

“A injustiça que se faz a um, constitui ameaça a todos.”
(Montesquieu)



Português de Ofício

Conversas sobre pronome indefinido

O pronome indefinido deve ser empregado nas situações discursivas em que a 3ª pessoa gramatical (de quem se fala – ele, ela, eles e elas) é considerada de um modo vago ou indeterminado.

No cenário dos indefinidos, selecionamos dois deles: **cada** e **qualquer** para a conversa de hoje. Bechara nos ensina que **cada** e **qualquer** devem vir acompanhados de substantivo, pronome ou numeral cardinal. Dessa forma, temos:

As diferentes categorias tiveram aumento de 10% **cada uma**. (correto)

*As diferentes categorias tiveram aumento de 10% **cada**. (errado)

Aqueles homens executam **qualquer trabalho**. (correto)

O indefinido **qualquer** é por essência impreciso. O sentido que carrega está relacionado à ausência de particularização, em oposição a **certo**, pronome igualmente indefinido que tem valor particularizante. Já **nenhum** tem sentido negativo, que se opõe a **algum**, que tem sentido positivo.

Todos podem arranjar **alguma** coisa para fazer.

Aqueles senhores não têm **nenhuma** vaidade.

Os pares certo/qualquer (particularizante e não particularizante) e algum/nenhum (positivo e negativo) têm natureza semântica diversa. No entanto, temos visto o uso corrente de **qualquer** na posição do indefinido **nenhum**, em orações como a seguinte:

Ele não fez **qualquer** trabalho. (uso não recomendado)

Talvez para evitar duas negativas, esse emprego soe melhor aos redatores. É natural. Lembremo-nos, entretanto, de que **qualquer** com função negativa não é unanimidade entre gramáticos. Assim, como escribas oficiais, manter-se no padrão é necessário. Prefira, então:

Ele não fez **nenhum** trabalho.

Ou, ainda,

Ele não fez trabalho **algum**.

A boa notícia para os que não gostam de duas negativas é que **algum**, na língua moderna, quando posposto a substantivo, tem força negativa maior que **nenhum**. Portanto, se o incômodo está no excesso de negação, opte por **algum** e tudo vai ficar positivamente bom.

Até a próxima!



A estabilidade provisória da empregada gestante

No ambiente de trabalho, a garantia especial chamada de *estabilidade provisória* consiste em garantir o emprego diante de situação especial prevista no ordenamento. Mais precisamente, tal garantia ou, nas palavras do Ministro Maurício Godinho Delgado, “vantagem jurídica de caráter transitório”¹, limita temporariamente a possibilidade de rescisão do contrato de trabalho pelo empregador, em face, por exemplo, de gravidez. Em outras palavras, o estado gravídico garante a permanência da trabalhadora no emprego, mesmo contra a vontade do patrão.

Nesse caso, procura-se, mais do que atender aos interesses da empregada, garantir ao nascituro condições econômicas mínimas a um início de vida seguro e estável.

Considerado o nobre intuito, a Constituição da República se antecipou e determinou que, mesmo na ausência da lei complementar a que se refere o art. 7º, I, fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto ([art. 10, II, “b”, do Ato das Disposições](#)

Constitucionais Transitórias – ADCT).

A preocupação do constituinte com a incolumidade do nascituro se espalhou a ponto de também permear a jurisprudência pátria trabalhista. Um exemplo deixa claro o relevo do direito: se a confirmação da gravidez durante o aviso-prévio garante à empregada a estabilidade provisória, o registro da candidatura a cargo de direção sindical no período do mesmo aviso não confere ao trabalhador a permanência no emprego ([súmula n. 369, V, do Tribunal Superior do Trabalho – TST](#)).

A propósito, vale destacar que a estabilidade provisória da gestante deve ser observada, ainda que a empregada tenha sido admitida mediante contrato por prazo determinado:

[c]om atenção aos fins sociais buscados pela Lei (LINDB, art. 5º), não se deve rejeitar a estabilidade provisória da empregada gestante no curso de trabalho temporário. Os direitos decorrentes do disposto no art. 7º, XVIII, da Constituição Federal, e no art. 10, II, "b", do ADCT, não têm sua eficácia limitada aos contratos por prazo indeterminado, uma vez que erigidos a partir de responsabilidade objetiva. Enquanto se cuide de proteção ao nascituro, prevalecerão os benefícios constitucionais, ainda que a própria empregada, ao tempo da dissolução contratual, já aguardasse o seu termo final. Diante do exposto, revela-se devida a estabilidade provisória, ainda quando se cuide de contrato por prazo determinado, na esteira dos precedentes do Excelso Supremo Tribunal Federal. **Esta é a compreensão do item III da Súmula 244/TST.** (Processo: RR-1622-39.2014.5.09.0652. Data de Julgamento: 07/02/2018. Relator: Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 3ª Turma. Data de Publicação: Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho 09/02/2018.) – grifos nossos

E os reflexos não param por aí.

Na esteira do entendimento jurisprudencial do TST, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi alterada em 2013, confirmando a possibilidade de o termo inicial da estabilidade provisória da gestante se dar no curso do aviso-prévio, ou seja, em situação em que as partes já conhecem, de antemão, a data do encerramento do contrato. Assim o diz expressamente o [art. 391-A da CLT](#), ao definir que a confirmação da gravidez advinda no curso do contrato de trabalho, ainda que no prazo do aviso-prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada a estabilidade provisória.

1 DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15 ed. São Paulo: LTr, 2016. Excerto encontrado no termo “estabilidade provisória” do [Vocabulário Jurídico Controlado do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região](#).



Jurisprudência

Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

RECURSO ORDINÁRIO. ART. 899, § 11º, DA CLT. POSSIBILIDADE DE SUBSTITUIÇÃO DO DEPÓSITO RECURSAL. SEGURO GARANTIA JUDICIAL CONTENDO CLÁUSULAS QUE AFASTAM A CARACTERÍSTICA DO INSTITUTO PROCESSUAL TRABALHISTA DE GARANTIA DE FUTURA EXECUÇÃO. NÃO CONHECIMENTO DO RECURSO POR DESERÇÃO. 1. O § 11º, do art. 899, da CLT, incluído pela Lei nº 13.467, de 2017, estabelece a possibilidade de que o depósito recursal seja substituído pelo seguro garantia judicial. 2. A par da citada inovação legislativa, contudo, não se pode deixar de considerar que, para que tal substituição ocorra, deve ser preservada a finalidade do depósito recursal no processo do trabalho, qual seja, a garantia, ainda que parcial, de futura execução da obrigação de pagar decorrente da sentença condenatória. Para tanto, as condições de validade estabelecidas na apólice de seguro devem permitir que o valor segurado em substituição ao depósito recursal possa ser utilizado na quitação da parte incontroversa do crédito exequendo, ainda que em hipótese de execução provisória. 3. No caso, as condições especiais constantes na apólice de seguro ofertada pela recorrente expressamente estabelecem a necessidade de trânsito em julgado da decisão para que tenha efeito a cobertura segurada. Além disso, a apólice confere à Seguradora a prerrogativa de requerer a apresentação de novos documentos ou informações, por ocasião da reclamação do pagamento do valor segurado, o que extrapola os regulares procedimentos processuais, cuja condução cabe ao Magistrado. Por fim, a apólice do seguro possui prazo de vigência pré-estabelecido até 27/02/2021 e a renovação desse prazo depende da prática de atos por parte da tomadora do seguro garantia, ora recorrente, e da Seguradora, o que também pode obstar futuro levantamento do valor pela parte exequente. 4. Essas condições estabelecidas na apólice do Seguro Garantia Judicial findam por afastar a característica elementar do depósito recursal, consistente na garantia de futura execução total ou parcial e da efetividade do provimento condenatório consubstanciado em obrigação de pagar. 5. Afastada essa garantia, não se pode atribuir ao Seguro Garantia Judicial ofertado pela recorrente a condição de substituto do depósito recursal, restando caracterizada a deserção do recurso ordinário. 6. Recurso ordinário a que se nega conhecimento, por deserto. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0010563-27.2016.5.03.0182 (RO) (PJe). Recurso Ordinário. Rel. Marcelo Lamego Pertence. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 30/04/2018, P. 1034-1038)



Legislação

Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

[PORTARIA GP N. 265, DE 29 DE JUNHO DE 2018](#) - DEJT/TRT3 2/7/2018

Constitui Grupo de Trabalho para auxiliar o Gestor de Metas Nacionais, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, na gestão participativa e democrática referente à elaboração de metas nacionais para o Poder Judiciário em 2019.

Conselho Superior da Justiça do Trabalho

[ATO CONJUNTO TST.CSJT.GP N. 26, DE 29 DE JUNHO DE 2018](#) - DEJT/CSJT 29/6/2018

Altera o Ato Conjunto TST.CSJT.GP n. 15, de 5 de junho de 2008, que instituiu o Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho.

Tribunal Superior do Trabalho

[PROVIMENTO CGJT N. 2, DE 29 DE JUNHO DE 2018](#) - DEJT/TST 2/7/2018

Dispõe sobre o patrocínio de eventos científicos, culturais e esportivos promovidos por órgãos da Justiça do Trabalho.