

# INFORMATIVO TST

**Nº 242**

*Período: 16 a 27 de agosto de 2021.*

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

***Incidente de Recurso Repetitivo nº 3. Honorários advocatícios em reclamações trabalhistas típicas. Requisitos do art. 14 da Lei nº 5.584/70 e das Súmulas nºs 219 e 329 do TST. Efeitos de direito intertemporal decorrentes da generalização do regime de sucumbência introduzida pela Lei nº 13.467/2017.***

O Tribunal Pleno, em sede de incidente de recurso repetitivo, analisando a questão relativa ao direito aos honorários assistenciais em reclamações trabalhistas típicas, envolvendo trabalhadores e empregadores, consideradas as disciplinas das Leis nºs 1.060/50 e 5.584/70, do art. 5º, LXXIV, da Constituição Federal, e o teor das Súmulas nºs 219 e 329 do TST, decidiu, por unanimidade, aprovar as seguintes teses jurídicas para o Tema Repetitivo nº 3: “1) Nas lides decorrentes da relação de emprego, os honorários advocatícios, com relação às ações ajuizadas no período anterior ao início de vigência da Lei nº 13.467/2017, somente são cabíveis na hipótese prevista no artigo 14 da Lei nº 5.584/70 e na Súmula nº 219, item I, do TST, tendo por destinatário o sindicato assistente, conforme disposto no artigo 16 do referido diploma legal, até então vigente (revogado expressamente pela Lei nº 13.725/2018) e no caso de assistência judiciária prestada pela Defensoria Pública da União ao beneficiário da Justiça gratuita, consoante os artigos 17 da Lei nº 5.584/70 e 14 da Lei Complementar nº 80/94, revelando-se incabível a condenação da parte vencida ao pagamento dessa verba honorária seja pela mera sucumbência, seja a título de indenização por perdas e danos, seja pela simples circunstância de a parte ser beneficiária da justiça gratuita; 2) A ampliação da competência da Justiça do Trabalho pela Emenda Constitucional nº 45/2004 acarretou o pagamento de honorários advocatícios com base unicamente no critério da sucumbência apenas com relação às lides não decorrentes da relação de emprego, conforme sedimentado nos itens III e IV da Súmula nº 219 do TST, por meio, respectivamente, das Resoluções nºs 174, de 24 de maio de 2011, e 204, de 15 de março de 2016, e no item 5 da Instrução Normativa nº 27, de 16 de fevereiro de 2005; 3) Às demandas não decorrentes da relação de emprego, mas que já tramitavam na Justiça do Trabalho por força de norma legal expressa, relativas aos trabalhadores

avulsos e portuários, *ex vi* dos artigos 643, *caput*, e 652, alínea "a", inciso V, da CLT, são inaplicáveis o item 5 da Instrução Normativa nº 27/2005 do Tribunal Superior do Trabalho e o item III da Súmula nº 219 desta Corte, porquanto a Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso XXXIV, equipara o avulso ao trabalhador com vínculo empregatício, sendo-lhe aplicável, portanto, o entendimento previsto no item I da Súmula nº 219 desta Corte; 4) Às lides decorrentes da relação de emprego, objeto de ações propostas antes do início da vigência da Lei nº 13.467/2017, não se aplica a Súmula nº 234 do STF, segundo a qual 'são devidos honorários de advogado em ação de acidente de trabalho julgada procedente'; 5) Não houve derrogação tácita do artigo 14 da Lei nº 5.584/1970 em virtude do advento da Lei nº 10.288/2001, que adicionou o § 10 ao artigo 789 da CLT, reportando-se à assistência judiciária gratuita prestada pelos sindicatos, e a superveniente revogação expressa desse dispositivo da CLT pela Lei nº 10.537/2002 sem que esta disciplinasse novamente a matéria, pelo que a assistência judiciária prestada pela entidade sindical no âmbito da Justiça do Trabalho ainda permanece regulamentada pela referida lei especial; 6) São inaplicáveis os artigos 389, 395 e 404 do Código Civil ao Processo do Trabalho para fins de condenação ao pagamento de honorários advocatícios, nas lides decorrentes da relação de emprego, objeto de ações ajuizadas antes do início da vigência da Lei nº 13.467/2017, visto que, no âmbito da Justiça do Trabalho, essa condenação não se resolve pela ótica da responsabilidade civil, mas sim da sua legislação específica, notadamente a Lei nº 5.584/70; 7) A condenação em honorários advocatícios sucumbenciais prevista no artigo 791-A, *caput* e parágrafos, da CLT será aplicável apenas às ações propostas na Justiça do Trabalho a partir de 11 de novembro de 2017, data do início da vigência da Lei nº 13.467/2017, promulgada em 13 de julho de 2017, conforme já decidiu este Pleno, de forma unânime, por ocasião da aprovação do artigo 6º da Instrução Normativa nº 41/2018; 8) A deliberação neste incidente a respeito da Lei nº 13.467/2017 limita-se estritamente aos efeitos de direito intertemporal decorrentes das alterações introduzidas pela citada lei, que generalizou a aplicação do princípio da sucumbência em tema de honorários advocatícios no âmbito da Justiça do Trabalho, não havendo emissão de tese jurídica sobre o conteúdo em si e as demais peculiaridades da nova disposição legislativa, tampouco acerca da inconstitucionalidade do artigo 791-A, *caput* e § 4º, da CLT". Entendeu, ainda, não caber a modulação dos efeitos da decisão. Os Exmos. Ministros Augusto César Leite de Carvalho e Cláudio Mascarenhas Brandão ressaltaram seu entendimento pessoal quanto à tese de número 6. [TST-IRR-341-06.2013.5.04.0011](#), Tribunal Pleno, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, 23/8/2021.

**SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS COLETIVOS**

***Ação anulatória. Convenção Coletiva de Trabalho. Aprendizizes, deficientes e portadores de necessidades especiais. Cota de contratação. Base de incidência. Interesse difuso não suscetível à negociação coletiva.***

O art. 7º, XXVI, da CF assegura o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, que são elaborados e firmados pelos entes coletivos. Todavia, a autonomia de vontade dos seres coletivos, manifestada mediante os instrumentos normativos autônomos, encontra limite nas normas heterônomas de ordem cogente, que tratam de direitos de indisponibilidade absoluta e normas constitucionais de ordem e de políticas públicas. No caso, os sindicatos, ao estabelecerem cláusulas que excluam a função de motorista da base de cálculo da cota de portadores de deficiência ou reabilitados e as funções de auxiliar de viagem/trocador e motorista da base de cálculo da cota de aprendizes, atingiram interesse difuso, que transpassa o interesse privado passível de negociação pelas categorias representadas, regulando direito dissociado das condições de trabalho dos trabalhadores, e que, portanto, não deve constar em instrumento normativo autônomo, por afronta ao disposto nos arts. 611 da CLT e art. 104 do CCB. Registre-se, ainda, que a jurisprudência do TST orienta-se no sentido de que o art. 93 da Lei nº 8.213/91, ao estabelecer cota mínima para contratação de pessoas com deficiência ou reabilitados pela Previdência Social, com base no percentual de incidência sobre o número total de empregados da empresa, não estabeleceu nenhuma ressalva ou exceção de cargos ou atividades para o cômputo do cálculo. Quanto à impossibilidade do cumprimento da cota de trabalhadores com deficiência ou reabilitados por ausência de mão de obra habilitada para o exercício da função de motorista de passageiros, que exige habilitação profissional específica – Carteira Nacional de Habilitação Categoria D, a exigência pode ser cumprida em outros quadros das empresas, visto existir uma série de funções na cadeia da atividade econômica desenvolvida pelas empresas de transporte de passageiros capazes de absorver a mão de obra das pessoas com deficiência, na forma da lei. Sob esses fundamentos, a SDC, por unanimidade, conheceu do recurso ordinário interposto pelos sindicatos e, no mérito, negou-lhe provimento, mantendo a decisão regional que declarara a nulidade das cláusulas da CCT que excluam a função de motorista da base de cálculo da cota de portadores de deficiência ou reabilitados e as funções de auxiliar de viagem/trocador e motorista da base de cálculo da cota de aprendizes. [TST-ROT-10139-07.2020.5.03.0000](#), SDC, rel. Min. Kátia Magalhães Arruda, 16/8/2021.

**SUBSEÇÃO I ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS**

***Bancário. Pré-contratação de horas extras. Pactuação posterior à admissão do empregado. Intuito de burlar o entendimento sufragado na Súmula nº 199, I, do TST. Configuração.***

É nula a contratação de labor extraordinário do empregado bancário, ainda que realizada em momento posterior à sua admissão, se constatada a intenção do empregador de obstar a incidência da Súmula nº 199, I, do TST. No caso, ainda que a contratação de horas extras tenha ocorrido quase dois anos após a admissão do empregado, ficou demonstrado nos autos o intuito fraudulento do empregador de mascarar a pré-contratação de horas extras. Por esse fundamento, a SBDI-I, por maioria, vencidos os Ministros Alexandre Luiz Ramos, relator, Renato de Lacerda Paiva, Guilherme Augusto Caputo Bastos e as Ministras Dora Maria da Costa e Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, conheceu dos embargos por divergência jurisprudencial e, ainda por maioria, deu-lhes provimento para restabelecer o acórdão regional no aspecto, vencidos o Ministro Alexandre Luiz Ramos, relator, e as Ministras Dora Maria da Costa e Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. [TST-E-ED-RR-1833000-79.2005.5.09.0004](#), SBDI-I, red. p/ acórdão Min. Breno Medeiros, 19/8/2021.

**TURMAS**

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

“[...] III - RECURSO DE REVISTA. INTERVALO INTRAJORNADA. REDUÇÃO POR NORMA COLETIVA. CONTRATO ANTERIOR À VIGÊNCIA DA LEI 13.103/2015. IRRETROATIVIDADE. A Lei nº 13.103/2015 não retroage para alcançar fatos ocorridos antes de sua vigência, nem seus efeitos futuros. Caso fosse intenção do legislador a aplicação das normas materiais da Reforma Trabalhista aos contratos em curso, o que implica retroatividade mínima, haveria norma expressa em tal sentido. A anomia quanto à vigência da Lei para esses contratos, entretanto, inviabiliza a aplicação imediata pretendida. O art. 71, § 5º, da CLT, em sua nova redação, não aceita aplicação retroativa. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RRAg-10405-69.2017.5.03.0009](#), 3ª Turma, rel. Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, julgado em 25/8/2021.)

“RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/14 E DA LEI Nº 13.467/17. EX-EMPREGADA DA CEF. PRETENSÃO DE INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA DECORRENTE DE ADESÃO A NOVO PLANO DE BENEFÍCIOS E ÀS REGRAS DE SALDAMENTO, OCORRIDA EM 31.08.2008. VALOR SALDADO QUE NÃO INCLUIU A PARCELA CTVA. PRESCRIÇÃO BIENAL. ART. 7º, XXIX, DA CRFB. 1.1 O art. 7º, XXIX, da CRFB assegura aos trabalhadores urbanos e rurais direito de *“ação, quanto aos*

*créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho".* 1.2 Na hipótese, a ex-empregada encontra-se aposentada desde 31.03.2016 e pleiteia a condenação da ex-empregadora no pagamento de indenização substitutiva. Sustenta que está recebendo complementação de aposentadoria em valor menor do que o realmente lhe seria devido porque, ao aderir ao Novo Plano de Benefícios e às Regras de Saldamento em 31.08.2008, a CEF não teria incluído no recálculo do valor saldado a parcela CTVA. 1.3 Diante dessas circunstâncias fáticas, aplica-se o prazo prescricional bienal disposto no art. 7º, XXIX, da CRFB. Dessa maneira, ajuizada a ação somente em 2019, incide a lâmina prescritiva, não sendo possível à Obreira discutir eventuais lesões ocorridas no biênio anterior ao ajuizamento do feito. Frise-se não se aplicar à hipótese a Súmula 327/TST, pois a pretensão não alude a diferenças de complementação de aposentadoria, mas, sim, à responsabilidade civil de ex-empregador por omissão culposa alegadamente ocorrida em 2008 (arts. 186 e 927 do CCB/02). Recurso de revista não conhecido." ([TST-RR-976-29.2019.5.17.0006](#), 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 18/8/2021.)

*"[...] DISPENSA ARBITRÁRIA. NULIDADE. FATOR EM RAZÃO DA IDADE ERIGIDO EM CRITÉRIO DE DISCRÍMEN. REINTEGRAÇÃO AO EMPREGO. PEDIDOS DAÍ DECORRENTES. O art. 5º, "caput", da Constituição Federal estabelece firmemente que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. Busca-se, entretanto, não apenas a aparente igualdade formal, consagrada no liberalismo clássico, mas, sobretudo, a igualdade material, em que a lei deverá tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais. Noutro norte, sobressai do art. 1º da Declaração dos Direitos Humanos que "todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos". Na mesma trilha, o art. 1º da Declaração dos Direitos Humanos dispõe que "todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos". Privilegiada na Carta Magna (art. 1º, III, da Constituição Federal), a dignidade da pessoa humana figura no rol dos fundamentos da República Federativa do Brasil e erige-se como princípio-matriz de todos os direitos fundamentais, na esteira do qual, o combate à discriminação se lança como um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil (artigo 3º, IV). Segundo Maurício Godinho Delgado: "Discriminação é a conduta pela qual se nega à pessoa, em face de critério injustamente desqualificante, tratamento compatível como o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada." Ao traçar distinção entre o princípio da não discriminação e o da isonomia, argumenta que "o princípio da não discriminação é princípio de proteção, de resistência, denegatório de conduta que se considera gravemente censurável. Portanto, labora sobre um piso de civilidade que se considera mínimo para a convivência entre as pessoas. Já o princípio da isonomia é mais amplo, mais impreciso, mais pretensioso. Ele ultrapassa, sem dúvida, a mera não discriminação, buscando igualizar o tratamento jurídico a pessoas ou situações*

que tenham relevante ponto de contato entre si". Em arremate ainda pontua que, "rigorosamente, o Direito do Trabalho incorporou, de fato, como critério básico, apenas o princípio da não discriminação. A proposição mais ampla e imprecisa da isonomia tem sido aplicada somente em certas circunstâncias mais estreitas e não como parâmetro informador universal. O princípio antidiscriminatório, contudo, é onipotente no ramo juristrabalhista especializado." (Curso de Direito do Trabalho. 18ª edição. São Paulo: Editora LTr, 2019). Para o jurista Uruguaio Américo Plá Rodriguez, citado por Maurício Godinho Delgado, pela proposição não discriminatória excluem-se "todas aquelas diferenciações que põem um trabalhador numa situação de inferioridade ou mais desfavorável que o conjunto, e sem razão válida nem legítima" (RODRIGUEZ, Américo Plá. "Princípios de Direito do Trabalho", 3ª ed. São Paulo: LTr, 2000, p.442). Na mesma linha, esclarece Arion Sayão Romita: "Proíbe-se a distinção que não se assente num fundamento razoável. A distinção é lícita, desde que razoável, não arbitrária. A distinção é aceitável, é plenamente justificável quando não for discriminatória". O art. 1º da Convenção Americana sobre Direitos Humanos determina que "os Estados Partes nesta Convenção comprometem-se a respeitar os direitos e liberdades nela reconhecidos e a garantir seu livre e pleno exercício a toda pessoa que esteja sujeita à sua jurisdição, sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões políticas ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, posição econômica, nascimento ou qualquer outra condição social." A Convenção 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego, por sua vez, dispõe que os Estados-membros para a qual a mesma se encontre em vigor devem formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria. O art. 6º da Convenção 168 da OIT, relativa à promoção do emprego e proteção contra o desemprego dispõe que "todos os Membros deverão garantir a igualdade de tratamento de todas as pessoas protegidas, sem discriminação com base na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional, nacionalidade, origem étnica ou social, deficiência ou idade." O art. 1º da Lei Federal 9.029/95, por sua vez, veda a adoção "de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros". O art. 373-A, II, da CLT veda: "recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível." Do arcabouço jurídico elencado, observa-se a notável "diretriz geral vedatória de tratamento diferenciado à pessoa em virtude de fator injustamente qualificante", máxime no âmbito das relações trabalhistas. As empresas estatais, quando atuam na exploração de atividade econômica, submetem-se a regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários. Assim, não passam ao largo da

proibição de prática de conduta discriminatória, conforme se extrai do art. 173, §1º, da Constituição Federal. Na hipótese dos autos, a Corte Regional consignou que *“é assente nos autos que a saída do autor foi resultante de dispensa coletiva que recaiu sobre os empregados já aposentados ou na iminência de se aposentar, justificada pela existência de fonte de renda diversa”*. Segundo posto no voto vencido, o desligamento massivo procedido pela reclamada foi estabelecido de forma unilateral e com base, apenas, no critério de idade (empregados aposentados ou prestes a se aposentar pelo Regime Geral da Previdência). Não erige do v. acórdão recorrido outra conclusão se não a de que a ora ré pretendeu desligar empregados com idade avançada de seu quadro funcional. Notórios a ilegalidade e o abuso de direito no ato perpetrado pela CEEE. Sendo insofismável então que a idade avançada do autor se constituiu como único fator para seu desligamento, o ato arbitrário perpetrado pela CEEE, *“sob o pretexto de direito adquirido à aposentadoria, porquanto esta encontra-se condicionada ao preenchimento de dois requisitos cumulativos (idade e tempo de serviço), e que, por consequência, abarcassem os empregados que apresentassem maiores salários”* (pag. 2.340), importou em ofensa ao princípio da dignidade da pessoa humana, não havendo como ser chancelado pelo Poder Judiciário, *“impondo a declaração de sua nulidade, sob pena de considerar o empregado, após longos anos de dedicação ao trabalho, como mero custo a ser extirpado do balanço financeiro/contábil da empresa, o que contraria frontalmente os artigos 1º, incisos III e IV, 3º, inciso I, 6º, caput, e 170, caput e inciso VIII, todos da CF.”* Portanto, o v. acórdão recorrido, mediante o qual se concluiu que *“a dispensa do reclamante não possui caráter discriminatório, não sendo passível de reconhecimento de nulidade”*, não se mostra consentâneo com a jurisprudência do c. TST e com o ordenamento jurídico. Precedentes. Recurso de revista conhecido por afronta aos arts. 1º, III, da Constituição Federal e 373-A, II, da CLT e provido.” ([TST-RRAg-21738-31.2016.5.04.0201](#), 3ª Turma, rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, julgado em 25/8/2021.)

“RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA – CONDENAÇÃO DO BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA AO PAGAMENTO DE HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS – ART. 791-A, § 4º, DA CLT – SUSPENSÃO DA EXIGIBILIDADE DA VERBA HONORÁRIA - IMPOSSIBILIDADE - TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA - VIOLAÇÃO DE LEI FEDERAL - PROVIMENTO. 1. Como é cediço, a Reforma Trabalhista, promovida pela Lei 13.467/17, ensejou diversas alterações no campo do Direito Processual do Trabalho, a fim de tornar o processo laboral mais racional, simplificado, célere e, principalmente, responsável, sendo essa última característica marcante, visando coibir as denominadas “aventuras judiciais”, calcadas na facilidade de se acionar a Justiça, sem nenhum ônus ou responsabilização por postulações carentes de embasamento fático. 2. Não se pode perder de vista o crescente volume de processos ajuizados nesta Justiça Especializada, muitos com extenso rol de pedidos, apesar dos esforços empreendidos pelo TST para redução de estoque e do tempo de tramitação dos

processos. 3. Nesse contexto foram inseridos os §§ 3º e 4º no art. 791-A da CLT pela Lei 13.467/17, responsabilizando-se a parte sucumbente, seja a autora ou a demandada, pelo pagamento dos honorários advocatícios, ainda que beneficiária da justiça gratuita, o que reflete a intenção do legislador de desestimular lides temerárias, conferindo tratamento isonômico aos Litigantes. Tanto é que o § 5º do art. 791-A da CLT expressamente dispôs acerca do pagamento da verba honorária na reconvenção. Isso porque, apenas se tiver créditos judiciais a receber é que terá de arcar com os honorários se fizer jus à gratuidade da justiça, pois nesse caso já não poderá escudar-se em pretensa insuficiência econômica. 4. Ainda, convém ressaltar não ser verdadeira a assertiva de que a imposição de pagamento de honorários de advogado àquele que se declara pobre na forma da lei implica desvio de finalidade da norma, onerando os que necessitam de proteção legal, máxime porque no próprio § 4º do art. 791-A da CLT se visualiza a preocupação do legislador com o estado de hipossuficiência financeira da parte vencida, ao exigir o pagamento da verba honorária apenas no caso de existência de crédito em juízo, em favor do beneficiário da justiça gratuita, neste ou em outro processo, capaz de suportar a despesa que lhe está sendo imputada, situação, *prima facie*, apta a modificar a sua capacidade financeira, até então de miserabilidade, que justificava a concessão de gratuidade, prestigiando, de um lado, o processo responsável, e desestimulando, de outro, a litigância descompromissada. 5. No caso *sub judice*, a Corte Regional manteve a condenação da Autora, beneficiária da justiça gratuita, ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais em benefício da Reclamada, no percentual de 5% do valor atualizado dos pedidos julgados improcedentes, mas manteve a suspensão da exigibilidade do pagamento da verba honorária, dada a manutenção de sua condição de beneficiária da justiça gratuita. 6. Por todo o exposto, os honorários advocatícios sucumbenciais devidos pela Parte Autora incidem sobre o crédito trabalhista constituído na ação que seja suficiente ao pagamento dos honorários, nos termos expressos do art. 791-A, § 4º, da CLT, que goza de presunção de constitucionalidade e não excepcionou tal crédito à alteração da condição financeira do beneficiário da justiça gratuita, de modo que a decisão regional atenta contra a norma legal, tornando-a inócua, merecendo, assim, reforma. Recurso de revista provido.” ([TST-RR-11123-24.2019.5.03.0065](#), 4ª Turma, rel. Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho, julgado em 17/8/2021.)

“[...] EXECUÇÃO. PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE. EXECUÇÃO INICIADA ANTERIORMENTE À VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. OFENSA AO ARTIGO 5º, XXXVI, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. PROVIMENTO. À luz do que preconiza a Súmula nº 114, é inaplicável na Justiça do Trabalho a prescrição intercorrente. No que se refere à alteração trazida pela Lei nº 13.467/17, com a inserção do artigo 11-A da CLT, o artigo 2º da IN nº 41 do TST disciplina que a prescrição intercorrente conta-se a partir do descumprimento da determinação judicial, desde que feita após 11 de novembro de 2017. Extrai-se, assim,



que a prescrição intercorrente é inaplicável aos processos cuja execução teve início anteriormente à Lei nº 13.467/17, o que impossibilita a penalização do exequente por inércia. Precedentes. Na hipótese dos autos, verifica-se que o crédito do exequente foi constituído antes da vigência da Lei nº 13.467/17, ou seja, a execução poderia ser impulsionada, de ofício, pelo juiz. A Corte Regional, ao manter a declaração da prescrição intercorrente, violou o artigo 5º, XXXVI, da Constituição Federal, pois os efeitos materiais do título judicial transitado em julgado foram indevidamente afastados. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.” ([TST-RR-649-18.2010.5.18.0121](#), 4ª Turma, rel. Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos, julgado em 17/8/2021.)

[...] II. RECURSO DE REVISTA. PETROLEIROS. LEI 5.811/72. PARTICIPAÇÃO NOS DIÁLOGOS DIÁRIOS DE SEGURANÇA, NAS REUNIÕES DE SEGURANÇA E NOS TREINAMENTOS DE INCÊNDIO. TEMPO A DISPOSICÃO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. 1. A controvérsia repousa em definir se o tempo despendido pelo empregado petroleiro na participação em diálogos diários de segurança, nas reuniões de segurança e nos treinamentos de incêndio configura, ou não, tempo a disposição do empregador. 2. Em que pese a relação jurídica entre as partes seja regida por norma especial, qual seja, a Lei 5.811/72, revela-se viável a aplicação subsidiária da CLT naquilo em que for omissa a legislação específica. Analisando as disposições da Lei 5.811/72, não se constata a existência de regra específica que exclua a participação em atividades voltadas à segurança do trabalho da duração da jornada ordinária do empregado. Por tal razão, entende-se que a controvérsia deve ser dirimida à luz das normas gerais acerca da matéria. 3. Nos termos do disposto no art. 4º da CLT, *“considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada”*. Interpretando tal dispositivo, a jurisprudência desta Corte pacificou-se no sentido de que é considerado tempo à disposição do empregador o período em que o empregado participa de curso de aperfeiçoamento fora da jornada normal de trabalho, ainda que este constitua requisito necessário para o exercício da profissão. 4. Na hipótese dos autos, constata-se do acórdão regional que a participação do empregado em diálogos diários de segurança, nas reuniões de segurança e nos treinamentos de incêndio, era obrigatória e decorria diretamente de riscos inerentes à natureza da atividade empresarial. Tais riscos, nos termos do disposto no art. 2º, caput, da CLT, devem ser suportados pelo empregador. Não obstante, o Tribunal Regional considerou que *“a participação do empregado nos DDS - diálogos diários de segurança, nas reuniões de segurança e nos treinamentos de incêndio, ainda que fora da jornada de trabalho, não pode ser considerada como tempo à disposição do empregador, tendo em vista que tais procedimentos tratam de medida de segurança, a qual todos os embarcados estão obrigados a cumprir. Essas atividades são etapas indispensáveis ao início da execução dos serviços e decorrem do regime especial a*

*que estão submetidos os petroleiros". 5. Dessa forma, ao considerar que durante atividades e treinamentos obrigatórios, relacionados à segurança do trabalho, essenciais em decorrência dos riscos da atividade empresarial, o empregado não se encontrava à disposição do empregador, o Tribunal Regional violou o disposto no art. 4º da CLT. Recurso de revista conhecido e provido." ([TST-RR-11774-62.2015.5.01.0482](#), 5ª Turma, rel. Min. Douglas Alencar Rodrigues, julgado em 18/8/2021.)*

*"RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. DESERÇÃO DO RECURSO ORDINÁRIO. DEPÓSITO RECURSAL RECOLHIDO PELA METADE. SENTENÇA PROFERIDA APÓS A VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Constata-se a existência de transcendência jurídica, uma vez que a matéria debatida é nova no âmbito desta Corte. De acordo com o artigo 899, § 9º, da CLT, acrescido pela Lei nº 13.467/2017, "*o depósito recursal será devido pela metade para entidade sem fins lucrativos, empregadores domésticos, microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte*". Ademais, o artigo nº 20 da Instrução Normativa nº 41 de 2018 desta Corte, que dispõe sobre a aplicação de normas processuais introduzidas pela Lei nº 13.467/2017 à Consolidação das Lei do Trabalho, estabelece que a redação contida no art. 899, 9º, da CLT será observada aos recursos interpostos contra as decisões proferidas a partir de 11/11/2017, caso dos autos. Na hipótese, o recurso ordinário interposto pelo sindicato reclamado não foi conhecido, por deserto, na medida em que depositou apenas a metade do valor do depósito recursal. O e. TRT concluiu que é inaplicável ao caso o artigo 899, § 9, da CLT, acrescido pela Lei 13.467/2017, ao fundamento de que, na situação, o sindicato atuou como empregador do reclamante, razão pela qual entendeu a Corte local não se tratar de entidade sem fins lucrativos prevista no aludido dispositivo. Contudo, considerando que os sindicatos, por lei, são considerados entidades sem fins lucrativos, e inexistindo registro nos autos de que o recorrente auferisse e distribuísse lucros, diferentemente do que concluiu o e. TRT, faz jus o sindicato reclamado ao direito de recolher pela metade o depósito recursal, nos termos do novel art. 899, § 9º, da CLT, ainda que atue como empregador, dado que o referido preceito tem como destinatárias as empresas ou entidades que, na condição de reclamadas, detenham tais características, dele não se extraindo a distinção feita pelo Tribunal Regional, razão pela qual deve ser afastada a deserção aplicada ao recurso ordinário. Recurso de revista conhecido e provido." ([TST-RR-11368-91.2015.5.15.0113](#), 5ª Turma, rel. Min. Breno Medeiros, julgado em 18/8/2021.)*

*"AGRAVO DO RECLAMANTE. RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. LEI Nº 13.467/2017. PRESCRIÇÃO INCIDENTE SOBRE PRETENSÃO DE DANO MORAL DECORRENTE DE DOENÇA OCUPACIONAL POR CONTATO COM AMIANTO. 1 - Conforme sistemática adotada na Sexta Turma à época da prolação da decisão monocrática, foi reconhecida a transcendência e negou-se seguimento ao recurso de*

revista nos termos da fundamentação. 2 - Os argumentos da parte não conseguem desconstituir os fundamentos da decisão monocrática. 3 - Conforme registrado na decisão monocrática agravada, dos trechos transcritos do acórdão recorrido, denota-se que o Tribunal Regional consignou que *“considerando que o contrato de trabalho se encerrou em 16/02/2006 e a presente ação foi proposta em 27/04/2017, em se tratando de demanda ajuizada após a entrada em vigor da emenda 45/2004, entendo que aplica-se aos presentes a prescrição trabalhista prevista no inciso XXIX, do artigo 7º, da CF, está irremediavelmente prescrita a pretensão autoral”*. 4 - Registrou, ainda que *“no caso, não consta do acórdão regional, a data da ciência inequívoca da lesão. Aliás, segundo o Tribunal Regional “diante de tal quadro tem-se por irrelevante o “período de latência” para eventual surgimento de doenças relacionadas com a exposição a agentes nocivos sustentada, até porque o autor até o presente momento não adoeceu e o pleito dos presentes é relativo à probabilidade de eventual adoecimento, que, conforme já foi dito ainda não surgiu”*. 5 - Nesse contexto, o debate jurídico que emerge do presente processo diz respeito à prescrição da pretensão do reclamante de obter a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por dano moral em razão de tê-lo submetido, durante o pacto laboral, ao contato com substância notoriamente nociva à saúde (amianto), razão pela qual, desde então, o obreiro passou a temer pelo risco acentuado de desenvolver doença grave daí decorrente. No caso, a causa de pedir está consubstanciada tão somente no possível risco de adoecimento em função da exposição ao amianto durante o pacto laboral. 6 - Portanto, correta a decisão do Tribunal Regional, ao considerar que a causa de pedir está consubstanciada apenas no risco de adoecimento em função da exposição ao amianto e asbesto durante o pacto laboral, julgou prescrita a pretensão relativa à indenização por dano moral, uma vez que o ajuizamento da demanda se deu somente em 27/04/2017, ou seja, após transcorridos 11 anos da extinção do contrato de trabalho. 7 - Agravo a que se nega provimento.” ([TST-Ag-RR-11309-63.2017.5.15.0039](#), 6ª Turma, rel. Min. Kátia Magalhães Arruda, julgado em 18/8/2021.)

“AGRAVO EM EMBARGOS DE DECLARAÇÃO EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. PROCESSO REGIDO PELA LEI 13.467/2017. INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. DIRETOR ESTATUTÁRIO DE SOCIEDADE ANÔNIMA. 1. O Tribunal Regional registrou que o reclamante exercia cargo de diretor estatutário de sociedade anônima, não se tratando, no caso, de contrato de emprego nos moldes do artigo 3º da CLT. 2. Dessa forma, para se acolher as alegações do agravante, no sentido de que havia vínculo de emprego, seria necessário revolver fatos e provas dos autos, prática vedada na forma da Súmula 126 do TST. 3. Assim, tratando-se de relação jurídica de natureza estatutária que remete ao Direito Empresarial, a Justiça do Trabalho é incompetente para julgar a demanda. Precedentes. Agravo não provido”. ([TST-Ag-ED-RR-10837-87.2015.5.01.0050](#), 8ª Turma, rel. Min. Delaíde Alves Miranda Arantes, julgado em 18/8/2021.)

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

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