



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

INFORMATIVO TST

Nº 282

Período: 27 de novembro a 15 de dezembro 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.

TRIBUNAL PLENO

Horas in itinere. Direito intertemporal. Lei nº 13.467/2017. Aplicação imediata aos contratos em curso. Parcela prevista em lei. Trato sucessivo. Fatos posteriores à supressão de direito pela via legislativa (Lei nº 13.467/2017). Entendimentos divergentes entre Turmas. Instauração de Incidente de Recurso Repetitivo.

Em face da divergência identificada entre decisões de Turmas sobre questão envolvendo a aplicação imediata da Lei nº 13.467/2017 aos contratos firmados antes de sua vigência sem solução de continuidade, no que se refere ao pagamento de horas *in itinere*, e em razão da existência de inúmeras ações em curso envolvendo a matéria, o Tribunal Pleno decidiu, por maioria, acolher a proposta de instauração de Incidente de Recurso Repetitivo. Vencido o Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho. [TST-Emb-RR-528-80.2018.5.14.0004, Tribunal Pleno, rel. Min. Aloysio Silva Corrêa da Veiga, julgado em 27/11/2023.](#)

SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS COLETIVOS

Recurso ordinário. Ação anulatória. Invalidade de cláusula de convenção coletiva de trabalho que estabelece diferenciação do piso salarial dos empregados em contrato de experiência. Tese fixada pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 1046.

Consoante estabelece o artigo 461, *caput*, da CLT, os empregados terão salários equivalentes quando exercerem idêntica função em prol do mesmo empregador e esteja configurada a igualdade do valor do trabalho no mesmo estabelecimento empresarial. Dessa forma, o aludido dispositivo trata do princípio da equidade salarial, segundo o qual deve haver uniformidade na remuneração dos trabalhadores ao desempenharem atividades laborais análogas. Logo, se exercem idêntica função, a

distinção remuneratória entre a contratação por experiência e por prazo indeterminado configura afronta aos princípios da isonomia e da equidade salarial, os quais integram o rol de direitos absolutamente indisponíveis. Sob esses fundamentos, a SDC, por unanimidade, negou provimento ao recurso ordinário interposto pelo sindicato patronal, mantendo o acórdão regional que, aplicando adequadamente a tese fixada pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 1046, declarou a nulidade da cláusula da convenção coletiva de trabalho que fixou piso salarial diferenciado ao empregado em contrato de experiência. [TST-RO-230-68.2018.5.08.0000, SDC, rel. Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos, julgado em 11/12/2023.](#)

SUBSEÇÃO I ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

Embargos. Não cabimento. Decisão de turma que examina o mérito de agravo de instrumento e não reconhece a transcendência da causa. Incidência do óbice do art. 896-A, §4º, da CLT.

Não cabem embargos em face de acórdão de turma que examina o mérito de agravo de instrumento e conclui pela ausência de transcendência da causa, pois se trata de decisão irrecorrível, conforme estabelece o art. 896-A, §4º, da CLT. Inaplicabilidade da Súmula nº 353 do TST. Sob esse entendimento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu e negou provimento ao agravo, vencidos, quanto à fundamentação, os Ministros José Roberto Freire Pimenta, relator, Evandro Valadão, Alberto Bastos Balazeiro e Lelio Bentes Corrêa. [TST-Ag-E-AIRR-20683-94.2020.5.04.0204, SBDI-I, red. p/ acórdão Min. Breno Medeiros, julgado em 07/12/2023.](#)

Recurso de embargos. Limitação da condenação aos valores atribuídos aos pedidos na petição inicial. Impossibilidade. Interpretação teleológica do art. 840, §1º, da CLT. Aplicação da regra especial prevista na IN nº 41/2018 c/c art. 840, §1º, da CLT. Valores indicados na petição como mera estimativa.

O §1º do art. 840 da CLT, na redação que lhe foi dada pela Lei nº 13.467/2017, estipula que os pedidos devem ser certos e determinados e inaugura a obrigatoriedade de que cada um contenha a indicação de seu valor. A partir da interpretação teleológica do art. 840, §1º, da CLT, aliada a princípios constitucionais do trabalho, não se pode exigir das partes reclamantes que se submetam, 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 e, somente depois disso, ajuizar uma demanda trabalhista. A petição inicial, com pedido certo e determinado, e com indicação de valor – estimado –, atende à exigência do art. 840, §1º, da CLT, o que possibilita ao polo passivo o integral exercício da ampla defesa e do contraditório (5º, LV, da CF). Trata-se de interpretação que observa os princípios constitucionais do trabalho, conferindo, igualmente, efetividade ao referido artigo celetista. No caso, em que a inicial foi ajuizada em 04/08/2021 e sob a qual incidem as normas processuais previstas na CLT após as alterações da Lei nº 13.467/2017, os valores constantes nos pedidos apresentados de forma líquida na reclamação trabalhista devem ser considerados como mera estimativa, não limitando a condenação, por força da IN nº 41/2018 c/c art. 840, §1º, da CLT, e dos princípios constitucionais que regem o processo do trabalho. Sob esses fundamentos, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu

do recurso de embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, negou-lhe provimento. [TST-Emb-RR-555-36.2021.5.09.0024, SBDI-I, rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, julgado em 30/11/2023.](#)

SUBSEÇÃO II ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

Recurso ordinário em ação rescisória. Acórdão rescindendo fundamentado em lei municipal declarada a posteriori inconstitucional pelo Tribunal de Justiça. Inaplicabilidade da contagem diferenciada do prazo decadencial previsto no art. 535, § 8.º, do CPC de 2015.

A disposição contida no § 8º do art. 535 do CPC de 2015, ao admitir a flexibilização do termo inicial da contagem do prazo decadencial da ação rescisória que visa à desconstituição da coisa julgada tornada inconstitucional, constitui exceção ao princípio da intangibilidade da *res judicata*. Nessa medida, não se pode olvidar que o texto da lei é expresso em estabelecer hipótese de cabimento da ação desconstitutiva somente nos casos de superveniente declaração de inconstitucionalidade pelo Supremo Tribunal Federal. Logo, transborda os limites daquela regra excepcional a admissão do pedido de corte com base em decisão proferida pelo Tribunal de Justiça do Estado, que, *a posteriori*, declarou a inconstitucionalidade da lei municipal que fundamentou o julgado rescindendo. Aplica-se, portanto, à espécie, a regra geral inserta no art. 975 do CPC. Sob esses fundamentos, a SBDI-II, por unanimidade, conheceu do recurso ordinário, e, no mérito, por maioria, deu-lhe provimento para pronunciar a decadência da pretensão rescisória e extinguir o feito, com resolução de mérito, nos termos do art. 487, II, do CPC de 2015. [TST-ROT-229-43.2019.5.19.0000, SBDI-II, rel. Min. Luiz José Dezena da Silva, julgado em 12/12/2023.](#)

Recurso ordinário. Ação rescisória proposta após a extinção da execução no processo matriz. Ausência de interesse processual. Não configuração.

O fato de a obrigação contida no título executivo judicial emitido no processo matriz ter sido cumprida, em fase de execução, não afeta o interesse da parte de obter a desconstituição da coisa julgada em que está assentada essa obrigação, uma vez que o ordenamento jurídico não contém disposição a condicionar o manejo da ação rescisória ao andamento da execução no processo matriz. Remanesce o interesse processual da parte na obtenção da desconstituição da *res judicata*, que lhe autorizaria a buscar o eventual ressarcimento dos valores pagos aos réus por meio de ação de repetição de indébito. Sob esses fundamentos, a SBDI-II, por unanimidade, conheceu do recurso ordinário, e, no mérito, por maioria, deu-lhe provimento para afastar a extinção do feito decretada pelo TRT e julgar procedente o pedido de corte rescisório. [TST-ROT-101672-72.2018.5.01.0000, SBDI-II, rel. Min. Luiz José Dezena da Silva, julgado em 12/12/2023.](#)

TURMAS

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

“[...] D) RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. PERÍODO ANTERIOR A 17/10/2017. CONSTRUÇÃO VERTICAL. ARMAZENAMENTO DE

ÓLEO DIESEL NO SUBSOLO. TANQUES PARA ALIMENTAÇÃO DE MOTO-GERADORES. DESNECESSIDADE DE INSTALÁ-LOS ENTERRADOS. NR 20 DO MTE. 1. Prevalece no âmbito desta Primeira Turma o entendimento de que os tanques que precisam estar enterrados se restringem àqueles destinados ao armazenamento de combustíveis, o que exclui os que têm por finalidade o abastecimento de geradores destinados ao fornecimento de energia de emergência. Ressalvado o entendimento do Relator. 2. Impõe-se, assim, reformar a decisão monocrática, mediante a qual havia sido conhecido e provido o recurso de revista da reclamante, para não conhecer do referido apelo. Recurso de revista não conhecido.” ([TST-Ag-ED-RRAg-1001471-53.2018.5.02.0703, 1ª Turma, rel. Min. Hugo Carlos Scheuermann, julgado em 13/12/2023](#))

“RECURSO DE REVISTA DA RÉ. MAQUINISTA DE LOCOMOTIVA. CONTROVÉRSIA QUANTO AO ENQUADRAMENTO NA CATEGORIA “B” DO ART. 237 DA CLT (PESSOAL DE TRAÇÃO) OU CATEGORIA “C” (PESSOAL DE EQUIPAGENS EM GERAL). 1. Cinge-se a controvérsia dos autos em determinar o enquadramento do autor, maquinista de locomotiva, se na categoria prevista na alínea “b” do art. 237 da CLT (pessoal de tração) ou na alínea “c” do art. 237 da CLT (pessoal de equipagens em geral). 2. Ao tratar do intervalo intrajornada, esta Corte Superior foi taxativa pelo enquadramento do maquinista como pessoal de equipagens em geral (art. 237, c, da CLT), consoante entendimento cristalizado na Súmula n.º 446 do TST. 3. Logo, o entendimento que se vem adotando por este Tribunal Superior, quando da análise do pleito em relação às horas extras, como sendo o maquinista integrante da categoria do pessoal de tração (art. 237, b, da CLT) utiliza critérios interpretativos distintos de enquadramento envolvendo situações idênticas, o que justifica uma reavaliação uniformizadora. 4. Em uma interpretação teleológica da subdivisão em categorias feita pelo legislador na elaboração do supracitado art. 237 da CLT, conclui-se que o objetivo desse dispositivo legal, ao criar a alínea “c”, seria disciplinar os direitos dos empregados que acompanham a composição (leia-se locomotivas e vagões), característica que os diferencia das demais atividades descritas e da qual decorrem especiais condições de trabalho que justificam uma ordem normativa que lhes seja adequada. 5. Deveras, nota-se que o traço distintivo entre as classificações em debate é o local de desempenho das atividades laborativas. Enquanto a citada alínea “b” faz alusão às estações de trem, cruzamentos, oficinas e depósitos, nos quais se pode incluir a manobra de locomotivas e vagões, a alínea “c” se refere aos ferroviários que acompanham as composições, tanto nos trens de transporte de carga quanto naqueles reservados ao transporte de passageiros. 6. Com base nesta distinção, fazendo-se uma análise sistêmica das regras celetistas específicas dos ferroviários, o maquinista, que opera locomotivas entre as estações, é integrante da categoria “c” do artigo 237 da CLT e se lhe aplica as regras especiais dirigidas aos integrantes dessa categoria. 7. A CLT, ao regradar, de forma específica, as condições de trabalho do pessoal de ‘equipagens de trens em geral’, apenas atendeu às peculiaridades inerentes a esta categoria de trabalhadores, na qual, ressalte-se, deve ser incluído o maquinista, pois suas condições de trabalho são idênticas a todos os demais empregados que prestam serviços a bordo dos trens durante as viagens. 8. Tem-se, pois, como acertada a diretriz estampada na Súmula n.º 446 do TST, que enquadra o maquinista na categoria

“c”, prevista no art. 237 da CLT. Recurso de revista conhecido e provido.[...]” ([TST-RRAg-1000888-23.2019.5.02.0254, 1ª Turma, rel. Min. Amaury Rodrigues Pinto Junior, julgado em 13/12/2023](#))

“[...] B) AGRAVO DO RECLAMANTE. RECURSO DE REVISTA COM AGRAVO. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI Nº 13.467/2017. 1. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA POR IDADE. PAGAMENTO EM DOBRO DA REMUNERAÇÃO DO PERÍODO DE AFASTAMENTO. CONDENAÇÃO ATÉ A PRIMEIRA DECISÃO QUE RECONHECE A DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. 2. VALOR ARBITRADO A TÍTULO DE INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. APELO MAL APARELHADO. DISPOSITIVOS IMPERTINENTES. ARESTOS INESPECÍFICOS. AUSÊNCIA DE INDICAÇÃO VÁLIDA DOS PRESSUPOSTOS DO ART. 896 DA CLT. Registre-se que o princípio antidiscriminatório está presente no Título I da Constituição da República (art. 3º, IV, *in fine*), no Título II, Capítulo I (art. 5º, *caput*, III e X) e no Título II, Capítulo II (art. 7º, XXX até XXXII), vinculando as entidades da sociedade política (Estado) e da sociedade civil (instituições, empresas e pessoas). Para a Constituição de 1988, não há dúvida de que os princípios, regras e direitos fundamentais constitucionais aplicam-se, sim, às relações entre particulares, inclusive às relações empregatícias (eficácia horizontal). Assim, caso fique comprovada a conduta discriminatória do Empregador, incidem os preceitos constitucionais civilizatórios tendentes a assegurar um Estado Democrático de Direito, com as consequências normativas pertinentes, nos termos da Lei 9.029/1995. Além da indenização por danos morais, cabe aquilatar-se, evidentemente, os efeitos jurídicos decorrentes do ato ilícito no que tange ao próprio rompimento do contrato. Neste quadro, a ilicitude quanto à causa da extinção contratual pode levar a três alternativas: a) à própria reintegração no emprego; b) à indenização rescisória pertinente, se incabível ou não recomendável a reintegração, conforme o caso; c) à conversão em dispensa sem justa causa do tipo de rescisão imposto pelo empregador (caso tenha ocorrido irregular dispensa por justa causa), em contexto da presença de outros fatores rescisórios relevantes. Em qualquer das três alternativas, pode incidir a indenização por danos morais, enfatize-se. Nessa linha, estabelece o art. 4º, da Lei nº 9.029/95, que: ‘Art. 4.º O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre: I - a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais; (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência); II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.’ Registre-se, entretanto, que a presunção de ilegalidade do ato de dispensa do empregado, em situações como a dos presentes autos, ressoante na jurisprudência trabalhista, não pode ser de modo algum absoluta, sob risco de se criar uma nova espécie de estabilidade empregatícia totalmente desvinculada do caráter discriminatório que se quer reprimir. Assim, além da viabilidade da dispensa por justa causa, é possível também que a denúncia vazia do contrato de trabalho seja considerada legal e não se repute discriminatório o ato de dispensa. No caso em exame, o TRT ressaltou a necessidade de motivação do ato de dispensa do Autor, em face da decisão do STF no Recurso Extraordinário nº 589998, o qual revela caráter discriminatório, nos termos do

art. 1º da Lei nº 9.029/95, pois direcionada a despedida coletiva havida em 28/03/2016 aos empregados com idade avançada. Com efeito, o Tribunal Regional, com amparo no conjunto fático-probatório produzido nos autos, assentou que o 'conjunto da prova está a indicar, portanto, que não seria a redução de custos com pessoal, a verdadeira motivação da demissão em massa realizada em março de 2016 (ids. df60b78 e b4847fa), mais afeita à adoção de uma política de substituição dos empregados mais antigos, por trabalhadores precários, terceirizados'. A esse respeito, explicitou a Corte de origem que o 'critério adotado pela reclamada, a pretexto de causar menor impacto social, sob afirmação de que os aposentados já têm assegurada renda permanente, revela que o desligamento, na verdade, direcionou-se a trabalhadores mais antigos e mais velhos, para os quais, a dificuldade de obter colocação no mercado de trabalho é notória, obstaculizando a estes trabalhadores a permanência em atividade'. Concluiu, nesse descortino, que a 'discriminação, nestes caso, ainda que dissimulada por suposta intenção de atingir somente os que já tinham renda assegurada, é patente'. Comprovada nos autos a conduta discriminatória da Reclamada, incidem os preceitos constitucionais civilizatórios tendentes a assegurar um Estado Democrático de Direito, com as consequências normativas pertinentes, inclusive a indenização, nos termos do art. 4º, II, da Lei 9.029/95. Ora, a ruptura contratual nessas circunstâncias é discriminatória. O empregador, ao adotar essa prática, extrapolou o limite do poder diretivo de livre contratação e despedida de trabalhadores, conforme o regime celetista. O artigo 4º da Lei 9.029/1995 assegura ao empregado dispensado por ato discriminatório o direito de optar entre a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento ou o pagamento de indenização, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescidas dos juros legais. Porém, naturalmente, essa indenização não toma em conta todo o período de duração do processo judicial até o trânsito em julgado da decisão condenatória, mas o instante em que o TRT confirmou a condenação ou a produziu (caso dos autos). Nesse sentido, o entendimento consolidado na Súmula 28/TST, segundo a qual 'No caso de se converter a reintegração em indenização dobrada, o direito aos salários é assegurado até a data da primeira decisão que determinou essa conversão.' Desse modo, a decisão recorrida, ao limitar a condenação à indenização substitutiva, em decorrência da dispensa discriminatória, ao período de 12 meses subsequentes à data de extinção do contrato de trabalho, violou o art. 4º, II, da Lei nº 9.029/95 e contrariou a Súmula 28/TST. 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-20206-77.2017.5.04.0333, 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 5/12/2023](#))

"[...] C) RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. ELETRICITÁRIO. CONTRATO FIRMADO ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI 7.369/1985. BASE DE CÁLCULO. DIREITO REVESTIDO DE INDISPONIBILIDADE ABSOLUTA. IMPOSSIBILIDADE DE FLEXIBILIZAÇÃO. 1. O TRT negou provimento ao apelo obreiro, confirmando a sentença que indeferiu o pedido de pagamento de diferenças de adicional de periculosidade, por duplo fundamento, quais sejam: a validade da norma coletiva que

limitou a base de cálculo do adicional de periculosidade ao salário base do autor, sem incidência das demais verbas de natureza salarial, bem como a incidência dos parâmetros de cálculo do adicional de periculosidade a partir de 10/12/2012, por força da Lei 12.740/2012. 2. Em relação à incidência da Lei 12.740/2012, a jurisprudência desta Corte Superior tem considerado que a redução da base de cálculo realizada pela referida lei, somente se aplica aos novos contratos, em face do princípio da irredutibilidade salarial, de matriz constitucional (art. 7º, VI, da CF) – entendimento que se cristalizou no item III da Súmula 191/TST –, o que não é a hipótese dos autos (o contrato de trabalho foi firmado em 1985). 3. No tocante à validade da norma coletiva que limitou a base de cálculo do adicional de periculosidade ao salário base do Autor – empregado eletricitário –, sem incidência das demais verbas de natureza salarial, releva acentuar que 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). De outro lado, 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, em decisão plenária concluída no dia 14/6/2022, nos autos do ARE 1.121.633/GO, julgando o mérito da questão constitucional envolvendo o tema 1.046 de repercussão geral, 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: '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'. Na presente hipótese, discute-se a possibilidade de a norma coletiva flexibilizar a base de cálculo do adicional de periculosidade dos eletricitários contratados sob a égide da Lei nº 7.369/1985. A Constituição de 1988 arrolou, como direito dos trabalhadores, a 'redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança' (art. 7º, XXII), enfatizando, em outros dispositivos que se harmonizam organicamente, a seguridade social como um 'conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde...' (art. 194, *caput*), a colocação da saúde como 'direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos...' (art. 196), qualificando como de 'relevância pública as ações e serviços de saúde...' (art. 197), e informando competir ao Sistema Único de Saúde 'executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador' (art. 200, II). Disso se infere que as normas relativas à saúde são de ordem pública, porquanto regulam um serviço público essencial, como enfatizado no art. 197 da CF, contexto no qual se insere o exercício de qualquer atividade profissional que provoca riscos. Pelo Texto Magno, a saúde e segurança laborais são direito subjetivo obreiro, constituindo, ainda, parte integrante e exponencial de uma política de saúde pública no País. Não há, ao invés, na Constituição, qualquer indicativo jurídico de que tais valores e objetivos

possam ser descurados em face de qualquer processo negocial coletivo. Na verdade, está-se aqui diante de uma das mais significativas limitações manifestadas pelo princípio da adequação setorial negociada, informador de que a margem aberta às normas coletivas negociadas não pode ultrapassar o patamar sociojurídico civilizatório mínimo característico das sociedades ocidentais e brasileira atuais. Nesse patamar, evidentemente, encontra-se a saúde pública e suas repercussões no âmbito empregatício. Estão bem claros, dessa maneira, a lógica e o sentido da ordem constitucional brasileira relativamente aos poderes e limites da negociação coletiva trabalhista: esta constitui veículo para o aperfeiçoamento da ordem jurídica, em harmonia aos princípios e regras constitucionais fundamentais — jamais um mecanismo para o desprestígio ou precarização dessa ordem jurídica e das relações socioeconômicas por ela regulamentadas. Essa compreensão está bem expressa na jurisprudência consolidada desta Corte Superior, em especial, nos verbetes aprovados pelo TST em 2016 – item VI da Súmula 85, item II da Súmula 364 e item II da Súmula 191. Nessa linha, decorrendo o adicional de periculosidade de medida de saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 193, 1º, da CLT e 7º, XXII e XXIII, da CF), o direito ao seu pagamento torna-se absolutamente indisponível, não podendo a base de cálculo, o percentual e os reflexos do referido adicional ser flexibilizados por negociação coletiva, porquanto caráter imperativo da parcela restringe o campo de atuação da vontade das partes (art. 611-B, XVII e XVIII, da CLT, introduzido pela Lei 13.467/2017). Tais parcelas são aquelas 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 (art. 1º, III e 170, *caput*, da CF/88). No caso vertente, portanto, a previsão em norma coletiva flexibilizando a base de cálculo do adicional de periculosidade do empregado eletricitário contratado na vigência da Lei 7.369/1985 deve ser considerada inválida. Acresça-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. Recurso de revista conhecido e provido no aspecto.” ([TST-ARR-10260-56.2016.5.03.0103, 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 5/12/2023](#))

“[...] B) RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMANTE. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. 1. DOENÇA OCUPACIONAL. RESPONSABILIDADE CIVIL DA EMPREGADORA. PENSÃO MENSAL. BASE DE CÁLCULO DA PENSÃO DURANTE O PERÍODO DE AFASTAMENTO PREVIDENCIÁRIO. INCLUSÃO DAS PARCELAS REFERENTES ÀS FÉRIAS E AO TERÇO CONSTITUCIONAL. A lei civil estabelece critérios relativamente objetivos para a fixação da indenização por danos materiais. Esta envolve as ‘despesas de tratamento e dos lucros cessantes até o fim da convalescença’ (art. 1.538, CCB/1.916; art. 949, CCB/2002), podendo abranger, também, segundo o novo Código, a reparação de algum outro prejuízo que o ofendido prove haver sofrido (art. 949, CCB/2002). É possível que tal indenização atinja ainda o estabelecimento de ‘uma pensão correspondente à importância do trabalho, para que

se inabilitou, ou da depreciação que ele sofreu' (art. 1.539, CCB/1916; art. 950, CCB/2002). Atente-se que a norma em exame (art. 950, *caput*, do CCB) não cogita hipótese de exclusão da obrigação de indenizar em decorrência do fato de a vítima poder vir a exercer outra atividade compatível com sua depreciação. Com efeito, infere-se da norma que é o próprio 'ofício ou profissão' do trabalhador que deve servir de parâmetro para a fixação do valor da pensão e é esse o caso, mas sem prejuízo de se ponderarem as demais circunstâncias de cada caso concreto que influenciem no arbitramento do valor da indenização. A jurisprudência desta Corte compreende que a incapacidade é total nos períodos de afastamento previdenciário, uma vez que o empregado fica impossibilitado de executar suas atividades, de forma que o pensionamento, em tais períodos, deve corresponder a 100% da última remuneração recebida antes do afastamento, até o fim da convalescença. Além disso, diante da natureza jurídica reparatória e em atenção ao princípio da *restitutio in integrum*, a base de cálculo da pensão deve ser a última remuneração percebida pelo trabalhador, levando-se ainda em consideração os valores relativos ao 13º salário, às férias e ao adicional de férias, que integram a base de cálculo. Nesse sentido, releva registrar que o art. 944 do Código Civil estabelece que 'a indenização mede-se pela extensão do dano'. Na hipótese, o TRT fixou os seguintes critérios para o cálculo/pagamento da pensão: '100% (cem por cento) da remuneração do autor, acrescida de 13º salário, pelo seu duodécimo, nos períodos em que esteve/está em gozo de benefício previdenciário - de 11/07/2016 a 30/09/2016 (id. 6e96acf) e de 02/06/2018 até a data em que vier a receber alta previdenciária'. Nesse contexto, tem-se que o Tribunal Regional, ao fixar a base de cálculo da pensão sem incluir as férias e o terço constitucional, decidiu em dissonância com o entendimento desta Corte. Sopesadas as circunstâncias já relatadas, considera-se que o valor arbitrado pelo Colegiado a título de pensionamento não está em sintonia com os critérios legais para a sua fixação, a teor do disposto nos arts. 944 e 950 do Código Civil. Recurso de revista conhecido e provido no aspecto.

2. DOENÇA OCUPACIONAL. RESPONSABILIDADE CIVIL DA EMPREGADORA. CARTEIRO. ASSALTOS SOFRIDOS DURANTE O HORÁRIO DE TRABALHO. DANOS MORAIS. VALOR DA INDENIZAÇÃO. REARBITRAMENTO PARA MONTANTE QUE SE CONSIDERA MAIS ADEQUADO. A fixação do valor das indenizações a título de danos morais e estéticos leva o julgador a lançar mão do princípio da razoabilidade, cujo corolário é o princípio da proporcionalidade, pelo qual se estabelece a relação de equivalência entre a gravidade da lesão e o valor monetário da indenização imposta, de modo que possa propiciar a certeza de que o ato ofensor não fique impune e servir de desestímulo a práticas inadequadas aos parâmetros da lei. A jurisprudência desta Corte vem se direcionando no sentido de rever o valor fixado nas instâncias ordinárias a título de indenização apenas para reprimir valores estratosféricos ou excessivamente módicos. Na hipótese, o TRT, ao manter o valor arbitrado pelo Juízo de Primeiro Grau para a indenização por danos morais, registrou ter levado em consideração o 'princípio da razoabilidade, consubstanciado no tripé formado pela capacidade financeira do ofensor, na necessidade de impor condenação pedagógica e no grau de ofensividade da conduta. (...) os imperativos constitucionais do respeito à dignidade humana, do valor social do trabalho e da indenização pela lesão aos atributos da personalidade humana'. Com efeito, no caso concreto, ficou incontroverso que o Empregado sofreu 9 (nove) assaltos com arma de fogo durante

sua jornada de trabalho e, em razão disso, passou a sofrer de síndrome de estresse pós traumático e síndrome de ansiedade generalizada, de forma que o adoecimento do Obreiro possui nexos causais diretos com os assaltos sofridos em sua jornada laborativa. Considerados os elementos expostos no acórdão regional, tais como o dano (os vários assaltos sofridos pelo empregado durante o labor, que levaram ao seu adoecimento, redundando em incapacidade laboral e afastamento previdenciário); a incapacidade laboral total e temporária para as funções exercidas na Reclamada; o nexos causal; a culpa da Empregadora - que falhou quanto à presença de mecanismos de proteção que pudessem resguardar a segurança do Obreiro; o não enriquecimento indevido do ofendido; o caráter pedagógico da medida; e os parâmetros fixados nesta Turma para situações congêneres, tem-se que o valor arbitrado na sentença e mantido pelo TRT a título de indenização revela-se módico, devendo ser fixado em montante que se considera mais adequado para reparar o dano moral sofrido. Recurso de revista conhecido e provido no aspecto.

3. ÍNDICE DE ATUALIZAÇÃO DOS DÉBITOS TRABALHISTAS E CRITÉRIO DE INCIDÊNCIA DE JUROS MORATÓRIOS. FAZENDA PÚBLICA. DECISÃO DO STF PROFERIDA NAS ADCs 58 E 59 E NAS ADIs 5.867 E 6.021, COM EFEITO VINCULANTE E EFICÁCIA *ERGA OMNES*. NÃO INCIDÊNCIA COM RELAÇÃO À FAZENDA PÚBLICA, QUE POSSUI REGRAMENTO ESPECÍFICO. Em 05/03/2022, foi certificado o trânsito em julgado do acórdão proferido pelo STF no RE-269353 (Tema 1191 da Tabela de Repercussão Geral), no qual a Suprema Corte ratificou sua jurisprudência sobre a inconstitucionalidade da utilização da Taxa Referencial (TR) como índice de correção monetária dos débitos trabalhistas. Eis a tese firmada pelo STF: 'I - É inconstitucional a utilização da Taxa Referencial - TR como índice de atualização dos débitos trabalhistas, devendo ser aplicados, até que sobrevenha solução legislativa, os mesmos índices de correção monetária e de juros vigentes para as condenações cíveis em geral, quais sejam, a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir do ajuizamento da ação, a incidência da taxa SELIC (art. 406 do Código Civil), à exceção das dívidas da Fazenda Pública, que possuem regramento específico. A incidência de juros moratórios com base na variação da taxa SELIC não pode ser cumulada com a aplicação de outros índices de atualização monetária, cumulação que representaria bis in idem. II - A fim de garantir segurança jurídica e isonomia na aplicação desta tese, devem ser observados os marcos para modulação dos efeitos da decisão fixados no julgamento conjunto da ADI 5.867, ADI 6.021, ADC 58 e ADC 59, como segue: (i) são reputados válidos e não ensejarão qualquer rediscussão, em ação em curso ou em nova demanda, incluindo ação rescisória, todos os pagamentos realizados utilizando a TR (IPCA-E ou qualquer outro índice), no tempo e modo oportunos (de forma extrajudicial ou judicial, inclusive depósitos judiciais) e os juros de mora de 1% ao mês, assim como devem ser mantidas e executadas as sentenças transitadas em julgado que expressamente adotaram, na sua fundamentação ou no dispositivo, a TR (ou o IPCA-E) e os juros de mora de 1% ao mês; (ii) os processos em curso que estejam sobrestados na fase de conhecimento, independentemente de estarem com ou sem sentença, inclusive na fase recursal, devem ter aplicação, de forma retroativa, da taxa Selic (juros e correção monetária), sob pena de alegação futura de inexigibilidade de título judicial fundado em interpretação contrária ao posicionamento do STF (art. 525, §§ 12 e 14, ou art. 535, §§ 5º e 7º, do CPC e (iii) os parâmetros fixados neste julgamento aplicam-se aos processos, ainda que transitados

em julgado, em que a sentença não tenha consignado manifestação expressa quanto aos índices de correção monetária e taxa de juros (omissão expressa ou simples consideração de seguir os critérios legais). Nesse quadro, dúvidas não restam de que a decisão do STF, por ser vinculante, deve ser plenamente cumprida, na forma e no sentido por ela exposta, respeitadas as modulações feitas pelo próprio Supremo Tribunal Federal. Com efeito, o próprio STF, no julgamento das ADCs 58 e 59, excepcionou a Fazenda Pública, como constou do item 5 da ementa: '(...) 5. Confere-se interpretação conforme à Constituição ao art. 879, §7º, e ao art. 899, §4º, da CLT, na redação dada pela Lei 13.467, de 2017, definindo-se que, até que sobrevenha solução legislativa, deverão ser aplicados à atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial e à correção dos depósitos recursais em contas judiciais na Justiça do Trabalho os mesmos índices de correção monetária e de juros vigentes para as hipóteses de condenações cíveis em geral (art. 406 do Código Civil), à exceção das dívidas da Fazenda Pública que possui regramento específico (art. 1º-F da Lei 9.494/1997, com a redação dada pela Lei 11.960/2009), com a exegese conferida por esta Corte na ADI 4.357, ADI 4.425, ADI 5.348 e no RE 870.947-RG (tema 810)'. Portanto, em se tratando de condenação não tributária imposta à Fazenda Pública, não se aplicam os parâmetros recentemente definidos nas ADCs 58 e 59/DF, mas aqueles anteriormente definidos, em regime de repercussão geral, no RE 870947 (Tema 810) – correção monetária pelo IPCA-E, bem como juros de mora conforme o art. 1º-F da Lei nº 9.494/1997, com a redação dada pela Lei nº 11.960/2009. Saliente-se que a Emenda Constitucional nº 113/2021, publicada em 09.12.2021, estabeleceu novos critérios de atualização das condenações que envolvam a Fazenda Pública. Desse modo, a partir de 09.12.2021, deve ser aplicada apenas a taxa SELIC, que já é composta de atualização monetária e juros de mora, tal como dispõe o art. 3º da referida Emenda: 'Art. 3º. Nas discussões e nas condenações que envolvam a Fazenda Pública, independentemente de sua natureza e para fins de atualização monetária, de remuneração do capital e de compensação da mora, inclusive do precatório, haverá a incidência, uma única vez, até o efetivo pagamento, do índice da taxa referencial do Sistema Especial de Liquidação e de Custódia (Selic), acumulado mensalmente. (g.n.)'. Em resumo, os juros de mora deverão ser apurados conforme o art. 1º-F da Lei nº 9.494/1997, com a redação dada pela Lei nº 11.960/2009, e a OJ nº 7 do Pleno do TST. Já a correção monetária deverá ser efetuada mediante a aplicação do IPCA-E até 08.12.2021; a partir de 09.12.2021, deve ser aplicada a taxa SELIC. Julgados. Na hipótese em análise, o Tribunal Regional deu provimento parcial ao recurso ordinário interposto pela Reclamada para determinar a aplicação do disposto no art. 1º-F da Lei nº. 9.494/97 na apuração dos juros de mora e, com relação ao índice de correção monetária, remeteu a análise à fase de execução. Considerando-se que a matéria já foi julgada e definida pelo Supremo Tribunal Federal, impõe-se o conhecimento e provimento parcial do recurso de revista, a fim de adequar a decisão regional à tese vinculante fixada pela Suprema Corte. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido no aspecto. C) AGRAVO DE INSTRUMENTO INTERPOSTO PELA RECLAMADA. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. CARTEIRO. ASSALTOS SOFRIDOS DURANTE O TRABALHO. ATIVIDADE DE RISCO. RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA. DOENÇA OCUPACIONAL. INCAPACIDADE LABORAL E NEXO CAUSAL COMPROVADOS. RESPONSABILIDADE CIVIL DA

EMPREGADORA CONFIGURADA. INDENIZAÇÕES DEVIDAS. A indenização resultante de acidente do trabalho e/ou doença profissional ou ocupacional supõe a presença de três requisitos: a) ocorrência do fato deflagrador do dano ou do próprio dano, que se constata pelo fato da doença ou do acidente, os quais, por si sós, agridem o patrimônio moral e emocional da pessoa trabalhadora (nesse sentido, o dano moral, em tais casos, verifica-se pela própria circunstância da ocorrência do malefício físico ou psíquico); b) nexos causal ou concausal, que se evidencia pelo fato de o malefício ter ocorrido em face das condições laborativas; c) culpa empresarial, excetuadas as hipóteses de responsabilidade objetiva. Embora não se possa presumir a culpa em diversos casos de dano moral - em que a culpa tem de ser provada pelo autor da ação -, tratando-se de doença ocupacional, profissional ou de acidente do trabalho, essa culpa é presumida, em virtude de o empregador ter o controle e a direção sobre a estrutura, a dinâmica, a gestão e a operação do estabelecimento em que ocorreu o malefício. A Constituição Federal de 1988 assegura que todos têm direito ao meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado, porque essencial à sadia qualidade de vida, razão pela qual incumbe ao Poder Público e à coletividade, na qual se inclui o empregador, o dever de defendê-lo e preservá-lo (arts. 200, VII, e 225, *caput*). Registre-se que tanto a higidez física como a mental, inclusive emocional, do ser humano são bens fundamentais de sua vida, privada e pública, de sua intimidade, de sua autoestima e afirmação social e, nessa medida, também de sua honra. São bens, portanto, inquestionavelmente tutelados, regra geral, pela Constituição (art. 5º, V e X). Assim, agredidos em face de circunstâncias laborativas, passam a merecer tutela ainda mais forte e específica da Constituição da República, que se agrega à genérica anterior (art. 7º, XXVIII, CF/88). Frise-se que é do empregador, evidentemente, a responsabilidade pelas indenizações por dano moral, material ou estético decorrentes de lesões vinculadas à infortunística do trabalho, sem prejuízo do pagamento, pelo INSS, do seguro social. A regra geral do ordenamento jurídico, no tocante à responsabilidade civil do autor do dano, mantém-se com a noção da responsabilidade subjetiva (arts. 186 e 927, *caput*, CCB). Contudo, tratando-se de atividade empresarial, ou de dinâmica laborativa (independentemente da atividade da empresa), fixadoras de risco para os trabalhadores envolvidos, desponta a exceção ressaltada pelo parágrafo único do art. 927 do Código Civil, tornando objetiva a responsabilidade empresarial por danos acidentários (responsabilidade em face do risco). Na hipótese, o Tribunal Regional, com amparo nas provas constantes nos autos - especialmente o laudo pericial, os boletins de ocorrência, as CAT's emitidas pela Empregadora e a concessão de auxílio-doença previdenciário pelo INSS (Código B-91) -, consignou que o trabalho executado pelo Obreiro, como carteiro motorizado, atuou como causa para o surgimento das patologias que o acometem, em razão dos riscos a que estava exposto no exercício de suas atividades. Restou incontroverso que o Empregado sofreu 9 (nove) assaltos com arma de fogo durante sua jornada de trabalho e, em razão disso, passou a sofrer de síndrome de stress pós traumático e síndrome de ansiedade generalizada. O adoecimento do Obreiro, segundo o TRT, possui nexos causal direto com os assaltos sofridos em sua jornada laborativa. Quanto ao elemento culpa, o Tribunal Regional assentou que ela emergiu da conduta negligente da Reclamada em relação ao dever de cuidado à saúde, higiene, segurança e integridade física do trabalhador (arts. 6º e 7º, XXII, da CF; e 186 do CCB/02), deveres anexos ao contrato de

trabalho, salientando que restou 'claro que a reclamada, ao determinar que o autor transporte e proceda à entrega produtos valiosos em áreas de alto risco, sem nenhum aparato de segurança, a exemplo de serviços de escolta armada (fato não comprovado), expôs o trabalhador constantemente a riscos iminentes de morte ou graves lesões físicas e, sobretudo, psicológicas'. O Tribunal Regional destacou, também, ter ficado configurada a responsabilidade objetiva da Empregadora, ante o risco acentuado a que estava exposto o Trabalhador (art. 927, parágrafo único, do CCB c/c art. 7º, *caput*, da CF), tendo em vista que o Obreiro desenvolvia a atividade de carteiro motorizado. Conforme destacado anteriormente, para a responsabilização empresarial, é necessária, de maneira geral, a configuração da culpa do empregador ou de suas chefias pelo ato ou situação que provocou o dano ao empregado. É que a responsabilidade civil de particulares, no Direito Brasileiro, ainda se funda, predominantemente, no critério da culpa (negligência, imprudência ou imperícia), nos moldes do art. 186 do CCB, que dispõe: 'Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito'. Contudo, por exceção, o art. 927 do CCB, em seu parágrafo único, trata da responsabilidade objetiva independente de culpa – 'quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem'. Nessa hipótese excepcional, a regra objetivadora do Código Civil também se aplica ao Direito do Trabalho, uma vez que a Constituição da República manifestamente adota, no mesmo cenário normativo, o princípio da norma mais favorável (art. 7º, *caput*: '... além de outros que visem à melhoria de sua condição social'), permitindo a incidência de regras infraconstitucionais que aperfeiçoem a condição social dos trabalhadores. A jurisprudência do TST é nesse sentido e considera objetiva a responsabilidade por danos morais resultantes do evento 'assalto' e seus conseqüências, relativamente a empregados que exerçam atividade de alto risco, tais como bancários, motoristas de carga, motoristas de transporte coletivo e outros (art. 927, parágrafo único, CCB). Portanto, restaram comprovadas tanto a responsabilidade subjetiva da Empregadora (decorrente da sua culpa, em razão da conduta negligente em relação ao dever de cuidado à saúde, higiene, segurança e integridade física do trabalhador) quanto a objetiva, uma vez que a situação dos autos se enquadra na hipótese extensiva de responsabilização. Sendo assim, uma vez constatados o dano, o nexo causal e a responsabilidade civil da Reclamada, há o dever de indenizar o Autor pelos danos causados à sua saúde. Releva agregar a decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal, em 12/03/2020, em regime de repercussão geral, de Relatoria do Ministro Alexandre de Moraes, no julgamento do Recurso Extraordinário nº RE 828.040, no sentido de reconhecer a constitucionalidade (à luz do art. 7º, XXVIII, da Lei Maior) da responsabilização civil objetiva do empregador no caso de acidente de trabalho, nos moldes previstos no art. 927, parágrafo único, do Código Civil – pontuando-se que o respectivo acórdão foi publicado em 26/06/2020. Nesse sentido, faz-se pertinente transcrever a tese sintetizada na seguinte ementa: EMENTA: DIREITO CONSTITUCIONAL. DIREITO DO TRABALHO. RECURSO EXTRAORDINÁRIO. REPERCUSSÃO GERAL RECONHECIDA. TEMA 932. EFETIVA PROTEÇÃO AOS DIREITOS SOCIAIS. POSSIBILIDADE DE RESPONSABILIZAÇÃO OBJETIVA DO EMPREGADOR POR DANOS DECORRENTES DE ACIDENTES DE TRABALHO. COMPATIBILIDADE DO ART. 7,

XXVIII DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL COM O ART. 927, PARÁGRAFO ÚNICO, DO CÓDIGO CIVIL. APLICABILIDADE PELA JUSTIÇA DO TRABALHO. 1. A responsabilidade civil subjetiva é a regra no Direito brasileiro, exigindo-se a comprovação de dolo ou culpa. Possibilidade, entretanto, de previsões excepcionais de responsabilidade objetiva pelo legislador ordinário em face da necessidade de justiça plena de se indenizar as vítimas em situações perigosas e de risco como acidentes nucleares e desastres ambientais. 2. O legislador constituinte estabeleceu um mínimo protetivo ao trabalhador no art. 7º, XXVIII, do texto constitucional, que não impede sua ampliação razoável por meio de legislação ordinária. Rol exemplificativo de direitos sociais nos artigos 6º e 7º da Constituição Federal. 3. Plena compatibilidade do art. 927, parágrafo único, do Código Civil com o art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal, ao permitir hipótese excepcional de responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho, nos casos especificados em lei ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor implicar, por sua natureza, outros riscos, extraordinários e especiais. Possibilidade de aplicação pela Justiça do Trabalho. 4. Recurso Extraordinário desprovido. TEMA 932. Tese de repercussão geral: 'O artigo 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com o artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal, sendo constitucional a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida, por sua natureza, apresentar exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva e implicar ao trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade'. (STF - RE 828.040. Órgão julgador: Tribunal Pleno. Relator(a): Min. ALEXANDRE DE MORAES. Julgamento: 12/03/2020. Publicação: 26/06/2020). Anote-se, também, que, em relação ao dano moral, a existência de doença de cunho ocupacional, por si só, viola a dignidade do ser humano (limitação de sua condição física), geradora de indiscutível dor íntima, desconforto e tristeza. Não há necessidade de prova de prejuízo concreto (o dano moral, em tais casos, verifica-se pela própria circunstância da ocorrência do malefício físico ou psíquico), até porque a tutela jurídica, neste caso, incide sobre um interesse imaterial (art. 1º, III, da CF). Além disso, o prejuízo material é nítido, uma vez que o Reclamante teve comprometida sua capacidade laborativa plena, com redução da chance de concorrer no mercado de trabalho. Constatados, portanto, o dano (prejuízos morais e materiais sofridos pelo Reclamante), a culpa empresarial e o nexo causal, conseqüentemente há o dever de indenizar. Embora não se desconheça que, segundo o art. 436 do CPC/1973 (art. 479 do CPC/2015), o juiz não está adstrito ao laudo pericial, fato é que, na hipótese em exame, a prova técnica não foi infirmada pelos demais elementos de prova constantes nos autos, de modo que persiste a conclusão regional quanto à constatação da causalidade entre a enfermidade que acomete o Obreiro e os prêmios laborais na Empregadora. De todo modo, afirmando o Juiz de Primeiro Grau, após minuciosa análise da prova, corroborada pelo julgado do TRT, o preenchimento dos requisitos configuradores do dano moral e material, torna-se inviável, em recurso de revista, reexaminar o conjunto probatório dos autos, por não se tratar o TST de suposta terceira instância, mas de Juízo rigorosamente extraordinário - limites da Súmula 126/TST. Agravo de instrumento desprovido." ([TST-RRAg-100090-27.2017.5.01.0047, 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 5/12/2023](#))

[...] B) RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. VALOR ARBITRADO A TÍTULO DE INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. DESCUMPRIMENTO REITERADO DE NORMAS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO. MEDIDA COMPENSATÓRIA, PUNITIVA E PEDAGÓGICA. CRITÉRIO DE FIXAÇÃO. A configuração do dano moral coletivo exige a constatação de lesão a uma coletividade, um dano social que ultrapasse a esfera de interesse meramente particular, individual do ser humano, por mais que a conduta ofensora atinja, igualmente, a esfera privada do indivíduo. No âmbito das relações de trabalho, as situações de dano moral coletivo tendem a traduzir uma linha de conduta reiterada de entidades que têm papel relevante no mundo do trabalho, como as empresas e entidades dirigidas à contratação e gestão de mão de obra. Desde que a conduta envolva distintos trabalhadores, em torno de atos jurídicos distintos, caracterizando-se por significativa lesividade, de modo a tornar relevante seu impacto em certa comunidade, pode despontar o dano moral coletivo trabalhista. O dano moral coletivo, portanto, configura-se, em vista da lesividade que tais afrontas trazem à dignidade da pessoa humana, ao valor social do trabalho, à segurança e bem-estar dos indivíduos, ao exercício dos direitos sociais e individuais, à ideia de uma sociedade livre, justa e solidária, à noção e realidade de justiça social. Em suma, trata-se de desrespeito a toda uma miríade de bens, valores, regras, princípios e direitos de exponencial importância ao Estado Democrático de Direito que a Constituição quer ver cumprido no Brasil, em benefício de toda a sua população. Evidentemente, ensejam a configuração do dano moral coletivo lesões macrossociais decorrentes de estratégias de atuação de empreendimentos econômicos e/ou sociais que se utilizam de caminhos de contratação de força de trabalho humana mediante veículos manifestamente precarizadores de direitos trabalhistas, um dos quais o direito a um meio ambiente de trabalho seguro, saudável e equilibrado (art. 225, *caput*, da CF). A esse respeito, vale ressaltar que a CLT determina a obrigação de as empresas cumprirem e fazerem cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho (art. 157, I, CLT), inclusive as diversas medidas especiais expostas no art. 200 da Consolidação e objeto de regulação especificada pelo Ministério do Trabalho, na forma do art. 155, I, da CLT, e art. 7º, XXII, da Constituição ('redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança'). Nessa linha, cabe ao empregador ofertar a seus empregados, inclusive aos terceirizados, quando houver, ambiente de trabalho hígido, regular, digno. No caso concreto, o Tribunal Regional, na análise dos fatos e das circunstâncias dos autos, majorou a condenação da Empresa Demandada ao pagamento de indenização por dano moral coletivo, no importe de R\$ 20.000,00, em face da constatação do reiterado descumprimento de normas referentes à segurança e medicina do trabalho, principalmente relacionadas à prorrogação da jornada normal de trabalho além do limite legal; não concessão de intervalo para repouso ou alimentação; bem como o dever de submeter o trabalhador a exame médico admissional e exigir o uso dos equipamentos de proteção individual. Não há dúvida, pois, de que a conduta omissiva e negligente da Reclamada em relação às normas de segurança e medicina do trabalho, implicou lesão macrossocial que atingiu toda a comunidade laboral a ela circundante. Fixadas tais premissas fáticas, verifica-se que a conduta da Reclamada contraria a ordem jurídica nacional, consubstanciada nos fundamentos (art. 1º, *caput*) e também objetivos fundamentais da República

Federativa do Brasil (art. 3º, *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. A partir desse contexto principiológico e normativo é que a Constituição estabelece os princípios gerais da atividade econômica (Capítulo I do Título VII), fundando-a na valorização do trabalho e da livre iniciativa, tendo por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social (*caput* do art. 170). Por essa razão é que, entre esses princípios, destacam-se a função social da propriedade (art. 170, III), a redução das desigualdades regionais e sociais (art. 170, VII), a busca do pleno emprego (art. 170, VIII). Na mesma linha de coerência, a Carta Máxima estabelece a disposição geral da ordem social (Capítulo I do Título VIII), enfatizando que esta tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais (art. 193). Assim, à luz da fundamentação constante no acórdão recorrido, extrai-se que a conduta praticada pela Reclamada, de fato, causou dano moral de ordem coletiva. Quanto ao valor arbitrado a título de indenização por dano moral coletivo, registre-se que não há na legislação pátria delineamento do valor a ser fixado a tal título. Caberá ao Juiz fixá-lo, equitativamente, sem se afastar da máxima cautela e sopesando todo o conjunto probatório constante dos autos. A lacuna legislativa na seara laboral quanto aos critérios para fixação leva o Julgador a lançar mão do princípio da razoabilidade, cujo corolário é o princípio da proporcionalidade, pelo qual se estabelece a relação de equivalência entre a gravidade da lesão e o valor monetário da indenização imposta, de modo que possa propiciar a certeza de que o ato ofensor não fique impune e servir de desestímulo a práticas inadequadas aos parâmetros da lei. A jurisprudência desta Corte vem se direcionando no sentido de rever o valor fixado nas instâncias ordinárias a título de indenização apenas para reprimir valores estratosféricos ou excessivamente módicos. No caso em exame, sobressae (*sic*) do acórdão recorrido o descumprimento de algumas normas referentes à segurança e medicina do trabalho desde 2012, sendo que somente a partir de 2017 a Empresa Reclamada cumpriu nove das doze providências solicitadas pelo MPT. Nesse ver, considerando tais premissas ponderadas pela Corte de origem, conclui-se que, tendo em vista a gravidade e a repetição de condutas lesivas, o bem jurídico atingido, a extensão do dano, o grau de culpa do ofensor e a sua capacidade econômica, e o caráter pedagógico da medida, certo é que o montante indenizatório arbitrado na origem se mostra abaixo do padrão médio estabelecido por esta Corte em casos análogos, devendo ser majorado para se adequar aos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade. Julgados desta Corte. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido.” ([TST-RR-401-31.2017.5.05.0101, 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 13/12/2023](#))

“[...] C) RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. 1. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DANO MORAL COLETIVO. CONDUTA ILÍCITA. CONFIGURAÇÃO. DESCUMPRIMENTO REITERADO DE NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO. VALOR DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS COLETIVOS EM FACE DAS INFRAÇÕES PERPETRADAS. MEDIDA E PARCELA INDENIZATÓRIAS COMPOSTAS, NO SEU ÂMAGO, POR SUA PRÓPRIA NATUREZA, PELA SUA TRÍPLICE DIMENSÃO COMPENSATÓRIA, PUNITIVA E PEDAGÓGICA. A configuração

do dano moral coletivo exige a constatação de lesão a uma coletividade, um dano social que ultrapasse a esfera de interesse meramente particular, individual do ser humano, por mais que a conduta ofensora atinja, igualmente, a esfera privada do indivíduo. No âmbito das relações de trabalho, as situações de dano moral coletivo tendem a traduzir uma linha de conduta reiterada de entidades que têm papel relevante no mundo do trabalho, como as empresas e entidades dirigidas à contratação e gestão de mão de obra. Desde que a conduta envolva distintos trabalhadores, em torno de atos jurídicos distintos, caracterizando-se por significativa lesividade, de modo a tornar relevante seu impacto em certa comunidade, pode despontar o dano moral coletivo trabalhista. O dano moral coletivo, portanto, configura-se em vista das lesividades que tais afrontas trazem à dignidade da pessoa humana, ao valor social do trabalho, à segurança e bem-estar dos indivíduos, ao exercício dos direitos sociais e individuais, à ideia de uma sociedade livre, justa e solidária, à noção e realidade de justiça social. Em suma, trata-se de desrespeito a toda uma miríade de bens, valores, regras, princípios e direitos de exponencial importância ao Estado Democrático de Direito que a Constituição quer ver cumprido no Brasil, em benefício de toda a sua população. Evidentemente, ensejam a configuração do dano moral coletivo lesões macrossociais decorrentes de estratégias de atuação de empreendimentos econômicos e/ou sociais – estes últimos, ainda que sem intuito lucrativo - que se utilizam de caminhos de contratação da força de trabalho humana mediante veículos manifestamente precarizadores de direitos trabalhistas, um dos quais o direito a um meio ambiente de trabalho seguro, saudável e equilibrado (art. 225, *caput*, da CF). A esse respeito, vale ressaltar que a CLT determina a obrigação de as empresas cumprirem e fazerem cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho (art. 157, I, CLT), inclusive as diversas medidas especiais expostas no art. 200 da Consolidação e objeto de regulação especificada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, na forma do art. 155, I, da CLT, e art. 7º, XXII, da Constituição Federal ('redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança'). Nessa linha, cabe ao empregador ofertar a seus empregados, inclusive aos terceirizados, quando houver, ambiente de trabalho hígido, regular, digno. No caso em exame, o acórdão regional, apesar de delinear que 'os réus não observaram medidas de segurança, saúde e higiene no local de trabalho', reformou a sentença para excluir a condenação do Requerido ao pagamento de indenização por dano moral coletivo. Contudo não há dúvida de que a conduta omissiva e negligente do Requerido em relação às normas de saúde, segurança e medicina do trabalho, implicou lesão macrossocial que atingiu toda a comunidade laboral a ela circundante, de forma a contrariar a ordem jurídica nacional, consubstanciada nos fundamentos (art. 1º, *caput*) e também objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil (art. 3º, *caput*). Nesse contexto, constatada, no acórdão regional, a conduta omissiva e negligente do Ente Público em relação ao cumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho, há de ser provido o pleito de indenização por dano moral coletivo, evitando-se, inclusive, a mensagem errônea do Poder Judiciário sobre a suposta irrelevância das múltiplas infrações cometidas pela instituição recorrida, aptas a atingirem toda uma larga comunidade de trabalhadores. Medida e parcela indenizatórias compostas, intrinsecamente, por sua própria natureza, pela sua tríplice dimensão compensatória, punitiva e pedagógica. Recurso de revista conhecido e

“AGRAVO EM RECURSO DE REVISTA. COMPENSAÇÃO DA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO COM OS VALORES DEVIDOS A TÍTULO DE HORAS EXTRAS, OBJETO DE CONDENAÇÃO JUDICIAL. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. VALIDADE. INCIDÊNCIA DA TESE FIXADA PELO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL NO TEMA 1046 EM REPERCUSSÃO GERAL (ARE 1.121.633). INAPLICABILIDADE DA SÚMULA Nº 109 DO TST. Agravo interposto com fundamento na alegação de ofensa ao artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal, em razão da previsão na cláusula 11ª da Convenção Coletiva de Trabalho de 2018/2020, renovada na CCT de 2020 /2022 dos bancários, de compensação da gratificação de função percebida pelos empregados do banco com os valores deferidos a título de horas extras em condenação judicial. Agravo provido. RECURSO DE REVISTA COMPENSAÇÃO DA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO COM OS VALORES DEVIDOS A TÍTULO DE HORAS EXTRAS, OBJETO DE CONDENAÇÃO JUDICIAL. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. VALIDADE. INCIDÊNCIA DA TESE FIXADA PELO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL NO TEMA 1046 EM REPERCUSSÃO GERAL (ARE 1.121.633). INAPLICABILIDADE DA SÚMULA Nº 109 DO TST. Discute-se, no caso, a validade da previsão contida na cláusula 11ª da Convenção Coletiva de Trabalho dos bancários (2018/2020 e 2020/2022) de compensação da gratificação de função percebida pelos empregados bancários com os valores deferidos a título de horas extras, pelas 7ª e 8ª horas trabalhadas, em condenação judicial que afasta o enquadramento do empregado bancário do cargo de confiança do artigo 224, § 2º, da CLT, à luz da tese firmada pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 1046 em Repercussão Geral (ARE 1121633) e em detrimento do entendimento cristalizado na Súmula nº 109 do TST. Sabe-se que esta Corte pacificou o entendimento, por meio da sua Súmula nº 109, criada originalmente na década de 1980 e cuja redação atual encontra-se vigente desde novembro de 2003, de que não é possível a compensação da importância referente à gratificação de função com o valor das horas extraordinárias deferidas, tendo em vista que o referido montante se destina a remunerar a maior responsabilidade do cargo, e não o trabalho extraordinário desenvolvido após a sexta hora. Sucede que o contexto que propiciou a consolidação de tal entendimento jurisprudencial se caracterizou pela ausência de disciplina ou disposição da matéria em norma coletiva entabulada pelas categorias econômica e profissional correspondentes, circunstância que se modificou com o advento da referida cláusula 11ª da Convenção Coletiva de Trabalho, firmada pelos sindicatos dos bancários, em virtude de anseios da categoria profissional e em atenção aos princípios da criatividade jurídica e da adequação setorial negociada que norteiam a atuação dos sujeitos coletivos na elaboração de suas normas autônomas. O Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Recurso Extraordinário com Agravo nº 1.121.633 (Tema 1046 de Repercussão Geral), de relatoria do Ministro Gilmar Mendes, fixou limites para a negociação de direitos trabalhistas por meio de instrumentos coletivos mediante a tese jurídica de que ‘são constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuem limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis’. Em

decorrência desse julgamento, consagrou-se a tese de que existem limites à negociação coletiva, orientados pela aplicação do princípio da adequação setorial negociada e pela indisponibilidade absoluta de determinados direitos. Equivale a afirmar que a prevalência do negociado sobre o legislado e a flexibilização das normas legais trabalhistas ocorre apenas quando não se trate de direitos absolutamente indisponíveis, ou seja, quando não se fere o patamar civilizatório mínimo, que está intrinsecamente ligado à dignidade da pessoa humana, à cidadania, em especial sob o enfoque da sua dimensão social na seara trabalhista, e à valorização mínima de seu trabalho, na esteira dos incisos II, III e IV do artigo 1º da Constituição Federal. Quanto aos direitos absolutamente indisponíveis, destacou Sua Excelência, o Ministro Relator, que: 'em regra, as cláusulas de convenção ou acordo coletivo não podem ferir um patamar civilizatório mínimo, composto, em linhas gerais, (i) pelas normas constitucionais, (ii) pelas normas de tratados e convenções internacionais incorporadas ao Direito Brasileiro e (iii) pelas normas que, mesmo infraconstitucionais, asseguram garantias mínimas de cidadania aos trabalhadores'. No que tange às normas constitucionais de indisponibilidade apenas relativa, assim se pronunciou o Ministro Gilmar Mendes: 'A Constituição Federal faz três menções explícitas aos direitos que podem ser reduzidos por meio de negociação coletiva. O art. 7º, inciso VI, da Constituição Federal dispõe ser direito dos trabalhadores a 'irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo'. O texto constitucional prevê, ainda, 'duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho' (art. 7º, XIII, CF), bem como 'jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva' (art. 7º, XIV, da CF)'. Na hipótese vertente, a gratificação de função tem natureza salarial, sendo possível eventual ajuste sobre a parcela, desde que procedido mediante convenção ou acordo coletivo, pois o artigo 7º, inciso VI, da Constituição Federal preconiza a irredutibilidade salarial, salvo negociação coletiva, como no caso destes autos. Ou seja, não se trata de direito revestido de indisponibilidade absoluta, tampouco há supressão de direito constitucionalmente assegurado, como as horas trabalhadas, normais ou em sobrejornada. Nesse sentido, precedentes de Turmas desta Corte. Desse modo, impõe-se o reconhecimento da validade da Cláusula 11ª da CCT de 2018/2020, renovada na CCT de 2020/2022 dos bancários, para determinar a compensação do valor percebido a título de gratificação de função com as 7ª e 8ª horas extras deferidas em juízo. Recurso de revista conhecido e provido." ([TST-Ag-RR-1000926-88.2021.5.02.0052, 3ª Turma, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, julgado em 22/11/2023](#))

"AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DANO MORAL COLETIVO. CONFIGURAÇÃO. CONTRATAÇÃO IRREGULAR DE SERVIDORES PÚBLICOS POR MEIO DE TERMO DE PARCERIA. AUSÊNCIA DE PRÉVIA REALIZAÇÃO DE CONCURSO PÚBLICO. INTERMEDIÇÃO IRREGULAR DE MÃO DE OBRA. FRAUDE À LEGISLAÇÃO TRABALHISTA. INDENIZAÇÃO DEVIDA. O contexto fático descrito no acórdão regional demonstrou que ficou configurada a fraude na terceirização de serviços e na contratação de empregados, diante da prática de celebração de termos de parceria entre os reclamados, em que a primeira reclamada atuou como mera intermediadora de mão de obra para as atividades-fim

do Município. Por sua vez, a Administração Pública se beneficiou da fraude, com o preenchimento de vagas que deveriam ser ocupadas por candidatos aprovados em concurso público, em verdadeira burla à determinação constitucional. Portanto, verifica-se que os reclamados serviram-se do termo de parceria como instrumento de terceirização irregular e ilícita das atividades-fim do Município, como forma de burlar reiteradamente as relações de trabalho entre empregador e empregado que necessariamente deveriam ter sido formalizadas, visto que, com a prática reiterada de contratação irregular, os reclamados poderiam pagar salários abaixo do valor de mercado e reduzir ainda mais os seus custos, com o não pagamento de verbas trabalhistas como o aviso-prévio e a multa de 40% do FGTS ao final dos contratos. Com efeito, a prática da descrita terceirização ilícita evidencia a necessidade de condenação dos réus ao pagamento de indenização por dano moral coletivo a fim de obstar, no futuro, a repetição da prática de novas violações. Assim, a conduta perpetrada pelos reclamados, consistente na contratação irregular de trabalhadores, com a ‘camuflagem’ de vínculos empregatícios por meio da celebração de termos de parceria, constitui nítida fraude aos direitos sociais do trabalho, com evidentes prejuízos à coletividade, demonstrando o seu desprezo aos valores sociais do trabalho, à dignidade dos trabalhadores e à própria legislação trabalhista. Diante da configuração do dano moral coletivo, os reclamados devem ser devidamente punidos pela prática da terceirização ilícita. Ressalta-se que a compensação pecuniária, na esfera trabalhista, visa à reparação direta à vítima do dano, mas também à coletividade atingida, revertendo em benefício de toda a sociedade, nos termos do artigo 13 da Lei nº 7.347/85. Dessa forma, não apenas a pessoa individualmente considerada, mas também a coletividade, é titular de interesses juridicamente protegidos. Nesse contexto, tendo em vista o dano moral coletivo referente à contratação irregular de trabalhadores e observando as condições econômicas e financeiras do devedor, o prejuízo da coletividade e o interesse social, tem-se por justo o montante fixado pelo juízo de primeiro grau a título de indenização por dano moral coletivo, no valor de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais). Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RR-2005-32.2016.5.20.0008, 3ª Turma, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, julgado em 13/12/2023](#))

“[...] II - RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. MATÉRIA DECIDIDA NA FUNDAMENTAÇÃO E QUE NÃO CONSTOU NA PARTE DISPOSITIVA. OFENSA À COISA JULGADA. CONFIGURAÇÃO. A jurisprudência desta Corte é pacífica no sentido de que estando a matéria decidida na fundamentação do título exequendo, ainda que o decidido não conste da parte dispositiva da sentença ou do acórdão, opera-se a coisa julgada substancial. Assim, havendo o Tribunal Regional consignado que houve condenação em honorários advocatícios, muito embora tal condenação tenha constado tão-somente da fundamentação da decisão exequenda, sem que tenha havido referência a ela na parte dispositiva, a verba em questão deve ser incluída nos cálculos de liquidação, sob pena de violação à coisa julgada. Recurso de revista quanto ao tópico conhecido e provido.” ([TST-RR-257-63.2018.5.07.0005, 3ª Turma, rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, julgado em 29/11/2023](#))

“AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. EXECUÇÃO DE TERMO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA (TAC). NATUREZA JURÍDICA DE TÍTULO EXECUTIVO EXTRAJUDICIAL. CARÊNCIA DA AÇÃO. EXIGIBILIDADE (*sic*) DO TÍTULO. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. 1. O Termo de Ajustamento de Conduta é um título executivo extrajudicial e, como tal, a obrigação nele contida deve ser líquida, exigível, e certa, conforme previsão dos arts. 784, IV e XII, do CPC/15 e art. 5º, § 6º, da Lei 7.347/85. Nos termos do que já decidiu esta 3ª Turma, a ‘liquidez diz respeito à determinabilidade de fixação do valor devido e do que se deve. Noutra giro, a exigibilidade diz respeito à ausência de termo, condição ou encargo que impeça a eficácia atual da obrigação. O requisito formal da certeza, por sua vez, refere-se à existência e à definição dos elementos subjetivos (sujeitos ativos e passivos) e objetivos (especificação do objeto, mediante a delimitação de sua natureza e de sua individualização) da obrigação.’ (AIRR-10206-30.2016.5.09.0651, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 02/09/2022). 2. Em virtude disso, para que o conteúdo do TAC seja exigível, basta a demonstração do descumprimento das obrigações nele contidas, o que pode ser verificável via auto de infração, que é documento dotado de fé pública por meio do qual se atesta a ‘existência de violação de preceito legal’ (art. 24 do Decreto 4.552/2002) e cuja veracidade independe de eventual recurso administrativo que contra ele tenha sido apresentado. 3. No caso dos autos, há registro específico no acórdão regional quanto ao conteúdo do TAC, documento de natureza bilateral, em que consta à cláusula segundo a qual a interposição de recurso administrativo ou a proposição de ação judicial contra multas impostas à signatária, não constitui óbice à execução das multas previstas no presente Termo. 4. Assim, não há dúvidas quanto à exigibilidade do TAC no caso dos autos, seja porque, sua exigibilidade é imediata diante da constatação de seu descumprimento, seja porque o próprio termo previu que a propositura de recurso administrativo não impede a exigibilidade do título. 5. Logo, inexistem as violações constitucionais apontadas pelo agravante, devendo ser mantida a decisão agravada. Agravo de que se conhece e a que se nega provimento. [...]” ([TST-Ag-AIRR-481-13.2018.5.09.0662, 3ª Turma, rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, julgado em 13/12/2023](#))

“RECURSO DE REVISTA. DISPENSA COLETIVA. NECESSIDADE DA INTERVENÇÃO SINDICAL PRÉVIA. DECISÃO DO STF NO RE 999435/SP, COM REPERCUSSÃO GERAL (TEMA 638). 1. O Tribunal Pleno do Supremo Tribunal Federal, em recente julgamento do RE 999435/SP (DJe 15/09/2022), em sistema de Repercussão Geral (Tema 638) conferiu interpretação conforme ao art. 477-A da CLT, ao fixar, por maioria, a seguinte tese acerca da dispensa em massa de trabalhadores: A intervenção sindical prévia é exigência procedimental imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores, que não se confunde com autorização prévia por parte da entidade sindical, ou celebração de convenção ou acordo coletivo. 2. Submetida a demanda à apreciação do Poder Judiciário, verifica-se, no caso concreto, que a empresa empregadora, ao efetivar a dispensa massiva, não adotou o procedimento prévio obrigatório de dialogar em boa-fé objetiva com o sindicato dos trabalhadores, conforme o entendimento do Pleno do STF fixado na tese do Tema 638 da tabela de Repercussão Geral reputa-se irregular a atuação empresarial. Recurso de revista de que se conhece

e a que se dá provimento.” ([TST-RR-487-33.2018.5.20.0009, 3ª Turma, rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, julgado em 13/12/2023](#))

“RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE - VALIDADE DE NORMA COLETIVA QUE ADOTA COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO DE 10 X 5 – DESCANSO SEMANAL REMUNERADO OBSERVADO - MOTORISTA CARRETEIRO - CONSONÂNCIA DA DECISÃO RECORRIDA COM O TEMA 1046 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF – NÃO CONHECIMENTO. 1. Em 02/06/22, o Supremo Tribunal Federal pacificou a questão da autonomia negocial coletiva, fixando tese jurídica para o Tema 1046 de sua tabela de repercussão geral, nos seguintes termos: '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'. Nesse sentido, consagrou a tese da prevalência do negociado sobre o legislado e da flexibilização das normas legais trabalhistas. Ademais, ao não exigir a especificação das vantagens compensatórias e adjetivar de 'absolutamente' indisponíveis os direitos infensos à negociação coletiva, também sacramentou a teoria do conglobamento e a ampla autonomia negocial coletiva, sob tutela sindical, na esfera laboral. 2. Com efeito, se os incisos VI, XIII e XIV do art. 7º da CF admitem a redução de salário e jornada mediante negociação coletiva, que são as duas matérias básicas do contrato de trabalho, todos os demais direitos que tenham a mesma natureza salarial ou temporal são passíveis de flexibilização. 3. Na esteira da Carta Magna, a reforma trabalhista de 2017 (Lei 13.467) veio a parametrizar a negociação coletiva, elencando quais os direitos que seriam (CLT, art. 611-A) ou não (CLT, art. 611-B) negociáveis coletivamente. 4. No caso dos autos, o objeto da cláusula do instrumento coletivo refere-se à adoção, para motorista carreteiro, de acordo de compensação de jornada de 10 dias de trabalho - com jornada diária de 12 horas -, por 5 dias de descanso, que atende aos parâmetros do precedente vinculante do STF, fixados no ARE 1121633, de relatoria do Min. Gilmar Mendes, além dos constitucionais e legais supra referidos, pois se está flexibilizando norma legal atinente a jornada de trabalho. 5. O TRT validou a cláusula em comento, assentando, quanto à jornada de 10 dias, o cumprimento de jornada de 6h às 18h, nos 5 primeiros dias, e de 18h às 6h, nos últimos 5 dias, com observância do descanso remunerado de 24 horas, quando da mudança do turno diurno para o noturno. Como se infere, o regime de compensação previsto na norma coletiva contemplou o descanso semanal remunerado ao 6º dia de trabalho, e, portanto, dentro da semana laborada, o que não discrepa do entendimento jurisprudencial firme e sedimentado nesta Corte Superior, nem mesmo da sua Orientação Jurisprudencial 410 da SBDI-1, se incidente fosse. 6. Inaplicável, ainda, à situação dos autos, a Súmula 85, IV, do TST. Com efeito, não há notícia nos autos de que tenha havido descumprimento da jornada de compensação acordada, não se cogitando, assim, de prestação habitual de horas extras além da jornada negociada coletivamente e compensada com o descanso de 5 dias. 7. Logo, como a tese do recurso de revista repousa apenas na impossibilidade de extrapolação da jornada diária de horas extras, além do limite fixado pelo art. 59 da CLT, não há subsistência diante da tese vinculante fixada pelo STF, no Tema 1046, com a qual se coadunou a decisão regional. Recurso de revista não conhecido.” ([TST-RR-1471-](#)

“RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. 1. AÇÃO DE COBRANÇA. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL. COMPETÊNCIA TERRITORIAL. CONHECIMENTO E PROVIMENTO. I. Cinge-se a controvérsia em saber qual o foro competente para processar e julgar ação de cobrança de contribuição sindical. II. Esta Corte Superior tem jurisprudência no sentido de que a regra de competência territorial prevista no art. 651 da CLT tem aplicação apenas às ações que envolvem a relação empregatícia entre empregado e empregador. Precedentes. III. Uma vez que a CLT é omissa quanto à regra de competência territorial para o processamento e julgamento de ação de cobrança de contribuição sindical, a competência deve ser dirimida conforme as regras do direito processual comum, nos termos do art. 769 da CLT. Assim, em se tratando de ação em que a parte ré é pessoa jurídica, o foro competente é o de sua sede, conforme previsto no art. 100, IV, “a”, do CPC/73 (atual art. 53, III, “a”, do CPC/2015). IV. Salienta-se que, uma vez que a contribuição sindical ostenta natureza tributária, aplica-se também ao caso o disposto no art. 127, II, do CTN, o qual prevê que, na falta de eleição, considera-se domicílio tributário, ‘quanto às pessoas jurídicas de direito privado ou às firmas individuais, o lugar da sua sede’. V. A decisão regional no sentido de que a competência territorial deverá ser fixada no Juízo em cuja jurisdição estiver sediado o Sindicato, autor da ação, viola os arts. 606, §2º, da CLT e 127, II, do CTN. VI. Recurso de revista de que se conhece, por divergência jurisprudencial, e a que se dá provimento.” ([TST-RR-280-15.2016.5.14.0092, 4ª Turma, rel. Min. Alexandre Luiz Ramos, julgado em 12/12/2023](#))

“[...] RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. PEDIDO CALCADO NA IMPOSSIBILIDADE DE TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADE-FIM. DECISÃO PROFERIDA PELO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL NA ADPF N.º 324 E NO RE N.º 958.252, COM REPERCUSSÃO GERAL RECONHECIDA (TEMA 725). EFEITO VINCULANTE. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. O Ministério Público do Trabalho ajuizou a presente ação civil pública com o objetivo de condenar a ré ‘na obrigação de não fazer, para que se abstenha de utilizar de trabalhadores para a realização de sua atividade-fim sem o devido registro em CTPS, sob pena de multa’. De fato, examinando a petição inicial, extrai-se que a ação civil pública está calcada na impossibilidade de terceirização de atividade-fim da ré, a teor da redação do item I da Súmula nº 331 do TST. Ocorre que o Plenário do Supremo Tribunal Federal, no dia 30/8/2018, ao julgar a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) n.º 324 e o Recurso Extraordinário (RE) n.º 958.252, com repercussão geral reconhecida, decidiu que é lícita a terceirização em todas as etapas do processo produtivo, ou seja, na atividade-meio e na atividade-fim das empresas. A tese de repercussão geral aprovada no RE n.º 958.252 (Rel. Min. Luiz Fux), com efeito vinculante para todo o Poder Judiciário, assim restou redigida: ‘É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante’ destacamos. Do mesmo modo,

no julgamento da ADPF n.º 324, o eminente Relator, Min. Roberto Barroso, ao proceder a leitura da ementa de seu voto, assim se manifestou: '1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. 2. Na terceirização, compete à tomadora do serviço: I) zelar pelo cumprimento de todas as normas trabalhistas, de seguridade social e de proteção à saúde e segurança do trabalho incidentes na relação entre a empresa terceirizada e o trabalhador terceirizado; II) assumir a responsabilidade subsidiária pelo descumprimento de obrigações trabalhistas e pela indenização por acidente de trabalho, bem como a responsabilidade previdenciária, nos termos do art. 31 da Lei 8.212/1993'. Assim ficou assentado na certidão de julgamento: 'Decisão: O Tribunal, no mérito, por maioria e nos termos do voto do Relator, julgou procedente a arguição de descumprimento de preceito fundamental, vencidos os Ministros Edson Fachin, Rosa Weber, Ricardo Lewandowski e Marco Aurélio' (g.n). Prevaleceu, em breve síntese, como fundamento o entendimento no sentido de que os postulados da livre concorrência (art. 170, IV) e da livre-iniciativa (art. 170), expressamente assentados na Constituição Federal de 1.988, asseguram às empresas liberdade em busca de melhores resultados e maior competitividade. Quanto à possível modulação dos efeitos da decisão exarada, resultou firmado, conforme decisão de julgamento da ADPF n.º 324 (Rel. Min. Roberto Barroso), que: '(...) o Relator prestou esclarecimentos no sentido de que a decisão deste julgamento não afeta os processos em relação aos quais tenha havido coisa julgada. Presidiu o julgamento a Ministra Cármen Lúcia. Plenário, 30.8.2018'. Nesse contexto, a partir de 30/8/2018, é de observância obrigatória aos processos judiciais em curso ou pendente de julgamento a tese jurídica firmada pelo e. STF no RE n.º 958.252 e na ADPF n.º 324. Assim, não há mais espaço para o reconhecimento do vínculo empregatício com o tomador de serviços sob o fundamento de que houve terceirização ilícita (ou seja, terceirização de atividade essencial, fim ou finalística). Estando a decisão regional em desconformidade com esse entendimento, uma vez que reconheceu, no caso concreto, a pretensão de reconhecimento de ilicitude da terceirização havida, resta caracterizada a transcendência política e impõe-se o provimento do recurso de revista da empresa ré. Recurso de revista conhecido e provido." ([TST-RR-2241300-22.2009.5.09.0651, 5ª Turma, rel. Min. Breno Medeiros, julgado em 13/12/2023](#))

"[...] AGRAVO. RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. TRANSPORTE DE VALORES. PROIBIÇÃO DE PARADA NÃO PROGRAMADA PARA UTILIZAÇÃO DE BANHEIRO DURANTE VIAGENS. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA NA DECISÃO AGRAVADA. Não se desconhece a jurisprudência desta Corte que é no sentido de que a restrição ao uso de banheiros por parte do empregador, em detrimento da satisfação das necessidades fisiológicas do empregado, configura lesão à sua integridade, ensejando indenização por dano moral. Todavia, a supracitada indenização se dá pela recusa ou restrição patronal injustificada do uso ao banheiro pelo reclamante, situação distinta destes autos, em que há justificativa para satisfação das necessidades básicas apenas em paradas programadas. De fato, tratando-se de caso de trabalhador vigilante de carro forte, mais que plausível que a empregadora faça uso de estratégias a fim de garantir a segurança do trabalhador e de seu

patrimônio, tais como realizar paradas programadas durante o transporte de valores, não havendo falar, por isso mesmo, de indenização por danos morais. Dessa maneira, mantém-se a decisão agravada que, não obstante a existência de transcendência jurídica, denegou seguimento ao recurso de revista. Agravo não provido.” ([TST-Ag-RRAg-1829-58.2016.5.17.0001, 5ª Turma, rel. Min. Breno Medeiros, julgado em 6/12/2023](#))

“[...] RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. REGULAMENTO INTERNO. DESIGNAÇÃO PARA O EXERCÍCIO DA FUNÇÃO DE CAIXA. POSSIBILIDADE DE REMUNERAÇÃO PROPORCIONAL AOS MINUTOS TRABALHADOS. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Discute-se, nos autos, sobre a legalidade do regulamento interno da Caixa Econômica Federal (Manual RH 184, versão 033), que passou a estabelecer que o provimento da função gratificada de caixa se dará exclusivamente por meio de designação por minuto, não sendo mais privativa do empregado designado ‘caixa bancário’, possibilitando que qualquer empregado exerça tal atribuição e seja remunerado pelo tempo de exercício dessa função. O Tribunal Regional afastou a alegação de que a norma interna padece de ilegalidade à luz do artigo 468 da CLT, porquanto qualquer alteração prejudicial a contrato de trabalho individual não pode atingir os contratos em curso, e não há vedação a sua incidência às novas contratações. Concluiu que a reclamada limitou-se a exercer seu poder diretivo, sem dele abusar. Dispõem os artigos 2º, *caput*, e 468, *caput*, da CLT: ‘Art. 2º. Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço’; ‘Art. 468. Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia’. Já a Súmula nº 51, I, do TST, estabelece: ‘I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento’. Assim, em face da fundamentação do acórdão regional, da legislação e súmula mencionadas, pode-se concluir que não se sustenta o argumento da parte de que houve alteração contratual lesiva, pois a discutida norma interna, que dispõe sobre a designação de caixa com remuneração proporcional aos minutos trabalhados, respeitou as normas aplicáveis aos contratos de trabalho existentes até a data de sua entrada em vigor, em 01/07/2016. Ademais, consta no acórdão recorrido que ‘inexiste prova a indicar que a reclamada esteja direcionando funcionários sem a devida capacitação para exercer, ainda que de forma pontual e excepcional, a função de caixa’, o que afasta a alegação do sindicato de que com o novo regramento interno haverá maior possibilidade de serem cometidos erros por aqueles empregados que não têm formação necessária para exercer a função de caixa. Recurso de revista não conhecido.” ([TST-RRAg-1214-76.2017.5.05.0192, 5ª Turma, rel. Min. Breno Medeiros, julgado em 6/12/2023](#))

“[...] RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. EMPREGADO COMISSIONISTA. TETO LIMITADOR DO VALOR GLOBAL DAS

COMISSÕES MENSAIS. INVALIDADE. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Não se nega que não haja na lei nenhum critério de fixação dos valores das comissões do empregado comissionista, de modo que o estabelecimento do valor da comissão é matéria passível de negociação entre as partes contratantes. A presente hipótese, no entanto, traz peculiaridade que afasta a validade da forma como era limitado o valor das comissões pagas pela reclamada. Com efeito, é incontroverso nos autos que o valor global das comissões mensais era limitado em teto estabelecido pelo empregador, independentemente do número de vendas realizadas pelo empregado. É incontroverso, também, que, atingido o referido limite, não havia cessação da exigência de realização de vendas pela parte reclamante, sem, contudo, a remuneração correspondente por esse acréscimo de trabalho, de maneira que, ao limitar o valor mensal das comissões, resta caracterizado o enriquecimento ilícito da empresa reclamada. Intacto, portanto, o art. 884 do Código Civil. Recurso de revista não conhecido.” ([TST- RR-1001149-15.2022.5.02.0502, 5ª Turma, rel. Min. Breno Medeiros, julgado em 13/12/2023](#))

“AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. DECISÃO MONOCRÁTICA EM QUE FOI NEGADO SEGUIMENTO AO AGRAVO DE INSTRUMENTO CONFIRMADA. PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. REINTEGRAÇÃO. DANOS EXTRAPATRIMONIAIS. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. [...] Em relação ao pedido de “reintegração”, o autor insiste que a sua dispensa foi discriminatória, em razão de ter sido desligado da empresa mesmo estando doente e sendo dependente químico. Contudo, a Corte regional registra expressamente que “a reclamada cumpriu sua função social, tentando de tudo que podia para reinserir o autor à sociedade, não o deixando a própria sorte, bem como que no momento da dispensa o autor não fruía de benefício previdenciário, o que afasta a tese de incapacidade no momento da dispensa”. Consta ainda da decisão ora agravada que, “no caso dos autos, restou provado que a reclamada, ao dispensar o reclamante, não o fez por discriminação, já que sua intenção, desde o início, era recuperá-lo”, tendo oferecido programa de readaptação destinado a tratamento de pessoa com dependência química, inclusive com acompanhamento familiar, em atitude extremamente inclusiva. Entretanto, o autor e sua esposa deixaram de comparecer inúmeras vezes ao programa ofertado pela empresa. Nesse contexto, evidentemente a empresa não pode mantê-lo nos seus quadros. Outrossim, o Tribunal Regional registra, a partir do exame do conjunto fático-probatório, a aptidão laborativa do autor e a ausência de natureza discriminatória da dispensa a atrair a aplicação do disposto na Súmula nº 443 do TST, segundo a qual se presume ser discriminatória a dispensa de empregado portador de doença grave ou que suscite estigma ou preconceito. Ressalte-se que, em se tratando de presunção, competia à empregadora a prova do fato impeditivo do direito do autor, ônus do qual se desincumbiu a contento, diante do que registrou o Tribunal regional. Nesse contexto, longe de contrariar a Súmula nº 443 do TST, a decisão regional se harmoniza com tal verbete. Indenes os arts. 9º e 476, da CLT. E, como reforço de fundamentação, saliente-se ainda que a pretensão recursal encontra óbice intransponível na súmula 126 desta Corte, porquanto, para se confrontar o decisum regional com os argumentos do autor seria necessária a

incursão no conjunto fático-probatório, circunstância vedada nesta fase processual. Por outro lado, a divergência jurisprudencial também não impulsiona o apelo, na medida em que os arestos colacionados são inespecíficos, nos termos da Súmula 296, I, do TST, por discrepância de quadro fático. [...] Agravo conhecido e desprovido.” ([TST-Ag-AIRR-1641-21.2014.5.17.0006, 7ª Turma, rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, julgado em 29/11/2023](#))

“[...] II - RECURSO DE REVISTA. RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. ACORDO EXTRAJUDICIAL. ESTABILIDADE GESTANTE. DIREITO INDISPONÍVEL. BOA-FÉ OBJETIVA. *VENIRE CONTRA FACTUM PROPRIUM*. Conquanto a estabilidade gestante possa ser convertida em pecúnia e, por consequência, repercutir no plano patrimonial privado do empregado, há de se observar que a gênese de tal garantia constitucional tem como escopo a proteção à maternidade e ao nascituro, pelo que a compensação financeira pela violação de tal direito não pode ser objeto de transação extrajudicial e particular. Conclui-se, portanto, que as partes, ainda que estivessem assistidas por órgão competente, invadiram direitos alheios à esfera de disposição dos trabalhadores. Todavia, o fato de a autora insurgir-se contra acordo que ela própria firmou, livre de vício de vontade, obtendo a indiscutível vantagem de perceber a remuneração correspondente ao período estabilitário sem precisar trabalhar, caracteriza execrável hipótese de *venire contra factum proprium*, em que se proíbe a atitude contraditória das partes em prol da proteção da confiança, evitando-se a frustração daquele que acreditou na estabilidade da relação jurídica, realizando investimentos em razão de suas legítimas expectativas. A autora, ao acionar o judiciário pleiteando a invalidade do acordo extrajudicial firmado com a empresa, viola a boa-fé objetiva que deve nortear todas as relações jurídicas, conduta reprovável que não pode ser referendada por esta Corte. Recurso de revista não conhecido.” ([TST-ARR-918-02.2015.5.02.0065, 7ª Turma, rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, julgado em 29/11/2023](#))

“I – RECURSO DE REVISTA DA AUTORA. REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO SEM A DIMINUIÇÃO PROPORCIONAL DA REMUNERAÇÃO. EMPREGADA MÃE DE FILHAS GÊMEAS NO ESPECTRO AUTISTA. EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS – DA IGUALDADE MATERIAL E DA ADAPTAÇÃO RAZOÁVEL. APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO INTERNACIONAL SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. EXTENSÃO DO DIREITO AO CUIDADOR. PONDERAÇÃO DOS INTERESSES EM CONFLITO. *THE COST OF CARING*. TRANSCENDÊNCIA SOCIAL RECONHECIDA. 1. A controvérsia diz respeito à possibilidade de redução da jornada de trabalho da empregada, mãe de filhas gêmeas com deficiência (espectro autista), sem a correspondente diminuição de sua remuneração. A causa tem transcendência social, na forma do art. 896-A, § 1º, III, da CLT. 2. A Constituição Federal de 1988 consagrou a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho como fundamentos da República Federativa do Brasil (art. 1º, III e IV). O poder constituinte originário erigiu a construção de uma sociedade justa e solidária e a promoção do bem de todos, sem preconceito ou discriminação, ao status de objetivos fundamentais do Estado brasileiro (art. 3º, I e IV). Os direitos humanos foram alçados ao patamar de princípio norteador das relações externas, com repercussão ou absorção formal no plano

interno (art. 4º, II; art. 5º, §§ 2º e art. 3º). 3. O Estado Democrático de Direito recepcionou o modelo de igualdade do Estado Social, em que a intervenção estatal, por meio de medidas positivas coercitivas ou incentivatórias, prevê meios destinados ao tratamento das desigualdades com igual valor, na busca da igualdade material, de forma a garantir a dignidade da pessoa humana. 4. A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU (CDPD), incorporada ao ordenamento nacional com o status de emenda à Constituição (art. 5º, § 3º), estabelece como princípio o respeito pela diferença e a igualdade de oportunidades. Trata, ainda, das adaptações razoáveis, que são as 'modificações e os ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos humanos e liberdades fundamentais'. De acordo com o art. 2 da CDPD, a recusa à adaptação razoável é considerada forma de discriminação. 5. É necessário reconhecer que os cuidadores, especialmente enquanto o titular da deficiência não possui a capacidade plena, assumem para si grande parte do ônus acarretado pela deficiência de outrem, como se eles próprios compartilhassem da deficiência (*The Cost of Caring*). 6. A Convenção 156 da OIT obriga os países signatários ao estabelecimento de uma efetiva igualdade de oportunidades e de tratamento em relação aos pais que possuem responsabilidades com relação a seus filhos dependentes, quando estas responsabilidades restringem a possibilidade de se prepararem para uma atividade econômica e nela ingressar, participar ou progredir. Embora o Brasil não seja signatário da referida convenção, suas disposições servem de fonte subsidiária do Direito, conforme art. 8º da CLT, e devem orientar o Estado. 7. No caso concreto, a empregada é mãe de duas crianças, gêmeas, que estão no espectro autista, em grau moderado a severo, e que, por esse motivo, necessitam de acompanhamento médico, fonoaudiólogo, e psicopedagógico. Essa situação impõe ônus excessivo à mãe, que, além de dispensar grande parcela de seu tempo com o cuidado, também emprega significativa parte de sua remuneração com as crianças. 8. Nesse contexto, a autora pretende a aplicação analógica do disposto no art. 98, § 3º, da Lei 8.112/1990, que assegura a concessão de horário especial ao servidor ou à servidora que possui cônjuge, filho ou dependente com deficiência, sem prejuízo do salário e sem a necessidade de compensação de horário. 9. À primeira vista, a Lei 14.457/2022 (Programa Emprega + Mulheres) parece ser mais específica ao caso concreto, visto que estabelece regras gerais de flexibilização do regime de trabalho para empregados que tenham filho, enteado ou pessoa sob sua guarda com deficiência, independentemente da idade (art. 8º). Entretanto, além de a lista de medidas indicada na referida lei não ser exaustiva, todas as normas infraconstitucionais relacionadas a pessoas com deficiência devem ser interpretadas à luz das regras específicas sobre a matéria, em especial a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU (CDPD) e o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/2015). 10. O art. 7.2 da CDPD estabelece que 'todas as ações relativas às crianças com deficiência, o superior interesse da criança receberá consideração primordial'. Além disso, o art. 8º da Lei 13.146/2015 atribui o dever de efetivação dos direitos das pessoas com deficiência ao Estado, à família e à sociedade. Tal dever, evidentemente, inclui as empresas, cuja função social é reconhecida no art. 170 da Constituição Federal. 11. Na hipótese, a

observância do 'superior interesse da criança com deficiência' demanda solução que compatibilize os seguintes elementos: a) manutenção do patamar remuneratório da mãe (empregada da empresa), até mesmo para fins de custeio de terapias e tratamentos recomendados para as crianças; b) redução da jornada de trabalho para acompanhamento das filhas, que estão no espectro autista. 12. Nesse contexto, nenhuma das medidas exemplificadas no art. 8º da Lei 14.457/2022 (Programa Emprega + Mulheres) é adequada ou suficiente, uma vez que envolvem redução de salário ou, ainda que em dias específicos, aumento da jornada de trabalho. 13. Por outro lado, a solução prevista pelo art. 98, § 2º e § 3º, da Lei 8.112/1990 atende perfeitamente à hipótese dos autos. 14. Se o dependente de servidor federal possui tal prerrogativa, entende-se que os filhos de empregados, regidos pela CLT, devem desfrutar de direito semelhante. Pessoas em situações análogas não podem ser tratadas de forma absolutamente desigual, sob pena de violação do princípio da igualdade substancial. 15. A propósito, ressalta-se que o Supremo Tribunal Federal já estendeu as referidas regras a relações de trabalho que não são regidas pela Lei 8.112/1990. Nos autos do RE 1237867, Tema 1097 da tabela de repercussão geral, a Corte fixou a seguinte tese: 'Aos servidores públicos estaduais e municipais é aplicado, para todos os efeitos, o art. 98, § 2º e § 3º, da Lei 8.112/1990'. Na fundamentação do precedente do STF, mencionou-se expressamente a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, a proteção integral e prioritária à criança e ao adolescente, a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista e a proteção e assistência da família de pessoas com deficiência. 16. Por fim, ressalta-se que no polo passivo da lide consta uma das maiores instituições bancárias do país, de modo que o ônus a ser suportado pelo empregador é razoável diante do benefício social que o procedimento trará para as crianças com deficiência. Recurso de revista conhecido por violação dos art. 227 da Constituição Federal e provido. II – RECURSO DE REVISTA ADESIVO DA EMPRESA. REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO SEM A DIMINUIÇÃO PROPORCIONAL DA REMUNERAÇÃO. EMPREGADA MÃE DE FILHAS GÊMEAS NO ESPECTRO AUTISTA. 17. A empresa se insurge contra o acórdão do TRT que deferiu à autora a redução da jornada de trabalho, com a proporcional diminuição de sua remuneração. 18. Considerando a identidade de matérias, remete-se à fundamentação adotada quando do exame do recurso de revista da autora, no qual, com base nos princípios da igualdade substancial e a adaptação razoável, concluiu-se por seu direito à redução da jornada de trabalho, sem a correspondente redução remuneratória. Recurso de revista adesivo não conhecido." ([TST-RR-20253-08.2018.5.04.0821, 7ª Turma, rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, julgado em 29/11/2023](#))

"[...] 2. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. OBRIGAÇÃO DE FAZER. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS COLETIVOS. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA INDIRETA. CONCURSO PÚBLICO. NÃO PREENCHIMENTO DE VAGAS DESTINADAS A PESSOAS COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADAS. ARTIGO 93 DA LEI Nº 8.213/1991. PRORROGAÇÃO DO PRAZO DO CONCURSO PÚBLICO REGIDO PELO EDITAL Nº 01/2015 APENAS QUANTO AOS CANDIDATOS COM DEFICIÊNCIA E ATÉ QUE SEJA ULTIMADA A NOMEAÇÃO DO QUANTITATIVO MÍNIMO SUFICIENTE PARA ADEQUAR O NÚMERO AO PERCENTUAL PREVISTO NA LEI Nº 8.213/91. AÇÃO AFIRMATIVA. CUMPRIMENTO. COMPROVAÇÃO DA

OMISSÃO DA EMPRESA, POIS O RÉU DESCUMPRE O PREVISTO NA REFERIDA LEI DESDE O ANO DE 2012. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA CONSTATADA. Discute-se, no presente caso, a legalidade da determinação do TRT de imediata nomeação dos candidatos com deficiência aprovados em concurso público realizado pelo réu (Banestes), com a prorrogação do prazo de validade do concurso público regido pelo Edital nº 01/2015 apenas no que tange aos candidatos PCD's, até que seja ultimada a nomeação do quantitativo mínimo suficiente para adequar o número ao percentual previsto no artigo 93, §1º, da Lei nº 8.213/91. A Constituição Federal elenca, como fundamentos da República Federativa do Brasil, dentre outros, a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (artigo 1º, III e IV). O inciso IV do artigo 3º insere a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, como um dos seus objetivos fundamentais. E, em complemento, estabelece o artigo 7º, XXXI, a 'proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência'. Por sua vez, a Lei nº 7.853, de 24/10/1989, assegurou às pessoas com deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive o direito ao trabalho. Para tanto, veio a Lei nº 8.213/91, em seu artigo 93, instituir, no âmbito da iniciativa privada, uma reserva de mercado, estabelecendo um percentual de vagas a serem preenchidas e mantidas no quadro de pessoal da empresa para pessoas com deficiência e beneficiários reabilitados da previdência social. A exigência prevista no referido dispositivo legal traduz obrigação ao empregador quanto ao cumprimento das cotas mínimas reservadas a empregados reabilitados ou com deficiência. Referido dispositivo consagra verdadeira ação afirmativa em benefício de pessoas que são excluídas do mercado de trabalho, muitas vezes sem condições de provar o seu potencial, a sua adaptabilidade e a possibilidade de convivência com a rotina da empresa. A proteção das pessoas com deficiência na realidade hodierna segue padrões diferenciados daqueles vigentes no passado. Para a composição do paradigma atual, somam-se, além das normas gerais do direito internacional dos direitos humanos dos sistemas das Nações Unidas e Interamericano, a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, de 2007; a Convenção nº 159 da OIT, de 1983; a Declaração Sociolaboral do Mercosul; a Constituição Federal de 1988; a CLT; e as Leis nºs 8.213, de 1991 e 13.146, de 2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Tais normas devem ser interpretadas de forma sistêmica e fundamentam a nova perspectiva acerca da tutela especial das pessoas com deficiência. Desde o advento da denominada 'Convenção de Nova York' – a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência – e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007, vigente no Brasil desde 25 de agosto de 2009, após ratificação, pelo Congresso Nacional, com equivalência a emenda constitucional, em virtude de haver sido observado o procedimento previsto no § 3º do artigo 5º da Constituição (Decreto nº 6.949), inaugurou-se um novo cenário normativo voltado à inclusão das pessoas com deficiência, de modo particular no que toca ao direito à igualdade de oportunidades por meio do trabalho. Tais normas, complementadas pela Lei nº 13.146/2015 - a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) –, formam o que a doutrina denomina de 'Bloco de Constitucionalidade' (URIARTE, Oscar Ermida – Aplicação judicial das normas constitucionais e internacionais sobre

direitos humanos trabalhistas. Revista TST, Brasília, v. 77, nº 2, (abr./jun. 2011), p. 137), passam a reger de forma integral o tema e afastam qualquer possibilidade de interpretação que conflite com os princípios e as regras nelas inseridos. Entre muitos dos novos paradigmas fixados para o sistema normativo encontra-se o referido Princípio da Igualdade de Oportunidades e a vedação de qualquer forma de discriminação, ambos mencionados no artigo 4º da LBI, de modo particular a discriminação em razão da deficiência, tipificada no § 1º do mencionado artigo, incluída a recusa à promoção das medidas de adaptação razoável como modalidade de discriminação, ressalvado apenas o ônus excessivo. Nele, reconhece-se o direito de ter acesso ao direito de trabalhar mediante a implementação de todos os meios e recursos procedimentais, normativos, materiais e tecnológicos que se façam necessários para que esteja em patamar de igualdade com as demais pessoas que não possuem qualquer forma de impedimentos, tal como definido no artigo 2º, da mencionada LBI. Nesse contexto, inclui-se a implementação das medidas de acessibilidade, do uso de tecnologias assistivas ou ajudas técnicas, a remoção de barreiras e a implementação das adaptações razoáveis aptas a viabilizar o exercício do trabalho e propiciar a convivência entre os diferentes, para que, com isso, todos vejam a importância da igualdade plena, e não apenas como argumento de retórica. Não cabe limitar, por qualquer meio, o direito à inclusão e tratar igualmente situações que, individualmente, são desiguais, como se esse universo de pessoas compusesse uma massa uniforme de corpos e mentes incapazes de realizar as atividades cotidianas, nelas incluídas o trabalho. A limitação prévia e objetiva é, pois, inconstitucional, como decidido pelo STF (ADI 5.760, Pleno, Min. Alexandre de Moraes). Ressalte-se que o tratamento normativo atribuído à temática, a partir da legislação mencionada, a primeira delas com equivalência a Emenda Constitucional, impõe o dever de qualificação por parte do empregador, o que significa não mais adaptar a pessoa ao posto de trabalho, mas este àquela, até mesmo para não caracterizar a denominada 'discriminação em razão da deficiência' por meio da recusa em promover as adaptações razoáveis (artigo 4º, §1º, da Lei nº 13.146/2015). Nem mesmo por norma coletiva pode haver qualquer espécie de restrição ao direito, como decidido pelo STF ao apreciar o ARE nº 1121633 e fixar o Tema 1046 de Repercussão Geral. No presente caso, a obrigação prevista no artigo 93, §1º, da Lei nº 8.213/91 não é afastada pelos argumentos de que faz parte da Administração Pública Indireta (sociedade de economia mista) ou de que seguia as diretrizes da Lei Estadual nº 7.050/02. Isso porque o banco está igualmente obrigado a seguir a regra constitucional da estrita legalidade e submete-se à imperatividade da Lei nº 8.213/91. Ressalte-se que o regime jurídico de direito privado do réu e o regime de concorrência em que se insere atraem a necessidade de ponderação entre os valores constitucionais que prestigiam a isonomia, o mérito, a transparência pública e os preceitos que programam e impulsionam políticas de promoção das pessoas com deficiência. Deve-se registrar, ainda, que a prorrogação do concurso público em questão se trata de medida razoável e, concretamente, capaz de acelerar o processo de conformação legal e constitucional do quadro de pessoal do réu, pois o artigo 8º da Lei nº 13.146/2015 dispõe: 'É dever do Estado, da sociedade e da família assegurar à pessoa com deficiência, com prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à sexualidade, à paternidade e à maternidade, à alimentação, à habitação, à educação, à profissionalização, ao

trabalho, à previdência social, à habilitação e à reabilitação, ao transporte, à acessibilidade, à cultura, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à informação, à comunicação, aos avanços científicos e tecnológicos, à dignidade, ao respeito, à liberdade, à convivência familiar e comunitária, entre outros decorrentes da Constituição Federal, da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo e das leis e de outras normas que garantam seu bem-estar pessoal, social e econômico'. Conclui-se, assim, que, a nomeação das pessoas com deficiência no concurso público deve ser prioritária, sob pena de violação ao Princípio da Igualdade de Oportunidades e à vedação de qualquer forma de discriminação. Logo, os princípios da inclusão, da igualdade, da não discriminação e da dignidade foram contrariados, pois o réu não cumpre o percentual previsto no artigo 93 da Lei nº 8.213/91 desde o ano de 2012. Com isso, não há que se falar em violação aos princípios da competência legislativa concorrente, da moralidade, impessoalidade ou da isonomia entre os concorrentes. Ainda, no que diz respeito aos danos morais coletivos, o desrespeito aos direitos trabalhistas não pode ser considerado opção pelo empregador, tampouco merece ser tolerado pelo Poder Judiciário, sobretudo em um Estado Democrático de Direito, em que a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho representam fundamentos da República (art. 1º, III e IV). No caso, a caracterização do dano moral coletivo dispensa a prova do efetivo prejuízo financeiro ou do dano psíquico dele decorrente, pois a lesão advém do próprio ilícito. Tendo em vista que a conduta da parte ré afeta direito social garantido pela Constituição Federal (artigo 7º, XXXI, da Constituição Federal), a coletividade encontra-se representada por toda a sociedade, em especial pela parcela composta de pessoas com deficiência, às quais, como já anteriormente explanado, a legislação – e sua interpretação e aplicação na prática - tem apresentado nova perspectiva, na intenção de se concretizar os princípios da inclusão, da igualdade, da não discriminação e da dignidade inerente. Tal constatação já demonstra o reiterado descumprimento de direitos sociais, assegurados constitucionalmente, a ensejar a condenação ao pagamento de indenização por danos morais coletivos. Agravo de instrumento conhecido e não provido.[...]” ([TST-AIRR-86-70.2017.5.17.0003, 7ª Turma, rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, julgado em 5/12/2023](#))

“AGRAVO INTERNO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA PARTE AUTORA. LEI Nº 13.467/2017. CURSO PATROCINADO PELO EMPREGADOR. DURAÇÃO DE 21 MESES. PEDIDO DE DEMISSÃO ANTES DO DECURSO INTEGRAL DO PERÍODO ESTABELECIDO COMO CLÁUSULA DE PERMANÊNCIA (36 MESES). DEVOLUÇÃO DE 50% DO VALOR INVESTIDO PELO BANCO. PROPORCIONALIDADE. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA DA CAUSA. Não se constata a transcendência da causa, no aspecto econômico, político, jurídico ou social. Agravo interno conhecido e não provido.” ([TST-Ag-AIRR 1000478-06.2022.5.02.0465, 7ª Turma, rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, julgado em 13/12/2023](#))

“EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS. AÇÃO ANULATÓRIA DE AUTO DE INFRAÇÃO. LIDE NÃO DECORRENTE DA RELAÇÃO DE EMPREGO. FIXAÇÃO DE HONORÁRIOS À LUZ DO ART. 85 DO CPC DE 2015. SUCUMBÊNCIA PARCIAL E SUCUMBÊNCIA RECÍPROCA. DISTINÇÃO. APRECIACÃO

EQUITATIVA. VALOR ELEVADO. IMPOSSIBILIDADE. TESE FIXADA NO TEMA REPETITIVO Nº 1076 DO SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. SUPERVENIÊNCIA DE DECISÃO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL RECONHECENDO A REPERCUSSÃO GERAL DA MATÉRIA.

I. Não há omissão em relação ao critério da equidade para fixação de honorários de sucumbência previsto no art. 85, § 8º, do CPC de 2015. Na decisão embargada, assentou-se, à luz de precedente da Segunda Seção do Superior Tribunal de Justiça, formado em 2019, que a ordem de preferência dos critérios previstos no art. 85 do CPC de 2015, são: I) valor da condenação; II.a) proveito econômico, II.b) valor atualizado da causa e III) apreciação equitativa (cabível para valores ínfimos ou irrisórios). Assentou-se, em relação ao caso concreto, que, não havendo condenação (1º critério), deve ser aplicado ao caso o proveito econômico, 2º critério da ordem de preferência. Descartou-se, a contrario sensu, o 3º critério, sob o fundamento de que 'o critério do proveito econômico, que é mensurável e não é, de nenhum modo, irrisório' (fl. 3.352-PDF). Adotou-se, desse modo, a tese de que o critério de equidade previsto no art. 85, § 8º, do CPC de 2015 somente é aplicável nos casos em que 'for inestimável ou irrisório o proveito econômico ou, ainda, quando o valor da causa for muito baixo' (texto extraído do referido parágrafo do art. 85 do CPC).

II. O posicionamento adotado por esta Sétima Turma, com fulcro em precedente da Segunda Seção do Superior Tribunal de Justiça, foi confirmado, no dia 16/3/2022, na segunda tese fixada no Tema Repetitivo/STJ 1076, de seguinte teor: 'ii) Apenas se admite arbitramento de honorários por equidade quando, havendo ou não condenação: (a) o proveito econômico obtido pelo vencedor for inestimável ou irrisório; ou (b) o valor da causa for muito baixo'. De sorte que a pretensão da União. III. A União, nas razões dos embargos de declaração, pugna, em síntese pela aplicação da apreciação equitativa prevista no § 8º do artigo 85 do CPC de 2015 nos casos em que o valor do proveito econômico é elevado. Registra-se que o presente caso - ação anulatória de auto de infração -, em relação aos honorários sucumbenciais, é integralmente regido pelos arts. 85 e seguintes do CPC de 2015. Nesse contexto, a pretensão articulada pela parte ora embargante conflita diretamente com as teses fixadas no Tema Repetitivo 1076 do acervo de precedentes qualificados do STJ, de seguinte teor: 'i) A fixação dos honorários por apreciação equitativa não é permitida quando os valores da condenação, da causa ou o proveito econômico da demanda forem elevados. É obrigatória nesses casos a observância dos percentuais previstos nos §§ 2º ou 3º do artigo 85 do CPC - a depender da presença da Fazenda Pública na lide -, os quais serão subseqüentemente calculados sobre o valor: (a) da condenação; ou (b) do proveito econômico obtido; ou (c) do valor atualizado da causa. ii) Apenas se admite arbitramento de honorários por equidade quando, havendo ou não condenação: (a) o proveito econômico obtido pelo vencedor for inestimável ou irrisório; ou (b) o valor da causa for muito baixo'.

IV. Não obstante, no dia 7/12/2023, a Presidência do Superior Tribunal de Justiça admitiu os recursos extraordinários interpostos nos Processos REsp 1850512/SP, REsp n. 1.906.918/SP e REsp n. 1.644.077/PR, em atenção à orientação do STF de que todos os recursos extraordinários interpostos em processos representativos da controvérsia (*leading cases* no Tribunal *a quo*) sejam encaminhados àquela Corte Constitucional. O Plenário Eletrônico do Supremo Tribunal Federal, mediante o voto de desempate do Ministro Cristiano Zanin, no dia 9/8/2023, reconheceu a repercussão geral da matéria, que foi consubstanciada no Tema de Repercussão Geral 1255 (*leading case*: RE-1412069),

assim especificado pelo STF: ‘Possibilidade da fixação dos honorários por apreciação equitativa (artigo 85, § 8º, do Código de Processo Civil) quando os valores da condenação, da causa ou o proveito econômico da demanda forem exorbitantes’. V. Impende salientar, entretanto, que, divisando o Supremo Tribunal Federal que a matéria ostenta natureza constitucional, relacionada aos artigos 2º, 3º, I e IV, 5º, *caput*, XXXIV e XXXV, 37, *caput*, e 66, § 1º, da Constituição Federal, consoante se depreende da descrição do Tema de Repercussão Geral 1225, a eficácia vinculativa do Tema 1076 do Superior Tribunal de Justiça, mostra-se, por ora, provisória. Não obstante, como não há determinação de sobrestamento nacional dos processos em que se discute o Tema-RG 1255, há que se aplicar o Tema 1076 ao presente caso.VI. Embargos de declaração conhecidos e acolhidos, em parte, para prestar esclarecimentos, sem efeito modificativo.” ([TST-ED-RR-1000300-33.2016.5.02.0444, 7ª Turma, rel. Min. Evandro Pereira Valadão Lopes, julgado em 5/12/2023](#))

“[...] III – RECURSO DE REVISTA. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. JORNADA PREVISTA EM NORMA COLETIVA. PRESTAÇÃO HABITUAL DE HORAS EXTRAORDINÁRIAS. TEMA 1046. TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA. PROVIMENTO. A questão controvertida nos autos diz respeito à validade da norma coletiva que prevê jornada superior a seis horas para o trabalho prestado em turno ininterrupto de revezamento, quando há prestação habitual de horas extraordinárias. Decerto que, no tocante à amplitude das negociações coletivas de trabalho, esta Justiça Especializada, em respeito ao artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal, tem o dever constitucional de incentivar e garantir o cumprimento das decisões tomadas a partir da autocomposição coletiva, desde que formalizadas nos limites constitucionais. A negociação coletiva consiste em valioso instrumento democrático inserido em nosso ordenamento jurídico, por meio do qual os atores sociais são autorizados a regulamentar as relações de trabalho, atendendo às particularidades e especificidades de cada caso. Em razão de reconhecer a relevância da negociação coletiva, a OIT, no artigo 4º da Convenção nº 98, promulgada por meio do Decreto nº 33.296/1953, estabeleceu a necessidade de serem tomadas medidas apropriadas para fomentá-la, incentivando a sua utilização para regular os termos e as condições de emprego. De igual modo, a Convenção nº 154 da OIT, promulgada pelo Decreto nº 1.256/1994, versa sobre o incentivo à negociação coletiva, cujo artigo 2º estabelece que essa tem como finalidade fixar as condições de trabalho e emprego, regular as relações entre empregadores e trabalhadores ou ‘regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez’. Desse modo, as normas autônomas oriundas de negociação coletiva devem prevalecer, em princípio, sobre o padrão heterônomo justralhista, já que a transação realizada em autocomposição privada é resultado de uma ampla discussão havida em um ambiente paritário, com presunção de comutatividade. Esse, inclusive, foi o entendimento firmado pelo excelso Supremo Tribunal Federal, por ocasião do julgamento do Recurso Extraordinário com Agravo 1.121.633, em regime de repercussão geral (Tema 1046), com a fixação da seguinte tese jurídica: ‘São constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuem limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os

direitos absolutamente indisponíveis'. No caso, verifica-se que a egrégia Corte Regional declarou a invalidade da norma coletiva que previa a jornada de trabalho superior a seis horas em turno ininterrupto de revezamento, ante a constatação da prestação de horas extraordinárias habituais. Por essa razão, condenou a reclamada ao pagamento das horas extraordinárias excedentes à 6ª diária e à 36ª semanal. É cediço que o artigo 7º da Constituição Federal, no qual está previsto o patamar mínimo de direitos fundamentais dos trabalhadores, em seu inciso XIV traz previsão expressa no sentido de que a jornada para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento será de seis horas. Referido preceito, contudo, ressalva, de forma expressa, que a jornada nele fixada poderá ser alterada, inclusive ampliada, por meio de negociação coletiva. Extrai-se desse dispositivo constitucional, portanto, que a jornada de trabalho em turno ininterrupto de revezamento não se insere no rol das matérias que não podem ser objeto de regulação pelos entes coletivos, na medida em que o próprio texto constitucional autoriza a sua alteração por meio de negociação coletiva. Assim, nada obsta que os sujeitos coletivos negociem jornada superior ao limite de seis horas estabelecido no texto constitucional, desde que resguardadas a saúde e a segurança do trabalhador, bem como sejam conferidas vantagens compensatórias à categoria profissional, as quais não necessitam estar explicitadas pelo Tribunal Regional de origem. Impende destacar, ainda, que não se desconhece o entendimento desta colenda Corte Superior consagrado na Súmula nº 423, 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 tem direito ao pagamento da 7ª e 8ª horas como extras'. O posicionamento cristalizado no referido verbete jurisprudencial, entretanto, não se aplica ao presente feito, na medida em que nele não há previsão de invalidade da norma coletiva, no caso de haver habitualidade na prestação das horas extraordinárias. Tem-se, inclusive, que, nos precedentes que lhe deram origem, a discussão refere-se apenas à possibilidade de a jornada de trabalho em turno ininterrupto de revezamento ser ampliada para oito horas, via negociação coletiva, hipótese em que a sétima e a oitava horas não podem ser remuneradas como extraordinárias. Nesse contexto, em havendo norma coletiva que prevê o elastecimento da jornada em turno ininterrupto de revezamento, não há que se afastar a validade da norma em razão da habitualidade da prestação de horas extraordinárias, sob pena de afronta ao entendimento firmado pelo excelso Supremo Tribunal Federal no tema 1046. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento." ([TST-RR-10920-94.2018.5.15.0087, 8ª Turma, rel. Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos, julgado em 5/12/2023](#))

"[...] II - RECURSO DE REVISTA. 1. JORNADA 15 X 15. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. TEMA 1046. VIOLAÇÃO DOS ARTIGOS 7º, XXVI, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL E 611-A DA CLT. PROVIMENTO. No tocante à amplitude das negociações coletivas de trabalho, esta Justiça Especializada, em respeito ao artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal, tem o dever constitucional de incentivar e garantir o cumprimento das decisões tomadas a partir da autocomposição coletiva, desde que formalizadas nos limites constitucionais. Desse modo, as normas autônomas oriundas de negociação coletiva devem prevalecer, em princípio, sobre o padrão heterônomo justralhista, já que a transação realizada em autocomposição privada é resultado de uma ampla discussão

havia em um ambiente paritário, com presunção de comutatividade. Esse, inclusive, foi o entendimento firmado pelo excelso Supremo Tribunal Federal, por ocasião do julgamento do Recurso Extraordinário com Agravo 1.121.633, em regime de repercussão geral (Tema 1046). Importante realçar que as decisões proferidas pelo excelso Supremo Tribunal Federal em regime de repercussão geral, por força de sua natureza vinculante, mostram-se de observância obrigatória por parte dos demais órgãos do Poder Judiciário, que devem proceder à estrita aplicação de suas teses nos casos submetidos à sua apreciação, até mesmo para a preservação do princípio da segurança jurídica. Não se desconhece os precedentes deste Tribunal Superior, nos quais já se considerou inválida norma coletiva que fixava jornada de 12 horas, em regime de 15 dias de trabalho por 15 dias de descanso. Ocorre que, diante do entendimento preconizado pela excelsa Corte, de que o pactuado por norma coletiva deve prevalecer sobre o legislado, mostra-se imperiosa a revisão da jurisprudência deste colendo Tribunal Superior, de modo a adequar o seu posicionamento sobre a matéria, à luz da tese vinculante fixada no Tema 1046. Some-se a isso o fato de que, seguindo o mesmo viés do entendimento adotado pelo STF, a Lei nº 13.467/2017, que promoveu inovações na CLT, inseriu no seu texto o artigo 611-A, por meio do qual estabelece que as convenções e os acordos coletivos devem prevalecer sobre as disposições de lei, enumerando, de forma exemplificativa, os direitos que poderão ser objeto de negociação, entre os quais, a fixação da jornada de trabalho, observados os limites constitucionais (inciso I). Se de um lado o artigo 7º, XIII, da Constituição Federal limita a jornada de trabalho em 8 horas diárias e 44 horas semanais, de outro autoriza que empregados e empregadores, mediante acordo ou convenção coletiva, ajustem entre si período de labor distinto, sem que isso configure violação às garantias constitucionais asseguradas pelo mesmo preceito. Nessa senda, forçoso se afirmar, *prima facie*, não haver obstáculo para que empregado e empregador, por meio de norma coletiva, estabeleçam jornada de trabalho além da prevista no artigo 7º, XIII, da Constituição Federal, sendo perfeitamente factível a flexibilização dos limites fixados no dispositivo em relevo, conforme autorizado no seu próprio texto. No caso concreto, infere-se do acórdão recorrido que a reclamada firmou acordo coletivo com o sindicato da categoria profissional do reclamante, com o objetivo de fixar jornada diferenciada de trabalho para os seus empregados, sendo 15 dias consecutivos de labor, 11 horas por dia, com intervalo de 1 hora de descanso, seguidos de 15 dias de folga. Oportuno registrar que consta da referida decisão a transcrição da cláusula normativa que estabeleceu o supracitado regime de compensação, donde se pode extrair que o sistema 15x15 se fez necessário, em razão de as unidades das minas nas quais laboravam os trabalhadores situarem-se em local de difícil acesso, sendo mais favorável ao empregado gozar de folgas maiores em suas residências. Além disso, há na norma coletiva cláusula estabelecendo uma compensação aos trabalhadores submetidos ao sistema em referência, a título de vantagem pecuniária, consistente no recebimento de adicional no percentual de 23% sobre o salário base, sendo que em contrapartida não lhes seria devido o pagamento de horas extraordinárias. Mesmo diante desse quadro fático, o Tribunal Regional considerou inválido o regime de compensação, por entender que ele violaria o limite de jornada estabelecida no artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal. Ora, além de factível a negociação da jornada, no caso concreto o sistema de compensação implantado pela reclamada teve como

propósito beneficiar o próprio empregado, o qual gastava muito tempo (em torno de 2 horas) para se deslocar até o seu trabalho, em estrada de chão de difícil acesso, sendo-lhe mais vantajoso laborar 15 dias consecutivos, em períodos mais extensos (12 horas), para em troca usufruir mais dias de folgas. Acrescente-se a isso o fato de que as folgas compensatórias recebidas a mais podem ser utilizadas em favor do próprio empregado, o qual poderá dispor de tempo maior para se dedicar à família e ao convívio social. Nesse contexto, forçoso reconhecer que a Corte Regional, ao invalidar a norma coletiva que estabeleceu o sistema de compensação de jornada, ofendeu a letra dos artigos 7º, XXVI, da Constituição Federal e 611-A da CLT. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. [...]” ([TST-RR-645-86.2021.5.08.0116, 8ª Turma, rel. Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos, julgado em 13/12/2023](#))

“[...] II – RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. 1. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. CONDUÇÃO DE VEÍCULO COM TANQUE SUPLEMENTAR. CONSUMO PRÓPRIO. PROVIMENTO. A controvérsia dos autos centra-se em definir se o empregado que conduz veículo equipado com tanque suplementar de combustível, ainda que para consumo próprio, com capacidade superior a 200 litros, faz jus ao recebimento do adicional de periculosidade. O tema em discussão encontra-se disciplinado na Norma Regulamentadora nº 16 do MTE, aprovada pela Portaria nº 3.214/1978, que, em seu item 16.6. estabeleceu que ‘as operações de transporte de inflamáveis líquidos ou gasosos liquefeitos, em quaisquer vasilhames e a granel, são consideradas em condições de periculosidade, exclusão para o transporte em pequenas quantidades, até o limite de 200 (duzentos) litros para os inflamáveis líquidos e 135 (cento e trinta e cinco) quilos para os inflamáveis gasosos liquefeitos’. No tocante aos tanques de consumo próprio dos veículos, o subitem 16.6.1. da própria Norma Regulamentadora estipulou uma exceção, ao esclarecer que as quantidades de inflamáveis neles contidas não devem ser consideradas para efeito de reconhecimento do labor em condições perigosas, independentemente da capacidade dos tanques. Tal limitação foi inserida originariamente na Portaria nº 608, de 26.10.1965 e restou mantida mesmo após a revisão da NR-16, em 1978. Percebe-se, pois, que a intenção da norma de excluir o tanque de consumo próprio se deu justamente porque este não é destinado a armazenamento, nos moldes da regra do item 16.6 da aludida NR. A egrégia SBDI-1, desta Corte Superior, todavia, no julgamento do processo E-RR-50-74.2015.2015.5.04.0871, na sessão de julgamento de 18/10/2018, ao interpretar os itens 16.6 e 16.6.1 da Norma Regulamentadora nº 16 do MTE, firmou entendimento no sentido de que considera-se devido o adicional de periculosidade ao empregado motorista que conduz veículo com tanque suplementar de combustível, mesmo que para consumo próprio, em quantidade superior a 200 litros. Considerou-se, de tal sorte, irrelevante o fato de o armazenamento do combustível ser feito em tanques originais de fábrica, suplementares ou alterados para aumentar a capacidade do tanque original, porquanto o que possibilitaria o risco equiparado ao que decorre da operação de transporte de inflamável seria a capacidade total dos tanques, se superior a 200 litros. Em tais casos, contudo, a norma regulamentadora é expressa quando afasta a possibilidade de reconhecimento do labor em condições perigosas. Tanto é que posteriormente ao aludido julgamento proclamado pela SBDI-1, a NR nº 16 foi alterada pela Portaria SEPRT nº 1.357/2019, que inseriu o subitem 16.6.1.1., para

afastar a aplicação do item 16.6 às quantidades de inflamáveis contidas nos tanques de combustível originais de fábrica e suplementares, certificados pelo órgão competente. O referido subitem, ao excluir a incidência do item 16.6., excepcionou a regra geral para a classificação da operação como perigosa, erradicando, de tal forma, a possibilidade de alteração clandestina da capacidade dos tanques. Isso porque o subitem em questão versou especificamente sobre o requisito de os tanques de combustível voltados ao consumo próprio dos veículos serem originais de fábrica e suplementares, certificados pelo órgão competente, para que se pudesse refutar a periculosidade da condição da operação. Sobreleva notar, por oportuno, que a entrada em vigência do novo subitem não configurou a criação de uma nova situação jurídica, porquanto, conforme antes registrado o item 16.6.1. já previa que as quantidades de inflamáveis contidas nos tanques suplementares para o consumo próprio não ensejariam o pagamento do adicional de periculosidade por transporte de inflamáveis. Depreende-se, pois, que o novo subitem (16.6.1.1) veio acrescentar uma interpretação mais detalhada a fim de sanar eventuais lacunas acerca da abrangência da norma, notadamente no tocante aos tanques originais de fábrica e suplementares os quais afastam a condição perigosa a ensejar o pagamento do adicional de periculosidade. No caso em análise, o egrégio Tribunal Regional registrou que o reclamante conduzia caminhão equipado com tanques de combustível originais de fábrica e suplementares (de consumo próprio de veículos transportadores), certificados por órgão competente. Decidiu, diante desse cenário, manter a condenação da reclamada ao pagamento do adicional de periculosidade apenas no período de 04.12.2017 a 10.12.2019, por entender que a partir da entrada em vigor da Portaria SEPRT nº 1.357/2019, o adicional não seria mais devido. Ressaltou, nesse aspecto, que a referida alteração legislativa não poderia retroagir para alcançar fatos anteriores. Sucede, todavia, que como exaustivamente explicitado nas razões acima, não se está a tratar de direito que deixou de existir somente após a inserção do novo subitem 16.6.1.1, mas de ausência de direito desde a redação original da NR16, aprovada pela Portaria nº 3.214/1978, sendo certo que o novo subitem veio apenas a aclarar ainda mais a situação que já se encontrava regulamentada. Assim, tendo em vista o disposto no artigo 193 da CLT que exige que, para que sejam consideradas perigosas, as operações devem estar previstas na regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego e uma vez que a condição a que está submetido o reclamante nunca esteve enquadrada na Norma Regulamentadora nº 16 do MTE, é forçoso reconhecer que o egrégio Tribunal Regional do Trabalho proferiu decisão ao arrepio do princípio da legalidade, insculpido no artigo 5º, II, da Constituição Federal. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.” ([TST-RR-804-11.2021.5.07.0034, 8ª Turma, rel. Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos, julgado em 13/12/2023](#))

“[...] III - RECURSO DE REVISTA. HORAS EXTRAORDINÁRIAS. REGIME DE COMPENSAÇÃO E PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO. NEGOCIAÇÃO COLETIVA. ARE Nº 1.121.633 DO STF. TEMA 1046. PROVIMENTO. Cinge-se a controvérsia em saber se a norma coletiva que estabeleceu o regime de compensação semanal e permitiu expressamente o labor extraordinário aos sábados com adicional de 80% deve ser considerada válida à luz da decisão proferida no julgamento do Tema 1046 da Tabela

de Repercussão Geral do Supremo Tribunal Federal. Decerto que, no tocante à amplitude das negociações coletivas de trabalho, esta Justiça Especializada, em respeito ao artigo 7.º, XXVI, da Constituição Federal, tem o dever constitucional de incentivar e garantir o cumprimento das decisões tomadas a partir da autocomposição coletiva, desde que formalizadas nos limites constitucionais. A negociação coletiva consiste em valioso instrumento democrático inserido em nosso ordenamento jurídico, por meio do qual os atores sociais são autorizados a regulamentar as relações de trabalho, atendendo às particularidades e especificidades de cada caso. Desse modo, as normas autônomas oriundas de negociação coletiva devem prevalecer, em princípio, sobre o padrão heterônomo justralhista, já que a transação realizada em autocomposição privada é resultado de uma ampla discussão havida em um ambiente paritário, com presunção de comutatividade. Esse, inclusive, foi o entendimento firmado pelo excelso Supremo Tribunal Federal, por ocasião do julgamento do Recurso Extraordinário com Agravo 1.121.633, em regime de repercussão geral (Tema 1046). Importa mencionar que o artigo 7º, XIV, da Constituição Federal traz expressa previsão acerca da possibilidade de negociação coletiva tendente a alterar a jornada de trabalho realizada em turnos ininterruptos de revezamento, devendo assim ser considerado como válido o acordo coletivo de trabalho, fruto da autonomia entre as partes. Também cabe observar que não se desconhece o entendimento desta colenda Corte Superior consagrado na Súmula nº 85, IV, segundo o qual a prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. O posicionamento cristalizado no referido verbete jurisprudencial, entretanto, não se aplica ao presente feito. Isso porque, no caso, constata-se a existência de cláusula expressa que trata do regime de compensação e da prestação de horas extraordinárias no sábado. A referida norma, dentro do contexto do Tema 1046, deve prevalecer sobre a disposição da Súmula nº 85, IV. A disposição supracitada foi negociada pelos atores sociais diretamente, e além de tratar expressamente da possibilidade de labor extraordinário aos sábados, estabeleceu adicional superior ao previsto na legislação (80%). Logo, apesar de o regime de compensação ter como objetivo dispensar o trabalho aos sábados, os sindicatos entenderam que, caso o empregado fosse convocado para laborar no referido dia, este deveria ser remunerado como trabalho extraordinário e com um valor bem superior ao mínimo previsto no artigo 7º, XVI, da Constituição Federal. Outro ponto importante que reforça a necessidade de se manter a validade das normas coletivas celebradas e do próprio sistema de compensação, é que os sindicatos são as entidades mais próximas à realidade das relações de trabalho. Com isso, negociou-se e concordou-se com um regime de compensação que tinha aspectos negativos e positivos. Por exemplo, jornada extraordinária elevada, mas concessão de adicional bem superior ao mínimo legal. Não é adequado pretender-se a invalidade do regime negociado, e ao mesmo tempo postular-se o pagamento do adicional diferenciado oferecido justamente para a compensação que se quer invalidar. Portanto, insta destacar que o acórdão regional, ao concluir pela invalidade da norma coletiva que estabeleceu o regime de compensação semanal, além de afrontar os dispositivos constantes do artigo 7º, XIII, e XXVI, da Constituição Federal, contrariou o entendimento constante na tese vinculante firmada no julgamento do Tema 1046. A norma coletiva é válida e o regime de compensação, também. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá

provimento.” ([TST-RR-824-77.2019.5.14.0001, 8ª Turma, rel. Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos, julgado em 13/12/2023](#))

“[...] II- RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. [...] IMPOSSIBILIDADE DO INÍCIO DA EXECUÇÃO DE OFÍCIO PELO JUÍZO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº. 13.467/2017. INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº. 41/2018. PROVIMENTO. É cediço que com a vigência da Lei nº. 13.467/2017 o artigo 878 da CLT sofreu modificações em sua redação original o qual passou a vedar o início de ofício da execução nos casos em que as partes são representadas por advogados. Com efeito, esta Corte editou a IN nº 41/2018, que dispõe sobre a aplicação das normas processuais que foram alteradas ou acrescentadas na CLT pela Lei nº. 13.467/2017. Nesse contexto, o artigo 13 da referida IN nº 41/2018, estabelece expressamente que ‘A partir da vigência da Lei nº. 13.467/2017, a iniciativa do juiz na execução de que trata o art. 878 da CLT e no incidente de desconconsideração da personalidade jurídica a que alude o art. 855-A da CLT ficará limitada aos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado’. Dessa forma, a interpretação que se extrai da atual redação do artigo 878 da CLT conjuntamente com o artigo 13, da IN 41/2018, é a de que, para que seja iniciada a fase executiva, é imprescindível que haja provocação do juízo pelas partes, não podendo o magistrado iniciar o procedimento de ofício, com exceção para os casos em que as partes não estejam representadas por advogado. Na hipótese dos autos, o egrégio Tribunal Regional, ao afastar a aplicação da atual redação do artigo 878 da CLT, ao fundamento de que a demanda foi ajuizada em momento anterior a vigência da Lei nº. 13.467/2017, acabou por afrontar o artigo 878 da CLT, tendo em vista que tal dispositivo, conforme artigo 13 da IN 41/2018, possui aplicabilidade imediata. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.” ([TST-RR-11749-04.2015.5.01.0012, 8ª Turma, rel. Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos, julgado em 13/12/2023](#))

“[...] III – RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA. INTERPOSIÇÃO DO RECURSO ORDINÁRIO PELO SISTEMA E-DOC. EXIGÊNCIA DE APRESENTAÇÃO DE PETIÇÃO ORIGINAL DO RECURSO. ATO N.º 52/2016 DO TRT DA 1.ª REGIÃO. ILEGALIDADE CONFIGURADA. PRECEDENTES. 1. O Tribunal Regional do Trabalho não conheceu do recurso ordinário interposto por petição eletrônica apresentada dentro do prazo legal via e-DOC, por ausência de apresentação de petição física posterior, conforme exigência prevista do ato 52/2016 do Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. 2. O acórdão merece reforma, uma vez que a Lei 11.419/2006, que dispõe sobre a informatização do processo judicial, no seu art. 3º, afirma que se consideram realizados os atos processuais por meio eletrônico no dia e hora do seu envio ao sistema do Poder Judiciário, sem exigência de juntada posterior, em meio físico, de peças interpostas por meio eletrônico. 3. No mesmo sentido, a Instrução Normativa 30/2007 do Tribunal Superior do Trabalho, que regulamenta a referida lei no âmbito da Justiça do Trabalho, dispõe no seu art. 7º que o envio da petição por intermédio do e-DOC dispensa a apresentação posterior dos originais ou de fotocópias autenticadas. 4. Desta feita, a exigência contida no Ato 52/2016, de juntada, em meio físico, de peças apresentadas via e-DOC, gera obrigação não prevista em lei à parte,

implicando em afronta ao direito de defesa da parte (art. 5º, LV, da Constituição da República). Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido”. ([TST-RR-1627-66.2014.5.01.0302, 8ª Turma, rel. Min. Delaíde Miranda Arantes, julgado em 5/12/2023](#))

“[...] III - RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO SINDICATO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. AÇÃO CIVIL COLETIVA – REDUÇÃO DA JORNADA PARA OS SUBSTITUÍDOS CUJOS FILHOS OU CÔNJUGES SEJAM PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS – APLICAÇÃO ANALÓGICA DOS ARTS. 98 E 124-A DA LEI N.º 8.112/90. 1. Trata-se de ação civil coletiva, em que o sindicato dos empregados pretende a condenação da empresa pública ao cumprimento da legislação pertinente aos direitos da pessoa com deficiência, de acordo com a atual legislação, mormente as alterações conferidas pela Lei n.º 13.370/16 à Lei n.º 8.112/90, por força do princípio da isonomia, no caso, a redução da jornada laboral, sem necessidade de compensação ou redução salarial, para os substituídos que necessitem cuidar de dependentes com necessidades especiais. Fundamenta seu pedido nos arts. 5.º, *caput*, e 6.º, *caput*, 227, II, da Constituição Federal, arts. 4.º, 5.º, § 3.º, e 7.º do Decreto nº 6.949/2009, que ratificou a Convenção Sobre Direitos das Pessoas com Deficiência, 98 e 124-A da Lei n.º 8.112/90. 2. A Corte de origem, no entanto, concluiu que é inviável a extensão do direito à jornada reduzida aos empregados públicos vinculadas à Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, por contrariar o princípio da legalidade. 3. O caso dos autos abrange a tutela de bens jurídicos destacados na ordem constitucional de 1988, notadamente, o direito da pessoa com deficiência, conforme disposto nos arts. 227, II, e 229, que atribuem à família, à sociedade e ao Estado a criação de programas de prevenção e atendimento especializado para as pessoas com deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente e do jovem portador de deficiência. A proteção desse grupo encontra ampla abrangência no arcabouço normativo pátrio, sintetizada no caráter de direito fundamental de que é dotada a respectiva tutela, sobretudo em face da internalização, com status de emenda constitucional (art. 5º, § 3º, da CF), da Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência pelo Decreto 6.949/2009. Ressalte-se que a empresa reclamada, por meio de acordo coletivo de trabalho, já tem implementado medidas de proteção aos dependentes dos seus empregados que possuem necessidades especiais, no caso, o ‘auxílio especial para dependentes com deficiência’ e o direito a ausências para acompanhamento de dependentes com deficiência de quatro dias úteis ou oito turnos de trabalho, além daquelas já previstas para outros tipos de acompanhamento (Cláusula 27 – ACT 2017/2018. Tais medidas são exemplares e demonstram a consciência social que já permeia a instituição, bem como a valorização do seu quadro de empregados. 4. No contexto do processo de constitucionalização do Direito Administrativo, a utilização da analogia a fim de realizar a integração da lacuna normativa do regime jurídico aplicável aos empregados públicos encontra amparo na leitura contemporânea do princípio da legalidade administrativa, à luz do primado da juridicidade, de modo a não vincular o administrador público exclusivamente às diretrizes oriundas do Poder Legislativo, mas também para balizar sua atividade pelos valores e princípios constitucionais. 5. Com efeito, a jurisprudência desta Corte tem admitido, de forma individualizada, a redução de jornada de empregado público que possui dependente com deficiência que

necessite de cuidados e acompanhamentos especiais sem alteração remuneratória e sem compensação de horário, a depender da especificidade do caso, com fulcro, essencialmente, nos arts. 227 e 229 da Constituição Federal e 3º e 4º do Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069/90), tanto quanto na Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, incorporados ao ordenamento jurídico com status de emenda constitucional (art. 5º, § 3º, da CF), pelo Decreto 6.949/2009. Julgados desta Corte. 6. Dessa feita, entendo que, na hipótese dos presentes autos, em que se discute o direito a ser aplicado de forma coletiva, devem ser adotados os mesmos fundamentos, porquanto se trata de direito garantido constitucionalmente e na legislação específica, e considerando-se que a abrangência do direito de forma coletiva é medida de equidade, que visa a garantia da igualdade de direitos a todos os empregados que se encontram na mesma situação. A aplicação analógica dos arts. 98 e 124-A da Lei 8.112/1990 decorre da incidência de princípios oriundos dos arts. 1.º, III, 5.º, 6.º, 7.º, 227 da CF e 3.º do Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069/90), além da destacada Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, ratificada no nosso ordenamento jurídico pelo Decreto n.º 6.949/2009, não se vislumbrando qualquer ofensa ao primado da legalidade ou aos demais princípios que regem a Administração Pública. Recurso de revista conhecido e provido.” [\(TST-RR-893-68.2018.5.09.0071, 8ª Turma, rel. Min. Delaíde Miranda Arantes, julgado em 13/12/2023\)](#)

“RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO DO REGIONAL PROFERIDO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014 E ANTERORMENTE À LEI 13.467/2017. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. ERRADICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL. DESTINAÇÃO DE ORÇAMENTO E IMPLEMENTAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS POR PARTE DO MUNICÍPIO. OMISSÃO ESTATAL. LEGITIMIDADE DO JUDICIÁRIO PARA DETERMINAR A IMPLEMENTAÇÃO DE MEDIDAS VISANDO A GARANTIA DE DIREITOS CONSTITUCIONAIS. INDENIZAÇÃO POR DANOS EXTRAPATRIMONIAIS COLETIVOS. 1 - A lide versa sobre o pleito do Ministério Público do Trabalho formulado em Ação Civil Pública, em face do Município de Guarujá, ante a alegação de constatação de omissão do referido Município diante das graves violações aos direitos da criança e do adolescente ocorridos em suas praias, consubstanciado pelo trabalho irregular de menores na orla marítima do Município em atividades tais como: trabalho pesado sob sol intenso; em barracas de praia e carrinhos ambulantes; em locais que comercializam bebida alcoólica; em situação de vulnerabilidade para fins de exploração sexual; portanto, em atividades que colocam em risco, inclusive, a integridade física de tais crianças/adolescentes. Busca o autor o cumprimento das obrigações de fazer constantes nos itens “a” a “g” da inicial, consubstanciadas em destinação de orçamento voltado a políticas públicas que visam, em síntese, erradicar o trabalho infantil, sob pena de multa de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) por obrigação descumprida, reversíveis ao Fundo da Criança e do Adolescente Municipal, além de uma indenização no valor de R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais) pela prática de danos extrapatrimoniais à coletividade, tendo em vista que o reclamado teria se negado a firmar Termo de Compromisso com o MPT, a fim de coibir a prática do trabalho infantil no âmbito da sua municipalidade. 2 - O Regional manteve a improcedência do pedido, ao fundamento de que as pretensões configuram violação ao princípio constitucional da separação dos Poderes (art. 2º, da CF), na medida em

que o art. 227 da Constituição Federal é norma de conteúdo programático, não cabendo à Justiça do Trabalho forçar o Poder Executivo a destinar orçamento e implementar ações no combate ao trabalho infantil. Diante disso, também não seria devida a indenização por danos extrapatrimoniais coletivos. 3 - Do arcabouço jurídico nacional e da normatividade internacional, extrai-se a adoção da doutrina internacional da 'proteção integral' das crianças e dos adolescentes que tem como corolário o direito constitucional à saúde, educação e profissionalização, como forma de garantir o crescimento saudável e seguro, na qual todas as políticas públicas devem ser voltadas ao amparo, assistência e inclusão social destas crianças e adolescentes devendo ser considerada a sua condição peculiar de 'pessoa em desenvolvimento'. O direito ao não trabalho antes da idade permitida e à profissionalização constituem-se como direitos inalienáveis das crianças e adolescentes, por força dos quais decorre o dever jurídico inafastável imposto aos entes federados de todas as categorias (União, Estados, Municípios e o Distrito Federal), para sua justa implementação e realização, por meio de políticas públicas eficazes que permitam a concretização desses direitos. Esses direitos sociais conquistados com o advento da Constituição de 1988 dependem muitas vezes da implementação de medidas para sua efetivação, tais como as que ora se requer, não podendo ser objeto de retrocesso social pela sua não implementação. É o chamado 'efeito *cliquet*', termo agregado ao mundo jurídico pelo Conselho Constitucional francês, no sentido da impossibilidade de retorno, ou seja, da proibição do retrocesso. Isso significa que alcançado determinado nível de garantia dos direitos fundamentais, não é possível pura e simplesmente revogá-lo, sob pena de invalidação dos elementos mais essenciais à concretização da dignidade humana. A omissão do Estado na adoção de políticas públicas para implementação dos mesmos acaba por equiparar-se à sua revogação. 4 - Outrossim, a Convenção nº 182 da Organização Internacional do Trabalho dispõe sobre as piores formas de trabalho infantil e a ação imediata para a sua eliminação, determinando em seus arts. 1º e 62, respectivamente, a adoção de 'medidas imediatas e eficazes para assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, em caráter de urgência', e a elaboração de 'programas de ação para eliminar, como medida prioritária, as piores formas de trabalho infantil'. Necessário destacar que dentre o rol das normas-princípio fundamentais da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho inseriu-se a abolição do trabalho infantil como a 3ª categoria, sendo as Convenções nºs 138 e 182 da OIT *core obligations* (convenções fundamentais). Ou seja, os Estados-parte assumem o compromisso de respeitar, promover e concretizar seus princípios, tenham ou não ratificado as Convenções relevantes. Ressalte-se ainda o *status* de supralegalidade das referidas Convenções, uma vez que tratam sobre direitos humanos das crianças e adolescentes. 5 - Na mesma toada, a Agenda 2030 da ONU dispõe sobre as medidas que devem ser implementadas pelos Estados-membros para o desenvolvimento sustentável global, tendo o Brasil firmado o compromisso de 'Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos' (ODS 8) e 'Assegurar a educação inclusiva e equitativa e de qualidade, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todas e todos' (ODS 4). Dentre um dos objetivos de desenvolvimento sustentável nº 8, encontra-se no subitem 8.7 o dever de 'Tomar medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a

escravidão moderna e o tráfico de pessoas, e assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, incluindo recrutamento e utilização de criança-soldado, e até 2025 acabar com o trabalho infantil em todas as suas formas'. Embora a Agenda 2030 seja destituída do caráter cogente, pois caracterizada como *soft law*, o fato é que o Brasil assumiu o compromisso perante a comunidade internacional de erradicar o trabalho infantil até 2025. Aliás, a progressividade dos direitos sociais e a proibição do trabalho infantil, com a proteção das crianças e adolescentes contra a exploração econômica e social, também emergem como normas firmadas pelo Brasil no Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC, arts. 2º e 10º).

6 - Ora, o objetivo mundial de eliminar o trabalho infantil resulta de estudos científicos e sociais que demonstram a ausência de desenvolvimento completo das crianças e adolescentes, colocando-os em situação de hipervulnerabilidade, quer pela dificuldade de compreender as consequências dos seus atos e decisões tomadas nessa fase da vida, quer pelas mudanças físicas, hormonais e emocionais resultantes da puberdade. Logo, na infância e adolescência há vulnerabilidade física, moral, psicológica e cultural.

7 - E nem se argumente no sentido de que não cabe aos Municípios organizar, manter e executar a fiscalização do trabalho (art. 21, XXIV), tampouco legislar sobre direito do trabalho (art. 22, I, do CLT), na medida em que o autor apenas postula medidas a serem adotadas pelo Município, a fim dar efetividade à norma constitucional de proteção ao infante e ao adolescente, por meio de políticas públicas que inibam o trabalho nas situações descritas, buscando sua inserção em programas que valorizem o aprendizado. Tal competência material decorre ainda da municipalização do atendimento, prevista no art. 88 do Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069/90). Ademais, não se trata de ferir o princípio da limitação dos poderes, tal como entendeu o Regional, ao fundamento de que não cabe ao Poder Judiciário estabelecer como o Município deve dispor do seu orçamento e organizar sua ação governamental. Isso porque o Poder Judiciário detém competência para, em situações excepcionais, determinar a implantação de políticas públicas, com vistas a assegurar a concretização de direito fundamental essencial, sem que isso implique violação ao princípio da separação dos poderes. Até mesmo porque as políticas públicas não se tratam de simples programas governamentais, mas de ações e programas que são desenvolvidos pelo Estado para garantir e colocar em prática direitos previstos na Constituição Federal e em outras leis, donde advém a sua responsabilidade de observância, residindo a sua discricionariedade em matéria de políticas públicas, apenas nos limites das prioridades constitucionais. Em verdade, ao Legislativo e Executivo cabem a criação e execução das políticas públicas voltadas ao cumprimento do mandamento constitucional (macrojustiça), mas diante de sua inércia, cabe ao Judiciário efetivar as medidas por meio do que se convencionou chamar na doutrina de microjustiça. O Supremo Tribunal Federal já tratou da possibilidade de controle judicial das políticas públicas e concluiu pela inexistência de ofensa à tripartição dos poderes, em situações como a dos autos. Precedentes.

8 - Não se desconhece a recente tese de Repercussão Geral firmada pelo STF no RE 684612 (DJE 7/8/2023), por ocasião do julgamento do Tema 698. No entanto, o caso dos autos não trata apenas da determinação de políticas públicas em prol da concretização de direitos fundamentais, mas sim da constatação e declaração de que o Brasil experimenta um problema estrutural, uma fissura em seu tecido social decorrente da

pobreza e da extrema desigualdade, que refletem e naturalizam o trabalho infantil como se fosse algo bom, necessário à formação profissional e do caráter dos jovens, quando em verdade, representa um estado de inconstitucionalidade flagrante, ou, nos dizeres do Supremo Tribunal Federal, um estado de coisas inconstitucionais, que avilta nossa sociedade. 9 - No julgamento do ARE 639337, 2ª T., Rel. Min. Celso de Mello, DJE 15/9/2011, a Corte enfatizou o que 'O Poder Público - quando se abstém de cumprir, total ou parcialmente, o dever de implementar políticas públicas definidas no próprio texto constitucional - transgride, com esse comportamento negativo, a própria integridade da Lei Fundamental, estimulando, no âmbito do Estado, o preocupante fenômeno da erosão da consciência constitucional.' E no que se refere a escassez dos recursos públicos destinados às políticas públicas, a Corte ressaltou que essa dificuldade faz instaurar situações de conflito, quer com a execução de políticas públicas definidas no texto constitucional, quer, também, com a própria implementação de direitos sociais assegurados pela Constituição da República, daí resultando situações que impõem ao Estado o encargo de superá-las mediante opções por determinados valores, em detrimento de outros igualmente relevantes, compelindo, o Poder Público, em face da insuficiência de disponibilidade financeira e orçamentária, a proceder a verdadeiras 'escolhas trágicas', cujo parâmetro de decisão deve ser fundado na dignidade da pessoa humana, que deverá ter em perspectiva a intangibilidade do mínimo existencial, em ordem a conferir real efetividade às normas programáticas positivadas na própria Lei Fundamental. Salienta que a 'cláusula da reserva do possível' não pode ser invocada pelo Poder Público com o propósito de fraudar, de frustrar e de inviabilizar a implementação de políticas públicas definidas na própria Constituição, pois encontra insuperável limitação na garantia constitucional do mínimo existencial, que resulta, por implicitude, de determinados preceitos constitucionais (CF, art. 1º, III, e art. 3º, III) e compreende um complexo de prerrogativas cuja concretização revela-se capaz de garantir condições adequadas de existência digna, em ordem a assegurar, à pessoa, acesso efetivo ao direito geral de liberdade e, também, a prestações positivas originárias do Estado, viabilizadoras da plena fruição de direitos sociais básicos, tais como o direito à educação, o direito à proteção integral da criança e do adolescente, o direito à saúde, o direito à assistência social, o direito à moradia, o direito à alimentação e o direito à segurança. 10 - A atuação do Poder judiciário para determinar a implementação de políticas públicas afetas aos entes federados, quando omissos, não implica ofensa ao princípio da separação dos poderes. E como bem ressaltado pelo Ministro Celso de Mello no julgamento do RE 1101106 AGR / DF, 2ª Turma, DJT 9/8/2018, quando discorre sobre a primazia reconhecida aos direitos da criança e do adolescente e a discricionariedade do administrador, ensina que 'a ineficiência administrativa, o descaso governamental com direitos básicos do cidadão, a incapacidade de gerir os recursos públicos, a incompetência na adequada implementação da programação orçamentária em tema de educação pública, a falta de visão política na justa percepção, pelo administrador, do enorme significado social de que se reveste a educação infantil, a inoperância funcional dos gestores públicos na concretização das imposições constitucionais estabelecidas em favor das pessoas carentes não podem nem devem representar obstáculos à execução, pelo Poder Público,(.)'. 11 - Embora se reconheça a complexidade da medida intentada, convém a esta Justiça do Trabalho, que é a Justiça

Social no Brasil, enfrentar as questões judicializadas referentes à exploração do trabalho humano (no sentido de formas de utilização e tratamento), sobretudo porque, no caso, estão inseridas no âmbito da proteção constitucional. Dessa forma, a decisão do Regional que deixou de determinar ao ente público a implementação das políticas públicas destinadas a erradicação do trabalho infantil viola o art. 227 da Constituição Federal. 12 - A falta de implementação das políticas públicas afeta a todos os cidadãos, de todas as escolaridades, independente de sexo, raça, religião ou nível social e não somente aos que, num primeiro momento seriam beneficiados com a medida. A omissão do ente público em implementá-las gera um dano a toda a coletividade, passível de indenização pelos danos extrapatrimoniais coletivos. Cabe ao Estado adotar em território Americano, nos termos do Pacto de São José da Costa Rica, entre outras medidas, conduta prestacional de direitos sociais, devendo ativar-se, independentemente de provocação, para concretizar os direitos previstos nos arts. 6º e 227 da Constituição Federal. Desatenção de tão graves violações não pode gerar a impassividade da sociedade. É preciso estabelecer sanção para o descumprimento. Diga-se de passagem, que não estamos aqui nos referindo a práticas, procedimentos e ações que representem custo extraordinário. Estamos falando de valores econômicos e ações sociais direcionadas às pessoas que são o futuro do município, capazes de positivamente transformá-lo em um ambiente melhor e mais solidário e por que não mais seguro e economicamente ainda mais viável. Recurso de revista conhecido por violação do art. 227 da Constituição Federal e parcialmente provido.” ([TST-RR-959-34.2015.5.02.0302, 8ª Turma, rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, julgado em 12/12/2023](#))

“[...] III - RECURSO DE REVISTA. REDUÇÃO DA JORNADA PARA CUIDADO DE FILHO PORTADOR DE NECESSIDADE ESPECIAL (AUTISMO), SEM COMPENSAÇÃO. EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DA IGUALDADE MATERIAL E DA ADAPTAÇÃO RAZOÁVEL. APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO INTERNACIONAL SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. EXTENSÃO DO DIREITO AO CUIDADOR. PONDERAÇÃO DOS INTERESSES EM CONFLITO. 1-A lide versa sobre o direito de a reclamante, empregada pública, sujeita ao regime celetista, permanecer com sua jornada reduzida de 8 (oito) para 4 (quatro) horas diárias, em face de o seu filho menor ser portador de necessidade especial (autismo), que demanda do seu tempo para acompanhamento de tratamento médico. 2-O pedido da inicial consiste na manutenção do benefício concedido no processo 10822-10.2018.5.03.0034, que findou em 5/9/2020, a fim de se obter idênticos efeitos para continuar por mais dois anos renováveis por iguais períodos, da redução da jornada de 8 (oito) para (4) quatro horas diárias, no mesmo cargo, sem redução da remuneração, além e que a jornada não coincida com os horários de procedimentos. A reclamante é funcionária do Banco do Brasil desde 20/01/2003 e ocupante do cargo de gerente de relacionamento em agência bancária e o filho menor, nascido em 23/11/2006, atualmente com 15 anos, foi diagnosticado com transtorno de espectro autista (TEA). 3-A Constituição Federal de 1988 consagrou a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho como fundamentos nucleares da República Federativa do Brasil (art. 1º, III e IV). A construção de uma sociedade justa e solidária e a promoção do bem de todos, sem preconceito ou discriminação, foi erigida ao status de objetivos fundamentais do Estado brasileiro

(art. 3º, I e IV). Os direitos humanos foram alçados ao patamar de princípio norteador das relações externas, com repercussão ou absorção formal no plano interno (arts. 4º, II, e 5º, §§ 2º e 3º). E o princípio da isonomia, quer na vertente da igualdade, quer na da não discriminação, é o norte dos direitos e garantias fundamentais (art. 5º, caput). O Estado Democrático de Direito recepcionou o modelo de igualdade do Estado Social, em que há intervenção estatal, por meio de medidas positivas, na busca da igualdade material, de forma a garantir a dignidade da pessoa humana. O processo histórico de horizontalização dos direitos fundamentais adquiriu assento constitucional expresso (art. 5º, §1º), de modo que os valores mais caros à sociedade possuem aptidão para alcançar todos os indivíduos de forma direta e com eficácia plena. Assim, a matriz axiológica da Constituição deve servir de fonte imediata para a resolução de demandas levadas à tutela do Poder Judiciário, notadamente aquelas de alta complexidade.

4- De todo modo, a ausência de norma infraconstitucional específica não seria capaz de isentar o magistrado de, com base nos princípios gerais de direito, na analogia e nos tratados internacionais ratificados pelo Brasil, reconhecer a incidência direta dos direitos sociais em determinados casos concretos. E o direito brasileiro tem recepcionado diversos documentos construídos no plano internacional com o intuito de proteger e salvaguardar o exercício dos direitos dos deficientes, com força de emenda constitucional, a exemplo da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD).

5. A CDPD estabelece como princípio o respeito pela diferença e a igualdade de oportunidades, que devem ser promovidos pelo Estado especialmente pela adaptação razoável, que consiste em ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, requeridos em cada caso. O art. 2 da CDPD estabelece ainda que a recusa à adaptação razoável é considerada forma de discriminação.

6. E considerando que seu real fundamento é coibir a discriminação indireta, seu campo de atuação não deve se restringir à pessoa com deficiência, mas alcançar a igualdade material no caso concreto, com vistas ao harmônico convívio multiculturalista nas empresas.

7. A Comissão de Direitos Humanos de Ontário realizou pesquisa e consulta pública sobre questões relacionadas ao status familiar, e seu relatório final foi denominado *The Cost of Caring*, que demonstrou que as pessoas que têm responsabilidades de cuidar de familiares com deficiência enfrentam barreiras contínuas à inclusão, com suporte inadequado tanto por parte da sociedade como do governo. As empresas normalmente não adotam políticas de adaptação razoável, o que acaba por empurrar os cuidadores para fora do mercado de trabalho.

8. A pessoa com deficiência que não possui a capacidade plena tem encontrado apoio na legislação, mas não o seu cuidador, o qual assume para si grande parte do ônus acarretado pela deficiência de outrem, como se ela própria compartilhasse da deficiência. Se há direitos e garantias, como por exemplo a flexibilidade de horário, àqueles que possuem encargos resultantes de sua própria deficiência, é inadequado afastar o amparo legal e a aplicação analógica aos que assumem para si grande parte desses encargos. O caso dos autos ilustra perfeitamente tal questão, em que a autora precisa assumir para si os ônus acarretados pela necessidade especial do filho, o que lhe demanda tempo, dedicação e preocupação. Assim, negar adaptação razoável no presente caso traduz medida discriminatória à autora. Além disso, a omissão do Poder Público, em última instância, afeta a criança, que com menor amparo familiar fatalmente encontrará

maiores desafios no seu desenvolvimento pessoal e de inclusão na sociedade. Cumpre ressaltar o compromisso assumido pelo Estado, previsto no art. 23 da CDPD, de fazer todo o esforço para que a família imediata tenha condições de cuidar de uma criança com deficiência. 9. A aplicação da adaptação razoável, atendendo as peculiaridades do caso, é compromisso assumido pelo Estado, como signatário da CDPD. A acomodação possível somente pode ser pensada no caso concreto, pois cada pessoa tem necessidades únicas. No contexto dos autos, em especial, está claro que a jornada de quarenta horas semanais assumida pela a autora está lhe trazendo ônus excessivo em razão do envolvimento com o tratamento necessário ao filho. 10. Conclui-se que a criança necessita de maior proximidade com sua genitora, diante do desafio superior tanto ao seu desenvolvimento como pessoa quanto à sua afirmação enquanto agente socialmente relevante, não podendo ser negado esse direito. Ao lado da aplicação da 'adaptação razoável', a fim de viabilizar o acompanhamento do filho menor, deve haver alguma compensação para o empregador, para se evitar a 'onerosidade excessiva indevida'. 11. Parece que a melhor solução seria a viabilização do trabalho da autora de forma remota, pelo tempo que sobejar aquele previsto em norma coletiva para acompanhamento do filho. 12. Partindo-se desse permissivo, considerando-se as horas de redução três vezes por semana, diante do pleito de redução de 4 horas diárias e frente às necessidades constatadas de acompanhamento do filho menor, proponho que as horas que sobejam esse autorizativo (4 horas em dois dias da semana e 2 horas em dois dias da semana, totalizando 12 horas semanais) sejam compensadas pela realização de trabalho remoto, sem horário determinado para o seu cumprimento. Dessa forma, a autora pode cumprir suas tarefas no período que melhor lhe aprouver. Caso referidas tarefas não possam ser cumpridas remotamente em virtude do cargo ocupado pela autora (gerente de relacionamento), que o empregador adapte outras compatíveis com o cargo. Recurso de revista conhecido por violação dos arts. 1º, IV e 173, § 1º, II, da Constituição Federal e parcialmente provido. Conclusão: agravo e agravo de instrumento conhecidos e providos. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido." ([TST-Ag-AIRR-10571-21.2020.5.03.0034](https://www.tst.jus.br/revista/2020/5/03/0034), 8ª Turma, red. p/ acórdão Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, julgado em 12/12/2023)

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>