



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

INFORMATIVO TST

Nº 271

Período: 17 a 28 de abril 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.

ÓRGÃO ESPECIAL

Mandado de segurança. Candidata deficiente aprovada em concurso público do TRT. Opção pela investidura no cargo em outro órgão. Nomeação posteriormente desconstituída pelo não reconhecimento da surdez unilateral como deficiência. Direito de retorno à lista de aprovados na mesma classificação antes ocupada.

O Órgão Especial reconheceu o direito de retorno à lista de aprovados em concurso do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região à candidata que, após optar pela investidura no cargo em outro órgão, teve sua nomeação desconstituída em razão do não reconhecimento da surdez unilateral como deficiência pela perícia médica do Tribunal Regional Federal. Uma vez que o ato de provimento do cargo público na Justiça Federal não se aperfeiçoou, foi ressaltada a necessidade de retorno da situação jurídica da impetrante ao *status quo ante*. Nesse contexto, foi concedida parcialmente a segurança para assegurar a classificação antes ocupada na lista de aprovados com deficiência, sem prejuízo da realização de nova perícia pela junta médica da Corte Regional, antes de ser empossada, caso venha a ser nomeada. Sob esses fundamentos, o Órgão Especial, por unanimidade, conheceu do recurso ordinário e, no mérito, por maioria, deu-lhe parcial provimento. Vencido parcialmente o Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho. [TST-ROT-1002020-33.2021.5.02.0000, Órgão Especial, rel. Min. Maria Helena Mallmann, julgado em 17/4/2023.](#)

SUBSEÇÃO I ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

Adicional de periculosidade. Empregada da Administração Pública. Alteração da base de cálculo. Impossibilidade. Irredutibilidade salarial. Condição mais benéfica incorporada ao contrato de trabalho.

O adicional de periculosidade calculado sobre a totalidade de rendimentos é condição mais benéfica que aderiu ao contrato de trabalho da empregada. A alteração promovida pela empregadora, de modo que a respectiva parcela fosse calculada sobre o salário-base (art. 193, §1.º, da CLT), configura violação aos princípios da irredutibilidade salarial e inalterabilidade contratual lesiva. Sob esse fundamento, a SBDI-I, por maioria, conheceu e deu provimento aos embargos para restabelecer o acórdão regional que condenou a Universidade de São Paulo – USP ao pagamento de diferenças relativas ao adicional de periculosidade. Vencidos os Ministros Breno Medeiros e Alexandre Luiz Ramos. [TST-E-ARR-10821-53.2016.5.15.0004, SBDI-I, rel. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, julgado em 27/4/2023.](#)

SUBSEÇÃO II ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

Recurso ordinário em ação rescisória. Nulidade de citação. Emissora de TV. Notificação realizada durante cobertura de evento esportivo, fora das dependências da empresa.

A presunção decorrente do entendimento consagrado pela Súmula nº 16 do TST parte do pressuposto de que o endereço utilizado para notificação seja o correto. Não se afigura razoável, pois, entender pela validade do ato de citação da emissora de TV, realizado no autódromo de Interlagos, em São Paulo, ainda que representantes da empresa estivessem presentes no local, realizando a cobertura e transmissão de evento esportivo. Por outro lado, no que se refere ao comparecimento espontâneo do réu ao processo e à aplicação do artigo 214, §1º, do CPC de 1973, não é possível divisar a ausência de prejuízo, pois, na hipótese, o dano processual da parte ficou caracterizado pela sua ausência à audiência e aplicação dos efeitos da revelia que lhe fora imputada. Sob esses fundamentos, a SBDI-II, por unanimidade, conheceu do recurso ordinário e, no mérito, por maioria, negou-lhe provimento, mantendo o acórdão regional que julgou procedente o pedido rescisório fundado no vício de citação. Vencidas as Ministras Maria Helena Mallmann e Liana Chaib. [TST-ROT-5933-87.2015.5.15.0000, SBDI-II, red. p/ acórdão Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos, julgado em 25/4/2023.](#)

Recurso ordinário em mandado de segurança. Doença grave. Neoplasia maligna – leucemia linfocítica crônica. Dispensa discriminatória. Presunção. Súmula 443 do TST. Evidência do fumus boni juris. Concessão de segurança. Reintegração ao emprego e restabelecimento do plano de saúde.

De acordo com a jurisprudência do TST, a neoplasia maligna é doença grave que causa estigma ou preconceito, de modo a possibilitar a aplicação de presunção de dispensa discriminatória, prevista na Súmula nº 443 do TST. Por consequência, configura ato ilegal, abusivo e risco de dano, a dispensa de trabalhador doente com necessidade de acompanhamento e tratamento médico regular, haja vista a imprescindibilidade do plano de saúde e da reinstalação da fonte de subsistência do trabalhador. Sob esses fundamentos, a SBDI-II, por unanimidade, conheceu do recurso ordinário e, no mérito, concedeu ordem de segurança e deferiu tutela provisória de urgência, determinando a reintegração do impetrante e o restabelecimento do plano de saúde. [TST-ROT-63-30.2021.5.05.0000, SBDI-II, rel. Min. Luiz José Dezena da Silva, julgado em 18/4/2023.](#)

Ação rescisória. Sustentação oral. Advogado presente à sessão. Ausência de prévia inscrição. Pedido de sustentação indeferido. Nulidade processual.

O advogado devidamente habilitado nos autos que esteja presente à sessão de julgamento e que tenha optado por aguardar a ordem regular da votação, não pode ter indeferido o seu pedido de sustentação oral por não ter realizado prévia inscrição até a véspera da sessão. Ainda que o Regimento Interno do Tribunal Regional possa estipular a necessidade de prévia inscrição a fim de garantir a preferência de ordem no julgamento dos processos com sustentação oral, tal exigência não pode impedir a participação do advogado presente à sessão e que optou por aguardar a ordem normal da pauta de julgamento, sob pena de nulidade processual. Sob esse fundamento, a SBDI-II, por unanimidade, conheceu e deu provimento ao recurso ordinário interposto pela Federação Nacional dos Trabalhadores Celetistas nas Cooperativas no Brasil - FENATRACOOP, para declarar a nulidade do acórdão regional e determinar o retorno dos autos ao TRT para novo julgamento, como entender de direito, facultando ao advogado da parte a prerrogativa de sustentar perante a Tribuna, independentemente de prévia inscrição, determinando-se, ainda, envio de ofício à Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho. [TST-RO-308-95.2011.5.12.0000, SBDI-II, rel. Min. Morgana de Almeida Richa, julgado em 18/4/2023.](#)

TURMAS

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

“RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA PARTE AUTORA. RITO SUMARÍSSIMO. UBER E MOTORISTA DE APLICATIVO. INEXISTÊNCIA DOS ELEMENTOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. 1. Não se desconhece que, em tempos atuais, a economia globalizada e a tecnologia aproximam pessoas que, conjugando interesses em um mundo em constante evolução e transformação, erigem novas modalidades de contrato atividade. Dentre o extenso rol de novas atividades surgidas ao longo dos últimos anos, destaca-se a do motorista de aplicativo, que propiciou maior dinamismo e facilidade no transporte de pessoas/produtos. 2. A controvérsia dos autos diz respeito ao enquadramento jurídico dessa nova relação de trabalho que aproxima o motorista e a empresa que oferece tecnologia para o transporte de pessoas/produtos por meio de uma interface entre o prestador do serviço e o usuário-cliente. 3. A respeito do tema é oportuna e atual a advertência de PAULO EMÍLIO RIBEIRO DE VILHENA: ‘Na atual conjuntura do Direito do Trabalho brasileiro, não podem o juiz, o intérprete, o aplicador do direito, deixar de ver que se está processando um gradual e respingado deslocamento do eixo dos princípios que alicerçam o Direito do Trabalho, representado pelos arts. 2º, 3º, 9º e 448 da CLT, o que torna, nestes dias que correm, incompreensível e indiscriminada, arbitrária e porque não dizer fanática e tendenciosa canalização de qualquer relação de trabalho, de qualquer contrato atividade (Molitor), tais como na representação comercial, franchising, a dos sócios diretores de empresas, a das empreitadas, ou na das cooperativas para o agasalho da relação de emprego como se a ordem jurídica e a infra-estrutura que ela cobre estivessem impregnadas de uma permanente fraude geral.’ (VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro; Relação de emprego. Estrutura legal e supostos; São Paulo: LTR, 1999, pág. 138). 4. Os

fatos retratados no acórdão regional evidenciam que a relação jurídica que se estabeleceu entre a empresa de aplicativo e o autor não era de emprego, especialmente pela falta de subordinação jurídica, pois a empresa não dava ordens aos motoristas e nem coordenava a prestação do serviço (ausente o poder direito da empresa). 5. Registrou-se que o motorista liga/desliga seu aplicativo a hora que bem entender, faz as suas corridas na hora que quiser, pelo tempo que quiser, escolhendo os clientes que quiser, onde quiser. Essa ampla margem de liberdade e autodeterminação evidencia autonomia, o que é incompatível com a relação de emprego, que tem como pressuposto intrínseco a subordinação jurídica. 6. Impende destacar, ainda, que a observância de regras mínimas estabelecidas pela empresa para uso do aplicativo não significa ingerência desta no modo de trabalho prestado, e não tem o condão de afastar a autonomia do motorista, uma vez que, tratando-se de obrigações contratuais, serve apenas para preservar a credibilidade do aplicativo, mantendo-se a fidelidade dos seus usuários, em prol do sucesso do negócio jurídico entabulado. 7. Nesse contexto, nota-se claramente que: a) a UBER é uma empresa de aplicativo, que pactua negócio jurídico com motorista autônomo, para que este possa usufruir da tecnologia ofertada e, em contrapartida, como consequência lógica do aproveitamento do aplicativo para captação de clientes, retira um percentual dos ganhos auferidos; b) o motorista presta serviços diretamente para o passageiro, por meio dessa ferramenta tecnológica (instrumento de trabalho) que possibilita a interação entre motorista e usuário-cliente, com autodeterminação na execução do serviço contratado e assunção do ônus econômico da sua atividade. O motorista usa o aplicativo, não é usado por ele. 8. Não se desconhece a notória necessidade de proteção jurídica aos motoristas de aplicativo, porém, tal desiderato protetivo deve ser alcançado via legislativa, nada justificando trazê-los ao abrigo de uma relação de emprego que não foi pactuada, almejada e muito menos concretizada durante o desenvolvimento cotidiano da atividade. 9. Nessa perspectiva, não se divisa ofensa direta e literal aos dispositivos constitucionais invocados pelo autor. Recurso de revista de que não se conhece.” ([TST-RR-271-74.2022.5.13.0026, 1ª Turma, rel. Min. Amaury Rodrigues Pinto Junior, julgado em 19/4/2023](#))

“[...] RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO PRIMEIRO RÉU. VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.467/17. CONSELHO DE FISCALIZAÇÃO PROFISSIONAL. CONTRATAÇÃO SEM CONCURSO PÚBLICO APÓS A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988. EMPREGADO ADMITIDO ANTES DO JULGAMENTO DA ADI-1.717-6/DF. EFEITOS. TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA. 1. O Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADI 1.717-6/DF, em 7/11/02, declarou a inconstitucionalidade do artigo 58, *caput* e parágrafos, da Lei n.º 9.649/98, assentando que ‘a interpretação conjugada dos artigos 5º, XIII, 22, XVI, 70, parágrafo único, 149 e 175 da Constituição Federal, leva à conclusão, no sentido da indelegabilidade, a uma entidade privada, de atividade típica de Estado, que abrange até poder de polícia, de tributar e de punir, no que concerne ao exercício de atividades profissionais regulamentadas, como ocorre com os dispositivos impugnados’. Com isso, concluiu que os conselhos profissionais possuem personalidade jurídica de direito público, submetendo-se, assim, às regras previstas no artigo 37, II, da Constituição Federal. 2. Por sua vez, a SbDI-1 desta Corte Superior, quando do julgamento do E-RR-84600-28.2006.5.02.0077, tendo em vista a existência de fundada

controvérsia acerca da natureza jurídica dos conselhos de fiscalização profissional, e, baseando-se nos princípios da proteção e da boa-fé objetiva, modulou os efeitos da supracitada decisão proferida pelo STF para considerar que a exigência do concurso público para contratação de empregados pelos conselhos de fiscalização profissional só deve ser observada a partir da pacificação da matéria pelo Supremo Tribunal Federal (data do trânsito em julgado da ADI-1717-6/DF, qual seja 28/3/03), no intuito de preservar os direitos dos empregados anteriormente contratados. 3. Todavia, a própria Suprema Corte tem decidido que os efeitos da declaração de inconstitucionalidade dos dispositivos analisados na ADI 1.717-6 são *ex tunc*, uma vez que não houve ressalva quanto à modulação dos efeitos da decisão. 4. Logo, ainda que se trate de contratação anterior à pacificação da matéria pelo STF, prevalece o entendimento no sentido de que é necessária a aprovação em concurso público para ingresso nos quadros funcionais dos conselhos de fiscalização, razão pela qual é nulo o contrato de trabalho celebrado entre as partes, incidindo na hipótese os termos da Súmula n.º 363 do TST. Recurso de revista conhecido e provido. [...]” ([TST-RRAg-394-13.2011.5.01.0052, 1ª Turma, rel. Min. Amaury Rodrigues Pinto Junior, julgado em 19/4/2023](#))

“AGRAVOS DAS RECLAMADAS. AGRAVOS DE INSTRUMENTO EM RECURSOS DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. LABOR EM ATIVIDADE INSALUBRE NO SISTEMA DE TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. ESCALA 4X4. JORNADA DE 12 HORAS DIÁRIAS. INEXISTÊNCIA DE LICENÇA PRÉVIA DA AUTORIDADE COMPETENTE, NA FORMA DO ART. 60, *CAPUT*, DA CLT C/C ART. 7º, XXII, DA CF/88. MATÉRIA COMUM. ANÁLISE CONJUNTA. No caso concreto, considerando o labor em atividade insalubre, durante todo o contrato de trabalho, assim como o cumprimento da jornada de 12 horas em turno ininterrupto de revezamento, na escala 4x4, com alternância de turnos a cada dois dias – fatos incontroversos nos autos -, o Relator, pela via monocrática, deu provimento ao apelo do Reclamante para restabelecer a sentença, no tópico em que condenou as Reclamadas ao pagamento das horas extras superiores à sexta diária, observados os parâmetros e reflexos nela estabelecidos. Na decisão agravada, considerou-se que, a despeito de a jornada desempenhada encontrar respaldo na norma coletiva aplicável, o Reclamante laborava em atividade insalubre, razão pela qual se fazia necessária licença prévia da autoridade competente, na forma do art. 60, *caput*, da CLT, c/c art. 7º, XXII, da CF. Referida norma celetista é de caráter cogente e indisponível, por traduzir medida protetiva destinada a reduzir os riscos à saúde e à segurança do trabalhador (art. 7º, XXII, da Constituição da República), não existindo qualquer margem para sua flexibilização, seja na esfera individual, seja no âmbito coletivo. Esse entendimento abrange inclusive o elastecimento da jornada especial definida em relação àqueles que se ativam em turnos ininterruptos de revezamento (art. 7º, XIV, da Constituição da República). Reitere-se que, embora houvesse norma coletiva prevendo a adoção da jornada efetiva de 10 horas diárias de trabalho, com 2 horas de descanso, em regime de 4x4, não havia autorização para a adoção de tal regime em atividade insalubre. 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.

“[...] B) RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. TRABALHADOR MARÍTIMO. TRANSAÇÃO SOBRE AS FÉRIAS MEDIANTE NORMA COLETIVA. INDISPONIBILIDADE DO DIREITO. 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). Nessa linha, o entendimento jurisprudencial preponderante nesta Corte acompanha a tendência à exaltação da negociação coletiva como um dos mais importantes métodos de solução de conflitos existentes na sociedade contemporânea. Existindo pactuação coletiva de criação de direitos trabalhistas, cabe ao Poder Judiciário prestigiar esse instrumento criativo de normas, desde que, dentro desse poder autônomo da vontade das partes, tenham sido observados os princípios informativos do Direito Individual e Coletivo do Trabalho. Com efeito, não obstante o disposto na 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; as normas de tratados e convenções internacionais vigorantes no plano interno brasileiro; 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'. Obviamente, não pode a norma coletiva restringir os efeitos de um direito assegurado constitucionalmente aos empregados. No caso em exame, a controvérsia cinge-se em verificar a validade de norma coletiva que dispôs sobre o regime de compensação de jornada dos trabalhadores marítimos e incluiu as férias no período dos descansos compensatórios. Como se sabe, os trabalhadores marítimos embarcados, embora também favorecidos pela regra do art. 7º, XIII, da Constituição, têm regime especial de cumprimento de sua duração do trabalho, em vista da peculiaridade das atividades e rotinas das embarcações e de seu sistema de labor, conforme Seção VI do Capítulo I do Título III da CLT (artigos 248 a 252), regendo-se também por negociação coletiva trabalhista. Nesse contexto, regimes de plantão, com extensas folgas compensatórias, podem ser pactuados em conformidade com a jurisprudência. O parâmetro básico para a negociação coletiva é definido pela regra do art. 250 da CLT, da qual se extrai a proporção mínima de 1x1 (um dia de trabalho por um dia de descanso), nestes termos: 'as horas de trabalho extraordinário serão compensadas, segundo a conveniência do serviço, por descanso em período equivalente no dia seguinte ou no subsequente dentro das do trabalho normal, ou no fim da viagem, ou pelo pagamento do salário correspondente'. O que se tem verificado, na prática jurisprudencial, é a adoção do regime 14x21, em que o obreiro marítimo trabalha 14 dias embarcado por 21 um dias de folga - ou seja, a concede-se 1,5 dia de folga para cada dia trabalhado. Há diversos julgados nesta Corte, admitindo a validade desse regime. No acórdão recorrido, consta que as normas coletivas

(Cláusulas 27ª e 28ª do ACT) previam o regime de trabalho de 1x1, de modo que a cada período mínimo de 30 dias (e no máximo 35 dias) de trabalho embarcado, o Reclamante gozava de igual período de descanso, sendo nele incluídos folgas e férias. Discute-se, porém, a legalidade da inclusão das férias entre os dias de descanso. O TRT entendeu que a norma coletiva seria válida, na medida em que estabeleceu o período de 180 dias de descanso por ano, entre folgas e férias, o que representaria montante superior ao legal. Ocorre que, no plano prático, a cláusula suprime o direito às férias. Perceba-se que, se a norma coletiva utiliza o parâmetro mínimo de concessão de descanso por período trabalhado, previsto no art. 250, *caput*, da CLT (1x1), isso quer dizer que os 180 dias trabalhados correspondem a 180 dias de descanso. Porém, se as férias são incluídas nos 180 dias de descanso, perde-se a proporção mínima estabelecida na Lei para a folga do trabalhador marítimo, em compensação aos dias embarcados, tal como se desestrutura completamente a proteção jurídica dada às férias. Registre-se que as férias são direito laboral que tem fundamento não apenas na necessidade do descanso em maior lapso que os intervalos interjornadas e os dias de repouso, para se atingir metas de saúde e segurança laborativas, mas também nas considerações e objetivos relacionados à reinserção familiar, social e política do trabalhador, resgatando-o da noção estrita de ser produtivo em favor de uma mais larga noção de ser familiar, ser social e ser político, todos imantados por valores e objetivos constitucionais expressos (arts. 1º, III e IV; 3º, I e IV; 6º, *caput*; e 170, *caput*, CF/88). Tais fundamentos tem especial relevância para os obreiros marítimos, os quais, notoriamente, desempenham suas atividades por longos períodos embarcados e sem a possibilidade de estreitar os laços familiares e afetivos. Não é possível, portanto, aos Sujeitos Coletivos negociar sobre o direito às férias, especialmente no âmbito da categoria peculiar dos marítimos. Nesse contexto, sem sombra de dúvida, a norma coletiva se mostra inválida, porque transaciona sobre o direito social trabalhista indisponível (art. 7º, XVII, da CF), elencado, inclusive, no art. 611-B da CLT, em seu inciso XII. Recurso de revista conhecido e provido." ([TST-RR-100004-48.2019.5.01.0027, 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 26/4/2023](#))

“RECURSO DE REVISTA. LEIS Nºs 13.015/2014 E 13.467/2017. RITO SUMARÍSSIMO. SERVENTE. DIFERENÇAS DE ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. PAGAMENTO DO ADICIONAL EM GRAU MÁXIMO. SÚMULA 448, II, DO TST. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA DE PAGAMENTO EM GRAU MÉDIO. ANÁLISE DOS ARTS. 611-A, XII E 611-B, XVII E XVIII, DA CLT. TEMA 1.046 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. 1. A controvérsia diz respeito à possibilidade de enquadramento das atribuições da reclamante na atividade tipificada como insalubre em grau máximo (40%), nos termos do anexo 14 da NR 15 e da Súmula 448/TST, tendo em vista a previsão normativa de que a composição salarial da reclamante está acrescida de adicional de insalubridade em grau médio (20%). 2. A jurisprudência desta Corte pacificou o entendimento de que a limpeza e coleta de lixo de sanitários, em locais de grande circulação de pessoas, devem ser enquadradas como atividade insalubre (em grau máximo), nos termos da Súmula 448, II, do TST. 3. O STF no julgamento do ARE 1121633 (Tema 1046 da Tabela de Repercussão Geral) fixou a tese jurídica de que “São constitucionais os acordos e convenções coletiva 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", excepcionando, portanto, os direitos absolutamente indisponíveis. Assim, a regra geral é de validade das normas coletivas, ainda que pactuem limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas. 4. Infere-se do conceito de direitos absolutamente indisponíveis, a garantia de um patamar civilizatório mínimo, diretamente ligado à dignidade da pessoa humana e ao conceito de trabalho decente, e que, portanto, não podem ser flexibilizados. 5. Assim, muito embora a CLT assegure a prevalência do negociado sobre o legislado, o enquadramento das atividades tipificadas como insalubres deve sempre ter em vista o princípio da dignidade da pessoa humana em conjunto com a necessidade de garantir segurança, higidez e saúde do empregado (arts. 611-A, XII e 611-B, XVII e XVIII, da CLT), constituindo, portanto, matéria de ordem pública, nos termos do art. 7º, XXIII, da Constituição da República, insuscetível de negociação coletiva. 6. Logo, a existência de norma infraconstitucional que expressamente veda a redução do adicional de insalubridade (art. 611-B, XVII e XVIII, da CLT), ao fundamento de que são normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, coaduna-se e faz incidir a exceção prevista no Tema 1046 da Tabela de Repercussão Geral do STF, por tratar-se de direito absolutamente indisponível. Recurso de revista de que não se conhece." ([TST-RR-401-40.2020.5.12.0001, 3ª Turma, rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, julgado em 18/4/2023](#))

“RECURSO DE REVISTA. LEIS NºS 13.015/2014 E 13.467/2017. ACIDENTE DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. FRENTISTA DE POSTO DE GASOLINA ATROPELADO POR VEÍCULO DE TERCEIRO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. 1. O Supremo Tribunal Federal, no julgamento do RE 828040, fixou a seguinte tese de repercussão geral (Tema 932): ‘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’. 2. Neste mesmo sentido, a jurisprudência desta Corte tem admitido a aplicação da teoria da responsabilidade civil objetiva do empregador, prevista no art. 927, parágrafo único, do Código Civil, nos casos em que a própria dinâmica laborativa traz elevado risco à integridade física do empregado, como no caso de frentista de posto de gasolina que está mais vulnerável a sofrer acidente de trabalho do que outro empregado comum. Precedentes. 3. Na hipótese, o Tribunal Regional consignou que o ‘acidente se deu por culpa de terceiro, sendo que nenhuma providência poderia ter sido tomada pelo reclamado para evitar que o trabalhador fosse vítima. O autor foi atingido por veículo de terceiro’. 4. No entanto, de acordo com a teoria da responsabilidade civil objetiva do empregador (art. 927, parágrafo único, do Código Civil), independente da culpa e circunstância do acidente de trabalho ter decorrido por evento de terceiro, há responsabilidade civil objetiva do empregador pelos danos sofridos pelo empregado, 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' (Tema 932). Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento" ([TST-RR-10495-51.2021.5.15.0026, 3ª Turma, rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, julgado em 26/4/2023](#))

"(...) III - RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. ANUÊNIO. DIFERENÇAS. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. VALIDADE. 1. O Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 1.121.633-GO, com repercussão geral reconhecida (Tema 1.046) fixou a seguinte tese: 'São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis' (julgamento em 2.6.2022, acórdão pendente de publicação). 2. Na hipótese dos autos, a norma coletiva estabeleceu a supressão da progressão da parcela anuênio. 3. Por não se tratar de direito indisponível, prevalece a autonomia da vontade coletiva, nos termos do art. 7º, XXVI, da CF, conforme decidido pelo Supremo Tribunal Federal. Recurso de revista conhecido e provido." ([TST-RR-1291-62.2018.5.10.0014, 5ª Turma, rel. Min. Morgana de Almeida Richa, julgado em 26/4/2023](#))

"RECURSO DE REVISTA. PROCESSO INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. PROCESSO EM FASE DE EXECUÇÃO. FALÊNCIA DA EMPRESA. PEDIDO DE REDIRECIONAMENTO DA EXECUÇÃO EM FACE DOS SÓCIOS. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. Este Tribunal Superior firmou o entendimento de que, na hipótese de decretação da falência ou de recuperação judicial da empresa executada, a Justiça do Trabalho detém competência para processar e julgar o pedido de desconsideração da personalidade jurídica, ou redirecionamento da execução em face das demais empresas componentes do grupo econômico, tendo em vista que o patrimônio de referidas pessoas não se confunde com os bens da empresa falida ou em recuperação. Precedentes. Recurso de revista conhecido, por violação do artigo 5º, XXXV, da Constituição da República e provido." ([TST-RR-192600-41.2002.5.02.0020, 7ª Turma, rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, julgado em 19/4/2023](#))

"[...] 7. INTERRUPTÃO DA PRESCRIÇÃO. AÇÃO AJUIZADA APÓS 11/11/2017. PROTESTO JUDICIAL AJUIZADO PELO SINDICATO ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. DISCUSSÃO ACERCA DA APLICAÇÃO DO ARTIGO 11, § 3º, DA CLT À HIPÓTESE. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA CONSTATADA. Antes do advento Lei nº 13.467/2017, a questão da interrupção da prescrição mediante o ajuizamento de protesto judicial estava pacificada nesta Corte, conforme prevê a Orientação Jurisprudencial nº 392 da SDI-1. Posteriormente, foi acrescentado o § 3º ao artigo 11 da CLT, que dispõe: 'A interrupção da prescrição somente ocorrerá pelo ajuizamento de reclamação trabalhista, mesmo que em juízo incompetente, ainda que venha a ser extinta sem resolução do mérito, produzindo efeitos apenas em relação aos pedidos idênticos'. Registre-se que, apesar de o referido parágrafo estabelecer que 'a interrupção da prescrição somente ocorrerá pelo ajuizamento de reclamação trabalhista', deve-se interpretar que o termo 'reclamação trabalhista' abrange toda ação tendente a postular o cumprimento ou preservação de direitos, envolvendo empregado e

empregador. No mesmo norte, a doutrina defende que a citada expressão deve ser interpretada de maneira sistemática e teleológica, de modo a ser entendida de forma ampla e em harmonia com o artigo 202 do Código Civil. Portanto, o ajuizamento do protesto judicial se encontra albergado pelo artigo 11, §3º, da CLT, isto é, interrompe a prescrição quanto aos pedidos indicados. Isso porque, baseado em interpretação sistemática e teleológica das normas, não há qualquer incompatibilidade entre os dispositivos da CLT e do Código Civil. Assim, no caso específico dos autos, a possibilidade de interrupção da prescrição por protesto judicial ajuizado por sindicato para defender os direitos da categoria a que pertence o autor já existia antes e continua existindo. Recurso de revista não conhecido.” ([TST-RRAg-20184-66.2019.5.04.0812, 7ª Turma, rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, julgado em 19/4/2023](#))

“RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. PARCELA DE ALIMENTAÇÃO PERCEBIDA COM NATUREZA SALARIAL ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. LIMITAÇÃO DA INCORPORAÇÃO ATÉ O ADVENTO DA REFORMA TRABALHISTA. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA. RECONHECIMENTO. I. A parte reclamante alega que é devida a incorporação salarial da parcela de alimentação percebida com natureza salarial antes do advento da Lei nº 13.467/2017, mesmo após sua vigência. II. O Tribunal Regional entendeu que as regras de direito material têm aplicação pela lei do tempo do contrato de trabalho, mas, o direito assegurado no ordenamento jurídico não se incorpora necessariamente ao patrimônio jurídico do empregado, permanecendo a juridicidade e a exigibilidade do benefício enquanto subsistir norma jurídica válida que lhe sirva de fundamento; em se tratando de contrato de trato sucessivo, em que as obrigações contratuais se renovam e são exigíveis mês a mês, há que se considerar que o novo regramento deve balizar os efeitos da relação jurídica empreendida sob a sua vigência; e, tratando-se de contrato ativo, há que se limitar a condenação à integração do vale-alimentação com o pagamento de reflexos até 10/11/2017, dia anterior à entrada em vigor da Lei nº 13.467/17. III. Nos termos do art. 896-A da CLT, no recurso de revista, cabe a esta Corte Superior examinar, previamente, se a causa oferece transcendência. A questão trazida para análise desta c. Corte Superior diz respeito à incorporação da parcela de alimentação percebida com natureza salarial no período de aproximadamente cinco anos antes do advento da Lei nº 13.467/2017, se deve ou não permanecer tal natureza e a integração na remuneração após a vigência deste diploma legal que, nos termos do § 2º do art. 457 da CLT, definiu que ‘as importâncias, ainda que habituais, pagas a título de... auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro... não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário’. IV. A causa oferece transcendência jurídica, visto que diz respeito ao disposto no § 2º do art. 457 da CLT, incluído pela Lei nº 13.467/2017 e que excluiu o direito à incorporação da parcela de alimentação, tratando-se, portanto, de interpretação e aplicação de lei nova ou alterada em face de provável violação de direitos e garantias constitucionais. Anote-se que a matéria não se encontra pacificada no âmbito desta c. Corte Superior, havendo julgados que apresentam soluções contrárias para a hipótese do caso. V. O e. STF já assentou em diversos julgados que os empregados públicos dos Municípios

estão submetidos às normas de Direito do Trabalho nos termos do art. 22, I, da CRFB, uma vez que, 'no âmbito da competência privativa da União para legislar sobre Direito do Trabalho, a lei federal incide diretamente sobre as relações contratuais dos servidores dos Estados, dos Municípios e das respectivas autarquia'. Cita-se, a exemplo, os seguintes julgados da Suprema Corte: ADI 318/MG, Rel. Min. Gilmar Mendes; RE 632.713-AgR, Rel. Min. Ayres Brito; AI 341.278, Rel. Min. Joaquim Barbosa; AI 395.660, Rel. Min. Sepúlveda Pertence; AI 431.239, Rel. Min. Celso de Mello; RE 259.029 – AgR, Rel. Min. Ellen Gracie; RE 356.205-ED, Rel. Min. Celso de Mello; RE 356.709-AgR, Rel. Min. Gilmar Mendes; e RE 164.715, Rel. Min. Sepúlveda Pertence. VI. A jurisprudência desta c. Corte Superior reconhece que as leis municipais que definem direitos, vantagens e ou benefícios de natureza trabalhista se equiparam a regulamento do empregador. Logo a superveniência de lei federal que alterou a natureza jurídica do auxílio alimentação não incide nas relações de trabalho do ente federado, pois as normas contrapostas são de origem legiferante diversas e a análise do pleito deve , resguardar as situações pretéritas consolidadas sob a égide de cenário jurídico diverso e anterior ao novo programa normativo. E, neste último sentido, de que devem ser resguardadas as situações consolidadas na vigência da lei revogada e ou alterada, o e. STF não reconheceu repercussão geral em causa que tratava de hipótese de criação de benefícios a empregados públicos por meio de lei distrital que se incorporou ao contrato de trabalho no tempo da sua vigência, assegurando a incorporação mesmo após a lei distrital ter sido declarada inconstitucional, mantendo a Suprema Corte, sob o fundamento da matéria estar restrita ao âmbito infraconstitucional, decisão desta c. Corte Superior amparada na aplicação da prevalência da condição mais benéfica ao servidor público com fundamento nos arts. 5º, XXXVI, § 2º, 7º, da Constituição da República e 468 da CLT. Nesse sentido o decidido no AI 751.478-RG/SP, Rel. Min. Dias Toffoli e no ARE 1280613/DF, Rel. Min. Celso de Mello. VII. Nesse contexto, deve prevalecer o reconhecimento de que, ao tempo da admissão da parte reclamante, a lei municipal instituiu para os empregados públicos o benefício de alimentação com natureza salarial nos termos da Súmula 241 do TST, condição insuscetível de alteração prejudicial posterior ainda que por meio de lei federal, pois, nos termos do art. 468 da CLT, é vedada a alteração das condições de trabalho que resultem direta ou indiretamente prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia. Logo, deve o recurso de revista ser provido para afastar a limitação da condenação à data da vigência da Lei nº 13.467/2017, mantendo-se a natureza salarial da parcela e a sua incorporação remuneratória enquanto perdurar o contrato de trabalho. VIII. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento." ([TST-RR-10822-78.2019.5.15.0086, 7ª Turma, rel. Min. Evandro Pereira Valadão Lopes, julgado em 19/4/2023](#))

"RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO ANTES DA LEI Nº 13.467/2017. DISPENSA IMOTIVADA DE PROFESSORA UNIVERSITÁRIA. LEI Nº 9.394/96 (LEI DE DIRETRIZES E BASES DA EDUCAÇÃO NACIONAL). DELIBERAÇÃO POR ÓRGÃO COLEGIADO. DESNECESSIDADE. EXISTÊNCIA DE NORMA REGULAMENTAR (REGIMENTO GERAL DA PUC) QUE CONDICIONA A APURAÇÃO DE IRREGULARIDADE NA UNIVERSIDADE À INSTAURAÇÃO DE SINDICÂNCIA OU PROCESSO ADMINISTRATIVO. MUDANÇA NO CURRÍCULO, DESINTERESSE NO APROVEITAMENTO DA AUTORA E

DESCUMPRIMENTO DAS ATIVIDADES PREVISTAS NOS PROGRAMAS DE APRENDIZAGEM COMO MOTIVOS EXPLICITADOS PELA EMPREGADORA PARA A DISPENSA. OBRIGATORIEDADE DE REALIZAÇÃO DO PROCEDIMENTO REGULAMENTAR MESMO QUANDO O RESULTADO FINAL É A DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. I. A jurisprudência consolidada nesta c. Corte Superior firmou-se no sentido de que a regra estabelecida no art. 53, parágrafo único, inciso V, da Lei nº 9.394/96 (que estabelece que 'Para garantir a autonomia didático-científica das universidades, caberá aos seus colegiados de ensino e pesquisa decidir, dentro dos recursos orçamentários disponíveis, sobre (...) contratação e dispensa de professores') não consiste em uma restrição ao poder potestativo do empregador, de modo a caracterizar estabilidade provisória no emprego do professor, em razão da autonomia garantida constitucionalmente às Universidades. Precedentes. II. No entanto, o fundamento para a dispensa da autora, tal como explicitado pela parte reclamada, e o descumprimento, pela ré, das disposições contidas do seu próprio regramento interno, em prejuízo à autora, dão ensejo à análise do tema sob o enfoque diverso. Discute-se, pois, a obrigatoriedade de instauração de procedimento administrativo especificamente destinado à apuração de irregularidades, consoante previsão do Regimento Geral da reclamada, para a dispensa da autora, quando a reclamada, mesmo tendo rescindido o contrato sem justa causa, aponta, como um dos diversos motivos para a despedida, o cometimento de irregularidade por parte da empregada. III. O Tribunal Regional do Trabalho, com fundamento nos elementos de prova dos autos, concluiu não ter havido qualquer nulidade na dispensa sem justa causa da reclamante. Destacou que não há, na legislação federal aplicável à reclamada, regulamento ou estatuto, previsão de procedimento para dispensa com ampla defesa do professor. Consignou que o art. 53 da Lei 9.394/96 não confere, por si só, garantia de emprego aos professores universitários ou restringe a sua dispensa sem justa causa. Pontuou, ainda, que o regramento contido no Capítulo VII do Regimento Geral da PUC-PR (arts. 131 a 140) não impede a dispensa do trabalho sem justa causa, mas tão-somente estabelece o procedimento a ser aplicado, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, para apuração de irregularidades e aplicação de sanções disciplinares ao corpo docente ou discente. Entendeu que, como a autora foi dispensada sem justa causa, não se tornou exigível a instauração de procedimento administrativo para a sua dispensa, pois a despedida sem justa causa da autora não pode ser considerada penalidade por infração disciplinar. Fundamentou igualmente que o conjunto probatório não denota que a dispensa da reclamante teria ocorrido por perseguição pessoal e ideológica ou decorrente de discriminação. Entendeu, assim, que a dispensa dos empregados da reclamada, regidos que são pelas normas da CLT, não necessita de motivação, de maneira que a rescisão imotivada do contrato de trabalho está inserida no poder potestativo atribuído por Lei, não podendo tal ato ser considerado ilegal. IV. No caso concreto, embora o Tribunal Regional do Trabalho tenha consignado que 'a composição do Colegiado, à época, entendeu que a despedida foi imotivada, e não decorrente de acusação dos superiores hierárquicos de prática de atos faltosos, já que a rescisão imotivada do contrato de trabalho dos empregados regidos pela CLT está inserida no poder potestativo atribuído por lei à empresa' e também que 'ainda que o empregador tenha motivos o bastante para dispensar o empregado (o que se coloca a título de argumentação apenas), tal circunstância não o impede de dispensar

o empregado imotivadamente, como ocorreu *in casu*, é incontroverso, já que confessado pela reclamada em contestação (trecho transcrito no acórdão regional de embargos de declaração, fls. 5429/5449), que a razão material para a despedida da autora foi 'o descumprimento das atividades previstas nos programas de aprendizagem conduzidos pela Reclamante' (a autora teria reiteradamente deixado de atender às solicitações de ajustes feitas pela Direção do Curso, além de não participar das atividades que deveria desenvolver junto ao Centro de Teologia e Ciências Humanas - CTCH), tendo sido feitas reuniões com a autora 'onde foram expostas as falhas e cobradas providências que não foram atendidas'. V. O art. 131 do Regimento Geral da PUC dispõe que 'A autoridade universitária que tiver ciência de irregularidade na Universidade é obrigada a promover sua apuração imediata, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, assegurada ao acusado ampla defesa e contraditório'. A redação do dispositivo denota que, em havendo ciência de irregularidade, deve ser assegurada a realização do procedimento, pois ele se destina não somente à verificação da existência ou não de descumprimento contratual, mas também ao exercício do contraditório e da ampla defesa. Não importa, pois, o resultado final do procedimento (arquivamento, advertência, suspensão, dispensa sem justa causa, dispensa por justa causa etc), pois, do contrário, se estaria condicionando a realização do procedimento regulamentar ao seu resultado final, o que seria ilógico. VI. De tal modo, independentemente do título dado à dispensa da reclamante (no caso, sem justa causa) e ainda que inexistia previsão legal ou regimental que obrigue a ré a motivar o ato de dispensa, a reclamada expressamente elencou, como um dos motivos da dispensa, o descumprimento de atividades previstas nos programas de aprendizagem conduzidos pela autora e a renitência da empregada em atender as providências impostas para sanar as falhas expostas pela empregadora (a razão material para a dispensa). Essa explicitação não é irrelevante, pois, mesmo que a dispensa tenha se dado sem justa causa, se a reclamada apontou a prática de qualquer irregularidade pela autora, o fato deveria ter sido apurado, consoante disposto no Regimento Geral da empregadora. VII. Se havia previsão regulamentar para a instauração de sindicância ou processo administrativo disciplinar para a apuração de irregularidades praticadas por seus empregados (arts. 127 e seguintes do Regimento Geral da PUC/PR, de 2000), e se a reclamante foi acusada de ter descumprido as normas da reclamada, de modo a praticar irregularidade, é certo que a dispensa da reclamante deveria ter sido precedida do regular procedimento previsto para tanto. VIII. Não se está aqui a afirmar que o Regimento Geral da reclamada prevê a instauração de procedimento administrativo para todo e qualquer tipo de dispensa, mas apenas se está a explicitar a necessidade de cumprimento dos regramentos internos da reclamada, aos quais ela se vincula, que dispõem expressamente que a apuração de irregularidade da Universidade dá ensejo à obrigatória instauração de sindicância ou procedimento administrativo. É esse o caso dos autos, uma vez que o cometimento de irregularidade foi um dos motivos ensejadores da dispensa da autora, ainda que sob o título de sem justa causa. IX. Diante desse contexto, a decisão regional que manteve a validade da dispensa sem justa causa da reclamante, mesmo sem a instauração de sindicância ou processo administrativo para a apuração de irregularidades imputadas à reclamante pela reclamada, consoante previsão expressa dos regramentos internos da empregadora, acabou por violar o disposto no art. 5º, LV,

da Constituição da República, que estabelece que ‘aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes’. X. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.” ([TST-RR-764600-87.2006.5.09.0006, 7ª Turma, rel. Min. Evandro Pereira Valadão Lopes, julgado em 19/4/2023](#))

“[...] II - RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE REGIDO PELA LEI 13.467/2017. EXECUÇÃO. ATUALIZAÇÃO DO CRÉDITO TRABALHISTA. JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA. MATÉRIA SOBRESTADA PELO TRIBUNAL REGIONAL. PAGAMENTOS REALIZADOS. POSSIBILIDADE DE REDISCUSSÃO. AUSÊNCIA DE ATO JURÍDICO PERFEITO. INAPLICABILIDADE DO EFEITO MODULATÓRIO EXPRESSO PELO STF NO ITEM 8, SUBITEM (i), DA EMENTA DO JULGADO QUE APRECIOU A ADC 58. 1. No caso, em que pese a modulação definida pelo STF no item 8, subitem (i), da ementa do julgado que apreciou a ADC 58, revela-se possível a rediscussão dos critérios de atualização do débito trabalhista incidentes sobre os valores já pagos ao autor/exequente, uma vez que o juízo de origem, em sede de sentença de impugnação aos cálculos de liquidação, de forma expressa sobrestou a discussão quanto à matéria, até julgamento definitivo pelo STF da referida ação declaratória de constitucionalidade. 2. O parâmetro modulatório que o recorrente pretende ver aplicado é inapropriado a estes autos, pois ele coloca à margem de qualquer discussão os pagamentos já realizados em tempo e modo oportunos, ancorados em título que, de forma definitiva, já tenham elegido algum critério de correção, ou seja, ele visa resguardar o ato jurídico perfeito, qualidade não verificada *in casu*. Recurso de revista não conhecido.” ([TST-RRAg-279-11.2020.5.08.0010, 8ª Turma, rel. Min. Delaíde Alves Miranda Arantes, julgado em 19/4/2023](#))

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>