aplicado as diretrizes nacionais sobre empresas e direitos humanos, constantes no Decreto nº 9.571/2018.

Relevante identificar, ainda, que as leis trabalhistas mais recentes, como “Emprega + Mulher” e “Igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens”, já incluem um embrião do Compliance, quando trata do estabelecimento de programas de incentivo, treinamentos e canais de denúncia e a obrigatoriedade de fiscalização dos temas mais relevantes, tudo para prevenir os efeitos negativos que podem surgir com a relação empregatícia.

E a própria jurisprudência já tem tratado do tema, identificando a importância deste tipo de programa, considerando a relevância em manter o padrão de direitos sociais, com a valorização da ética e transparência da cultura organizacional, e identificando o limite de alcance de algumas regras, que, por exemplo, poderiam ser inviabilizadas pelo direito à privacidade do trabalhador.



# IV.

## A RELEVÂNCIA DO COMPLIANCE TRABALHISTA.

Com base em alguns estudos e pesquisas iniciais sobre o tema, constata-se que o Compliance Trabalhista gera como principais efeitos o aumento do engajamento e da produtividade, fazendo com que os profissionais atuem mais motivados e confiantes diante do desenvolvimento da comunicação, a gestão eficiente de conflitos individuais e organizacionais, a redução de acidentes e de turnover, entre outros.

E como consequência a empresa tenderá a crescer sob diversos aspectos, sendo eles, econômicos, sociais e culturais, itens que têm sido buscados por novos profissionais no mercado de trabalho, mas também visados pelos consumidores de bens ou serviços, já que ao se antecipar ao problema, controlam os efeitos negativos de algumas situações.

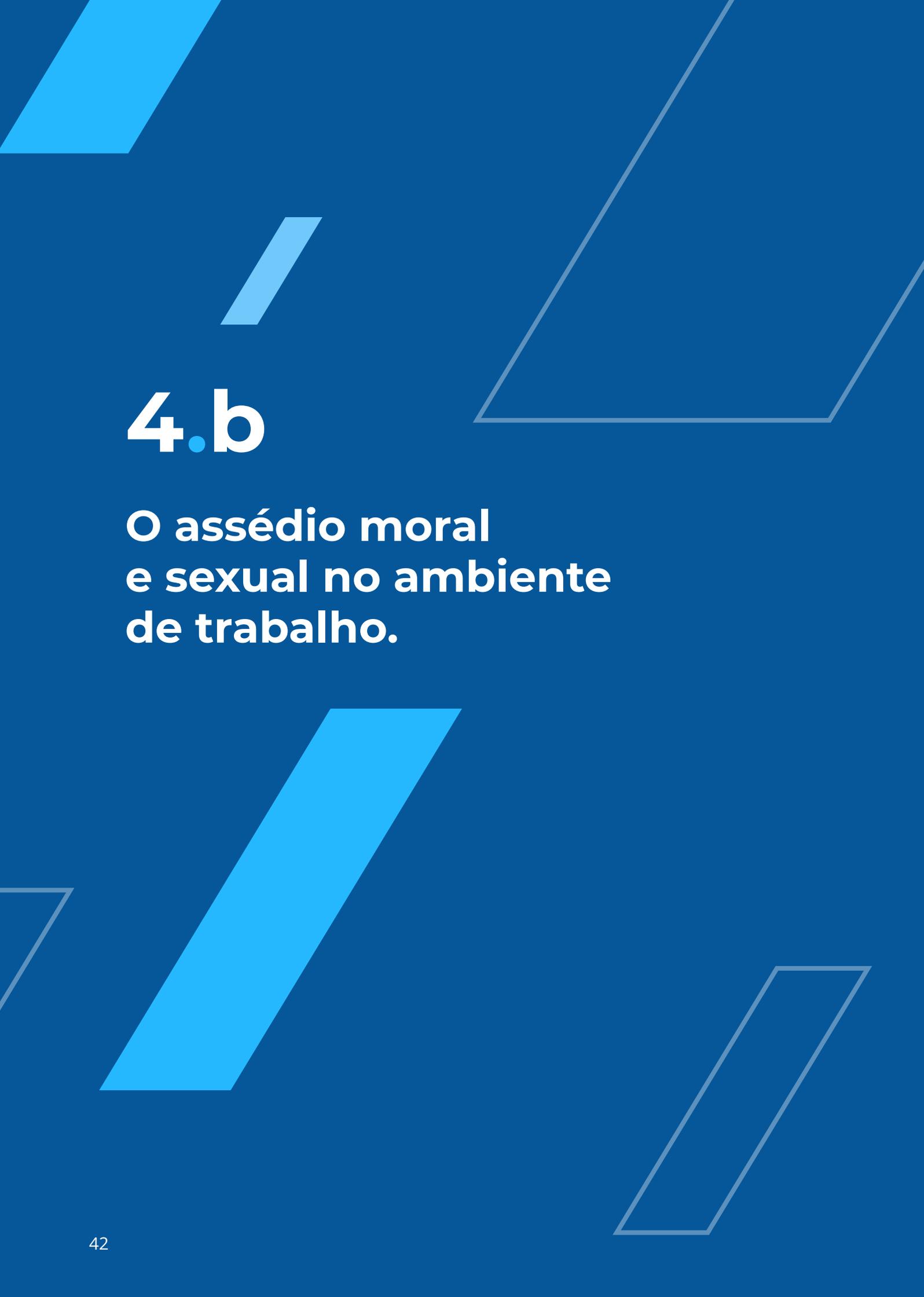
Assim, para o atual momento vivenciado é altamente relevante tratar do tema de Compliance Trabalhista e desenvolver estratégias internas, com o apoio de profissionais gabaritados, para mitigar riscos e levar a empresa a outro estágio.

Contudo, esse mecanismo tem como finalidade a melhoria da empresa, não sendo possível repassar a responsabilidade de alguns aspectos aos empregados, tampouco aplicar penalidades excessivas como forma de controlar problemas, sob risco de gerar o efeito inverso do pretendido.

Assim, é impossível que os itens definidos nos programas extrapolem o direito a intimidade e privacidade do trabalhador, salvo exceções que tragam reflexos importantes para as empresas.

Por fim, a empresa que optar pela inclusão efetiva do programa de Compliance Trabalhista não deve fazer por mero discurso de validação da função social se a sua prática empresarial não for condizente com os valores ali indicados, já que tal situação pode resultar no que se chama de *bluwashing*, ou seja, na criação de imagem falsa e de fachada, o que ao invés de agregar valor, poderá resultar em prejuízos.





# 4.b

**O assédio moral  
e sexual no ambiente  
de trabalho.**

## O ASSÉDIO MORAL E A IMPORTÂNCIA DE PREVENÍ-LO.

Nos últimos anos as denúncias de casos de assédio moral e sexual aumentaram exponencialmente, saindo do Poder Judiciário e alcançando as capas dos principais meios de comunicação, físicos ou digitais, e mostrando o quão próximos esses acontecimentos estão de todos, e o quanto afetam a vida dos trabalhadores e refletem negativamente nas empresas, sejam elas privadas ou estatais.

Em relação à vida dos profissionais, é espantoso o crescimento de afastamentos médicos e previdenciários relacionados a doenças psíquicas – ansiedade, depressão e outros transtornos, gerados pelo ambiente de trabalho, além do sem número de suicídios decorrentes do assédio.

Já para as empresas o prejuízo também é inegável, não se tratando apenas das condenações judiciais impostas em decorrência do tema, já que é seu o dever de preservar o ambiente laboral seguro e saudável, mas, principalmente, pelo dano severo à sua imagem. Isso porque, cada vez mais as pessoas, sejam elas profissionais, consumidores, clientes, parceiros ou investidores, querem se conectar e se identificar com as marcas, que devem refletir os seus próprios valores pessoais.

Nesse sentido, não se pode deixar de mencionar o ESG, sigla em inglês que significa *Environmental, Social and Governance*, e que está diretamente atrelada à condução gerencial das organizações que as levarão a outro patamar mercadológico, que tem pleno envolvimento com as relações de trabalho ou emprego e o meio ambiente em que se desenvolvem. Para se ter uma ideia, muitos profissionais buscam empresas com estes critérios e, assim, deixam de focar apenas em salário e benefícios, mas, também, objetivam os impactos sociais gerados por sua atividade – não à toa foram criados selos que promovem o posicionamento destas empresas.

Para garantir ao profissional o ambiente adequado para a prestação de serviços que, como já mencionado, deve ser saudável e seguro, é medida essencial o estabelecimento de assessoria jurídica trabalhista, o desenvolvimento do Compliance Trabalhista e a criação de canais de denúncia para extirpar e prevenir os casos de assédio no trabalho.

O tema é tão relevante que a lei “Emprega + Mulher” (14.457/2022), em seu artigo 23, determinou que a CIPA deve realizar treinamento sobre o assédio sexual e as demais formas de violência no âmbito do trabalho.

Mas, afinal, o que é o assédio moral e o sexual e como identificá-los nas empresas?



## O ASSÉDIO MORAL

O assédio moral não é uma criação contemporânea, ele sempre existiu e é identificado na maioria das relações humanas, principalmente naquelas em que a subordinação entre pessoas seja facilmente visualizada. Contudo, para o direito do trabalho o debate surgiu há algumas décadas, extraído de estudos psiquiátricos, tendo em vista a observância de alguns padrões de comportamento.

O conceito de assédio moral era criação da jurisprudência e da doutrina, uma vez que nenhuma legislação específica o definia. Até que, em julho de 2023, com a publicação da lei nº 14.612 de 2023, que alterou o Estatuto da Advocacia (lei nº 8.906/1994), restou estabelecido que:

“Art. 34, § 2º, alínea a: assédio moral: a conduta praticada no exercício profissional ou em razão dele, por meio da repetição deliberada de gestos, palavras faladas ou escritas ou comportamentos que exponham o estagiário, o advogado ou qualquer outro profissional que esteja prestando seus serviços a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade e à integridade psíquica ou física,

com o objetivo de excluí-los das suas funções ou de desestabilizá-los emocionalmente, deteriorando o ambiente profissional;”

Sendo assim, o assédio moral no trabalho é uma conduta abusiva, praticada em razão do exercício de uma atividade profissional, que atenta pela repetição, contra a dignidade e integridade psíquica ou física, com o objetivo de excluir ou desestabilizar emocionalmente a pessoa assediada, resultando na deterioração do ambiente profissional.

Desta forma, para que estejamos diante do assédio moral é preciso identificar, pelo menos, 4 destes requisitos: (i) a intencionalidade, ou seja, o assediador tem intenção de prejudicar a pessoa assediada; (ii) a discricção, tendo em vista que os fatos costumam ocorrer de forma velada; (iii) a dissimulação, pois pelo menos de forma aparente o assediador trata a todos os da mesma forma e (iv) a repetição, o assédio é uma constante, se dá mais de uma vez.

É importante mencionar que a subordinação costuma estar relacionada ao assédio moral, tendo em vista a facilidade pelo exercício de poder, entretanto não é um requisito, já que existem diversas formas de assédio, as quais estão a seguir relacionadas:



a) Assédio Moral Descendente: O superior hierárquico assedia o subordinado (ex. o chefe que quer forçar o pedido de demissão do trabalhador);

b) Assédio Moral Ascendente: O(s) subordinado(s) assedia o superior hierárquico (ex. empregados que não aceitam a determinação de uma nova chefia);

c) Assédio Moral Horizontal: Empregado que assedia outro colega (ex. empregado que está disputando promoção);

d) Assédio Moral Institucional: A própria empresa gera um ambiente de assédio (ex. a existência de metas inatingíveis).

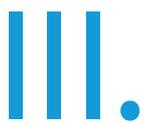
E, ainda que os fatos não ocorram de forma evidente, os assediados acabam demonstrando o sofrimento em algumas atitudes, por exemplo, passam a almoçar/jantar sozinhos; estar sempre de fora dos eventos; absenteísmo, ou seja, o profissional passa a faltar com frequência; afastamentos médicos; baixa produtividade, sendo ela abrupta ou não. Por isso, é tão relevante que as empresas estejam atentas a tais fatos, uma vez que, para muitos profissionais, é impensável a denúncia pelo medo de retaliação e demissão.

É claro que os efeitos do assédio moral são nefastos, não só pelo sofrimento causado ao assediado, mas pela condenação à indenização

de danos morais, em eventuais reclamações trabalhistas, os impactos à imagem das empresas, a possibilidade de investigação de órgãos fiscalizadores do ambiente de trabalho, como o MPT, o aumento de turnover, a redução do número de profissionais atuantes em razão de afastamentos médicos, e tantos outros.

Por tudo quanto identificado, é de extrema relevância o treinamento sobre o tema, especialmente, de gestores (até porque eles podem impactar diretamente na produtividade da área) e a criação de canais de denúncia sigilosos, para que seja possível, de fato, a apuração dos acontecimentos.

A questão sobre o assédio moral nunca estará relacionada a um feedback negativo ao profissional por um trabalho inadequado. A situação é mais profunda e está atrelada a comunicação e vivências do dia a dia que visam humilhar, punir ou exilar o profissional. É de extrema relevância que o assediador identificado seja adequadamente punido, evitando, assim, outras ocorrências.



## O ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual também ocorre desde os primórdios da humanidade e, na imensa maioria das vezes, é destinado às mulheres, considerando a posição de submissão social em que foram colocadas, bem como decorrente de sua fragilidade física.

A verdade é que o assédio sexual está em todos os lugares, independentemente do nível social das partes envolvidas. Contudo, diante de pessoas econômica e socialmente vulneráveis, os casos costumam ser mais drásticos e corriqueiros.

No Brasil, ao falar de assédio sexual no trabalho, retomamos o período da escravidão, em que o senhor de engenho obrigava as escravas a terem relações sexuais com ele como parte de seu trabalho forçado. Mas há pouco tempo este tema ganhou os holofotes no mundo corporativo.

Infelizmente, o ambiente profissional ainda é extremamente machista, sendo bastante normalizadas algumas brincadeiras e gracejos advindos de homens em face das mulheres, transformando algo, que pode ser extremamente desconfortável, em aceitável. Porém, ressalta-se que o assédio sexual

também pode ser constatado da mulher ao homem ou entre pessoas do mesmo sexo.

Esta situação vem se modificando exponencialmente, sendo cada vez mais comuns os casos levados ao judiciário e à mídia, pois até pouco tempo era usual mulheres sofrendo assédio caladas, pelo medo do julgamento e do descarte social, além da demissão, e pela dificuldade de provas para se demonstrar os fatos, o que tem sido facilitado pela tecnologia, como o celular com câmeras e aplicativos de comunicação, como o *whatsapp*.

Até julho de 2023, o conceito de assédio sexual também era uma construção doutrinária e jurisprudencial, ampliada pelos ditames do Código Penal que instituiu o crime. Entretanto, a lei nº 14.612, de 2013, incluiu o parágrafo 2º, ao artigo 34, do Estatuto da Advocacia, conceituando o tema da seguinte forma:

**II - assédio sexual: a conduta de conotação sexual praticada no exercício profissional ou em razão dele, manifestada fisicamente ou por palavras, gestos ou outros meios, proposta ou imposta à pessoa contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual;**



Portanto, o assédio sexual pode ser entendido como a conduta praticada em razão do exercício profissional, que pode se manifestar por qualquer meio, e que causa constrangimento e viola a liberdade sexual, sendo esperado um benefício pessoal em troca.

É nítido que a liberdade sexual da parte assediada é tolhida, pois ela sofre, constantemente, ameaças, como, a possibilidade iminente de demissão, a impossibilidade de crescimento profissional e outros, tudo para que o assediador se beneficie sexualmente da forma que deseja.

E não se pode negar que essa manifestação do assédio ocorre de diversas formas, como contato físico indesejado, comentários inoportunos, elogios desmedidos, convites inapropriados e insinuações constantes. É bastante comum, até mesmo, o aumento de carga de trabalho para um determinado profissional para que este permaneça mais tempo na empresa e na presença do assediador.

O assédio sexual, desde 2001, é crime definido pelo Código Penal, estabelecendo pena de detenção de 1 a 2 anos, que pode ser aumentada se a vítima for menor de 18 anos. Ocorre que, o tipo penal se refere ao constrangimento de alguém com intuito de obter favorecimento sexual, que decorra

de cargos superiores na hierarquia, assim, outro profissional da empresa que assedia sexualmente o profissional não responderá por este crime.

Entretanto, visando a competência trabalhista sobre os fatos, qualquer pessoa da empresa, mesmo que não seja o superior hierárquico do assediado, pode ser o responsável pela configuração de assédio sexual, mas sem englobar o caráter penal, que pode ser enquadrado em outro tipo, como a importunação sexual. Aliás, a Justiça do Trabalho, sobre este tema, valida o direito ao recebimento de indenização por danos morais e, para alguns casos concretos, entende o quadro como gravíssimo em desfavor da empresa, o que culmina em valores elevados de condenação.

Em relação às provas do assédio sexual, ainda é exigido que a parte assediada comprove suas alegações, o que pode ser muito difícil, mas pode valer o depoimento de testemunha, laudos psicológicos e psiquiátricos, mensagens de texto e de voz, e-mail, bilhetes e vídeos (sobre estes últimos, inclusive, já existe entendimento do Supremo Tribunal Federal (“STF”) que o vídeo gravado unilateralmente, sem anuência da outra parte, pode ser sim meio de prova válido).



Outro aspecto relevante sobre a prova é que em alguns casos as alegações da vítima têm recebido a presunção de veracidade, portanto, sendo consideradas verdadeiras, e cabendo ao assediador que demonstre não ter praticado todos os fatos, é neste sentido, inclusive, o posicionamento de diversos países europeus.

Portanto, é essencial a participação coletiva da empresa em combater esta forma de assédio, com treinamentos, canais de denúncia, código de conduta com regras claras – inclusive, quanto a possibilidade de relacionamentos internos, que são comuns às organizações – e a utilização de câmeras de forma comedida e com análise adequada da assessoria jurídica trabalhista.

Sendo constatado algum caso de assédio sexual, o ideal é que a empresa investigue a situação a fundo, escute pessoas, avalie dados e imagens, observe ocorrências suspeitas e dê apoio à vítima, com suspensão do profissional assediador, para, então, se inequívocos os fatos, aplicar punição imediata ao assediador, que pode se estabelecer, a depender da apuração, como demissão por justa causa.



## GLOSSÁRIO DE TERMOS JURÍDICOS (“JURIDIQUÊS”):

Os termos jurídicos costumam ser tão complexos, que muitos brincam que estaríamos diante de uma outra língua – o “Juridiquês”. Assim, para facilitar a leitura e o entendimento dos artigos apresentados, bem como ampliar o acesso à informação dos profissionais das mais variadas áreas, optamos em apresentar significados não jurídicos, os quais visam explicar o sentido das terminologias mais complexas a serem encontradas nos textos.

**Acordo Coletivo de Trabalho - sigla ACT:** É um acordo escrito e assinado entre empresa(s) e o sindicato profissional de determinada categoria, com a previsão de normas trabalhistas específicas que serão aplicáveis apenas às partes acordantes.

**Acórdão:** É a denominação da decisão apresentada nos Tribunais, que resulta do voto de, pelo menos, 3 magistrados.

**Ajuizamento:** Se remete ao verbo ajuizar, que significa propor uma ação, de qualquer natureza, perante o Poder Judiciário a fim de obter uma decisão.

**Coisa julgada:** Ocorre quando uma decisão judicial não pode mais sofrer modificações, sendo impossível a interposição de recursos para discutir o caso concreto.

**Contenda / Lide / Litígio:** Todos estes termos são sinônimos e significam conflito, controvérsia sobre direito(s), o que deve ser levado, através do processo judicial, para decisão do Poder Judiciário.

**Convenção Coletiva de Trabalho - sigla CCT:** É um acordo escrito e assinado entre o sindicato patronal e o sindicato profissional, com a previsão de normas trabalhistas que serão aplicáveis a todos os empregados ativos de uma determinada categoria, dentro da região de atuação dos sindicatos.

**Decisão turmária:** É a decisão de uma turma do Tribunal, formada por 3 Magistrados, também chamada de Acórdão.

**Direito de crédito / Direito patrimonial:** É aquele em que a pessoa pode obter uma vantagem econômica.

**Direitos disponíveis e indisponíveis:** Os direitos disponíveis são aqueles em que a pessoa que os detém terá liberdade para exercê-los, podendo abdicar deles ou negociá-los. Já os direitos indisponíveis são estabelecidos pelo Estado e têm alta relevância de forma coletiva sendo, portanto, inegociáveis. A maioria dos direitos trabalhistas são indicados como direitos indisponíveis.

## GLOSSÁRIO DE TERMOS JURÍDICOS (“JURIDQUÊS”):

**Discussão doutrinária:** É o debate sobre ideias conflitantes entre os doutrinadores (que são estudiosos do direito) que, ao interpretar as normas jurídicas, criam suas teorias.

**Doutrina:** Conjunto de conceitos e ideias que constituem teorias e opiniões técnicas após realizada a interpretação das normas jurídicas.

Elididos: Suprimidos; Eliminados.

**Empregado hipossuficiente:** Até a Reforma Trabalhista todo empregado, independentemente de salário ou função, era tido como hipossuficiente, ou seja, sem recursos financeiros ou jurídicos suficientes para se equiparar ao empregador. Após a Reforma Trabalhista, apesar desse entendimento permanecer, também é possível mencionar que é todo empregado sem diploma de ensino superior e que ganha salário abaixo do dobro do teto previdenciário.

**Heterocomposição:** Diferentemente da autocomposição, em que as partes envolvidas em um conflito definem por si mesmas o melhor resultado, chegando a um acordo. A heterocomposição é quando determinado conflito precisa ser levado para que um terceiro, estranho ao conflito, possa elaborar uma decisão sobre o tema – papel este exercido, principalmente, pelo Poder Judiciário.

**Honorários Sucumbenciais Advocatícios:** Honorário é a remuneração paga aos profissionais liberais. O Honorário Sucumbencial Advocatício é a remuneração devida ao advogado da parte vencedora, que será paga pela parte que perdeu o processo.

**Jurisprudência:** Conjunto de decisões judiciais, ainda que divergentes, sobre determinado tema jurídico.

**Jurisdição voluntária:** Jurisdição significa “dizer o direito”, que é obrigação do Poder Judiciário. O termo “jurisdição voluntária”, significa dizer que as partes se decidiram por um acordo e, portanto, elas mesmas definiram a aplicação do direito.

**Ordenamento jurídico brasileiro:** Conjunto de normas, regras e princípios jurídicos que regem o Estado democrático de direito brasileiro.

**Órgãos jurisdicionais:** Se refere às instituições do Poder Judiciário que têm como dever pacificar um conflito levado à justiça, emitindo, para tanto, uma decisão. Um exemplo de órgão jurisdicional: o próprio juiz.

**Pessoas capazes civilmente:** Pessoas com aptidão para adquirir e exercer direitos e deveres, nos termos do Código Civil de 2002.

## GLOSSÁRIO DE TERMOS JURÍDICOS (“JURIDIQUÊS”):

**Posicionamento sedimentado:** É o entendimento jurídico sobre determinado tema que está sólido, consistente, que não sofre modificações pela jurisprudência.

**Postulação:** Ato de postular ou ato de fazer pedidos. Quando um conflito é levado para definição do Poder Judiciário, as partes fazem pedidos ao juiz, portanto, postulam.

**Quitação total do contrato de trabalho:** É o ato do empregado, que ao assinar um termo, registra em favor de seu empregador que nenhum outro valor ou direito lhe é devido, em relação ao contrato de trabalho em andamento ou após finalizado.

**Sentença homologatória:** É a denominação da decisão proferida por um juiz, após a análise de um acordo, encaminhado ao Poder Judiciário para validação.

**Súmula:** Corresponde a um resumo. Quando utilizada como terminologia jurídica, se refere ao resumo de uma decisão proveniente dos Tribunais, que sintetiza o entendimento final de determinado tema.

## Panorama das relações trabalhistas

Provavelmente umas das áreas mais humanas do exercício do Direito, a prática trabalhista tem como base as relações interpessoais e os seus desdobramentos dentro dos ambientes de trabalho. Assim sendo, buscar as melhores condutas dentro do âmbito jurídico trabalhista perpassa a evolução da sociedade e os relacionamentos a partir dela criados, servindo de reflexo para as mudanças ocorridas em seus aspectos econômicos, sociais e políticos.

Por isso, ao planejar este BVA Talks entendemos que em um momento de tantas transformações globais – com a tecnologia modificando permanentemente a forma como trabalhamos, e questões de âmbito mundial (como a pandemia) e nacional (Reforma Trabalhista) influenciando nas atividades laborais – torna-se cada vez mais relevante a troca de ideias e o debate saudável sobre as adaptações e reformulações necessárias nas relações de trabalho.

No entanto, buscamos fazer algo a mais. Entendemos que depois de levantar discussões tão importantes, muitos poderiam querer se aprofundar nos temas propostos. Afinal, em trocas ricas como estas, muitas luzes passam a se acender em nossas cabeças e, portanto, o assunto não se encerra quando o evento termina. Buscando estimular as mentes inquietas dos nossos parceiros de negócios, preparamos este material. Um compilado que busca discorrer sobre os principais temas relativos às questões trabalhistas no intenso ano de 2023 para que possamos seguir pensando juntos e perseguindo as melhores soluções jurídicas na prática trabalhista.

Obrigado pela parceria,

**Leonardo Carvalho**

Sócio - BVA Advogados



## PROFISSIONAIS DA ÁREA



**Leonardo Carvalho**  
Sócio - Contencioso  
Trabalhista &  
Previdenciário



**Fernanda Evaristo**  
Trabalhista &  
Previdenciário



**Júlia Rodrigues**  
Trabalhista &  
Previdenciário



**Luiz Gustavo**  
Contencioso,  
Trabalhista &  
Previdenciário



**Gabriela Santos**  
Trabalhista &  
Previdenciário



**Maria Luiza de  
Moura Paiva**  
Contencioso



**Natalia Moraes**  
Trabalhista &  
Previdenciário,  
Secondment



**Vitor Cardoso  
Cunha**  
Contencioso

**BV/A**



## Sobre o BVA

Há sete anos o BVA acompanha as histórias de mais de 1100 clientes em mais de 60 países. Fornece assessoria jurídica em nível internacional para clientes brasileiros e estrangeiros que atuam nos mais diversos setores da economia e oferece serviços jurídicos com os mais altos padrões de expertise e eficiência, sempre com o olhar direcionado para a tomada de decisões. Desde a sua fundação o escritório assessorou mais de 40 operações de M&A que somam mais de R\$ 2.7 bilhões em transações e mais de 100 rodadas de investimento em Private Equity e Venture Capital, que juntas somam mais de R\$ 8 bilhões.

Desde 2017 é reconhecido pela Leaders League como referência para a indústria de Tecnologia, Inovação e Serviços Digitais. A banca também foi certificada, em 2020 e 2021, como um dos escritórios mais admirados do Brasil pelo anuário Análise Advocacia e foi premiado um dos melhores escritórios em M&A no Brasil pelo ranking 2021 do IFRL1000 – *International Finance Law Review*. Em 2021, o BVA obteve o certificado de “Great Place to Work” e, em 2022, foi reconhecido como um dos principais escritórios do Brasil em Corporate e M&A pelo *The Legal 500*.

Saiba mais em [www.bvalaw.com.br](http://www.bvalaw.com.br)

São Paulo | Rua Fidêncio Ramos, 160, 8º e 15º andares  
SP - 04551-010 - BR Miami | 1101 Brickell Ave  
South Tower, 8th floor, FL 33131 - US

+55 (11) 4081-1900

 [www.linkedin.com/company/bvalaw](http://www.linkedin.com/company/bvalaw)

 [www.instagram.com/bvalaw](http://www.instagram.com/bvalaw)