

INFORMATIVO TST

Nº 201

Período: 5 a 9 de agosto de 2019

Este Informativo, elaborado a partir de notas tomadas nas sessões de julgamentos, 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.

ÓRGÃO ESPECIAL

Precatório. Segundo pedido de revisão de cálculos. Argumentos que poderiam ter sido deduzidos na primeira oportunidade. Preclusão consumativa. Configuração. Orientação Jurisprudencial nº 2, “a”, do Tribunal Pleno.

Em sede de precatório não se admite a apresentação de um segundo pedido de revisão de cálculos para trazer argumentos que poderiam ter sido deduzidos na primeira oportunidade. A Orientação Jurisprudencial nº 2, “a”, do Tribunal Pleno determina que o pedido de revisão de cálculos deve especificar claramente todas as incorreções e discriminar o montante correto, sob pena de preclusão. No caso, a executada (União) opôs dois embargos à execução (em 1993 e em 1998) e dois pedidos de revisão de cálculo (em 2010 e em 2015), e apenas neste último, em 2015, veiculou a tese de que a condenação deveria se limitar ao início do regime jurídico único da Lei nº 8.112/90. Admitir diversos pedidos de revisão de cálculos levaria ao prosseguimento indefinido do processo de precatório, em contrariedade ao princípio da celeridade (art. 5º, LXXVIII, da CF). Assim, sob esses fundamentos, o Órgão Especial, por maioria, negou provimento ao recurso ordinário da União para manter a decisão de indeferimento do pedido de revisão de cálculos, ainda que por fundamentos diversos. Vencido o Ministro Alexandre Luiz Ramos. [TST-RO-4000-52.2015.5.16.0000](#), Órgão Especial, rel. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 5.8.2019

SUBSEÇÃO I ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

Ação civil pública. Ministério Público do Trabalho. Legitimidade ativa. Pedido de abstenção de exigência de jornada acima do limite legal permitido e observância dos intervalos interjornadas. Ação fundada em autos de infração referentes a uma única empregada. Não modificação da natureza coletiva da ação.

O Ministério Público do Trabalho tem legitimidade para ajuizar ação civil pública pleiteando a abstenção da empresa empregadora de exigir o cumprimento de jornada além do limite legal e a concessão regular do intervalo entre duas jornadas previsto no art. 66 da CLT, mesmo na hipótese em que a ação esteja fundada apenas em três autos de infração, dois deles referindo-se aos direitos discutidos, mas limitados a uma única empregada. O fato de haver a comprovação de lesão a apenas uma trabalhadora não desnatura o caráter coletivo da demanda, pois o que se busca não é o ressarcimento da empregada, mas a observância das normas relativas à duração do trabalho e dos respectivos intervalos interjornadas, em defesa do ordenamento jurídico e, de forma secundária, do conjunto de empregados da reclamada. Sob esse entendimento, a SBDI-I, por maioria, conheceu dos embargos, por divergência jurisprudencial, vencidos os Ministros Augusto César Leite de Carvalho, Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Walmir Oliveira da Costa, José Roberto Freire Pimenta, Hugo Carlos Scheuermann e Cláudio Mascarenhas Brandão. No mérito, também por maioria, a Subseção negou provimento ao recurso para manter a decisão turmária que reconheceu a legitimidade ativa do MPT para ajuizar a presente ação, vencidos os Ministros Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, relatora, Guilherme Augusto Caputo Bastos, Márcio Eurico Vitral Amaro e Breno Medeiros. [TST-E-RR-2713-60.2011.5.02.0040](#), SBDI-I, rel. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, red. p/ acórdão Min. José Roberto Freire Pimenta 8.8.2019

Embargos. Divergência jurisprudencial. Comprovação. Indicação do endereço URL que leva ao inteiro teor do acórdão paradigma apenas quando digitado. Erro no sistema de OCR. Problema que não pode ser atribuído à parte. Validade do aresto. Súmula nº 337, IV, do TST, com redação vigente à época da interposição do recurso.

O fato de o endereço denominado *Universal Resource Locator* – URL indicado pela parte para fins de comprovação de divergência jurisprudencial (conforme exigido pelo item IV da Súmula nº 337 do TST, com redação vigente à data da interposição do recurso) levar ao inteiro teor do acórdão paradigma apenas quando digitado, e não quando copiado diretamente do processo eletrônico, não torna o aresto formalmente inválido. No caso, a parte não pode ser penalizada em razão de falha bastante comum no sistema de OCR (*Optical Character Recognition*) que, ao ser utilizado para fazer o reconhecimento de texto em documento digitalizado, acaba por confundir caracteres semelhantes. De outra sorte, a ausência da data de publicação no DEJT no documento aberto após a digitação do endereço indicado também não torna o aresto inválido, pois a referida informação consta no corpo do recurso de embargos e no próprio endereço de URL. Sob esse entendimento, a SBDI-I, por maioria, conheceu de embargos, pois demonstrada divergência jurisprudencial formalmente válida e específica. Vencidos os Ministros João Oreste Dalazen, relator, Márcio Eurico Vitral Amaro, Cláudio Mascarenhas Brandão e Brito Pereira. [TST-E-ED-RR-3256-96.2013.5.02.0071](#), SBDI-I, rel. Min. João Oreste Dalazen, red. p/ acórdão Min. Ministro Hugo Carlos Scheuermann, 8.8.2019

Petrobras S.A. Empregado aposentado que continua trabalhando. Complementação remuneratória prevista em norma coletiva para empregados em gozo de auxílio-doença. Pagamento indevido.

O empregado aposentado que continua trabalhando não tem direito ao recebimento de complemento remuneratório previsto em norma coletiva da Petrobras S.A. para os casos em que há afastamento das atividades laborais por prazo superior a quinze dias em decorrência de doença. Conforme o disposto no art. 124, I, da Lei nº 8.213/91, não é possível cumular proventos de aposentadoria com o auxílio-doença. Assim, se o empregado ativo aposentado não tem direito ao benefício, também não poderá receber a sua complementação, visto que o acessório segue a sorte do principal (art. 92 do CC). Com esses fundamentos, a SBDI-I, por maioria, conheceu dos embargos por divergência jurisprudencial, e, no mérito, deu-lhes provimento para excluir da condenação a obrigação de cumprimento da cláusula 30ª do ACT 2009/2011 com relação à autora, aposentada pelo INSS, que permanecera prestando serviços à empregadora. Vencidos os Ministros Hugo Carlos Scheuermann, relator, Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Augusto César Leite de Carvalho e José Roberto Freire Pimenta. [TST-E-ED-RR-2058-38.2010.5.20.0003](#), SBDI-I, rel. Min. Hugo Carlos Scheuermann, red. p/ acórdão Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, 8.8.2019

Pedido de demissão. Empregado com mais de um ano de serviço. Confissão expressa do reclamante. Homologação sindical. Obrigatoriedade. Art. 477, § 1º, da CLT. Norma de caráter cogente.

A norma do art. 477, § 1º, da CLT, que condiciona a validade do pedido de demissão de empregado com mais de um ano de serviço à homologação sindical, tem caráter cogente, de modo que é irrelevante o fato de ter havido confissão expressa do reclamante quanto ao pedido de demissão. Assim, ainda que haja inequívoca regularidade na manifestação de vontade do empregado, permanece a necessidade de homologação sindical sob pena de convalidação do pedido de demissão em dispensa imotivada. Sob esse fundamento, a SBDI-I, por maioria, conheceu do recurso de embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, deu-lhe provimento para declarar a invalidade do pedido de demissão, determinando o retorno dos autos à Vara do Trabalho de origem para que, considerando a existência de dispensa sem justa causa, profira novo julgamento, como entender de direito. Vencidos os Ministros Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, relatora, Walmir

Oliveira da Costa, Alexandre Luiz Ramos e Brito Pereira. [TST-E-RR-3102-44.2013.5.02.0050](#), SBDI-I rel. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, red. p/ acórdão Min. Breno Medeiros, 8.8.2019

TURMAS

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

Mandado de segurança. Negativa de obtenção de dados da pessoa que fez denúncia ao MPT. Ausência de direito líquido e certo da empresa denunciada.

“(…)MANDADO DE SEGURANÇA. DENÚNCIA QUE ORIGINOU DIVERSAS REPRESENTAÇÕES CONTRA A EMPRESA IMPETRANTE. SIGILO DO DENUNCIANTE NO CURSO DO PROCEDIMENTO INVESTIGATÓRIO. INOCORRÊNCIA DE VIOLAÇÃO A DIREITO LÍQUIDO E CERTO DO IMPETRANTE. Cinge-se a controvérsia em se verificar a existência de violação a direito líquido e certo do impetrante, que teve negado o pedido de obtenção de dados da pessoa que fez a denúncia que ensejou a instauração de procedimentos administrativos no âmbito do Ministério Público do Trabalho. Destaca-se, inicialmente, que a Constituição Federal, no seu inciso III do artigo 129, legitimou o Ministério Público do Trabalho para promover o inquérito civil, in verbis: “III - promover o inquérito civil e a ação civil pública, para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos”. Por sua vez, a Lei Complementar nº 75/93 trouxe, em seu artigo 83, inciso III, uma das maneiras de exercer a referida proteção, qual seja a ação civil pública. Assim, a Constituição da República estabeleceu a importante proteção, e a lei veio trazer os meios necessários para exercitá-la. Registre-se que se trata o inquérito civil de procedimento administrativo, de natureza inquisitiva e informativa, destinado à formação da convicção do Ministério Público a respeito de fatos determinados, com vistas à propositura, ou não, de ações civis públicas ou à celebração de termo de ajustamento de conduta. Portanto, em face de seu caráter meramente instrutório, não se admite contraditório, por não produzir prova absoluta, mas apenas valor probante relativo. Com efeito, diante de denúncia de irregularidades trabalhistas, que pode ser até anônima, desde que acompanhada de elementos suficientes para a instauração do procedimento investigatório, o Ministério Público do Trabalho tem o dever de agir, de forma independente. Nesse cenário, no caso em apreço, não se verifica a presença dos requisitos ensejadores da concessão da medida mandamental, pois a decisão do Ministério Público de manter sob sigilo dados do inquérito civil, incluindo a identidade do denunciante, não foi abusiva ou violadora de direito líquido e certo, mas, sim, encontra-se plenamente justificada e respaldada pelo ordenamento jurídico. Nesse contexto, o ato do representante do Ministério Público do Trabalho de resguardar, no curso do inquérito civil público, a identidade do denunciante não importou em violação do artigo 5º, inciso IV, da Constituição Federal, não havendo falar em afronta a direito líquido e certo da empresa impetrante. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RR-1747-80.2012.5.02.0002](#), 2ª Turma, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, julgado em 7.8.2019)

Contrato de franquia. Ausência de comprovação de ingerência direta do franqueador nos negócios do franqueado. Responsabilidade subsidiária afastada.

“(…) 1. CONTRATO REGULAR DE FRANQUIA. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO FRANQUEADOR. DESVIRTUAMENTO DO CONTRATO NÃO DEMONSTRADO. RESPONSABILIDADE INEXISTENTE. CONHECIMENTO E PROVIMENTO. I. O contrato de franquia visa a promover a cooperação entre empresas, proporcionando ao franqueador maior participação no mercado e ao franqueado o direito de uso da marca, da tecnologia e do sistema de gestão. Conquanto o franqueador e o franqueado somem esforços para alcançar objetivos comuns, o contrato regular de franquia caracteriza-se pela autonomia da personalidade e do patrimônio dos contratantes. Em face das características específicas

expressamente previstas em lei, o contrato regular de franquia não se confunde com o contrato de terceirização de serviços, em que o tomador beneficia-se diretamente da mão-de-obra dos empregados da prestadora. Não integra, pois, o objeto do contrato regular de franquia a simples arrematação de mão-de-obra, mas a cessão de direito de uso de marca ou patente que, em regra, integram a atividade-fim do franqueador. II. Esta Corte Superior, a propósito, firmou o entendimento de que, na hipótese de contrato de franquia, a empresa franqueadora, em regra, não responde de forma subsidiária pelos créditos trabalhistas inadimplidos pela empresa franqueada, na forma do art. 2º da Lei 8.955/1994, exceto se caracterizado o desvirtuamento do contrato. III. No caso, a Corte Regional reconheceu a responsabilidade subsidiária da franqueadora sob o fundamento de que "o contrato de franquia firmado entre as rés determina a ingerência da 2ª ré (O Boticário) na 1ª ré, interferindo diretamente nas atividades desta, obrigando-a a inscrever os empregados nos Programas de Treinamento oferecidos pela Reclamada O Boticário e a garantir a participação destes, bem como a permitir a visita periódica dos supervisores, consultores e auditores das franqueadoras nas unidades da franqueada, além de estipular que a pessoa indicada pela franqueada para a operacionalização da loja será submetida ao exame e prévia aprovação da franqueadora". IV. Tais obrigações contratuais, contudo, são condizentes com a natureza do contrato de franquia empresarial. V. Revela má aplicação da Súmula nº 331, IV, do TST, acórdão regional que reconhece a responsabilidade subsidiária da empresa franqueadora sem a demonstração efetiva de ingerência direta do franqueador nos negócios do franqueado, de modo a caracterizar o desvirtuamento do contrato de franquia. VI. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento." ([TST-RR-1669-70.2014.5.09.0245](#), 4ª Turma, rel. Min. Alexandre Luiz Ramos, julgado em 7.8.2019)

Jogador de futebol. Cessão temporária. Ausência de responsabilidade solidária do cessionário quanto ao adimplemento de cláusulas firmadas exclusivamente com o cedente.

"(...) 1. ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL. CESSÃO TEMPORÁRIA. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DO CLUBE CESSIONÁRIO. CONHECIMENTO E PROVIMENTO. I. Na cessão temporária de um atleta profissional entrevê-se duas relações jurídicas distintas, com efeitos particulares: (a) em relação ao cedente, haverá a suspensão dos efeitos do contrato de emprego, que poderá ser total ou parcial, consoante as obrigações assumidas no contrato de cessão, e que se restabelece ao término do prazo da cessão; (b) em relação ao cessionário, haverá a negociação e a assinatura de um novo contrato de emprego, independente e que se sobrepõe temporariamente ao anterior, com novo empregador, prazo de duração (igual ou inferior ao contrato mantido com o cedente), com livre pactuação das condições financeiras, como salário, luvas, premiações etc. II. A rigor, salvo disposição contratual em sentido contrário e a responsabilidade solidária do cedente prevista no art. 39, caput, da Lei nº 9.615/98, a responsabilidade trabalhista na cessão temporária de atleta profissional é limitada às partes que participam de cada contrato de emprego individualmente considerado. III. Na medida em que afirmado pelo segundo Reclamado e não negado pelo Reclamante, de que cumpriu com o contrato de cessão, mediante o pagamento das 13 (treze) parcelas de R\$30.000,00, não subsiste qualquer responsabilidade do segundo Reclamado (Cessionário), no adimplemento de cláusulas firmadas exclusivamente com o primeiro Reclamado (Cedente), integrantes do primeiro CETD. IV. À falta de amparo legal ou disposição contratual, a decisão regional que mantém responsabilidade solidária a uma das partes, viola o disposto no art. 265 do Código Civil. V. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento." ([TST-ARR-10007-55.2015.5.01.0072](#), 4ª Turma, rel. Min. Alexandre Luiz Ramos, julgado em 7.8.2019)

Trabalho intermitente. Lei nº 13.467/2017. Transcendência jurídica reconhecida. Adoção apenas em situações específicas. Interpretação que contrasta com a literalidade dos arts. 443, § 2º, e 452-A da CLT.

“(…) II) RECURSO DE REVISTA – RITO SUMARÍSSIMO – TRABALHO INTERMITENTE – MATÉRIA NOVA – TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA – VIOLAÇÃO DO ART. 5º, II, DA CF – DESRESPEITO PATENTE À LEI 13.467/17, QUE INTRODUZIU OS ARTS. 443, § 3º, E 452-A NA CLT. 1. Constitui matéria nova no âmbito deste Tribunal, a ensejar o conhecimento de recurso de revista com base em sua transcendência jurídica (CLT, art. 896-A, § 1º, IV), aquela concernente ao regramento do trabalho intermitente, introduzido em nosso ordenamento jurídico pela Lei 13.467/17. 2. Discutida a matéria em recurso oriundo de processo submetido ao rito sumaríssimo, apenas por violação direta de dispositivo constitucional se pode conhecer do apelo, nos termos do § 9º do art. 896 da CLT. 3. É pacífica a jurisprudência do TST no sentido de que, excepcionalmente, pode-se conhecer de recurso de revista em rito sumaríssimo por violação ao princípio da legalidade insculpido no art. 5º, II, da CF, como forma de controle jurisdicional das decisões dos TRTs que deixarem flagrantemente de aplicar dispositivo legal que rege a matéria em debate (Precedentes de todas as Turmas, em variadas questões). 4. In casu, o 3º Regional reformou a sentença, que havia julgado improcedente a reclamatória, por entender que o trabalho intermitente “deve ser feito somente em caráter excepcional, ante a precarização dos direitos do trabalhador, e para atender demanda intermitente em pequenas empresas” e que “não é cabível ainda a utilização de contrato intermitente para atender posto de trabalho efetivo dentro da empresa”. 5. Pelo prisma da doutrina pátria, excessos exegéticos assomam tanto nas fileiras dos que pretendem restringir o âmbito de aplicação da nova modalidade contratual, como nas dos que defendem sua generalização e maior flexibilidade, indo mais além do que a própria lei prevê. 6. Numa hermenêutica estrita, levando em conta a literalidade dos arts. 443, § 3º, e 452-A da CLT, que introduziram a normatização do trabalho intermitente no Brasil, tem-se como “intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria” (§ 3º). Ou seja, não se limita a determinadas atividades ou empresas, nem a casos excepcionais. Ademais, fala-se em valor horário do salário mínimo ou daquele pago a empregados contratados sob modalidade distinta de contratação (CLT, art. 452-A). 7. Contrastando a decisão regional com os comandos legais supracitados, não poderia ser mais patente o desrespeito ao princípio da legalidade. O 3º Regional, refratário, como se percebe, à reforma trabalhista, cria mais parâmetros e limitações do que aqueles impostos pelo legislador ao trabalho intermitente, malferindo o princípio da legalidade, erigido pelo art. 5º, II, da CF como baluarte da segurança jurídica. 8. Ora, a introdução de regramento para o trabalho intermitente em nosso ordenamento jurídico deveu-se à necessidade de se conferir direitos básicos a uma infinidade de trabalhadores que se encontravam na informalidade (quase 50% da força de trabalho do país), vivendo de “bicos”, sem carteira assinada e sem garantia de direitos trabalhistas fundamentais. Trata-se de uma das novas modalidades contratuais existentes no mundo, flexibilizando a forma de contratação e remuneração, de modo a combater o desemprego. Não gera precarização, mas segurança jurídica a trabalhadores e empregadores, com regras claras, que estimulam a criação de novos postos de trabalho. 9. Nesses termos, é de se acolher o apelo patronal, para restabelecer a sentença de improcedência da reclamatória trabalhista. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RR-10454-06.2018.5.03.0097](#), 4ª Turma, rel. Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho, julgado em 7.8.2019)

Contribuição sindical. Lei nº 13.467/2017. Transcendência jurídica reconhecida. Necessidade de autorização individual prévia e expressa, mesmo havendo autorização coletiva aprovada em assembleia geral.

“RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL. DESCONTO. AUTORIZAÇÃO INDIVIDUAL, PRÉVIA E EXPRESSA TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Com o advento da reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017), tornou-se facultativo o recolhimento da contribuição sindical, cujos descontos dependem de prévia e expressa autorização do trabalhador. Muito embora o art. 579 da CLT, alterado pela reforma trabalhista, não tenha, inicialmente, feito referência expressa à necessidade de a autorização ser dada de forma individualizada, tal interpretação se coaduna com o espírito da lei, que, ao transformar a contribuição sindical em facultativa, dependente de autorização prévia e expressa, pretendeu resguardar o princípio constitucional da liberdade de associação sindical, preconizado nos arts. 5º, XX, 8º, V, da Constituição Federal e que, inclusive, já norteara as questões atinentes à cobrança de contribuição assistencial e confederativa em face de empregados não sindicalizados. Portanto, a autorização coletiva, ainda que aprovada em assembleia geral, não supre a autorização individual prévia e expressa de cada empregado. Recurso de revista conhecido e não provido.” ([TST-RR-373-97.2018.5.07.0028](#), 5ª Turma, rel. Min. Breno Medeiros, julgado em 7.8.2019)

Trabalho do preso. Incompetência da Justiça do Trabalho.

“(…) III. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. JUSTIÇA DO TRABALHO. INCOMPETÊNCIA PARA PROCESSAR E JULGAR AÇÕES QUE VERSAM SOBRE O LABOR REALIZADO PELO PRESIDIÁRIO NO CUMPRIMENTO DA PENA. RELAÇÃO JURÍDICA REGIDA PELA LEI Nº 7.214/84 (LEI DE EXECUÇÃO PENAL). ADI-MC 3684/STF. 1. O Tribunal Regional reformou a sentença para reconhecer a competência desta Justiça Especializada para processar e julgar ações que versem acerca do trabalho realizado pelo presidiário durante o cumprimento da pena. 2. A Lei 7.210/84 (Lei de Execução Penal – LEP), que trata sobre a execução da pena do condenado e do internado e da sua reintegração à sociedade, dispõe acerca do trabalho - interno ou externo -, realizado pelo presidiário, registrando que possui finalidade educativa, produtiva e de integração à sociedade. Prevê, ainda, que, além de constituir direito e dever do preso, o trabalho integra a própria pena, estabelecendo, de forma criteriosa, questões relativas à remuneração, indenizações, jornada de trabalho, segurança e higiene do ambiente laboral, dentre outras, e discorrendo, também, que ao trabalho do presidiário não se aplica a Consolidação das Leis do Trabalho. 3. De fato, toda relação estabelecida entre o presidiário e o Estado – estabelecimento prisional ou empresa privada autorizada pelo Estado - está regida pela Lei de Execução Penal, ainda que decorra da prestação laboral, não competindo a esta Justiça Especializada, portanto, processar e julgar feitos que versem acerca de pedidos relativos aos serviços prestados pelo apenado. 4. Aliás, o excelso Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADI 3684 MC, em 01/02/2007, reconheceu a incompetência da Justiça do Trabalho para processar e julgar ações de natureza penal, firmando que “O disposto no artigo 114, incs. I, IV e IX, da Constituição da República, acrescidos pela Emenda Constitucional nº 45, não atribui à Justiça do Trabalho competência para processar e julgar ações penais” (STF, ADI 3684 MC / DF, Tribunal Pleno, Relator Ministro Cezar Peluso, DJ 03/08/2007). 5. Refoge, portanto, à competência da Justiça do Trabalho processar e julgar as ações penais e, por conseguinte, as questões alusivas aos efeitos da pena, dentre elas, os pedidos decorrentes do trabalho do presidiário, devidamente regulado pela Lei 7.210/84 (Lei de Execução Penal – LEP). Julgados desta Corte. Recurso de revista conhecido e provido.”

([TST-RR-1009-10.2011.5.09.0010](#), 5ª Turma, rel. Min. Douglas Alencar Rodrigues, julgado em 7.8.2019)

Seguro garantia. Prazo de vigência limitado. Transcendência jurídica reconhecida. Validade.

“RECURSO DE REVISTA. LEI 13.467/2017. SEGURO GARANTIA JUDICIAL. PRAZO DE VIGÊNCIA. RECURSO ORDINÁRIO NÃO CONHECIDO POR DESERTO. TRANSCENDÊNCIA. A matéria diz respeito à eficácia do seguro garantia judicial, com prazo de vigência limitado, para fins de garantia do juízo. Trata-se de recurso ordinário interposto de r. sentença publicada na vigência da Lei 13.467/2017, que não foi conhecido por deserto, em razão de a apólice de seguro garantia judicial apresentar prazo de vigência de dois anos. O eg. Tribunal Regional decidiu que “o seguro garantia tem validade de apenas dois anos, o que se mostra incompatível com a natureza da garantia ofertada”. A causa apresenta transcendência jurídica, nos termos do art. 896-A, § 1º, IV, da CLT, uma vez que a questão referente à incompatibilidade da fixação de prazo de vigência da apólice do seguro garantia judicial com a efetiva garantia do juízo não se encontra pacificada no âmbito desta Corte Superior. Nos termos do art. 899, § 11, da CLT, acrescido pela Lei 13.467/2017, “o depósito recursal poderá ser substituído por fiança bancária ou seguro garantia judicial”. O dispositivo não impôs nenhuma restrição/limitação quanto ao prazo de vigência da apólice. Nem mesmo a Orientação Jurisprudencial 59 da SBDI-1 desta Corte, ao equiparar o seguro garantia judicial a dinheiro, faz referência ao requisito imposto pelo eg. TRT (prazo de vigência indeterminado). Isso porque, pela própria natureza do contrato de seguro, não há como se estabelecer cobertura por prazo indeterminado. É o que se extrai do artigo 760 do CCB, que dispõe que “a apólice ou o bilhete de seguro serão nominativos, à ordem ou ao portador, e mencionarão os riscos assumidos, o início e o fim de sua validade, o limite da garantia e o prêmio devido, e, quando for o caso, o nome do segurado e o do beneficiário”, e, ainda, da Circular 477, de 30/9/2013, emitida pela Superintendência de Seguros Privados – SUSEP, que, em seu art. 8º, regulamentou o prazo de vigência dessa modalidade de seguro. Assim, tendo em vista que, na ocasião da interposição do recurso ordinário (26/02/2018), a reclamada anexou apólice de seguro garantia judicial no valor de R\$ 9.189,00, com vigência até 23/02/2020, deve ser reformada a decisão regional. Transcendência jurídica reconhecida, recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.” ([TST-RR-11135-26.2016.5.03.0006](#), 6ª Turma, rel. Des. Conv. Cilene Ferreira Amaro Santos, julgado em 7.8.2019)

Adicional de periculosidade. Pagamento voluntário a vigias e porteiros. Possibilidade de supressão.

“(…) RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA - INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40 DO TST – MGS S.A. – ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA INDIRETA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE – ATIVIDADES DE SEGURANÇA PESSOAL E PATRIMONIAL – VIGIAS E PORTEIROS – PARCELA PAGA VOLUNTARIAMENTE PELO EMPREGADOR – INTERPRETAÇÃO EQUIVOCADA DA NORMA – POSSIBILIDADE DE SUPRESSÃO – PRINCÍPIO DA SEGURANÇA JURÍDICA – PROTEÇÃO DA CONFIANÇA JUSTIFICADA – BOA-FÉ OBJETIVA – REVOGAÇÃO DO ATO ADMINISTRATIVO. 1. O adicional de periculosidade é salário condicional retributivo e está intrínseca e intimamente relacionado com a prestação de serviços em caráter perigoso, não se incorporando definitivamente ao salário. 2. O adicional de periculosidade previsto no art. 193, II, da CLT e no Anexo 3 da NR-16, aprovado pela Portaria nº 1.885/2013 do Ministério do Trabalho e Emprego, se destina ao empregado vigilante regido pela Lei nº 7.102/1983, que atua na proteção dos bens e pessoas sob a sua guarda contra ação criminosa, com aprovação em curso de formação específico, aptidão em exames de saúde física e mental e registro no Departamento de Polícia

Federal. 3. Os vigias e porteiros, por não realizarem fiscalização ostensiva, não portarem arma de fogo e estarem dispensados de qualquer curso técnico especial, não têm direito à percepção do adicional de periculosidade, não se enquadrando nos itens 2, "a" e "b", e 3 e no quadro do Anexo 3 da NR-16. 4. No caso, a reclamada em 1º/12/2013, imediatamente após a edição da Portaria nº 1.885/2013 do Ministério do Trabalho e Emprego (Anexo 3 da NR-16), passou a pagar espontaneamente a seus empregados na função de vigia e de porteiro o adicional de periculosidade. No dia 1º/9/2015, em decorrência da edição da Súmula nº 44 do 3º Tribunal Regional do Trabalho, a reclamada suprimiu o referido adicional de periculosidade que estava sendo pago aos vigias e porteiros. 5. O princípio da segurança jurídica, refletido no princípio da legalidade, exige a clareza e a certeza do texto de lei. A norma deve ser clara, objetiva e racionalmente elaborada, sem subjetivismos ou arbitrariedades por parte do legislador. 6. O princípio da proteção da confiança se destina a resguardar a confiança justificada. O indivíduo, com base em alguma norma jurídica, acredita fundamentadamente na regularidade e na correção de seus atos praticados, que acabam frustrados posteriormente por alguma manifestação estatal. 7. O princípio da boa-fé objetiva impõe um dever de conduta e obriga as partes a se comportarem com recíproca cooperação, a fim de preservar os interesses comuns (econômicos e sociais) existentes no contrato. É a ética da igualdade e solidariedade. 8. A interpretação legal adotada pela empresa, dentro da razoabilidade e da plausibilidade, não é capaz de gerar direito adquirido para os empregados, quando, posteriormente, a exegese do preceito normativo se consolida no Poder Judiciário em sentido contrário, bem como se verifica a inexistência do direito dos trabalhadores. Não é aceitável penalizar a empresa que almeja o cumprimento da lei, ainda que de forma açodada, e concede benefício aos seus empregados. Entender em sentido contrário acabaria por encorajar o descumprimento da lei quando o destinatário da norma encontrar qualquer brecha interpretativa. 9. O ato empresarial da reclamada praticado com base na confiança deve ser protegido e não pode gerar efeitos além dos pretendidos – estrito cumprimento da norma. O adicional de periculosidade, que a reclamada pagou acreditando estar seguindo corretamente a legislação, não integra permanentemente a remuneração dos empregados substituídos (vigias e porteiros). 10. Como se não bastasse, as sociedades de economia mista e as empresas públicas exploradoras de atividade econômica, apesar de ostentarem natureza jurídica de direito privado, se submetem a um regime jurídico híbrido e estão sujeitas aos princípios da legalidade, impessoalidade, isonomia e moralidade. 11. Na forma do art. 53 da Lei nº 9.784/1999, a Administração Pública tem o dever-poder de rever os seus próprios atos e pode revogar o ato administrativo por motivos de oportunidade e conveniência do ente público (controle de mérito do ato), especialmente quando mais favorável para a sociedade e adequado ao mundo jurídico. 12. Na presente situação, o pagamento do adicional de periculosidade pela reclamada aos vigias e porteiros apresentava todos os requisitos de validade, todavia, como se verificou posteriormente, a sua manutenção era inconveniente, em razão do equívoco na sua concessão. Logo, imperiosa a revogação do ato anterior concessivo da parcela, visto que seu pagamento não atende mais ao interesse público e contraria a jurisprudência trabalhista. 13. Por conseguinte, considerando o princípio da segurança jurídica, a proteção da confiança justificada do empregador, a boa-fé nas relações de trabalho e a adequada revogação do ato administrativo, o adicional de periculosidade pago aos empregados substituídos (portaria e vigilância desarmada) entre dezembro de 2013 e setembro de 2015 não integra definitivamente o contrato de trabalho, além de ser válida sua supressão unilateral pela reclamada. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-ARR-11153-26.2015.5.03.0186](#), 7ª Turma, rel. Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, julgado em 7.8.2019)

Informativo TST é mantido pela
Coordenadoria de Jurisprudência – CJUR

Informações/Sugestões/Críticas: (61)3043-4612 ou cjur@tst.jus.br

Para acessar todas as edições: <http://www.tst.jus.br/informativos>

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