



INFORMATIVO TST

Nº 277

Período: 21 de agosto a 6 de setembro de 2023.

Este Informativo, elaborado a partir de notas tomadas nas sessões de julgamento, contém resumos não oficiais de decisões proferidas pelo Tribunal. A fidelidade dos resumos ao conteúdo efetivo das decisões, embora seja uma das metas perseguidas neste trabalho, somente poderá ser aferida após a sua publicação no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho.

SUBSEÇÃO I ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

Recurso de embargos. Horas extras. Gerente administrativo. Gestão compartilhada de agência bancária. Art. 62, II, da CLT. Enquadramento.

Hipótese em que configurada, segundo a moldura fática delineada pelo Tribunal Regional, a figura da gestão compartilhada, dividida entre gerente administrativo e o superintendente de agência, a cada um recaindo a condição de autoridade máxima nos seus respectivos campos de atuação. Firmou-se, então, a tese de que a gestão compartilhada de agência bancária em segmentos, quando não envolve hierarquia nem retira a autonomia, atrai do enquadramento na exceção contida no art. 62, II, da CLT. Sob esses fundamentos, a SBDI-I, por maioria, conheceu do recurso de embargos interposto pelo reclamado, por contrariedade à Súmula 287 do TST, e, no mérito, deu-lhe provimento. Vencida, parcialmente, a Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, que conhecia dos Embargos apenas por divergência jurisprudencial, mas lhe dava provimento, e, vencidos, integralmente, os Ministros José Roberto Freire Pimenta, Maria Helena Mallmann e Delaíde Miranda Arantes. [TST-E-ED-RR-60-42.2017.5.12.0058, SBDI-I, red. p/ acórdão Min. Breno Medeiros, julgado em 31/08/2023.](#)

SUBSEÇÃO II ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

Recurso ordinário. Mandado de segurança. Tutela provisória. Lucros cessantes. Pedido de diferença entre o valor da remuneração e do auxílio-doença acidentário. Probabilidade do direito e perigo da demora demonstrados.

Havendo prova inequívoca da concessão de auxílio-doença acidentário, em que o próprio INSS destaca que “foi reconhecido o nexo entre o agravo e a profissiografia”, é

forçoso concluir que o ato coator, ao indeferir a concessão da tutela provisória, em que se pretendia o pagamento de lucros cessantes no valor da remuneração mensal percebida ou da diferença entre o valor da remuneração e o benefício acidentário, decidiu em descompasso com os parâmetros estabelecidos pelo art. 300 do CPC de 2015, resultando daí a violação de direito líquido e certo da impetrante. Sob esses fundamentos, a SBDI-II, por unanimidade, conheceu do recurso ordinário, e, no mérito, negou-lhe provimento, mantendo o acórdão regional que concedera a segurança. [TST-ROT-22766-79.2021.5.04.0000, SBDI-II, rel. Min. Luiz José Dezena da Silva, julgado em 5/9/2023.](#)

Recurso ordinário. Ação rescisória. Decadência. Reclamação constitucional ajuizada no curso do processo em que proferida a decisão rescindenda. Postergação do termo inicial para ajuizamento de ação rescisória. Impossibilidade.

A reclamação a que alude o art. 988 do CPC, enquanto ação autônoma de fundamentação vinculada e de competência originária dos tribunais, nos termos das disposições legais e constitucionais que a orientam, nenhuma influência exerce sobre o acerto ou desacerto da decisão reclamada e, tampouco, sobre a continuidade da relação jurídica originária, inaugurando, na verdade, nova relação processual. Inexiste, pois, qualquer consequência sobre os fatos processuais materializados nos autos da demanda originária, inclusive em relação ao trânsito em julgado e à formação da coisa julgada, visto que a reclamação não ostenta a natureza jurídica de recurso ou de sucedâneo recursal. Do contexto emerge a inviabilidade de se transferir o termo inicial do prazo decadencial na ação rescisória para o trânsito em julgado da reclamação constitucional, pois isso importaria em postergação indevida do prazo a que alude o art. 975 do CPC e, por via oblíqua e ao arrepio do ordenamento jurídico, na concessão de benefício injustificável. Sob esses fundamentos, a SBDI-II, por unanimidade, conheceu do recurso ordinário, e, no mérito, negou-lhe provimento. [TST-ROT-1001624-90.2020.5.02.0000, SBDI-II, rel. Min. Morgana de Almeida Richa, julgado em 22/08/2023.](#)

Recurso ordinário. Mandado de segurança. Ato coator consistente na determinação de apresentação de documentos em ação de produção antecipada de provas. Não cabimento.

Em face da previsão do art. 382, §4º, do CPC, da decisão que defere a pretensão do autor da ação de produção antecipada de provas, não se admite defesa ou recurso, restrição que também alcança a impetração de mandado de segurança como sucedâneo recursal (art. 5º, III, da Lei 12.016/2009, c/c Súmula nº 33 do TST e Orientação Jurisprudencial nº 99 da SBDI-II). Sob esses fundamentos, a SBDI-II, por unanimidade, conheceu do recurso ordinário, e, no mérito, deu-lhe provimento para restabelecer os efeitos do ato coator. [TST-RO-10231-02.2019.5.18.0000, SBDI-II, rel. Min. Liana Chaib, julgado em 22/08/2023.](#)

TURMAS

Transcrição de ementas selecionadas nas sessões de julgamento das Turmas do TST.

“RECURSO DE REVISTA – AÇÃO CIVIL PÚBLICA AJUIZADA POR SINDICATO PROFISSIONAL - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO – ESCALA COM FOLGAS ALTERNADAS ENTRE SÁBADOS E DOMINGOS - TRABALHO POR SETE DIAS CONSECUTIVOS CARACTERIZADO – FRUIÇÃO DO REPOUSO OBRIGATÓRIO APÓS O SÉTIMO DIA DE TRABALHO – INVALIDADE DA NORMA À LUZ DOS PRESSUPOSTOS DA TESE DE REPERCUSSÃO GERAL PROFERIDA PELO STF NO EXAME DO TEMA 1046 – JULGAMENTO *EXTRA PETITA* – PRINCÍPIO DA DELIMITAÇÃO RECURSAL. 1. O sindicato profissional ajuizou ação civil coletiva pleiteando a invalidade da norma coletiva que autorizava a concessão do repouso semanal obrigatório após 7 dias de trabalho consecutivos. A jornada de trabalho em tela consistia na execução de 6 horas de trabalho de segunda a sexta e de 12 horas aos sábados ou domingos alternadamente, conforme negociação coletiva aplicável ao contrato de trabalho da categoria profissional. 2. Nesse sistema de jornada de trabalho, ocasionalmente, o trabalhador labora sete dias consecutivos para só então usufruir do repouso obrigatório (no momento em que o trabalhador usufruiu de folga no sábado, reiniciando sua jornada semanal de trabalho no domingo, haverá labor até o sábado seguinte, concedendo-se o repouso obrigatório no domingo, em virtude da alternância de labor nos sábados e domingos). 3. O Tribunal Regional concluiu pela validade da jornada de trabalho adotada no âmbito da reclamada. Interposto recurso de revista pelo sindicato autor, o Ministro José Roberto Freire Pimenta deu-lhe provimento, por violação do art. 7º, XV, da Constituição Federal, ao entendimento de que a concessão do repouso semanal deve ser feita dentro da mesma semana, respeitando-se, portanto, o período de, no máximo, seis dias consecutivos de trabalho. 4. A discussão reverbera nos limites da negociação coletiva e nas relações estabelecidas entre as normas produzidas coletivamente e aquelas decorrentes da legislação estatal heterônoma. 5. Dentro de um marco constitucional, como o inaugurado e conservado pela Constituição Federal de 1988, alterações na arquitetura da regulação do trabalho devem passar, necessariamente, pela avaliação da possibilidade de preservação e incremento dos direitos sociais arrolados no art. 7º, e da proteção integral à pessoa humana. Assim é que o próprio texto constitucional, atento às transformações no mundo do trabalho e às demandas por constante adaptação da regulação do trabalho às modificações na esfera produtiva, admitiu de forma expressa, em três dos seus incisos, que a negociação coletiva pudesse flexibilizar garantias fundamentais, entre as quais estão aquelas relacionadas à jornada de trabalho ordinária, à jornada dos turnos de revezamento e, ainda, à irreduzibilidade salarial (7º, VI, XIII e XIV, da CF/88). 6. A análise dessas possibilidades abertas pelo Constituinte se dá de modo a observar o caráter sistêmico da normatização constitucional do trabalho, que admite a possibilidade negocial, ainda que *in pejus*, sem descurar de assegurar, nos seus outros trinta e um incisos, direitos fundamentais em relação aos quais, *a priori*, não admite flexibilização. 7. Nesse sentido, abriu-se margem para a construção do princípio da adequação setorial negociada, à luz do qual a possibilidade de flexibilização em sentido desprotetivo, ou seja, *in pejus* dos trabalhadores, somente seria válida diante de dois vetores: o caráter de transação (mediante concessões recíprocas do modelo negocial coletivo, que não admitiria renúncia de direitos) e a incidência dessa transação sobre direitos não afetos ao núcleo de indisponibilidade absoluta. 8. Os direitos de indisponibilidade absoluta são enunciados por Maurício Godinho Delgado como

sendo 'As normas constitucionais em geral (respeitadas, é claro, as ressalvas parciais expressamente feitas pela própria Constituição: art. 7º, VI, XIII, XIV, por exemplo); as normas de tratados e convenções internacionais vigorerantes no plano interno brasileiro (referidas no art. 5º, § 2º, CF/88, já expressando um patamar civilizatório no próprio mundo ocidental em que se integra o Brasil); as normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania ao indivíduo que labora (preceitos relativos a saúde e segurança no trabalho, normas concernentes a bases salariais mínimas, normas de identificação profissional, dispositivos antidiscriminatórios, etc.)'. 9. É certo, portanto, que a esfera de indisponibilidade absoluta delineada pela doutrina não se restringe estritamente ao rol dos direitos do art. 7º da Constituição da República, mas alcança aquilo que se entende como bloco de constitucionalidade, assim compreendido o conjunto de normas que implementa direitos fundamentais, em uma perspectiva multinível e que são especialmente alargados na esfera justralhista, em face da tutela amplamente difundida na ordem jurídica de direitos dotados de fundamentalidade, com plasticidade de sua hierarquia, manifestada pelo princípio da norma mais favorável, expressamente previsto no *caput* do art. 7º da Constituição Federal. 10. O STF, em sede de Repercussão Geral, por meio da tese proferida no julgamento do Tema 1046, firmou entendimento vinculante no sentido de que seria infenso à negociação coletiva rebaixar o patamar de direitos absolutamente indisponíveis assegurados pelas normas jurídicas heterônomas: 'São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis' (ARE 1121633, Supremo Tribunal Federal, Tribunal Pleno, Rel. Min. Gilmar Mendes, DJe de 28/4/2023). 11. Os parâmetros que orientam a decisão da Corte Constitucional revelam que houve inflexão em relação à exigência do caráter expresso das concessões recíprocas, de modo a fragilizar os contornos da transação, tal como moldada pelo princípio da adequação setorial negociada. Entretanto, há no acórdão expressa manifestação quanto à preservação da esfera de indisponibilidade absoluta dos direitos trabalhistas, que é referida pelo STF nos exatos termos emanados da doutrina justralhista. 12. Sinale-se que o art. 7º da Constituição Federal, cujo *caput* se reporta a 'direitos dos trabalhadores urbanos e rurais', sem a limitação da extensão desses direitos a uma relação jurídica tipificada, prevê a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (XXII) e o pagamento dos adicionais de penosidade, insalubridade e periculosidade, na forma da lei (XXIII). Também consta do dispositivo constitucional a prescrição dos limites para as jornadas diária, semanal e anual de trabalho (incisos XIII, XIV, XV, XVI e XXVII), numa clara tutela do direito fundamental à saúde dos trabalhadores. 13. A norma contida no artigo 7º, XV, da Constituição Federal é clara ao prever o repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos. Logo, a concessão do repouso obrigatório após o sétimo dia de trabalho descaracteriza o ciclo semanal expressamente previsto na Constituição Federal (6 dias de trabalho seguidos de 1 dia de repouso remunerado). Na doutrina de Alice Monteiro de Barros: 'os fundamentos do descanso semanal obrigatório são de ordem biológica, social e econômica. O repouso, além de contribuir para eliminar a fadiga ocasionada pelo trabalho executado na semana, assegura ao

empregado liberdade para maior convívio familiar e social, propiciando tempo para práticas religiosas, para o lazer e para as atividades esportivas e culturais. A par desses dois fundamentos, há ainda o de ordem econômica, segundo o qual o empregado descansado tem o seu rendimento aumentado e a produção aprimorada'. 14. Por integrar o conjunto dos direitos de indisponibilidade absoluta referentes à saúde e segurança do trabalho, não pode ser afetado pela negociação coletiva no sentido da flexibilização de direitos. 15. Nesse sentido, inclusive, vem se firmando a jurisprudência desta Corte Superior, conforme recente julgamento proferido pela Seção Especializada em Dissídios Coletivos (ROT-20203-49.2020.5.04.0000, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 07/06/2023). 16. Assim, a decisão regional, que considerou válida a norma coletiva que flexibilizou o ciclo semanal para fins de concessão do repouso obrigatório, ofende o disposto no art. 7º, XV, da CF/88, contrariando comando vinculante do STF. 17. Mantém-se a decisão monocrática proferida pelo Ministro José Roberto Freire Pimenta que condenou a reclamada ao pagamento da folga semanal em dobro, e reflexos, quando concedida após o sétimo dia trabalhado, conforme se apurar em liquidação de sentença, observados os parâmetros nela deferidos. Todavia, em observância ao princípio da delimitação recursal e ao pedido formulado na reclamação trabalhista exclui-se a condenação da reclamada à obrigação de conceder repouso semanal remunerado aos seus empregados no sétimo dia após o período de seis dias consecutivos de trabalho. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido." ([TST-RR-94-78.2019.5.12.0015, 2ª Turma, rel. Des. Conv. Margareth Rodrigues Costa, julgado em 30/8/2023](#))

"AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017. PROLAÇÃO DE JULGAMENTO PELA TÉCNICA DA MOTIVAÇÃO RELACIONAL. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. AUTORIZAÇÃO COLETIVA PARA JORNADA DE 8 HORAS DIÁRIAS. PRESTAÇÃO HABITUAL DE HORAS EXTRAS. DESRESPEITO A DIREITO INDISPONÍVEL DO TRABALHADOR. O princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva traduz a noção de que os processos negociais coletivos e seus instrumentos têm real poder de criar norma jurídica (com qualidades, prerrogativas e efeitos próprios a estas), em harmonia com a normatividade heterônoma estatal. Tal poder excepcional conferido pela ordem jurídica aos sujeitos coletivos trabalhistas (art. 7º, XXVI, da CF) desponta, certamente, como a mais notável característica do Direito Coletivo do Trabalho - circunstância que, além de tudo, influencia a estruturação mais democrática e inclusiva do conjunto da sociedade, tal como objetivado pela Constituição (art. 1º, II e III, 3º, I e IV, da CF). Não obstante a Constituição da República confira à negociação coletiva amplos poderes, não se trata jamais de um superpoder da sociedade civil, apto a desconsiderar, objetivamente, os princípios humanísticos e sociais da própria Constituição Federal, ou de, inusitadamente, rebaixar ou negligenciar o patamar de direitos individuais e sociais fundamentais dos direitos trabalhistas que sejam imperativamente fixados pela ordem jurídica do País. Desse modo, embora extensas as perspectivas de validade e eficácia jurídicas das normas autônomas coletivas em face das normas heterônomas imperativas, tais possibilidades não são plenas e irrefreáveis. Há limites objetivos à criatividade jurídica na negociação coletiva trabalhista. Neste ponto, desponta como instrumento imprescindível para avaliação das possibilidades e limites

jurídicos da negociação coletiva o princípio da adequação setorial negociada, por meio do qual as normas autônomas *juscoletivas*, construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional, não podem prevalecer se concretizada mediante ato estrito de renúncia (e não transação), bem como se concernentes a direitos revestidos de indisponibilidade absoluta (e não indisponibilidade relativa), imantadas por uma tutela de interesse público, por constituírem um patamar civilizatório mínimo que a sociedade democrática não concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de se afrontarem a própria dignidade da pessoa humana e a valorização mínima deferível ao trabalho (arts. 1º, III, e 170, *caput*, CF/88). No caso brasileiro, esse patamar civilizatório mínimo está dado, essencialmente, por três grupos convergentes de normas trabalhistas heterônomas: as normas constitucionais em geral (respeitadas, é claro, as ressalvas *parciais* expressamente feitas pela própria Constituição: art. 7º, VI, XIII e XIV, por exemplo); as normas de tratados e convenções internacionais vigentes no plano interno brasileiro (referidas pelo art. 5º, § 2º, CF/88, já expressando um patamar civilizatório no próprio mundo ocidental em que se integra o Brasil); as normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania ao indivíduo *que labora* (preceitos relativos à saúde e segurança no trabalho, normas concernentes a bases salariais mínimas, normas de identificação profissional, dispositivos antidiscriminatórios, etc.). Registre-se que, embora a Lei n. 13.467/2017 tenha alargado o elenco de parcelas de indisponibilidade apenas relativa - inclusive, em muitos casos, em arrepio e desprezo ao estuário normativo da Constituição de 1988 (vide o amplo rol de temas constantes no art. 611-A da CLT) -, ela não buscou eliminar a fundamental distinção entre direitos de indisponibilidade absoluta e direitos de indisponibilidade relativa. Tanto é assim que o art. 611-B, em seus incisos I a XXX, projeta o princípio da adequação setorial negociada, ao estabelecer limites jurídicos objetivos à criatividade jurídica da negociação coletiva trabalhista, proibindo a supressão ou a redução dos direitos trabalhistas de indisponibilidade absoluta ali elencados. Em verdade, a doutrina e a jurisprudência deverão cotejar os objetivos precarizadores dos novos preceitos, onde couber, com o conjunto dos princípios e regras do próprio Direito do Trabalho, a par do conjunto dos princípios e regras da Constituição da República, no sentido de ajustar, pelo processo interpretativo e /ou pelo processo hierárquico, a natureza e o sentido do diploma legal novo à matriz civilizatória da Constituição de 1988, além do conjunto geral do Direito do Trabalho. A propósito, o Supremo Tribunal Federal, ao julgar o ARE 1.121.633/GO - *leading case* do Tema 1.046 de Repercussão Geral cujo título é 'Validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente' -, em decisão plenária concluída no dia 14/6/2022, fixou tese jurídica que reitera a compreensão de que existem limites objetivos à negociação coletiva, delineados a partir da aplicação dos critérios informados pelo princípio da adequação setorial negociada e pela percepção de que determinados direitos são revestidos de indisponibilidade absoluta. Eis a tese: 'São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis'. Cumpre salientar que, passadas mais de três décadas de experiência jurídica e cultural

intensa desde o advento da Constituição (de 1988 a 2023), a jurisprudência trabalhista já tem, contemporaneamente, aferido de modo bastante objetivo e transparente a adequação setorial negociada. Nessa linha, de maneira geral, tem considerado que, estando a parcela assegurada por regra estatal imperativa, ela prevalece soberanamente, sem possibilidade jurídica de supressão ou restrição pela negociação coletiva trabalhista, salvo se a própria regra heterônoma estatal abrir espaço à interveniência da regra coletiva negociada. No caso concreto, discute-se o alcance da negociação coletiva sobre a fixação de duração do trabalho em turnos ininterruptos de revezamento. Sobre a questão, primeiro deve se atentar que as normas jurídicas estatais que regem a estrutura e dinâmica da jornada e duração do trabalho são, de maneira geral, no Direito Brasileiro, normas imperativas. Embora exista um significativo espaço à criatividade autônoma coletiva privada, hábil a tecer regras específicas aplicáveis em contraponto ao quadro normativo heterônimo, há claros limites. Assim, é válida a ampliação da jornada especial em turnos ininterruptos de revezamento (jornada especial de 6 horas, com semana laborativa de 36 horas de duração, conforme instituído pela Constituição), conforme autoriza o art. 7º, XIV, CF/88, mas até o limite padrão constitucional (8 horas diárias e 44 horas na semana) estabelecido no art. 7º, XIII, da Constituição de 1988. Este limite padrão não pode ser alargado, regra geral, conforme a jurisprudência pacífica desta Corte, retratada na Súmula 423/TST. Convém destacar, aliás, que a Suprema Corte, no julgamento do ARE 1.121.633, asseverou a necessidade de se observar a jurisprudência consolidada do TST e do próprio STF no exame judicial dos limites da negociação coletiva e na definição dos direitos trabalhistas considerados indisponíveis, por já existir algum consenso nos Tribunais sobre a identificação de certos direitos no grupo normativo formador do patamar mínimo civilizatório dos trabalhadores. Nesse sentido, na 'tabela que sintetiza os principais julgados do TST e do STF', ilustrada pelo Ministro Gilmar Mendes em seu voto condutor, o STF cita expressamente e ratifica a jurisprudência pacífica desta Corte sobre os limites da negociação coletiva em matéria de jornada em turnos ininterruptos de revezamento, ou seja, a possibilidade da extensão máxima da jornada diária a 8 horas, nos termos da Súmula 423/TST. Nesse contexto, é evidente que, se o acordo coletivo pode estabelecer turnos ininterruptos de revezamento com jornadas superiores a seis horas, limitadas a 8 horas por dia, não pode esse limite ser extrapolado, por constituir patamar mínimo civilizatório, direito indisponível, conforme a jurisprudência do TST e do STF. No caso concreto, as premissas constantes no acórdão do TRT evidenciam a prestação de horas extras habituais, além da oitava hora diária, em turnos ininterruptos de revezamento. Assim, mostra-se evidente a violação do direito indisponível e constitucional do trabalhador, relativo à limitação da duração do trabalho nesse regime especial de trabalho, mais desgastante por natureza (art. 7º, XIV, da CF), devendo ser pagas as horas extras a partir da 6ª diária – conforme decidido pelo Tribunal de origem. Assim sendo, a decisão agravada foi proferida em estrita observância às normas processuais (art. 557, *caput*, do CPC/1973; arts. 14 e 932, IV, 'a', do CPC/2015), razão pela qual é insuscetível de reforma ou reconsideração. Agravo desprovido." ([TST-Ag-AIRR-10395-31.2018.5.03.0028, 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 23/8/2023](#))

"AGRAVO. RECURSO DE REVISTA COM AGRAVO. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017. RITO SUMARÍSSIMO. ADICIONAL NOTURNO. NORMA COLETIVA. FIXAÇÃO DE PERCENTUAL SUPERIOR AO LEGAL, AMPLIAÇÃO DA HORA NOTURNA PARA 60 MINUTOS E INCIDÊNCIA DO ADICIONAL NOTURNO APENAS NO PERÍODO DE 10h ÀS 5h. LIMITAÇÃO DA APLICAÇÃO DA NORMA COLETIVA AO PERÍODO DE VIGÊNCIA. A jurisprudência desta Corte é no sentido de que, cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas, nos termos do art. 73, § 5º, da CLT (Súmula 60, II/TST). Todavia, também se firmou nesta Corte o entendimento de que é válida a negociação coletiva trabalhista que determina o pagamento do adicional noturno com base de cálculo sobre a hora normal superior à legal (ao invés de apenas 20%), fixando, em contrapartida, a hora noturna de 60 minutos, bem como estipulando a incidência do adicional noturno somente no período das 22h às 5h, mesmo havendo prorrogação de jornada após esse horário. Assinale-se que, de acordo com a jurisprudência que se tornou dominante nesta Corte, não se cogita, nessas situações, de supressão de verba trabalhista, mas de negociação coletiva em que as partes transacionaram aspectos distintos relativos a um mesmo direito trabalhista, no caso, o adicional noturno. Na hipótese vertente, embora a norma coletiva tenha estabelecido a hora noturna em 60 minutos e o adicional noturno de 65% para incidir especificamente no período de labor entre 22h00min e 5h00min, extrai-se dos autos que apenas a partir de 31/10/2018 houve previsão expressa de que esse adicional noturno com percentual superior não seria pago no período de prorrogação da jornada noturna (após as 5h00min). Diante desse cenário, encontra-se correta a condenação da Reclamada ao pagamento do adicional noturno sobre as horas prorrogadas do horário noturno, relativamente ao período anterior a 31/10/2018 (Súmula 60, II/TST), considerando que a norma coletiva não limitava a incidência do adicional. Observe-se que a solução da controvérsia deu-se pela interpretação e limitação da incidência da norma coletiva ao período de sua vigência, não se discutindo a validade da norma coletiva, de modo a cogitar eventual desrespeito à tese firmada pelo STF no julgamento do Tema 1046 da Tabela da Repercussão Geral. Assim sendo, a decisão agravada foi proferida em estrita observância às normas processuais (art. 557, *caput*, do CPC/1973; arts. 14 e 932, IV, "a", do CPC/2015), razão pela qual é insuscetível de reforma ou reconsideração. Agravo desprovido." ([TST-Ag-RRAg-10475-32.2019.5.03.0069, 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 23/8/2023](#))

"A) AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMADA. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI Nº 13.467/2017. 1. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. NORMA COLETIVA QUE AUTORIZOU A EXTRAPOLAÇÃO DA JORNADA DE 8 HORAS DIÁRIAS. DESRESPEITO A DIREITO INDISPONÍVEL DO TRABALHADOR. 2. BASE DE CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS. AUSÊNCIA DE TRANSCRIÇÃO DOS FUNDAMENTOS EM QUE SE IDENTIFICA O PREQUESTIONAMENTO DA MATÉRIA OBJETO DE RECURSO DE REVISTA. ÓBICE ESTRITAMENTE PROCESSUAL (ART. 896, § 1º-A, I, DA CLT). O princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva traduz a noção de que os processos negociais coletivos e seus instrumentos têm real poder de criar norma jurídica (com qualidades, prerrogativas e efeitos próprios a estas), em harmonia com a normatividade

heterônoma estatal. Tal poder excepcional conferido pela ordem jurídica aos sujeitos coletivos trabalhistas (art. 7º, XXVI, da CF) desponta, certamente, como a mais notável característica do Direito Coletivo do Trabalho - circunstância que, além de tudo, influencia a estruturação mais democrática e inclusiva do conjunto da sociedade, tal como objetivado pela Constituição (art. 1º, II e III, 3º, I e IV, da CF). Não obstante a Constituição da República confira à negociação coletiva amplos poderes, não se trata jamais de um superpoder da sociedade civil, apto a desconsiderar, objetivamente, os princípios humanísticos e sociais da própria Constituição Federal, ou de, inusitadamente, rebaixar ou negligenciar o patamar de direitos individuais e sociais fundamentais dos direitos trabalhistas que sejam imperativamente fixados pela ordem jurídica do País. Desse modo, embora extensas as perspectivas de validade e eficácia jurídicas das normas autônomas coletivas em face das normas heterônomas imperativas, tais possibilidades não são plenas e irrefreáveis. Há limites objetivos à criatividade jurídica na negociação coletiva trabalhista. Neste ponto, desponta como instrumento imprescindível para avaliação das possibilidades e limites jurídicos da negociação coletiva o princípio da adequação setorial negociada, por meio do qual as normas autônomas juscoletivas, construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional, não podem prevalecer se concretizada mediante ato estrito de renúncia (e não transação), bem como se concernentes a direitos revestidos de indisponibilidade absoluta (e não indisponibilidade relativa), imantadas por uma tutela de interesse público, por constituírem um patamar civilizatório mínimo que a sociedade democrática não concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de se afrontarem a própria dignidade da pessoa humana e a valorização mínima deferível ao trabalho (arts. 1º, III, e 170, *caput*, CF/88). No caso brasileiro, esse patamar civilizatório mínimo está dado, essencialmente, por três grupos convergentes de normas trabalhistas heterônomas: as normas constitucionais em geral (respeitadas, é claro, as ressalvas parciais expressamente feitas pela própria Constituição: art. 7º, VI, XIII e XIV, por exemplo); as normas de tratados e convenções internacionais vigorantes no plano interno brasileiro (referidas pelo art. 5º, § 2º, CF/88, já expressando um patamar civilizatório no próprio mundo ocidental em que se integra o Brasil); as normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania ao indivíduo que labora (preceitos relativos à saúde e segurança no trabalho, normas concernentes a bases salariais mínimas, normas de identificação profissional, dispositivos antidiscriminatórios, etc.). Registre-se que, embora a Lei n. 13.467/2017 tenha alargado o elenco de parcelas de indisponibilidade apenas relativa - inclusive, em muitos casos, em arrepio e desprezo ao estuário normativo da Constituição de 1988 (vide o amplo rol de temas constantes no art. 611-A da CLT) -, ela não buscou eliminar a fundamental distinção entre direitos de indisponibilidade absoluta e direitos de indisponibilidade relativa. Tanto é assim que o art. 611-B, em seus incisos I a XXX, projeta o princípio da adequação setorial negociada, ao estabelecer limites jurídicos objetivos à criatividade jurídica da negociação coletiva trabalhista, proibindo a supressão ou a redução dos direitos trabalhistas de indisponibilidade absoluta ali elencados. Em verdade, a doutrina e a jurisprudência deverão cotejar os objetivos precarizadores dos novos preceitos, onde couber, com o conjunto dos princípios e regras do próprio Direito do Trabalho, a par do conjunto dos princípios e regras da Constituição da República, no sentido de ajustar, pelo processo

interpretativo e /ou pelo processo hierárquico, a natureza e o sentido do diploma legal novo à matriz civilizatória da Constituição de 1988, além do conjunto geral do Direito do Trabalho. A propósito, o Supremo Tribunal Federal, ao julgar o ARE 1.121.633/GO - *leading case* do Tema 1.046 de Repercussão Geral cujo título é 'Validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente' -, em decisão plenária concluída no dia 14/6/2022, fixou tese jurídica que reitera a compreensão de que existem limites objetivos à negociação coletiva, delineados a partir da aplicação dos critérios informados pelo princípio da adequação setorial negociada e pela percepção de que determinados direitos são revestidos de indisponibilidade absoluta. Eis a tese: 'São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis'. Cumpre salientar que, passadas mais de três décadas de experiência jurídica e cultural intensa desde o advento da Constituição (de 1988 a 2023), a jurisprudência trabalhista já tem, contemporaneamente, aferido de modo bastante objetivo e transparente a adequação setorial negociada. Nessa linha, de maneira geral, tem considerado que, estando a parcela assegurada por regra estatal imperativa, ela prevalece soberanamente, sem possibilidade jurídica de supressão ou restrição pela negociação coletiva trabalhista, salvo se a própria regra heterônoma estatal abrir espaço à interveniência da regra coletiva negociada. No caso concreto, discute-se o alcance da negociação coletiva sobre a fixação de duração do trabalho em turnos ininterruptos de revezamento. Acerca do tema, primeiro deve se atentar que as normas jurídicas estatais que regem a estrutura e dinâmica da jornada e duração do trabalho são, de maneira geral, no Direito Brasileiro, normas imperativas. Embora exista um significativo espaço à criatividade autônoma coletiva privada, hábil a tecer regras específicas aplicáveis em contraponto ao quadro normativo heterônomo, há claros limites. Assim, é válida a ampliação da jornada especial em turnos ininterruptos de revezamento (jornada especial de 6 horas, com semana laborativa de 36 horas de duração, conforme instituído pela Constituição), conforme autoriza o art. 7º, XIV, CF/88, mas até o limite padrão constitucional (8 horas diárias e 44 horas na semana) estabelecido no art. 7º, XIII, da Constituição de 1988. Este limite padrão não pode ser alargado, regra geral, conforme a jurisprudência pacífica desta Corte, retratada na Súmula 423/TST. Convém destacar, aliás, que a Suprema Corte, no julgamento do ARE 1.121.633, asseverou a necessidade de se observar a jurisprudência consolidada do TST e do próprio STF no exame judicial dos limites da negociação coletiva e na definição dos direitos trabalhistas considerados indisponíveis, por já existir algum consenso nos Tribunais sobre a identificação de certos direitos no grupo normativo formador do patamar mínimo civilizatório dos trabalhadores. Nesse sentido, na 'tabela que sintetiza os principais julgados do TST e do STF', ilustrada pelo Ministro Gilmar Mendes em seu voto condutor, o STF cita expressamente e ratifica a jurisprudência pacífica desta Corte sobre os limites da negociação coletiva em matéria de jornada em turnos ininterruptos de revezamento, ou seja, a possibilidade da extensão máxima da jornada diária a 8 horas, nos termos da Súmula 423/TST. Nesse contexto, é evidente que, se o acordo coletivo pode estabelecer turnos ininterruptos de revezamento com jornadas superiores a seis

horas, limitadas a 8 horas por dia, não pode esse limite ser extrapolado, por constituir patamar mínimo civilizatório, direito indisponível, conforme a jurisprudência do TST e do STF. Na situação vertente, ficou incontroverso nos autos que o Reclamante laborou em turnos ininterruptos de revezamento em jornadas superiores à duração diária de 8 horas, conforme consta no acórdão regional: de 10/11/12 a 18/11/12, duração do trabalho diário de 12 horas (06 às 18 horas e 18 às 06 horas); de 20/11/12 a 12/08/14, duração do trabalho diário de 8 horas e 30 minutos (22 às 06 horas e 30 minutos; 06 às 14 horas e 30 minutos e 14 às 22 horas e 30 minutos); e de 13/08/14 até a dispensa, em 18/11/13, duração do trabalho diário de 12 horas (06 às 18 horas e 18 às 06 horas). Com efeito, as premissas constantes no acórdão do TRT demonstram com muita propriedade o desrespeito a direito indisponível e constitucional do trabalhador, relativo à limitação da duração do trabalho nesse regime especial de trabalho, mais desgastante por natureza (art. 7º, XIV, da CF). Assim, não se há falar em validade das normas coletivas. Agregue-se que o fato de a parcela ter expressão patrimonial não constitui fundamento válido para autorizar a flexibilização, pois se trata de aspecto que atinge todas as parcelas, ampliando desmesuradamente a decisão firmada pelo STF. Afinal, qualquer direito pode ser convertido em indenização, tendo esta expressão monetária. Agravo de instrumento desprovido. [...]" ([TST-RRAg-1688-78.2017.5.17.0009, 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 23/8/2023](#))

“RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. PROCESSO POSTERIOR À VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. 1) CONTRATO DE APRENDIZAGEM. PRETENSÃO DE EXIGÊNCIA DO CUMPRIMENTO DA COTA LEGAL DE APRENDIZES. ADEQUAÇÃO SUPERVENIENTE. PEDIDO DE TUTELA INIBITÓRIA PARA EVITAR A REITERAÇÃO DO ILÍCITO. MEDIDA PREVENTIVA. CABIMENTO. OBRIGAÇÃO DE MANUTENÇÃO DA PORCENTAGEM MÍNIMA DE APRENDIZES SOB PENA DE MULTA DIÁRIA. A tutela inibitória, por meio da concessão de tutela específica (obrigação de fazer ou não fazer), é importante instrumento de prevenção de violação de direitos individuais e coletivos ou a reiteração dessa violação, com o fito de evitar a prática, a repetição ou continuação de ato ilícito. Nesse sentido, a tutela jurisdicional inibitória volta-se para o futuro, prescindindo da reiterada ocorrência do dano, visando à efetivação do acesso à Justiça como meio capaz de impedir a violação do direito (art. 5º, XXXV, da Constituição Federal e arts. 497 e 536, § 1º, do CPC atual). Por essas razões, ainda que a conduta ilícita constatada pelos órgãos fiscalizatórios – referente à inobservância ao número mínimo de trabalhadores aprendizes contratados – tenha sido reconhecida pelo TRT como regularizada, durante o trâmite da presente ação civil pública – deve ser observada a necessária aplicação da tutela inibitória uma vez que se trata de medida processual que pode ser imposta com o intuito de prevenir o descumprimento de decisão judicial e a ofensa às normas do ordenamento jurídico – tal como já ocorreu e foi identificado pelas autoridades competentes. Na hipótese em exame, o TRT assentou que ‘em que pese a ré tenha atuado de forma contrária ao direito, ao não contratar o número de aprendizes necessários a preencher a cota legal, posteriormente, a empresa atendeu as disposições legais e demonstrou a sua adequação às normas. Diante disso, verifica-se a dificuldade de provar a permanência ou reiteração da conduta ilícita, a justificar a tutela inibitória’, concluindo que ‘Se há

obediência espontânea, como no caso, não há justificativa para fixação de multa, pois inexistente a probabilidade do ilícito'. Não obstante essa conclusão do Colegiado Regional, é certo que o parágrafo único do art. 497 do CPC/2015 estabelece que, para a concessão da tutela específica destinada a inibir a prática, a reiteração ou a continuação de um ilícito, ou a sua remoção, é irrelevante a demonstração da ocorrência de dano ou da existência de culpa ou dolo – norma que incide integralmente à hipótese em exame. Nesse contexto, verifica-se que a decisão do TRT foi proferida em violação a texto de lei e se encontra em dissonância com o entendimento jurisprudencial desta Corte, uma vez que, não há sequer a necessidade de dano efetivo para que se reconheça o cabimento de tutela inibitória – bastando a constatação do ilícito – logo, tampouco se exigiria a reiteração da ilegalidade para que o Poder Judiciário conceda a medida vindicada. Recurso de revista conhecido e provido. 2) CONTRATO DE APRENDIZAGEM. DESCUMPRIMENTO DA COTA LEGAL DE APRENDIZES. DANO MORAL COLETIVO CARACTERIZADO. Em relação à caracterização de dano moral coletivo, pertence tecer breves ponderações em torno da contratação de aprendizes, para fins de se reconhecer a abrangência social do dano gerado quando empresas não cumprem os parâmetros previstos em lei. No tocante à contratação de aprendizes, destaque-se que a Constituição Federal de 1988, em seu art. 227, acolheu inteiramente os fundamentos da aclamada doutrina internacional da proteção integral e prioritária da criança e do adolescente, inaugurando, no ordenamento jurídico brasileiro, um novo paradigma de tratamento a ser destinado ao ser humano que se encontra na peculiar condição de pessoa em desenvolvimento. Dentro desta nova cultura jurídica, o art. 7º, XXXIII, da CF/88 conferiu aos menores de 16 anos o direito fundamental ao não trabalho (com o fim de preservar o seu desenvolvimento biopsicossocial), salvo na condição de aprendiz a partir dos 14 (quatorze) anos - em perfeita harmonização com o também direito fundamental à profissionalização (art. 227, caput). Constata-se, assim, que o contrato de aprendizagem foi ressalvado pela própria Constituição (art. 7º, XXXIII; art. 227, § 3º, I), sendo tradicionalmente regulado pela CLT (arts. 428 a 433). É, na verdade, contrato empregatício, com típicos direitos trabalhistas, embora regido com certas especificidades. Segundo a lei, é pacto ajustado por escrito pelo qual o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 anos e menor de 24 anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, comprometendo-se o aprendiz a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação (art. 428, caput, CLT, segundo redação da Lei n. 11.180/2005). Registre-se que, muito embora se trate de um pacto empregatício, no contrato de aprendizagem, a atividade laboral deve estar subordinada à dinâmica e aos fins pedagógicos, integrando-se a um processo educativo mais abrangente e, sem dúvida, predominante. Assentadas essas premissas jurídicas quanto à relevância de se efetivar a contratação de aprendizes, pode-se concluir que a inobservância, ainda que parcial e temporária, à legislação que rege a matéria, é suscetível de ocasionar 'dano moral coletivo'. Na hipótese dos autos, restou caracterizada situação de descumprimento da legislação trabalhista, consistente na subcontratação de aprendizes, o que acarretou prejuízo ao sistema de formação técnico-profissional metódica, uma vez que o exercício das atividades de aprendiz se integra ao processo educativo. Pode-se entender, portanto, que a resistência da empresa, ainda que

temporária, em se adequar ao número mínimo de contratação de aprendizes, nos moldes previstos no art. 429 da CLT, de fato, gerou dano moral coletivo, dado o relevante impacto social gerado pelas normas que tutelam a contratação de aprendizes e que foram violadas na hipótese em exame. Ora, a conduta da Ré contrariou a ordem jurídica nacional, consubstanciada nos fundamentos (art. 1º, *caput*) e também objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil (art. 3º, *caput*), bem como o direito fundamental à profissionalização (art. 227, *caput*). Tais fundamentos e objetivos, encorajados em princípios e regras constitucionais, todos com inquestionável natureza e força normativa, contingenciam fórmulas surgidas na economia e na sociedade de exercício de poder sobre pessoas humanas e de utilização de sua potencialidade laborativa. Releva, por fim, ponderar que a circunstância de a empresa Ré haver se adequado aos percentuais legais mínimos, no curso da presente ação civil pública, não se revela suficiente a elidir o dano moral coletivo – já caracterizado –, mas pode ser sopesada para fins de arbitramento do valor da indenização por dano moral coletivo já devida. Recurso de revista conhecido e provido nesse tema." ([TST-RR-2180-08.2017.5.11.0019, 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 6/9/2023](#))

"AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. AUDIÊNCIA INAUGURAL CONDICIONADA À APRESENTAÇÃO DE DEFESA ESCRITA DECORRENTE DA PANDEMIA DE COVID-19. AUSÊNCIA DE CONTESTAÇÃO NO PRAZO DEFINIDO PELO JUÍZO. REVELIA. CERCEAMENTO DE DEFESA NÃO CARACTERIZADO. Discute-se, no caso, se a fixação de prazo de 15 (quinze) dias para que a reclamada apresentasse defesa, sem a prévia designação de audiência, configura cerceamento de defesa, tendo em vista a declaração de revelia e a aplicação da penalidade de confissão ficta ao empregador, diante da não apresentação injustificada de peça contestatória no prazo determinado pelo Juízo de origem. No caso, conforme relatado no acórdão regional, a realização de audiência inaugural foi condicionada ao protocolo, em 15 dias, da defesa escrita, em razão das regras sanitárias impostas em face da pandemia de COVID-19, com fundamento no Ato nº 11/GCCT, de 23/4/2020, da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho. Nesse contexto, tendo em vista que a reclamada, mesmo advertida a respeito da aplicação do artigo 335 do CPC/2015 e do artigo 6º da Norma Editada pela Corregedoria da Justiça do Trabalho, manteve-se inerte quanto ao comando judicial, não se constata o alegado cerceamento de defesa, porquanto, além de ter sido concedida à parte reclamada oportunidade para exercer o contraditório, as razões sanitárias que justificaram o reconhecimento da revelia sem a realização de audiência inaugural, previstas na legislação apontada, revelam-se inteiramente proporcionais e em adequadas ao propósito de minimizar os danos decorrentes do estado de calamidade pública instalado no País. Desse modo, o reconhecimento de revelia e a respectiva penalidade de confissão imposta à reclamada não atentam contra a literalidade do inciso LV do artigo 5º da Constituição República. Agravo desprovido." ([TST-Ag-AIRR-1001402-32.2020.5.02.0709, 3ª Turma, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, julgado em 23/8/2023](#))

"AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. LEIS NºS 13.015/2014 E 13.467/2017. TERCEIRIZAÇÃO EM ATIVIDADE-FIM. EMPRESAS TOMADORA E

PRESTADORA DE SERVIÇOS INTEGRANTES DO MESMO GRUPO ECONÔMICO. AUSÊNCIA DE ESTRITA ADERÊNCIA COM A TESE FIRMADA NOS AUTOS DA ADPF 324 E NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO 958.252-MG, TEMA 725 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL. CONSTATAÇÃO DE FRAUDE. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. 1. O STF reconheceu a legalidade irrestrita da terceirização de serviços, podendo a contratação de trabalhadores ocorrer de forma direta ou por empresa interposta e para exercer indiscriminadamente atividades ligadas à atividade fim ou meio das empresas, não se configurando em tais circunstâncias relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada (ADPF-324 e RE-958252 – Tema 725). 2. Na hipótese, as premissas fáticas delineadas no acórdão regional – insuscetíveis de reexame nesta instância recursal extraordinária, a teor da Súmula 126 do TST – revelam que o reconhecimento do vínculo empregatício entre o trabalhador e a empresa tomadora de serviços se deu em face da existência dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego entre as partes, em especial a formação de grupo econômico (art. 2º, § 2º, da CLT), ensejando a aplicação do disposto no art. 9º da CLT. Portanto, há fundamento autônomo e independente que permite aplicar a técnica de distinção (*distinguishing*) e afastar a aplicação do entendimento firmado pelo Supremo Tribunal Federal acerca da licitude da terceirização em atividade-fim da empresa tomadora de serviços. 3. Em recente decisão, a Suprema Corte, no exame da Reclamação Constitucional nº 54.959/ES, o Ministro Relator Nunes Marques reforçou a vedação ao revolvimento fático-probatório, quando o órgão reclamado reconhece o vínculo de emprego ante a presença dos requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT: '(...) ressalto que não se está a afirmar a impossibilidade de prestação de serviços através de pessoa jurídica, mas apenas que o órgão reclamado, com base nas provas dos autos, reconheceu a ilicitude da forma de contratação. Não é demais lembrar que esta Suprema Corte não descartou, no julgamento da ADPF 324, a possibilidade de a terceirização de atividade fim mostrar-se, concretamente, abusiva'. 4. De igual forma, o Ministro Luiz Fux, nos autos do AgReg na Reclamação nº 56.098/RJ, reconsiderou a decisão monocrática anteriormente proferida, em que havia julgado procedente a reclamação, por concluir que 'o acórdão reclamado assentou, com base em testemunhos e provas relacionadas, por exemplo, à existência de escala de plantões a que se submetia o beneficiário não ter o mesmo jamais atuado de forma autônoma junto à empresa reclamante, havendo, antes, subordinação entre ele e gerentes da empresa – subordinação esta que caracterizaria, à luz do princípio da realidade, o vínculo empregatício. Nesse contexto, não se verifica a necessária aderência estrita entre a decisão reclamada e os paradigmas, visto fundar-se o acórdão de origem em aspectos fáticos e não na ilicitude em tese da própria estruturação econômica da empresa reclamante'. 6. Assim, havendo elementos fáticos no acórdão regional que permitem concluir configurada fraude na contratação, ante o grupo econômico reconhecido entre as empresas, resta configurado o *distinguishing* da tese expressa pelo STF no Tema 725. Agravo a que se nega provimento. [...]" ([TST-Ag-AIRR-1381-34.2016.5.07.0011, 3ª Turma, rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, julgado em 23/8/2023](#))

"AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. EXECUÇÃO. RITO SUMARÍSSIMO. EXPEDIÇÃO DE OFÍCIOS. BLOQUEIO E PENHORA EM CONTA SALÁRIO E/OU BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS DOS SÓCIOS

EXECUTADOS. INCIDÊNCIA DO ART. 833, § 2º, DO CPC/15. INAPLICABILIDADE DA ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL 153 DA SBDI-II DO TST. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. Esta Corte passou a admitir a penhora parcial sobre salários, vencimentos e proventos de aposentadoria do executado, desde que observado o limite de 50% (cinquenta por cento) previsto no § 3º do art. 529 do CPC de 2015, tendo em vista que a impenhorabilidade dos vencimentos não se aplica aos casos em que a constrição seja para fins de pagamento de prestação alimentícia 'independentemente de sua origem' (art. 833, IV, e § 2º, do CPC), como é o caso das verbas de natureza salarial devidas ao empregado. Precedentes. Agravo a que se nega provimento." ([TST-Ag-AIRR-10359-76.2013.5.01.0009, 3ª Turma, rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, julgado em 23/8/2023](#))

"I. RECURSO DE REVISTA DO RECLAMADO. LEIS Nºs 13.015/2014 E 13.467/2017. PEDIDOS LÍQUIDOS. LIMITES DA LIDE. IMPOSSIBILIDADE DE LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AOS VALORES ATRIBUÍDOS AOS PEDIDOS NA PETIÇÃO INICIAL. INTERPRETAÇÃO TELEOLÓGICA DO ART. 840, §1º, DA CLT. INAFASTABILIDADE DO *JUS POSTULANDI* E DOS PRINCÍPIOS DO AMPLO ACESSO À JURISDIÇÃO (ART. 5º, XXXV, DA CF), DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA (ART. 1º, III, DA CF), PROTEÇÃO SOCIAL DO TRABALHO (ART. 1º, IV, DA CF), DO CONTRADITÓRIO E DA AMPLA DEFESA (ART. 5º, LV DA CF), DA IMEDIAÇÃO (ART. 820, DA CLT), DA INFORMALIDADE, SIMPLICIDADE, DISPOSITIVO. INEXISTÊNCIA DE VIOLAÇÃO DOS ARTS. 141, §2º E 492, DO CPC. APLICAÇÃO DA REGRA ESPECIAL PREVISTA NA IN 41/2018 C/C ART. 840, §1º, DA CLT. VALORES INDICADOS NA PETIÇÃO COMO MERA ESTIMATIVA. DESNECESSIDADE DE INDICAÇÃO DE RESSALVA QUANTO AO CARÁTER ESTIMADO DOS VALORES. 1. Trata-se de recurso de revista com fulcro no art. 896, c, da CLT, em que se pretende a reforma do acórdão regional recorrido quanto ao tema limitação da condenação aos valores atribuídos a cada pedido apresentado na exordial. O recorrente aponta violação aos arts. 5º, II, 840, da CLT; 141 e 492, do CPC, bem como colaciona arestos para confronto de teses. 2. A adequada interpretação jurídica das alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017 aos parágrafos 1º e 2º do art. 840 da CLT proporciona impacto na prática trabalhista, eis que introduz novos requisitos aos pedidos trazidos nas petições iniciais protocolizadas nas Varas do Trabalho. 3. A exigência de se consignar, na petição inicial, pedidos certos e determinados já era observada nas reclamações trabalhistas, uma vez que a antiga redação do art. 840, §1º, da CLT não continha detalhes acerca do conteúdo e especificações do pedido. Assim, aplicavam-se subsidiariamente (arts. 769, da CLT e 15, do CPC) os arts. 322 e 324 do CPC quanto à necessidade de que os pedidos fossem certos e determinados. Com a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, o §1º do art. 840 da CLT torna-se norma específica que disciplina os requisitos da petição inicial no processo do trabalho. Portanto, além de estipular que os pedidos devem ser certos e determinados, inaugura-se a obrigatoriedade de que cada um contenha a indicação de seu valor. 4. Sob esse viés, a exigência de indicação do valor dos pedidos determinada pelo art. 840, §1º, da CLT objetiva que, desde a petição inicial, as partes delimitem, com razoável destreza, o alcance de sua pretensão. 5. Apesar disso, a redação do art. 840, §1º, da CLT de determinação de indicação do valor na petição inicial não é inédita no sistema processual trabalhista. Desde os anos 2000, por meio do art. 852-B, I, da CLT (introduzida pela Lei nº

9.957/2000), passou-se a exigir que as petições iniciais submetidas ao rito sumaríssimo fossem líquidas, por se tratarem de causas que, dada a natureza, possuem condições de ser examinadas de forma mais célere pela Justiça do Trabalho. 6. Assim, o art. 840, §1º, da CLT passou a prever uma equivalência entre os requisitos da petição inicial das ações submetidas ao rito sumaríssimo e aquelas sob o rito ordinário, cuja natureza das demandas, no entanto, tende a ser de ordem mais complexa. 7. Efetivamente, antes das alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017 nas ações submetidas ao rito ordinário, o *quantum debeatur* era estabelecido em fase própria de certificação, qual seja, a liquidação de sentença. Ou seja, apenas depois de ultrapassada toda a instrução processual, orientada pelo princípio da imediação, previsto no art. 820 da CLT, com a respectiva colheita de provas e análise de cada uma delas, iniciava-se o momento processual de liquidação dos pedidos. 8. Por força das determinações legais de serem apresentados pedidos certos e determinados, o sistema processual trabalhista então vigente, como houvera de ser, detinha preservados a ampla defesa e o contraditório do réu, que tinha ao seu dispor a possibilidade de contestar cada um dos pedidos, seja na fase de conhecimento, seja na de liquidação. 9. Isto é, o novo comando do art. 840, §1º, da CLT incorpora às demandas trabalhistas sob o rito ordinário critérios técnicos jamais antes exigidos e, uma vez não cumpridos, ter-se-á como consequência a extinção do processo sem resolução de mérito, conforme determina o também novo §3º do art. 840 da CLT. Com isso, passou-se a atribuir aos reclamantes o encargo processual de, para ingressar com demanda trabalhista, apresentar valores que venham a corresponder ao objeto dos pedidos, sem antes se ter iniciada a fase de instrução processual. 10. Inobstante, o rigor técnico exigido pelo art. 840, §1º, da CLT, interpretado de forma dissociada das demais normas e princípios que regem a processualística trabalhista, conduz a um estreitamento do *jus postulandi* (art. 791, da CLT), que historicamente é uma das características que mais singularizam, em essência, a jurisdição trabalhista. A *contrario sensu*, preservando-se essa orientação, mesmo com a nova redação do art. 840, §1º, da CLT manteve-se a orientação de que, na petição inicial, basta ‘uma breve exposição dos fatos’, uma vez que as partes, via de regra, não possuem conhecimentos técnicos para formular fundamentos jurídicos do pedido. 11. Nesse cenário, a interpretação gramatical do dispositivo pode conduzir à mitigação do *jus postulandi*, em desatenção ao princípio do amplo acesso à jurisdição (art. 5º, XXXV, da CF). 12. A determinação de indicação dos valores dos pedidos nas causas submetidas ao rito ordinário tem como reflexo a controvérsia trazida pela parte recorrente em seu recurso de revista, qual seja, a eventual vinculação ou limitação da condenação aos valores atribuídos a cada pedido apresentado já na exordial. 13. De fato, de acordo com a regra da congruência entre os pedidos formulados na ação e a condenação arbitrada (arts. 832, da CLT e arts. 141, §2º e 492, do CPC), nos termos do disciplinado nos arts. 141 e 492 do CPC, os valores indicados na petição inicial de forma líquida limitariam aqueles arbitrados na condenação, sob pena de se incorrer em decisão *extra, ultra* ou *citra petita*. 14. A partir desse cenário, a natureza do conflito trabalhista submetido à apreciação desta Corte perpassa, entre outros, a averiguação acerca da (im)possibilidade de se determinar que a condenação limite-se a exatamente os valores indicados para cada pedido na petição inicial, sob pena de violação aos arts. 141 e 492 do CPC. 15. No caso concreto, a decisão regional, que não limitou a condenação aos valores atribuídos a cada pedido

apresentado na exordial, está conforme adicção dos dispositivos acima que deve ser cotejada não só com uma interpretação teleológica do art. 840, §1º, da CLT, como também com os princípios da informalidade e da simplicidade, que orientam toda a lógica processual trabalhista. A partir desses princípios, no âmbito desta Justiça Especializada, não se pode exigir das partes reclamantes que, para que recebam a integralidade das verbas a que realmente fazem *jus* ao final de uma demanda trabalhista, correndo o risco de uma decisão *citra, ultra* ou *extra petita*, submetam-se, eventualmente, às regras de produção antecipada de prova e/ou contratação de serviço contábil especializado, a fim de liquidar com precisão cada um dos pedidos para adimplir a exigência do art. 840, §1º, da CLT e, somente depois disso, ajuizar uma demanda trabalhista. Interpretação nesse sentido afrontaria, a um só tempo, o princípio da oralidade e o dispositivo, que, em conjunto, asseguram às partes reclamantes o direito de ir a juízo pleitear as verbas que entendem lhe serem devidas.

16. Ou seja, a análise sobre a necessidade de limitação do valor da condenação àqueles previamente apresentados na exordial deve ser orientada por uma perspectiva teleológica do direito processual do trabalho, cuja interpretação dos dispositivos que o integram deve, pois, ser sempre norteada pelos princípios do amplo acesso à jurisdição (art. 5º, XXXV, da CF), dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF) e proteção social do trabalho (art. 1º, IV, da CF).

17. Em atenção a isso e considerando o impacto do art. 840, §1º, da CLT na processualística trabalhista, assim como a necessidade de oferecer ao jurisdicionado a segurança jurídica indispensável a possibilitar estabilidade das relações processuais, este Tribunal Superior do Trabalho aprovou a Instrução Normativa nº 41/2018, que determina que 'Para fim do que dispõe o art. 840, §§ 1º e 2º, da CLT, o valor da causa será estimado, observando-se, no que couber, o disposto nos arts. 291 a 293 do Código de Processo Civil'.

18. A interpretação do art. 840, §1º, da CLT, aliada aos princípios mencionados, permite chegar à conclusão de que, tendo o reclamante apresentado, em sua petição inicial, pedido certo e determinado com indicação de valor - estimado -, por um lado, atende-se à exigência do art. 840, §1º, da CLT. Por outro lado, possibilita ao polo passivo o integral exercício da ampla defesa e do contraditório, assegurados pelo art. 5º, LV, da CF. Trata-se, assim, de interpretação que observa os princípios constitucionais do trabalho, conferindo, igualmente, efetivamente ao referido artigo celetista.

19. Assim, a Instrução Normativa nº 41/2018 ao se referir ao 'valor estimado da causa' acaba por delimitar que o pedido apresentado na petição inicial 'com indicação de seu valor' a que se refere o art. 840, §1º, da CLT deve ser considerado de forma estimada, eis que inexistente nos dispositivos do CPC a que faz remissão a instrução normativa qualquer delimitação em sentido contrário. O art. 291, do CPC, pertinente à análise ora empreendida apenas se refere à necessidade de indicação de 'valor certo' da causa, inexistindo, portanto, qualquer obrigação de liquidação do valor da causa, tampouco do pedido, com efeito vinculativo à condenação. Ainda, considerando-se a necessária aplicação supletiva do CPC à hipótese, a ausência de indicação de valores na petição inicial não deve ter como consequência a extinção do feito sem resolução do mérito, devendo-se oportunizar à parte a possibilidade de saneamento do defeito, no prazo de 15 dias, por aplicação analógica da Súmula nº 263 deste TST c/c arts. 4º, 6º e 317 do CPC.

20. Nesse mesmo sentido, interpretando a redação do parágrafo 2º do art. 12 da IN 41/2018 em confronto com as exigências do art. 840, §1º, da CLT e, igualmente dos

arts. 141 e 492 do CPC, este Tribunal Superior do Trabalho acumula precedentes no sentido de que os valores constantes nos pedidos apresentados de forma líquida na exordial devem ser considerados apenas como fim estimado, não havendo limitação da condenação àquele montante. 21. Por fim, não se ignora que a Eg. SBDI-1, do TST, em precedente publicado em 29/05/2020 (E-ARR-10472-61.2015.5.18.0211, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Walmir Oliveira da Costa) firmou entendimento de que a parte autora, ao formular pedidos com valores líquidos na petição inicial, sem registrar qualquer ressalva, limita a condenação a tais parâmetros, por expressa dicção do art. 492 do CPC. Ocorre que o precedente em questão configura situação singular, eis que o recurso de embargos analisado foi interposto em ação ajuizada antes da entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017 e, portanto, da alteração do art. 840, §1º, da CLT c/c Instrução Normativa nº 41/2018. Assim, não sem razão, a matéria não foi analisada sob a ótica destas normas. Portanto, trata-se o caso concreto de hipótese que revela singularidades quanto àquela analisada pela Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, razão pela qual esta Turma não fica a ela vinculada. 22. A partir do exposto, na hipótese vertente, em que a inicial foi ajuizada em 16/9/2019, incidem as normas processuais previstas na CLT após as alterações da Lei nº 13.467/2017. Portanto, os valores constantes nos pedidos apresentados de forma líquida na reclamação trabalhista devem ser considerados como mera estimativa, não sendo necessária qualquer ressalva e/ou indicação de se tratarem de valores estimados, eis que já devem ser assim considerados por força da Instrução Normativa nº 41/2018 c/c art. 840, §1º, da CLT e dos princípios constitucionais que regem o processo do trabalho, em especial os princípios do amplo acesso à jurisdição (art. 5º, XXXV, da CF), dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF), proteção social do trabalho (art. 1º, IV, da CF). 23. Decisão regional em consonância com a jurisprudência desta Corte Superior. Incidência do art. 896, § 7º, da CLT e da Súmula nº 333 do TST. Recurso de revista de que não se conhece. [...]" ([TST-RR-855-59.2019.5.09.0673, 3ª Turma, rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, julgado em 23/8/2023](#))

“RECURSO DE REVISTA. LEIS NºS 13.015/2014 E 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA SOCIAL RECONHECIDA. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. CONTRATAÇÃO DE PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS E REABILITADOS. NÃO PREENCHIMENTO INTEGRAL DA COTA. DANO MORAL COLETIVO. DANO *IN RE IPSA*. 1. Trata-se de ação civil pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho, em razão da inobservância da cota legal de contratação de pessoas com necessidades especiais e reabilitadas. O Tribunal Regional, embora ratificando a condenação da ré nas obrigações de fazer, excluiu o dano moral coletivo, por entender ausente repercussão do ilícito na coletividade. 2. Ratificada pelo Brasil, a Convenção n.º 159 da Organização Internacional do Trabalho (Decreto Legislativo n. 129/91) traz consigo em seu artigo 1º, item 2, que ‘todo país membro deverá considerar que a finalidade da reabilitação profissional é a de permitir que a pessoa deficiente obtenha e conserve um emprego e progrida no mesmo, e que se promova, assim, a integração ou a reintegração dessa pessoa na sociedade’. Tal previsão encontra-se em consonância, ainda, com artigo 7º, XXXI, da Constituição Federal, na qual estabelece a ‘proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de

deficiência;'. 3. Há a configuração de ato ilícito pela não contratação de pessoas com deficiência conforme cota legal, que atinge a todos trabalhadores que poderiam ingressar no mercado de trabalho, e o dano moral coletivo, por se cuidar de tutela de direitos metaindividuais. 4. Trata-se de incontroverso ato lesivo a toda uma coletividade, que se reconhece na forma de *damnum in re ipsa*, que prescinde de comprovação. Basta, portanto, a demonstração do ato ilícito e do nexos causal, que restaram evidenciados na hipótese. Precedentes. 5. Diante do entendimento colecionado nos autos, resta incontroverso a deliberada omissão (*willful blindness*) da reclamada ao descumprimento da exigência estabelecida pelo artigo 93, *caput* e § 1º. da Lei 8.213/91. Pontue-se que dificuldades financeiras não são oponíveis à contratação de pessoas com deficiência, sob risco de reduzir-se o indivíduo ao custo monetário, legitimando o descumprimento do princípio fundamental da dignidade da pessoa humana, preconizado pelo art. 1º, III da Carta Magna. 6. Caracterizada a lesão à ordem jurídica em esfera transindividual dos empregados prejudicados, de modo a atingir de forma objetiva o patrimônio jurídico da coletividade, gerando repercussão social. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento." ([TST-RR-1000858-35.2020.5.02.0033, 3ª Turma, rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, julgado em 6/9/2023](#))

"[...] RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. ADOÇÃO DA RESOLUÇÃO N. 492/2023 DO CNJ. AMBIENTE DE TRABALHO DISCRIMINATÓRIO. XINGAMENTOS. HUMILHAÇÕES. VEDAÇÃO À REPRODUÇÃO DO MACHISMO E OUTRAS OPRESSÕES. CONSTRUÇÃO SOCIAL DA DEFINIÇÃO DE HUMOR. ASSÉDIO MORAL INTERPESSOAL E ORGANIZACIONAL. CONDUTA OMISSIVA PATRONAL. REPROVABILIDADE E REITERAÇÃO DA CONDUZIDA. PROCESSO ESTRUTURAL PRIVADO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL DEVIDA. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA DEMONSTRADA. 1. Cinge-se a controvérsia em identificar se é devida ao reclamante indenização por dano moral, diante do tratamento discriminatório recebido na empresa reclamada durante o contrato de trabalho. O registro fático delineado no acórdão regional evidencia, entre outros, que o trabalhador era alvo de constantes xingamentos, associados à sua cor de pele e outros aspectos psíquico-sociais. Ainda, há elementos destacados no sentido de que alguns grupos de trabalhadores eram especialmente alvo do que a Corte de origem entendeu como 'brincadeiras masculinas'. Tendo isso em vista, o presente processo deve ser analisado a partir das balizas oferecidas pela Resolução n. 492/2023 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Esta resolução tornou obrigatória a adoção pela magistratura brasileira do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (Portaria CNJ nº 27/2021). A Resolução n. 492/2023 não deve ser aplicada apenas às situações em que são as mulheres as destinatárias da norma. O protocolo tem como um de seus objetivos oferecer aos julgadores balizas para o julgamento de casos que envolvam desigualdades estruturais. Nesse sentido, as orientações do protocolo oferecem importante vetor de análise acerca da interpretação de 'piadas' e 'brincadeiras', reforçando que 'não é porque se trata de uma 'piada' que o ódio que advém de desigualdades estruturais não esteja presente.'. 2. No mundo do trabalho, denomina-se assédio moral laboral 'a tortura psicológica perpetrada por um conjunto de ações ou omissões, abusivas, intencionais, praticadas por meio de palavras, gestos e atitudes, de forma reiterada e

prolongada, que atingem a dignidade, a integridade física e mental, além de outros direitos fundamentais do trabalhador, comprometendo o exercício do labor e, até mesmo, a convivência social e familiar’ (PAMPLONA FILHO & SANTOS, 2020). A partir da Convenção nº 190, da Organização Internacional do Trabalho, tornou-se desnecessária a existência de conduta reiterada e prolongada a que alude a doutrina para a caracterização do assédio (e violência) no mundo do trabalho. Com efeito, o instrumento internacional passou a qualificar o assédio a partir de seus efeitos – e não de sua reiteração. 3. A depender dos efeitos e extensão das condutas assediosas, o assédio moral poderá ser de caráter interpessoal ou organizacional. O primeiro é praticado contra pessoas ou grupos de pessoas específicas. Por sua, o assédio moral organizacional estará configurado quando constatado ‘o conjunto de condutas abusivas, de qualquer natureza, exercido de forma sistemática durante certo tempo, em decorrência de uma relação de trabalho, e que resulte no vexame, humilhação ou constrangimento de uma ou mais vítimas com a finalidade de se obter o engajamento subjetivo de todo o grupo às políticas e metas da administração’ (ARAÚJO, 2006). 4. Além do mais, somando-se à tessitura que visa preencher a lacuna legislativo-trabalhista acerca da ausência de conceituação de assédio moral no trabalho, é relevante o conceito apresentado pela Resolução nº 351/2020 do CNJ com as recentíssimas alterações promovidas pela Resolução nº 518, de 31.8.2023, que o conceitua como a ‘violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva, independentemente de intencionalidade, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho’. 5. A partir da Convenção nº 190 da OIT (2019) c/c Resolução nº 351/2020 e 518/2023 do CNJ, em síntese, o assédio ou a violência moral no mundo do trabalho serão assim caracterizados quando verificados, especialmente, (i) a abusividade da conduta omissiva ou comissiva patronal, materializada na exacerbação do poder diretivo patronal; (ii) os efeitos sobre a esfera psíquico-social do (a) trabalhador (a); (iii) desnecessidade de reiteração e/ou habitualidade da conduta; (iv) prescindibilidade de intencionalidade da conduta abusiva. 6. No caso concreto, o Tribunal Regional de origem, no caso, concluiu não configurada a conduta culposa da reclamada, por considerar ‘não havia perseguição direta contra um empregado específico, muito ao contrário, o depoimento demonstra que a cobrança de metas era uma exigência geral e homogênea’, e, ainda, que o uso de ‘palavras de baixo calão são comuns nesses ambientes’, não tendo sido comprovado que o autor possuía ‘sensibilidade exarcebada’, uma vez que o ambiente era de ‘brincadeiras recíprocas entre próprios vendedores’. 7. Nada obstante, do quanto se extrai do acórdão regional, durante os sete anos que vigou o contrato de trabalho, o autor foi chamado, dos seguintes nomes: (i) ‘Negão’; (ii) ‘Cara de Mostro’; (iii) ‘Ronaldo de outro Mundo’; (iv) ‘morto’; (v) ‘desmotivado’; (vi) ‘desmaiado’; (vii) ‘vendedor âncora’; (viii) ‘patinho de feio’; (ix) ‘menino de outro mundo’; (x) ‘quanto cobravam para assustar uma casa’; (xi) ‘perrem’. 8. Ainda, registrou a Corte regional elementos fáticos por meio dos quais se identifica a exacerbação do poder diretivo empresarial, mediante a cobrança de metas por partes dos Supervisores e Gerentes da reclamada, superiores do reclamante. Solta aos olhos que, mesmo diante desse quadro fático, o acórdão regional recorrido tenha concluído se tratar de um ambiente de trabalho de ‘brincadeiras recíprocas’ e ‘tipicamente masculinas’. 9. Com efeito, a situação retratada no acórdão recorrido

demonstra uma conduta patronal reiterada e omissiva, mascarada pelo véu injustificável do *animus jocandi*, por meio do qual são reproduzidas condutas abusivas que degradaram profundamente o ambiente de trabalho do reclamante. Trata-se, ainda, de política sistemática empresarial, que objetiva engajar os trabalhadores no cumprimento de metas, a despeito de seu sofrimento psíquico-social. 10. Consoante disposto na Resolução CNJ n. 492 (Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero), aquilo que é considerado como 'humor' é reflexo de uma construção social, que revela a concepção ou a pré-concepção de determinado grupo sobre a realidade vivenciada por outros. Os ideais estereotipados em torno do que seria tipificado como 'masculino' no âmbito das organizações possui efeitos deletérios para os sujeitos que não se enquadram em um padrão pré-concebido de masculinidade. Esse padrão, a seu turno, é socialmente construído e impõe às pessoas o desempenho de papéis de gênero que contempla apenas o homem branco, hétero, cis normativo, rico, que tem o tom de voz imponente, é o provedor da família, faz piadas de todo o tipo, o tempo todo. Especificamente quanto aos homens negros, espera-se deles quase exclusivamente que, se bem sucedidos, assim o sejam no esporte. As pessoas que não se submetem a essas construções sociais são frequentemente violentadas física, verbal, patrimonialmente. Isso porque, como relação de poder que é e da qual derivam o machismo, o patriarcado, o racismo e sexismo, essa construção social de masculinidade busca a hegemonia, desqualificando e subjugando as demais identidades de gênero. 11. Diante desse cenário, não há espaço para o que o Judiciário trabalhista chancela uma visão estruturalmente violenta e excludente, na medida em que os empregados eram apelidados por suas características físicas (e raciais), sendo-lhes atribuídos nomes pejorativos, além de serem publicamente expostos quando observada o baixo desempenho no cumprimento das metas exigidas. É preciso romper com a naturalização de toda e qualquer violência no ambiente de trabalho, sendo inadmissível se utilizar o suposto tom humorístico como justificativa para depreciação de trabalhadores e trabalhadoras, mediante a violação de sua integridade física e psíquica. 12. O caso, portanto, retrata efetivo assédio moral interpessoal e organizacional, de caráter estrutural e excludente, em que a cobrança de metas não era realizada por meio de motivação positiva, cooperação mútua, ou até mesmo mediante estímulo saudável de competitividade entre as equipes, mas da criação de uma cultura generalizada de xingamentos, gritaria e palavras de baixo calão. 13. A coibição da prática de assédio moral no ambiente de trabalho deve ser analisada não só à luz do art. 8º da CLT, mas inclusive da Convenção nº 190 da OIT, com vistas à criação de uma cultura de trabalho baseada no respeito mútuo e na dignidade da pessoa humana. Ainda, deve-se considerar a vedação de que superiores hierárquicos pratiquem atos de cunho assedioso, em quaisquer de seus âmbitos. E, por outro lado, o dever empresarial de adotar medidas que evitem comportamentos antiéticos, relativos ao assédio moral, conforme estabelecem diretrizes expressas, tais como o artigo 10, III, IV, e V, Decreto 9.571/2018 (Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos). A toda evidência, em face da relação contratual laboral firmada entre reclamante e reclamada, era dever desta propiciar um ambiente seguro, primando por sua higidez mental, física e emocional. Ademais, por força dos artigos 2º da CLT, 5º, V e X, e 7º, XXVIII, da CF, a empresa deve zelar pela vida privada, intimidade, afirmação social, assim como pela honra e autoestima dos trabalhadores e

trabalhadoras sob sua responsabilidade contratual. 14. De outro lado, a jurisprudência desta Corte, desde 2009, revela que a reclamada notoriamente figura como ré de demandas trabalhistas envolvendo a prática reiterada de assédio moral ao longo dos anos, em suas diversas filiais, quer mediante a criação de uma cultura de xingamentos, gritos, cobrança excessiva de metas, gritos motivacionais, danças 'na garrafa', 'corredor polonês', 'dança do passarinho', imposição ao que o empregado ingerisse bebida alcóolica às 07h00, exposição de resultados, e os mais diversos tipos de apelidos e tratamento humilhante, o que denota que a empresa tratou apenas de mudar as táticas, sem a necessária e esperada alteração de conduta. 15. Com efeito, a gravidade da conduta patronal que é reiterada, consoante se observa da jurisprudência acima destacada, demanda posicionamento enérgico deste Tribunal, a fim de evitar a perpetuação do assédio moral interpessoal e organizacional empresarial. Por se tratar este de comportamento estrutural da empresa, o caso demanda, igualmente, decisão de cunho estrutural, conforme também já ratificado pelo próprio Supremo Tribunal Federal na tese Vinculante firmada no RE 684.612, Min. Roberto Barroso - Tema: 698. 16. Sinale-se que as decisões estruturais não se limitam aos litígios que envolvem o Poder Público, a despeito de sua gênese estar relacionada às tomadas de decisões que envolvem políticas públicas para preservação de direitos fundamentais. Assim, no caso concreto a fixação de condenação indenizatória voltada ao trabalhador deve considerar tanto o abalo sofrido, como servir de medida estrutural para coibir novas condutas abusivas organizacionais. 17. Diante desse contexto, quanto ao valor arbitrado à indenização, cabe considerar as particularidades retratadas, desde a gravidade e a contumácia da conduta da empregadora, as humilhações contínuas e sistemáticas praticadas pelos superiores e demais colegas de trabalho, a repercussão na esfera extrapatrimonial do autor, considerando não só os diversos apelidos pejorativos, os questionamentos acerca de sua competência profissional, e principalmente, o caráter racista e humilhante dos nomes utilizados. Nesse contexto, atende ao disposto nos art. 5º, V, da Constituição Federal, o valor originalmente arbitrado pela MM. Vara do Trabalho de origem, no montante de R\$ 50.000,00 (Cinquenta mil reais), a título de reparação pelo dano moral sofrido pelo reclamante. Recurso de revista conhecido e provido." ([TST- RR-1406-93.2019.5.17.0001, 3ª Turma, rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, julgado em 6/9/2023](#))

"[...] 2. TERCEIRIZAÇÃO. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO. SUBORDINAÇÃO DIRETA COM O TOMADOR DOS SERVIÇOS. 2.1. O Tribunal Regional, acatando os termos da sentença, assinalou que 'as atividades descritas pelo preposto evidenciam o caráter de intermediação da PROMOV, na atividade financeira da DACASA e a parte autora desempenhava atividades ligadas ao empréstimo liberado pela DACASA e se identificando como empregado desta'. Restou consignado no acórdão regional que 'a PROMOV intermedia atividades da financeira DACASA e que eram os empregados da DACASA que supervisionavam os subordinados da PROMOV' - o que evidenciou a subordinação direta da reclamante em relação à agravante. 2.2. As premissas fixadas pelo Tribunal Regional serviram para reconhecer o vínculo de emprego entre a reclamante e a agravante e, nesse aspecto, distinguir o caso daquele tratado nos julgamentos da ADPF 324 e no RE 958.252 - em que se assentou a licitude do exercício da atividade fim por empresas terceirizadas. 2.3. Com efeito, a

jurisprudência desta Corte vem assentando o entendimento de que a existência de subordinação direta do empregado à empresa tomadora dos serviços não se amolda à tese firmada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento da ADPF 324 e do RE 958.252, caracterizando, ao revés, fraude, o que implicaria, em atenção ao princípio da primazia da realidade, no reconhecimento do vínculo de emprego diretamente com esta. Precedentes. 2.4. Em recente decisão, a Suprema Corte, no exame da Reclamação Constitucional nº 54.959/ES, o Ministro Relator Nunes Marques reforçou a vedação ao revolvimento fático-probatório, quando o órgão reclamado reconhece o vínculo de emprego ante a presença dos requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT: '(...) ressalto que não se está a afirmar a impossibilidade de prestação de serviços através de pessoa jurídica, mas apenas que o órgão reclamado, com base nas provas dos autos, reconheceu a ilicitude da forma de contratação. Não é demais lembrar que esta Suprema Corte não descartou, no julgamento da ADPF 324, a possibilidade de a terceirização de atividade fim mostrar-se, concretamente, abusiva'. 2.5. De igual forma, o Ministro Luiz Fux, nos autos do AgReg na Reclamação nº 56.098/RJ, reconsiderou a decisão monocrática anteriormente proferida, em que havia julgado procedente a reclamação, por concluir que 'o acórdão reclamado assentou, com base em testemunhos e provas relacionadas, por exemplo, à existência de escala de plantões a que se submetia o beneficiário não ter o mesmo jamais atuado de forma autônoma junto à empresa reclamante, havendo, antes, subordinação entre ele e gerentes da empresa – subordinação esta que caracterizaria, à luz do princípio da realidade, o vínculo empregatício. Nesse contexto, não se verifica a necessária aderência estrita entre a decisão reclamada e os paradigmas, visto fundar-se o acórdão de origem em aspectos fáticos e não na ilicitude em tese da própria estruturação econômica da empresa reclamante'. Agravo de que se conhece e a que se nega provimento." ([TST-Ag-AIRR-10339-89.2015.5.05.0531, 3ª Turma, rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, julgado em 6/9/2023](#))

"[...] B) RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMADO SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL - SENAI. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. 1. NORMA COLETIVA. TEMA 1046 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL. ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA. DISPENSA OBSTATIVA NÃO CONFIGURADA. CONHECIMENTO E PROVIMENTO. I. Hipótese em que se discute se o empregado que deixa de comprovar ao empregador, mediante documento idôneo, sua condição de estar em vias de se aposentar faz jus à estabilidade pré-aposentadoria instituída mediante norma coletiva. II. O art. 7º, XXVI, da Constituição Federal confere validade aos acordos e convenções coletivas de trabalho, prestigiando esse importante mecanismo de autocomposição de conflitos. Nesse sentido, o Supremo Tribunal Federal fixou tese no Tema 1046 da repercussão geral, validando a negociação coletiva ainda que limite ou afaste direitos legalmente previstos em lei: 'São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis'. III. Ora, se o STF reconheceu a constitucionalidade da negociação coletiva para limitar ou afastar direitos legalmente previstos, como muito mais razão deve-se reconhecer a

constitucionalidade da negociação coletiva quando há ampliação do rol de direitos previstos em lei, ainda que mediante condições comprovadas para tanto. É o caso dos autos, pois a estabilidade no emprego para o empregado próximo à aposentadoria não existe na lei, mas foi instituída pela negociação coletiva. Assim, não se trata de limitar ou afastar direito previsto em lei, pois a condição fixada pela negociação coletiva elevou o patamar protetivo de direitos do trabalhador, ou seja, criou direito acima do padrão da lei. IV. No caso, a norma coletiva que instituiu a estabilidade pré-aposentadoria estabeleceu que o empregado deveria comunicar a empresa, de forma escrita, que se encontra a 12 meses de obtenção da aposentadoria. Desse modo, é forçoso reconhecer que a Reclamante não faz jus à garantia provisória de emprego em análise, porquanto não preenchido o requisito de comunicação formal previsto na norma coletiva para implementação do referido direito. V. Portanto, ao reconhecer a garantia de emprego à Reclamante e, como consequência, a ilicitude da dispensa, condenando a Reclamada ao pagamento da indenização substitutiva ao período estável, sem o preenchimento do requisito previsto em norma coletiva para a obtenção da estabilidade convencional pré-aposentadoria, o Tribunal Regional viola diretamente o art. 7º, XXVI, da Constituição Federal. VI. Sob esse enfoque, fixa-se o entendimento no sentido de que não se configura obstativa à aquisição da estabilidade pré-aposentadoria a dispensa imotivada do empregado se não preenchidas todas as condições previstas na norma coletiva que instituiu o referido direito. VII. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento." ([TST-RR-1196-53.2016.5.09.0071, 4ª Turma, rel. Min. Alexandre Luiz Ramos, julgado em 5/9/2023](#))

"[...] RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. JORNADA SUPERIOR A OITO HORAS DIÁRIAS. OBSERVÂNCIA DO TEMA 1046 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Na hipótese, o e. TRT julgou inválida cláusula normativa que instituiu a jornada de 11 e 13 horas na escala de 4x4 (4 dias de labor e 4 dias de descanso), em turno ininterruptos de revezamento. Acerca do tema, o e. STF, no recente julgamento do Tema 1046 da Repercussão Geral, fixou a seguinte tese jurídica: 'São constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis'. De acordo com a referida tese, é válida norma coletiva que limita ou restringe direito trabalhista, desde que não assegurados constitucionalmente, ou seja, as cláusulas normativas não podem ferir um patamar civilizatório mínimo. No tocante aos parâmetros para o elastecimento da jornada em turno ininterrupto de revezamento, por meio de pactuação coletiva, convém ressaltar que o art. 7º, XIV, da Constituição Federal, ao autorizar a referida ampliação, não impôs o limite máximo de oito horas, devendo ser observada para tal modalidade, diante da ausência de balizamento constitucional específico nesse sentido, a regra contida no inciso XIII do mencionado dispositivo, que fixa a jornada normal de trabalho em oito horas e a duração semanal em quarenta e quatro horas, facultada a compensação de horários e a redução da jornada mediante acordo ou convenção

coletiva de trabalho. Oportuno registrar que a hipótese dos autos não se amolda à diretriz contida na Súmula nº 423 do TST, segundo a qual 'estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não têm direito ao pagamento da 7.ª e 8.ª horas como extras', mormente considerando os precedentes que ensejaram a edição do referido verbete, os quais partem de premissa fática diversa daquela descrita no acórdão regional, qual seja, o elasticamento da jornada em turno ininterrupto de revezamento, por ajuste coletivo, até o limite de 8 (oito) horas diárias. Deve ser ressaltado, ainda, que o acórdão relativo ao julgamento do Tema 1046, publicado em 28/4/2023, foi enfático ao estabelecer a possibilidade de prorrogação da jornada realizada em turnos ininterruptos de revezamento. Nesse contexto, havendo expressa previsão constitucional acerca da possibilidade de elaborar normas coletivas para prorrogar a jornada de trabalho realizada em turnos ininterruptos de revezamento (art. 7º, XIV, da Constituição Federal), e tendo sido respeitado, na referida norma, o módulo mensal de 220 horas há de ser privilegiada a autonomia das partes, reconhecendo a validade do acordo coletivo. Recurso de revista conhecido e provido." ([TST-RR-463-08.2021.5.17.0001, 5ª Turma, rel. Min. Breno Medeiros, julgado em 23/8/2023](#))

"AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Agravo provido, para melhor exame do agravo de instrumentos. Agravo provido. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Tendo em vista a configuração de potencial violação do art. 855-C da CLT, é de prover o agravo de instrumento, para adentrar no exame do recurso de revista obstado. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. A questão relativa à validade de transação extrajudicial que versa sobre a flexibilização da penalidade prevista no art. 477, § 8º, da CLT ainda não foi suficientemente enfrentada no âmbito desta Corte superior, pelo que deve ser reconhecida a transcendência jurídica da matéria. Na questão de fundo, percebe-se que o e. TRT manteve a sentença de origem, que não homologou o acordo extrajudicial firmado entre as partes, sob o fundamento de que o art. 855-C da CLT não permite que haja transação em torno da multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT, bem como porque seria vedado transacionar a multa de FGTS na proporção de 20%, já que a situação instalada com a COVID-19, alegada como motivo de força maior para a ruptura contratual na petição conjunta de acordo, não seria causa legítima para o encerramento do contrato de trabalho, nos termos da MP nº 927/2020. Ocorre que a Lei nº 13.467/17 inovou no campo da transação extrajudicial, ao inserir os arts. 855-B a 855-E na CLT, cuja finalidade é prevenir a litigiosidade e conferir segurança jurídica aos transatores das relações de trabalho. Conforme se depreende do art. 855-D da CLT, em que pese a nova previsão celetista não crie uma obrigação irrestrita de o juízo homologar todo e qualquer acordo extrajudicial proposto, a *mens legis* está no respeito à vontade livremente

manifestada pelas partes, desde que o seja de forma lícita, como no caso. Tendo-se por base essa compreensão geral do instituto, percebe-se que, no caso concreto, o Regional extrapolou o campo do exame de legalidade do acordo extrajudicial, invadindo a seara da própria pertinência do acordo de vontades ajustado pelas partes. Nesse sentido, há registro no acórdão recorrido de que a não homologação da transação extrajudicial ora examinada decorreu da compreensão de que a previsão de renúncia à multa do art. 477, § 8º, da CLT era ilegal, assim como a previsão de pagamento da multa de FGTS em 20%, aos fundamentos de que ‘houve a renúncia da multa do artigo 477, da CLT (ID 9f1eb5a)’ e que ‘por disposição expressa do novel art. 855-C da CLT, não se pode afastar a multa prevista no § 8º do artigo 477 da CLT’. Já com relação à transação em torno da proporção da multa de FGTS em 20%, asseverou que ‘a rescisão por motivo de força maior, conforme noticiado na petição inicial, foi desprovida de previsão legal, porquanto não está elencada nas opções constante na Medida Provisória 927/20 editada pelo Governo Federal’. Em primeiro plano, percebe-se que, uma vez inaugurado o procedimento de jurisdição voluntária do Capítulo III-A da CLT, torna-se juridicamente irrelevante o enquadramento da causa de extinção do contrato de trabalho no conceito de ‘força maior’, para fins de enquadramento na MP nº 927/2020, dado que a transação extrajudicial não depende de tal condicionante, pelo que a simples alegação dessa circunstância pelas partes em sua petição conjunta de acordo não impõe, por si só, a nulidade da vontade livremente manifestada nos termos da transação privada. Logo, não sendo ilícito haver transação extrajudicial fora do contexto de força maior, não há, igualmente, invalidade jurídica *a priori* na previsão do pagamento da multa de FGTS em proporção de 20%. A transação extrajudicial, como dito, deve ser avaliada em seu conjunto, o que impede a consideração isolada de tal circunstância (enquadramento ou não da situação de COVID-19 no conceito jurídico de força maior), a qual não vincula a vontade das partes do ponto de vista legal, pelo que não pode operar como fundamento autônomo e legítimo para a rejeição da negociação recíproca ajustada. Por outro lado, deve-se considerar que a previsão do art. 855-C da CLT não impõe nenhuma vedação ao objeto da transação extrajudicial. Lido em conjunto com a previsão contida no art. 855-E da CLT (que suspende o prazo prescricional para o ajuizamento de ação trabalhista no curso do procedimento de jurisdição voluntária), percebe-se que o art. 855-C da CLT tão somente prevê a ausência de tal suspensão de prazos no tocante ao pagamento das verbas trabalhistas, previsto no § 6º do art. 477 da CLT, com a consequente manutenção da penalidade prevista no § 8º, o que, a toda evidência, não possui nenhuma relevância prática quando há a homologação da transação extrajudicial. Isso porque, como a transação homologada é uma espécie de novação importada para o direito do trabalho, uma vez que ela é estabelecida cria-se uma nova obrigação entre as partes. Logo, não há incidência de multa do art. 477, § 8º, da CLT em nenhuma hipótese de acordo extrajudicial homologado, simplesmente porque a obrigação originária é substituída pelo acordo, cessando quaisquer efeitos decorrentes da perda do prazo do § 6º do art. 477 da CLT. Logo, não há incidência de multa do art. 477, § 8º, da CLT em nenhuma hipótese de acordo extrajudicial homologado, simplesmente porque a obrigação originária é substituída pelo acordo, cessando quaisquer efeitos decorrentes da perda do prazo do § 6º do art. 477 da CLT. Situação outra se dá quando o acordo é rejeitado, pois, como não há a novação nesses casos, e o prazo do

§ 6º do art. 477 da CLT não é suspenso, a eventual cobrança da penalidade do § 8º do referido dispositivo é possível, diante da recusa de homologação. Assim, o Regional interpretou de forma incorreta o art. 855-C da CLT, já que ele não se confunde com uma vedação à transação em torno da multa, mas tão somente uma ausência de suspensão do prazo e da penalidade a que aludem os §§ 6º e 8º do art. 477 da CLT, o que só possui pertinência quando não homologado o acordo extrajudicial. Com maior razão, portanto, a mera previsão de exclusão da penalidade do § 8º do art. 477 da CLT no acordo extrajudicial não constitui objeto ilícito, pelo que não dá suporte à rejeição de homologação imposta no primeiro grau, e confirmada no segundo. Sendo assim, a decisão recorrida incorreu em violação do art. 855-C da CLT. Ante o exposto, é de se conhecer e prover o recurso de revista, a fim de homologar o acordo extrajudicial firmado entre as partes. Recurso de revista conhecido e provido” ([TST-RR-1000555-63.2020.5.02.0019, 5ª Turma, rel. Min. Breno Medeiros, julgado em 23/8/2023](#))

“[...] RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. (...) ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA. ESPÓLIO. REQUISITOS. COMPROVAÇÃO DA HIPOSSUFICIÊNCIA ECONÔMICA PELO REPRESENTANTE. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. A denominada Reforma Trabalhista modificou os requisitos para a concessão do benefício da gratuidade da justiça, exigindo-se, a partir da vigência da Lei nº 13.467/2017, não apenas a mera declaração ou afirmação que a parte não possui condições de arcar com as despesas do processo sem prejuízo do seu sustento e da sua família, como também a efetiva comprovação da situação de insuficiência de recursos, nos termos do art. 790, §§ 3º e 4º, da CLT. Assim, no caso, considerando que a reclamação trabalhista foi ajuizada sob a égide da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) e havendo, agora, norma específica sobre a concessão da justiça gratuita no âmbito da Justiça do Trabalho, competia à parte autora provar a efetiva insuficiência de recursos. Na hipótese dos autos, observa-se que a reclamação trabalhista foi ajuizada pelo espólio do ex-empregado, representado por sua viúva. Com efeito, a verificação do preenchimento dos requisitos legais para a concessão da Assistência Judiciária Gratuita deve considerar que o espólio constitui o conjunto de bens, direitos e obrigações da pessoa falecida e não goza de personalidade jurídica, podendo litigar em juízo apenas mediante representação legal. Desse modo, compete ao representante demonstrar tanto a regularidade de sua representação quanto a capacidade postulatória do espólio, o que inclui a comprovação da alegada insuficiência de recursos deste, nos termos da lei. Precedente do STJ. Na hipótese, a parte não apresentou comprovação da insuficiência de recursos, o que desautoriza, nos termos do art. 790, § 3º, da CLT, a concessão do benefício da Assistência Judiciária Gratuita com base na mera declaração de hipossuficiência. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST- RRAg-660-81.2018.5.09.0003, 5ª Turma, rel. Min. Breno Medeiros, julgado em 23/8/2023](#))

“[...] RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO APENAS PELA RECLAMANTE. *REFORMATIO IN PEJUS*. OCORRÊNCIA. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. O e. TRT consignou que houve erro material e contradição na sentença no tocante aos honorários sucumbenciais. Por essa razão, com aparo no efeito devolutivo em profundidade passou à análise da matéria. Frisou que, devido à data de ajuizamento da ação, em

18/07/2016, não se aplica à presente hipótese as alterações legislativas trazidas pela Lei nº 13.467/2017. Pontuou para tanto que 'muito embora não tenha havido recurso patronal, o mesmo argumento da autora também deve ser aplicado à outra parte, vez que a lei no tempo é aplicável a ambas'. Em que pese o entendimento do Regional, sobressai da sentença, transcrita no acórdão recorrido, que o juiz sentenciante tratou de duas verbas distintas, quais sejam, a assistência judiciária gratuita, prevista na Lei nº 5584/70, assegurada pelo Estado ao hipossuficiente que comprove assistência pelo ente sindical representativo de sua categoria profissional; e os honorários de sucumbência nos termos da Lei 13.467/2017, sendo este último objeto de insurgência da reclamante quando da interposição do recurso ordinário. Com efeito, o juiz sentenciante julgou parcialmente procedente o pedido, declarando serem devidos honorários de sucumbência ao advogado da parte autora, no importe de 5% do crédito apurado em liquidação de sentença, decisão contra a qual a reclamante recorreu postulando a majoração para 15%. Não houve insurgência da reclamada no aspecto. Nesse contexto, em que inexistiu recurso da parte contrária, no aspecto, sobressai afronta ao princípio da *non reformatio in pejus*, segundo o qual não se pode agravar a situação da recorrente, haja vista não ter a reclamada impugnado a condenação em honorários sucumbenciais. Recurso de revista conhecido e provido. Esclareça-se que, sob pena de *reformatio in pejus*, mantém-se a sentença no que tange ao percentual da verba honorária." ([TST-RRAg-101128-62.2016.5.01.0030, 5ª Turma, rel. Min. Breno Medeiros, julgado em 23/8/2023](#))

"[...] RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.467/2017. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO. EXECUÇÃO DE TERMO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA. TRABALHO INFANTIL. PROCESSO ESTRUTURAL. POLÍTICAS PÚBLICAS. ESTRUTURAS ADMINISTRATIVAS. DIREITOS FUNDAMENTAIS DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE. 1 - No caso concreto, o TRT decidiu que a Justiça do Trabalho, nos termos do art. 114, I, da Constituição Federal, é incompetente para julgar processo estrutural advindo de execução de TAC (Termo de Ajuste de Conduta), firmado entre o Ministério Público do Trabalho e Município cujo objetivo é o cumprimento de obrigações voltadas ao combate à exploração de trabalho infantil. 2 - O caso em exame diz respeito à execução de TAC celebrado entre o MPT e o Município de Toritama (PE), que contém obrigações de fazer de natureza preventiva, direcionadas a garantir que os organismos e estruturas governamentais sejam sistematizados, mediante definição de programas, projetos, atividades, tarefas e atribuições funcionais, de maneira a impedir o surgimento e/ou o agravamento do trabalho infantil como problema social, no âmbito do referido município, cujo compromisso, tido pelo exequente como descumprido, exige necessariamente a reestruturação de organismos e estruturas do Município, a fim de que exista efetivo combate ao trabalho infantil no território desse município. 3 - A presença de entes públicos nos variados polos da ação (critério pessoal) não é determinante, por si só, para definição da competência da Justiça do Trabalho. Afinal, o art. 114, I, da Constituição Federal é categórico ao abranger as pessoas jurídicas de direito público como possíveis litigantes, na Justiça do Trabalho, em ações oriundas de relações de trabalho. O critério material, que é fundamental para a tomada de conclusões, exige enfrentamento da temática central das obrigações firmadas no título executivo: o

trabalho infantil. 4 - Em se tratando do exercício da jurisdição, é necessário que as ações cujos elementos identificadores materiais (pedidos e causas de pedir) relacionem-se à abolição do trabalho infantil sejam processadas e julgadas por órgãos especializados: natural e funcionalmente direcionados e instituídos para processar e julgar ações que versem sobre o trabalho infantil. 5 - A competência residual, atribuída à Justiça Comum (art. 125, § 1º, Constituição Federal), suporta-se na lógica de que exista elevado número de matérias não destinatárias de tratamento particularizado por organismos estatais ou intergovernamentais, e que, portanto, possam ser tratadas por órgão jurisdicional não especializado. A matéria trabalhista, por sua vez, é destinatária de tratamento particularizado tanto por organismos estatais (Justiça do Trabalho, Ministério Público do Trabalho e Ministério do Trabalho) como por órgãos intergovernamentais (Organização Internacional do Trabalho). 6 - A imperatividade do reconhecimento da competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar ações fundadas no objetivo de abolir efetivamente o trabalho infantil também se fundamenta na necessidade de a República Federativa do Brasil atender à Recomendação n. 190 da OIT (Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil). 7 - A situação de trabalho infantil implica, de forma principal, a adoção de medidas concebidas propriamente para contextos de relação de trabalho, as quais, em tese, podem ser exemplificadas da seguinte forma: cessação do contrato de trabalho, pagamento de salários e verbas rescisórias (em virtude da distinção dos efeitos da nulidade dos contratos de trabalho em relação a contratos em geral), indenização por danos morais e materiais decorrentes de situação de trabalho proibido, indenização por danos morais coletivos decorrentes de relações de trabalho proibidas lesivas a direitos difusos (proteção integral da criança e do adolescente como bem integrante do patrimônio jurídico de toda a sociedade), dentre outras. 8 - No caso concreto, o TAC celebrado trata de pretensão inibitória, juridicamente possível até mesmo como pretensão autônoma e independentemente da existência de dano atual, conforme o art. 497, parágrafo único, do CPC. Citamos como exemplo as obrigações de realizar o 'diagnóstico do trabalho infantil no Município, identificando todas as crianças encontradas em situação de trabalho, em especial nas feiras, mercados, matadouro, ruas e logradouros, com dados suficientes para a identificação da situação de cada uma delas' e proceder a seu cadastro e de sua família para 'efeito de inclusão em programas sociais do município e cadastramento no CADASTRO ÚNICO do Governo Federal, para inserção nos programas sociais existentes, com finalidade de erradicar o trabalho infantil'. 9 - O fato de as obrigações, especificamente, terem consistência diversa da tradicional (ao invés de reparatórias, são preventivas, tipicamente inibitórias) não constitui indicativo de que a competência jurisdicional deva deslocar-se à Justiça Comum. A causa de pedir da ação executiva do TAC firmado entre as partes é trabalhista, e, dentro do universo das causas de pedir de cunho trabalhista. 10 - As obrigações firmadas no TAC são típicas das sentenças estruturantes. Ainda, o Município de Toritama (PE) teve a oportunidade (aproveitada) de celebrar negócio jurídico para a fixação das obrigações que pudesse, materialmente, cumprir, ao invés de ser compelido por sentença judicial proferida em processo de conhecimento a tomar medidas que, em algum grau, pudessem ser excessivamente onerosas. Como essas obrigações equiparam-se àquelas tipicamente criadas por sentenças de processos estruturais, há de se lhes aplicar a mesma lógica jurídica. 11 - O acesso à

justiça concebe a necessidade de resolução dos conflitos por métodos adequados a suas respectivas naturezas, com vistas a conferir efetividade aos direitos envolvidos e solução justa do conflito. Logo, o rol de espécies de provimento jurisdicional deve ser amplo, sem limitações objetivas pressupostas em razão daqueles provimentos que sejam vistos, ordinariamente, como habituais, sob pena de impedimento da modernização do direito processual. 12 - O provimento jurisdicional naturalmente esperado da execução de um título executivo extrajudicial (TAC) em matéria complexa e relevante - como é o combate ao trabalho infantil - terá natureza de sentença estruturante e como todas são diretamente relacionadas à prevenção e à inibição de circunstâncias fáticas violadoras de direitos fundamentais da criança e do adolescente em interação com relações de trabalho, a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar a presente ação executiva, com fundamento no art. 114, I, da Constituição Federal. Nesse sentido, há julgado da 3ª Turma do TST e da SDI-I do TST. 13 - Observe-se no que couber a tese vinculante do STF no RE 684.612, Min. Roberto Barroso (Tema: 698): '1. A intervenção do Poder Judiciário em políticas públicas voltadas à realização de direitos fundamentais, em caso de ausência ou deficiência grave do serviço, não viola o princípio da separação dos poderes. 2. A decisão judicial, como regra, em lugar de determinar medidas pontuais, deve apontar as finalidades a serem alcançadas e determinar à Administração Pública que apresente um plano e/ou os meios adequados para alcançar o resultado. (...)'. 14 - Recurso de revista a que se dá provimento." ([TST-RR-188-76.2019.5.06.0311, 6ª Turma, rel. Min. Kátia Magalhães Arruda, julgado em 23/8/2023](#))

"[...] II – RECURSO DE REVISTA. RECLAMANTES. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/17. ACIDENTE DE TRABALHO COM RESULTADO MORTE. SILO DE SOJA (AMBIENTE CONFINADO). RESPONSABILIDADE CIVIL. 1. O Tribunal Regional manteve a sentença que indeferiu os pedidos de indenizações por danos morais e materiais, adotando o entendimento de que o acidente, que ensejou a morte por asfixia dentro de um silo de soja, ocorreu por culpa exclusiva do empregado, que não utilizou o cinto que evitaria o acidente fatal. 2. Ocorre que, ao contrário do que entendeu a Corte de origem, o fato de o reclamante não estar utilizando o cinto conforme treinamento recebido não exime o empregador de responsabilidade pelo infortúnio, embora possa ensejar o reconhecimento de culpa concorrente, pois o empregado estava em seu horário normal de trabalho, executando as atividades determinadas por seu empregador, em ambiente de altíssimo risco para sua saúde e segurança. 3 - Isso porque o empregador não tem obrigação somente de orientar e fornecer os equipamentos de segurança a seus empregados, mas também tem o dever de exigir e fiscalizar a sua utilização, conforme se extrai do art. 157, I, da CLT ao determinar que cabe às empresas 'cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho'. Eventual recusa ou descuido reiterado do trabalhador pode ensejar medidas punitivas, chegando mesmo à dispensa por justa causa. 4. No caso dos autos, a culpa concorrente da empresa por ausência de fiscalização ainda se torna mais flagrante porque a atividade dentro de silos configura trabalho em 'espaço confinado' de que trata a NR 33 do Ministério do Trabalho, assim entendido como qualquer área ou ambiente não projetado para ocupação humana contínua, que possua meios limitados de entrada e saída, e que possua ou possa possuir atmosfera perigosa. 5.

Desde 2006 o Ministério do Trabalho regulamenta a atividade em tais espaços para gerenciar os riscos operacionais, medidas de prevenção e forma de garantir a segurança e saúde dos trabalhadores que interagem de forma direta ou indireta nesses espaços. Tão grande é o risco do trabalho nessa situação, que a NR 33, com a redação vigente na data do acidente ocorrido em 2016, conforme Portaria 202 de 22/12/2006, já estabelecia em seu item 33.2.1 caber ao empregador garantir que 'o acesso ao espaço confinado somente ocorra após a emissão, por escrito, da Permissão de Entrada e Trabalho, conforme modelo constante no anexo II desta NR'. 6. Embora essa NR, na redação vigente à época dos fatos, dissesse caber aos trabalhadores 'utilizar adequadamente os meios e equipamentos fornecidos pela empresa' e 'cumprir os procedimentos e orientações recebidos nos treinamentos com relação aos espaços confinados' (itens 33.2.2, b e d), também impunha às empresas 'implementar a gestão em segurança e saúde no trabalho em espaços confinados, por medidas técnicas de prevenção, administrativas, pessoais e de emergência e salvamento, de forma a garantir permanentemente ambientes com condições adequadas de trabalho' (item 33.2.1, d). 7. Dentre as medidas administrativas determinadas pela NR na data do acidente, estava as de 'estabelecer procedimentos de supervisão dos trabalhos no exterior e no interior dos espaços confinados' e 'assegurar que o acesso ao espaço confinado somente seja iniciado com acompanhamento e autorização de supervisão capacitada' (item 33.3.3 m e n). 8. Não descuidou a NR de determinar que houvesse, em tais espaços, um Supervisor de entrada e um Vigia, sendo que esse último não poderia 'realizar outras tarefas que possam comprometer o dever principal que é o de monitorar e proteger os trabalhadores autorizados' a ingressar no espaço confinado (item 33.3.4.8). 9. Conclui-se, pois, que no caso concreto o fato de o reclamante não estar utilizando o cinto de segurança não afasta a culpa patronal mas, ao contrário, ressalta o descumprimento do seu dever legal e regulamentar de supervisão. O empregado poderia não ter sofrido o acidente se a empresa, utilizando-se do seu poder e dever de direção da atividade empresarial, tivesse determinado a saída do trabalhador do ambiente perigoso, caso se recusasse a obedecer a determinação de se manter com o cinto de segurança. O não reconhecimento dessa culpa configura violação dos arts. 186 e 927, *caput*, do Código Civil. 10. Registre-se que, a rigor, seria o caso de reconhecer a responsabilidade objetiva da empresa pois, embora a atividade empresarial, como um todo, pudesse não ser considerada de risco (como entenderam as instâncias ordinárias), a atividade do trabalhador no momento do acidente era de risco. 11. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento." ([TST-RR-1300-17.2016.5.09.0242, 6ª Turma, red. Min. Kátia Magalhães Arruda, julgado em 30/8/2023](#))

"[...] III - RECURSO DE REVISTA. DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA. MAU PROCEDIMENTO E INSUBORDINAÇÃO GRAVE. ACESSO A DADOS CADASTRAIS SEM A DEVIDA MOTIVAÇÃO DO SERVIÇO. VIOLAÇÃO DE DADOS PESSOAIS DE CORRENTISTA. 1. O TRT, a despeito da falta cometida pelo autor – acesso sem a devida motivação do serviço dos dados cadastrais de sua ex-esposa – considerou exagerada a pena de despedida por justa causa, revertendo-a para dispensa sem justa causa, decorrente de mau procedimento e insubordinação grave. A doutrina e a jurisprudência são uníssonas que há de se observar em caso de falta grave cometida pelo empregado a necessária gradação da

pena, o que tem amparo nos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade. Também é destacado que em certos casos, em decorrência da gravidade do ato, pode não haver 'qualquer viabilidade de gradação na punição a ser deferida, propiciando, assim, de imediato, a aplicação da pena máxima existente no Direito do Trabalho'. Para o TRT a ação do autor foi 'insuficiente para ensejar a justa causa na modalidade mau procedimento e indisciplina, nos termos do artigo 482, alínea b e h, da Consolidação das Leis do Trabalho, diante da ausência de proporcionalidade entre a conduta praticada e a penalidade aplicada'. 2. No entanto, a conduta do autor foi sim de extrema gravidade. Ele fez uso de seus privilégios decorrentes do cargo que ocupava para acessar dados sigilosos de sua ex-esposa, violando a sua intimidade e vida privada, direitos constitucionalmente protegidos pelo art. 5º, X e XII, da CF. A relação entre o cliente e o banco é regulada por lei, sendo considerada pelo Estado e por todos os envolvidos de extrema sensibilidade. O sigilo bancário é direito garantido pelo art. 1º da Lei Complementar nº 105/2001, sendo que a sua quebra, conforme o §4º do mesmo artigo, somente pode ser feita por ordem judicial para apuração de qualquer ilícito, o que não é o caso dos autos. Além disso, o acesso às informações bancárias e financeiras dos usuários também é acobertada pelo sigilo fiscal e mesmo os órgãos e entidade incumbidas da fiscalização fiscal e financeira têm o dever de manter o sigilo dos dados, conforme arts. 5º e 6º da referida Lei Complementar. 3. Ainda que o caso dos autos não trate especificamente de compartilhamento de dados, o julgado vinculante proferido pela Suprema Corte na ADI 6.649 e APDF 695 direciona a interpretação em casos como o dos autos, em que o empregado se vale das prerrogativas funcionais para acessar dados sigilosos, com intuito meramente particular e desvinculado da atividade exercida. A proteção dos dados da cliente dentro do ambiente bancário, portanto, é um dos múnus de maior relevância dentro da sociedade. 4. O autor acessou o cadastro de uma cliente do banco sem a devida necessidade do serviço. Mas não foi de qualquer cliente, foi o cadastro de sua ex-esposa, com quem estava envolvido em separação litigiosa, buscando, assim, informações que lhe favorecessem, uma ação extremamente reprovável e indigna da sua posição de empregado da instituição bancária. O autor, aproveitando-se de seu cargo, feriu gravemente a maior responsabilidade do banco e sua própria como bancário, qual seja, a proteção dos dados do cliente. A entidade bancária não pode compactuar com desvios de seus empregados que comprometam o principal pilar da relação com seus clientes, a confiança. 5. É verdade que o autor prestou serviço no banco por mais de 30 anos, sem nenhuma intercorrência, mas há casos em que não há alternativa, senão o desligamento do empregado. Os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade não servem apenas ao empregado, mas também às vítimas, nesse caso a organização bancária e a ex-esposa do autor. Inclusive, eventual utilização dos dados da ex-esposa pelo empregado para fins diversos, poderia ensejar a responsabilização da instituição bancária. 6. O autor acessou, tal como consta na petição inicial (art. 374, III do CPC), o cadastro de sua ex-esposa em quatro momentos distintos, nos anos de 2004, 2005 e 2010, o que foi descoberto em auditoria interna para apuração de denúncia realizada pela cliente. Extraí-se dos autos que o reclamante realizou 10 consultas aos dados de sua ex-esposa durante aquele período. 7. Ressalte-se que a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei 13.709/2018), ainda que posterior aos fatos narrados, expressamente

declina no art. 2º como fundamentos da proteção dos dados pessoais: (I) o respeito à privacidade; (II) à autodeterminação informativa; (III) à inviolabilidade da intimidade, da honra e da imagem e (IV) a defesa do consumidor. A referida lei orienta que o tratamento de dados pessoais deve observar a boa-fé e os princípios da finalidade, adequação, necessidade, segurança e prevenção (art. 6º, I, II, III, VII e VIII), de modo que a conduta do reclamante ensejou a violação dos dados pessoais da sua esposa, pois desviada de qualquer finalidade da instituição bancária, tendo o intuito de satisfação de interesse pessoal, notadamente em face da ação de divórcio litigioso e de revisão da pensão alimentícia de sua filha. 8. A proteção dos dados pessoais constitui direito fundamental previsto no art. 5º, LXXIX, da CF (incluído pela EC nº 115/2022). A evolução da sociedade, da tecnologia e das relações sociais não pode resultar em desproteção jurídica do ser humano, razão pela qual, antes mesmo da regulamentação legislativa da proteção de dados pessoais, princípios basilares como a intimidade e a privacidade (art. 5º, X e XII da CF), enquanto desdobramentos da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF), já regiam as relações jurídicas, inclusive na esfera privada, a partir da concepção da eficácia horizontal dos direitos fundamentais. 9. O mau procedimento e a insubordinação grave já ensejariam, *per se*, a despedida por justa causa, uma vez que capituladas essas condutas no art. 482 da CLT. Ocorre que a conduta do trabalhador foi além, caracterizando ato de improbidade pela prática de infração penal e obtenção de vantagem junto à esposa, em processo judicial. Logo, o ato praticado detém gravidade suficiente para justificar a dispensa do autor por justa causa, ensejando a ruptura da confiança atinente à relação de emprego, não sendo o caso de se aplicar a gradação pedagógica de punições. Recurso de revista conhecido por violação do art. 482, b e h, da CLT e provido.” ([TST-RR-297-51.2015.5.21.0008, 7ª Turma, rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, julgado em 6/9/2023](#))

“[...] 2. RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA DO EMPREGADOR. AGÊNCIA BANCÁRIA. SEQUESTRO. ASSALTO. ART. 896, § 7º, DA CLT E SÚMULA Nº 333 DO TST. I. Este Tribunal Superior possui o entendimento de que a atividade bancária caracteriza-se como de risco, a atrair a incidência da responsabilidade civil objetiva do empregador, nos termos do art. 927, parágrafo único, do Código Civil, em casos como assaltos e sequestros. II. No caso em exame, extrai-se do acórdão regional que o *de cujus* foi seguido após sair da agência bancária em que trabalhava, rendido e mantido refém em sua casa com sua família e, no dia seguinte, levado por um dos criminosos para a agência, com o objetivo de executar o roubo naquele local. A polícia reagiu, ao ser alertada por outros empregados do banco, vindo o criminoso a atirar no refém, que faleceu. III. Nesse contexto, correta se encontra a decisão do Tribunal Regional, porquanto presentes os requisitos da responsabilidade civil objetiva. Incidência do art. 896, § 7º, da CLT e da Súmula nº 333 do TST. IV. Recurso de revista de que não se conhece. [...]” ([TST-RRAg-10524-66.2021.5.03.0081, 7ª Turma, rel. Min. Evandro Pereira Valadão Lopes, julgado em 30/8/2023](#))

O Informativo TST é mantido pela
Coordenadoria de Jurisprudência – CJUR.

Informações, sugestões ou críticas: (61)3043-4612 ou cjur@tst.jus.br

Para acessar todas as edições: <http://www.tst.jus.br/web/guest/informativo-tst>

Para receber via *e-mail*: <http://www.tst.jus.br/push>