



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

INFORMATIVO TST

Nº 280

Período: 9 a 29 de outubro de 2023.

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

TRIBUNAL PLENO

Recurso de embargos. Multa do art. 477, §8º, da CLT. Ação de Consignação em Pagamento. Depósito judicial realizado fora do prazo estabelecido pelo §6º do art. 477 da CLT. Cominação devida.

O prazo de cinco dias para depósito previsto no art. 542, I, do CPC, no processo do trabalho, deve ser compatibilizado com o artigo 477, § 6º, da CLT, de modo que tanto o ajuizamento da ação em consignação quanto o depósito judicial devem ser feitos em dez dias após a notificação da extinção do contrato de trabalho. Entendimento contrário significaria dilatar o prazo de direito material trabalhista por norma de direito processual comum, o que revela incompatibilidade na integração da lacuna normativa e, conseqüentemente, inobservância ao art. 769 da CLT. Assim, subsumindo-se a hipótese aos preceitos referidos, para afastar a incidência da multa do § 8º do art. 477 da CLT, é necessário que o depósito judicial seja feito dentro do prazo previsto no § 6º do mesmo dispositivo celetista, pois somente com ele os riscos para o devedor cessam e a obrigação extingue-se. Inobservados tais parâmetros, é devida a cominação legal. Sob esses fundamentos, o Tribunal Pleno, por unanimidade, conheceu do recurso de embargos interposto pela reclamada, por dissenso jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, negou-lhe provimento. [TST-E-RR-376-14.2015.5.07.0010, Tribunal Pleno, red. Min. José Roberto Freire Pimenta, julgado em 16/10/2023.](#)

SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS COLETIVOS

Recurso ordinário em dissídio coletivo de greve. Multa pelo descumprimento de ordem judicial. Responsabilização solidária dos dirigentes sindicais. Impossibilidade.

A condenação solidária ao pagamento de multa por descumprimento de ordem judicial imposta aos dirigentes sindicais não encontra amparo legal. Além disso, a desobediência ensejadora da referida cominação configura ato coletivo praticado pela entidade, deliberado em assembleia da categoria, não decorrendo de manifestação de vontade do corpo diretivo da entidade sindical. São inaplicáveis, igualmente, as hipóteses estabelecidas na lei passíveis de aplicação do instituto da desconsideração da personalidade jurídica, cuja incidência é restrita às sociedades empresariais. Sob esses fundamentos, a SDC, por maioria, deu parcial provimento ao recurso ordinário interposto pelo sindicato para afastar a condenação solidária ao pagamento da multa fixada por descumprimento da decisão liminar atribuída aos dirigentes sindicais. Vencido, parcialmente, o Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos. [TST-ROT-718-03.2020.5.17.0000, SDC, rel. Min. Kátia Magalhães Arruda, julgado em 9/10/2023.](#)

SUBSEÇÃO II ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

Recurso ordinário em mandado de segurança. Determinação de realização de perícia técnica no algoritmo da empresa. Fumus boni iuris e periculum in mora demonstrados.

O deferimento da prova pericial no algoritmo da empresa pode revelar-se desproporcional e irreversível. Não é crível que empresas de tecnologia, como da espécie, devam expor informações secretas que possam vulnerar a propriedade intelectual e industrial, e até mesmo comprometer a competitividade no mercado em que atuam. A existência de dúvida quanto à extensão e ao alcance do que pode ser extraído da realização da prova pericial, a ser produzida no campo do patrimônio intelectual da empresa, é o quanto basta para robustecer a percepção do *fumus boni iuris* e do *periculum in mora*. Sob esses fundamentos, a SBDI-II, por unanimidade, deu provimento ao recurso ordinário interposto pela impetrante para conceder a segurança, cassando o ato coator que deferiu a produção de prova pericial no seu sistema de informática. [TST-ROT-11772-82.2022.5.03.0000, SBDI-II, rel. Min. Luiz José Dezena da Silva, julgado em 24/10/2023.](#)

Recurso ordinário em mandado de segurança. Determinação de exibição de extratos de utilização de transporte público. Violação da intimidade e privacidade. Não ocorrência.

Não configura quebra de sigilo de geolocalização a decisão judicial que, com o fim de produção de provas, determina à empresa de bilhetagem a exibição de extratos com os registros de horário (dia e hora) e a linha de ônibus (o trajeto) em que a reclamante e as testemunhas ingressaram no transporte público. O caso concreto configura *distinguishing* dos debates já travados na SBDI-II, pois a prova cuja admissibilidade está em discussão não poderia comprovar a localização dos sujeitos durante o horário de expediente em todo o contrato de trabalho, mas apenas serviria para confirmar ou afastar a tese de prestação recorrente de labor extraordinário no estabelecimento empresarial, em contraste com outras provas. Sob esses fundamentos, a SBDI-II, por unanimidade, negou provimento ao recurso ordinário interposto pela impetrante. [TST-ROT-103254-68.2022.5.01.0000, SBDI-II, rel. Min. Liana Chaib, julgado em 10/10/2023.](#)

“[...] RECURSO DE REVISTA. APELO INTERPOSTO EM MOMENTO ANTERIOR À VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.015/2014. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. CANCELAMENTO DO PLANO DE SAÚDE NO CURSO DO AVISO PRÉVIO. FALTA DE ASSISTÊNCIA MÉDICA NO ABORTO SOFRIDO PELA TRABALHADORA. A reclamante postula a condenação do empregador ao pagamento de indenização por dano moral, em virtude da ausência de atendimento médico por meio do plano de saúde após a comunicação do seu estado gravídico. Consoante se infere das premissas fáticas delineadas no acórdão regional: a) em 1.º/3/1993 teve início o contrato de trabalho da reclamante, tendo sido ela dispensada sem justa causa no dia 2/1/2012; b) no dia 30/1/2012, tomou conhecimento do seu estado gravídico, tendo comunicado, imediatamente, o empregador; c) no dia 1.º/2/2012, foi cancelado o plano de saúde da trabalhadora, apesar da comunicação do estado gravídico no dia 30/1/2012; d) em 16/2/2012, a obreira sofreu aborto; e) ‘que quando a reclamante sofreu o aborto, ainda não havia resposta do RH quanto a manutenção do plano de saúde da reclamante’; f) a trabalhadora tentou fazer uso do plano de saúde, mas sem sucesso, haja vista o seu cancelamento no dia 1.º/2/2012. Em regra, a reparação civil devida pelo empregador demanda a comprovação da sua conduta dolosa/culposa. Todavia, tem-se que, em determinadas situações excepcionais, presume-se a culpa do empregador/ofensor. Diante da premissa fática delineada no acórdão recorrido, verifica-se que o contrato de trabalho da reclamante perdurou de 1.º/3/1993 a 2/1/2012, ou seja, o cancelamento do plano de saúde ocorreu no último dia do aviso prévio e após a comunicação ao empregador do estado gravídico da trabalhadora. Ora, a partir do momento que o empregador tinha ciência do estado gravídico da obreira e, por conseguinte, do seu direito à estabilidade gestante, caberia a ele providenciar o restabelecimento do contrato de trabalho com todos os seus benefícios, inclusive o plano de saúde, sob pena de responder por eventual reparação civil, sobretudo porque foi comunicado oportunamente e ainda no curso do aviso prévio da condição de gestante da trabalhadora. Cabe enfatizar, por oportuno, que, em conformidade com o entendimento perfilhado por esta Corte, o cancelamento indevido de plano de saúde assegurado à trabalhadora gestante enseja dano moral *in re ipsa*, sendo, portanto, desnecessária a prova do efetivo dano moral sofrido pela obreira, mas apenas a demonstração dos fatos que lhe deram origem, tal como no caso dos autos. Precedente. Recurso de Revista conhecido e provido.” ([TST-RR-898-42.2012.5.05.0191, 1ª Turma, rel. Min. Luiz José Dezena da Silva, julgado em 18/10/2023](#))

“RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO ANTERIORMENTE À VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.015/14. [...] TAXA DE SERVIÇO. GORJETAS. RETENÇÃO PARCIAL POR FORÇA DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. VALIDADE. DIREITO TRABALHISTA NÃO ASSEGURADO CONSTITUCIONALMENTE. APLICAÇÃO DA TESE VINCULANTE FIXADA PELO STF NO TEMA 1.046 DA REPERCUSSÃO GERAL. 1. No exame da temática atinente à validade de norma coletiva que limita ou restringe direito do trabalho não assegurado constitucionalmente, o Plenário do Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Tema 1.046 da Repercussão Geral, fixou a tese de que ‘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'. 2. Significa dizer que vantagens compensatórias são necessárias – pelo fato de as 'concessões recíprocas' serem ontologicamente inerentes às transações (CC, 840) –, mas não é preciso que haja discriminação concernente a cada parcela singularmente trocada por um benefício determinado, aceitando-se a presunção de comutatividade. 3. Podem ser consideradas absolutamente indisponíveis as garantias mínimas asseguradas aos trabalhadores que preservem as condições de dignidade e de identidade social do empregado. O art. 611-B da CLT, com redação dada pela Lei n.º 13.467/2017, inventariou, de modo exaustivo, os direitos cuja supressão ou redução constitui objeto ilícito (CC, 104, II) de negociação coletiva. 4. A forma de divisão e repasse das gorjetas não se caracteriza como direito indisponível, sendo, portanto, válida a negociação coletiva." ([TST-RR-467-63.2012.5.05.0011, 1ª Turma, rel. Min. Amaury Rodrigues Pinto Junior, julgado em 11/10/2023](#))

"PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS. REGULAMENTAÇÃO POR MEIO DE INSTRUMENTO COLETIVO. PEDIDO DE DEMISSÃO. HIPÓTESE QUE NÃO SE ENQUADRA NAS HIPÓTESES NEGOCIADAS. TEMA 1.046. 1. É certo que a Súmula 451 do TST consagrou o entendimento de que seria inválido o acordo coletivo que afasta o direito à participação nos lucros nos casos de rescisão antecipada do contrato de trabalho. 2. Não obstante, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Tema 1.046, firmou tese no sentido de que são válidas as negociações coletivas que restrinjam direitos trabalhistas que não sejam considerados indisponíveis. 3. A Participação nos Lucros é direito inserido no diploma constitucional com viés programático, na medida em que sua disciplina foi atribuída à legislação ordinária (art. 7º, XI, da Constituição Federal), não se consubstanciando em direito indisponível, tanto que o art. 611-A, XV, da CLT o inclui entre as hipóteses em que a negociação coletiva prevalece sobre o legislado. 4. Ademais, a própria Lei 10.101/2000 previu a regulamentação do benefício mediante negociação com a entidade sindical. 5. Diante desse quadro, forçoso é reconhecer a superação do entendimento consubstanciado na Súmula 451 do TST, motivo pelo qual considera-se que o Tribunal Regional, ao estender o benefício à hipótese não abrangida pelo instrumento convencional, violou o art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, preceito que garante o reconhecimento das negociações coletivas, *ex vi* do precedente vinculante do Supremo Tribunal Federal no julgamento do Tema 1.046. Recurso de revista conhecido e provido." ([TST-RR-20093-67.2022.5.04.0101, 1ª Turma, red. Min. Amaury Rodrigues Pinto Junior, julgado em 11/10/2023](#))

"AGRAVO. RECURSO DE REVISTA. RITO SUMARÍSSIMO. SERVENTE. LIMPEZA DE SANITÁRIOS. GRANDE CIRCULAÇÃO DE PESSOAS. NORMA COLETIVA QUE ESTABELECE LIMITE QUANTITATIVO PARA A CARACTERIZAÇÃO DA INSALUBRIDADE. CONTRARIEDADE AO CONCEITO ABSTRATO DA NORMA REGULAMENTADORA. DIREITO INDISPONÍVEL. ART. 611-B, XVIII, DA CLT. INAPLICABILIDADE DA TESE VINCULANTE FIRMADA NO TEMA 1046 PELO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. 1. Na hipótese, o Tribunal Regional deixou de aplicar a norma coletiva por considerá-la inadequada ao

conceituar banheiro de grande circulação como aquele utilizado efetivamente por igual ou superior a 99 pessoas por dia. Consignou expressamente que ‘restou comprovado pela perícia, os banheiros higienizados eram de uso coletivo por aproximadamente 70 a 90 pessoas, entre servidores, terceirizados e motoristas’. 2. De fato, não é lícito à norma coletiva estabelecer limites quantitativos para a caracterização da insalubridade, mormente quando os parâmetros negociados desvirtuam a Norma Regulamentadora que disciplina a matéria, pois acaba por interferir em direito de natureza indisponível. 3. O art. 611-B da CLT, em sua nova redação, inventariou, de modo exaustivo, os direitos cuja supressão ou redução constitui objeto ilícito (CC, 104, II) de negociação coletiva, dentre os quais se insere a percepção ao adicional de insalubridade, que é considerado como absolutamente indisponível, pois assegura as garantias mínimas aos trabalhadores, preservando-lhes as condições de dignidade e de identidade social do empregado. 4. Conforme assinalado na decisão ora agravada, dentre as funções da autora estava a coleta de lixo e a higienização de banheiros, utilizados diariamente por, aproximadamente, 70 a 90 pessoas, incluindo servidores, terceirizados e motoristas, restando plenamente caracterizada a atividade de limpeza e coleta de lixo em banheiros de uso público ou coletivo de grande circulação (diferentemente da coleta de lixo doméstico de residências e escritórios) a ensejar o pagamento do adicional de insalubridade, em grau máximo, por se equiparar ao contato com lixo urbano, nos termos do Anexo 14 da NR-15 da Portaria do Ministério do Trabalho, enquadrando-se a hipótese no item II da Súmula n.º 448 do TST. Agravo a que se nega provimento.” ([TST-Ag-RR-10187-34.2022.5.03.0181, 1ª Turma, rel. Min. Amaury Rodrigues Pinto Junior, julgado em 18/10/2023](#))

“[...] II - RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RÉU ANTERIORMENTE À VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. TRABALHO PORTUÁRIO. OGMO. INTERVALO INTERJORNADAS. REDUÇÃO POR NORMA COLETIVA. VALIDADE. 1. A validade da negociação coletiva tornou-se ainda mais incontestada diante da tese, de observância obrigatória, firmada pelo Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Tema 1.046 do Repertório de Repercussão Geral: ‘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’. 2. O entendimento do E. STF pauta-se na importância que a Constituição da República de 1988 conferiu às convenções e aos acordos coletivos como instrumentos aptos a viabilizar a autocomposição dos conflitos trabalhistas, a autonomia privada da vontade coletiva e a liberdade sindical. É o que se depreende dos artigos 7º, VI, XIII, XIV e XXVI, e 8º, III e VI, da Carta Magna. 3. Do ponto de vista normativo, cumpre anotar, primeiramente, que o direito ao intervalo interjornadas não se encontra assegurado pela Constituição Federal. Cumpre também observar que a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) ao dispor, no art. 611-B da CLT, sobre o que seria objeto ilícito de negociação coletiva, nada referiu em relação ao intervalo interjornadas. Ao revés, o parágrafo único do referido dispositivo é cristalino ao dispor que ‘regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo’. 4. Constata-se,

pois, que a redução do intervalo interjornadas por norma coletiva é possível pela via negocial coletiva. Uma vez delimitadas pelo acordo ou convenção as circunstâncias em que tal redução pode ocorrer, não cabe ao Poder Judiciário analisá-las em abstrato em ordem a decretar a nulidade da cláusula coletiva. Ao revés, as referidas circunstâncias devem servir de parâmetro para que se verifique o cumprimento concreto da norma coletiva. Se atendidos os requisitos, ensejarão as consequências nela previstas. Se desatendidos, incidirão as consequências legais, a exemplo do pagamento de horas extras. 5. No caso concreto, o Tribunal Regional considerou nula de pleno direito a norma coletiva por entender que as circunstâncias autorizadoras não seriam excepcionais, nos termos do art. 8º da Lei nº 9.719/98, bem como que o Estado não poderia aceitar a redução por se tratar de norma de ordem pública. 6. Em tal contexto, forçoso considerar que o art. 7º, XXVI, da Constituição Federal impõe o reconhecimento da negociação coletiva, ressalvados tão somente os direitos absolutamente indisponíveis, o que não é o caso do intervalo interjornadas. Tendo a norma coletiva, nos termos do art. 8º da Lei nº 9.719/98, autorizado sua redução nas hipóteses de risco de paralisação das atividades portuárias ou distância no engajamento de trabalhadores, reitera-se que não cabe ao Poder Judiciário decretar a nulidade da norma coletiva em abstrato, mas tão somente controlar o cumprimento dos critérios nela estabelecidos nos casos concretos que lhe forem submetidos. Recurso de revista conhecido e provido. [...]” ([TST-RR-185-87.2015.5.17.0010, 1ª Turma, rel. Min. Amaury Rodrigues Pinto Junior, julgado em 25/10/2023](#))

“RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA PARTE RÉ. NULIDADE DA CITAÇÃO. CONFIGURAÇÃO. SISTEMA ‘E-CARTA’. AUSÊNCIA DE JUNTADA DO AVISO DE RECEBIMENTO. 1. Na hipótese, a Corte de origem registrou expressamente que ‘A citação foi enviada ao reclamado pelo serviço e-Carta dos Correios e, segundo o sistema de rastreamento, o documento foi entregue em 02/09/2021 (ID. 4298ac6 - Pág. 1). Não há, contudo, comprovante de recebimento’. 2. A citação é o ato por meio do qual se triangulariza e se aperfeiçoa a relação processual, dando ciência ao réu da existência de demanda proposta contra si, oportunizando-lhe, por conseguinte, caso queira, o oferecimento da defesa, em atenção às garantias constitucionais do contraditório e da ampla defesa. 3. No caso dos autos, a citação foi determinada por meio do sistema ‘e-carta’, nos termos do Ato Conjunto n.º 04/2020, que, em razão da sua insegurança jurídica, teve a redação do seu art. 1º alterada para determinar que a notificação da audiência inicial deve ser feita com AR Digital. 4. Nesse diapasão, em que pese o entendimento cristalizado na Súmula n.º 16 do TST, no sentido de que há presunção de recebimento da notificação 48 (quarenta e oito) horas depois de sua postagem, cabendo ao destinatário o ônus da prova quanto ao seu não recebimento ou entrega em data posterior, *in casu*, tendo em vista a inexistência de certificação pelos Correios a quem foi entregue o documento, tampouco tendo sido juntado o aviso de recebimento, revela-se sobremaneira dificultosa a chance da ré demonstrar que, efetivamente, não foi citada. 5. Logo, constata-se a afronta flagrante aos princípios do contraditório e da ampla defesa. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RR-20283-24.2021.5.04.0373, 1ª Turma, rel. Min. Amaury Rodrigues Pinto Junior, julgado em 25/10/2023](#))

“AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. AÇÃO CIVIL PÚBLICA – TRABALHO DOMÉSTICO EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS À ESCRAVIDÃO – DESMISTIFICAÇÃO DO ARGUMENTO ‘COMO SE FOSSE DA FAMÍLIA’ – GRAVE VIOLAÇÃO AOS DIREITOS HUMANOS – RECONHECIMENTO DA IMPRESCRITIBILIDADE DO DIREITO ABSOLUTO A NÃO ESCRAVIZAÇÃO – ART. 896, §1º-A, I, DA CLT. Do exame das razões recursais, observa-se que o recorrente transcreveu corretamente o trecho do acórdão regional em que analisada tese relativa à imprescritibilidade da pretensão envolvendo o labor em condições análogas à escravidão. Assim, preenchido o requisito do art. 896, §1º-A, I, da CLT há que se prosseguir no exame da questão de fundo. Trata-se de ação civil pública ajuizada pelo MPT, juntamente com a DPU, para tutelar direitos individuais de trabalhadora doméstica reduzida, por mais de 20 anos – de 1998 a 2020 -, à condição análoga à de escravo, além de tutelar o direito coletivo da sociedade. Ao analisar o caso, o TRT rejeitou o argumento do Órgão Ministerial segundo o qual é imprescritível a pretensão deduzida em ação trabalhista envolvendo a prática da submissão de trabalhadora doméstica à condição análoga à escravidão. Decidiu a Corte Regional aplicar a prescrição quinquenal prevista no art. 7º, XXIX, da Constituição Federal. Todavia, nos casos envolvendo crime contra a humanidade e grave violação aos direitos fundamentais, a norma geral sobre a prescrição trabalhista deve ser interpretada sistematicamente. Com efeito, extrai-se do conjunto de princípios e das garantias constitucionais, bem como de regras explícitas em diplomas nacionais e internacionais que, na excepcional hipótese de submissão de trabalhador à condição análoga à de escravo, não há como se admitir a consumação de direitos pelo decurso do tempo, pois, nessa circunstância, a restrição da liberdade moral, e até mesmo física, não permite ao ofendido a busca pela reparação de seus direitos. A situação se agrava ainda mais quando ocorre em ambiente doméstico, no qual o trabalhador é mantido em situação de dependência e exploração, e, não raro, ludibriado pela justificativa falaciosa do empregador de que o indivíduo explorado seria ‘como se fosse da família’. A pujança da tese que defende a imprescritibilidade das ações envolvendo a conduta de redução análoga à escravidão é de tal importância que o Ministério Público da União ajuizou, recentemente, a ADPF 1.053. Nela, o Procurador Geral da República postula seja declarada a não recepção, sem redução de texto, dos artigos do Código Penal relativos à prescrição, em especial os artigos 107, inciso IV, e 109 a 112 do CP, quanto ao tipo penal de redução à condição análoga à de escravo, previsto no art. 149 do Código Penal, a fim de torná-lo imprescritível. É certo que as esferas penal e trabalhista não se confundem e, a rigor, não se comunicam. Porém, na hipótese específica do ilícito retratado, não há como admitir que o Estado compactue com a impunidade em função do decurso temporal, em detrimento do direito da vítima à reparação integral e da responsabilização do algoz por todas as consequências, inclusive pecuniárias, advindas daquela prática. Isso implicaria não só em um salvo conduto ao explorador, como também em um estímulo à repetição e perpetuação do ilícito na nossa sociedade. Acrescente-se que o Estado Brasileiro, signatário da Convenção nº 29 da OIT, que versa sobre o trabalho forçado ou obrigatório, e da Convenção nº 105 da OIT, que trata da abolição do trabalho forçado e proíbe o uso de toda forma de trabalho forçado ou obrigatório, comprometeu-se a combater e reprimir, sem qualquer restrição, as práticas de escravidão moderna. Por

todo o exposto, há que se prover o agravo de instrumento diante da provável má-aplicação do art. 7º, XXIX, da Constituição Federal. Agravo de instrumento conhecido e provido. [...]. VÍNCULO DE EMPREGO VERSUS TRABALHO EM CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO – CONFISSÃO REAL. Quanto à caracterização do trabalho em condição análoga à de escravidão, vale pontuar, de início, que a própria legislação cuida de tipificar tal ilícito. Deveras, o crime de ‘Redução à condição análoga à de escravo’ está previsto no *caput* do art. 149 do Código Penal, tendo sido ali estabelecido que incorrerá na prática de tal delito aquele que: ‘reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto’. Como se observa, o tipo penal abarca não somente a submissão do trabalhador ao trabalho forçado, com privação, por qualquer meio, da liberdade, mas também a sujeição à jornada exaustiva e a condições degradantes de trabalho. Isso porque o ilícito penal parte do conceito de trabalho escravo contemporâneo, definido como aquele em que o labor é executado em flagrante transgressão à dignidade humana. De outra parte, registre-se que, de acordo com a Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), entre 2017 e 2023, foram resgatados 81 trabalhadores em situações análogas à escravidão no Brasil, especificamente no setor doméstico. É alarmante constatar que os anos de 2021 e 2022 representaram aproximadamente 74,07% desse total, evidenciando a persistência do problema ao longo de sete anos (Fonte: <https://sit.trabalho.gov.br/radar/> <acessado em 07/07/2023>). Dito isso, cabe averiguar se, no caso concreto, a trabalhadora resgatada estava reduzida à condição análoga à de escravo. Na hipótese, o TRT, após exaustiva apreciação das provas, delimitou o seguinte quadro fático, cujo reexame mostra-se inviável nesta instância extraordinária: a partir ‘dos elementos de prova existentes nos autos, resta patente que a obreira, empregada doméstica residente em imóveis da entidade familiar estava reduzida à condição análoga à de escrava, eis que, sujeita a condições degradantes de trabalho, percebendo salários em muito inferiores ao mínimo, quando os recebia, com limitações e impedimento de uso ao banheiro, recebendo comida e medicamentos de vizinhos, arcando com despesas dos empregadores, referentes à água e à luz e sofrendo descontos salariais para pagamento de rações de animais pertencentes aos empregadores, sofrendo, ainda, restrições à liberdade, à locomoção e acesso à sua pessoa, além de desamparo dos empregadores em momento de acidente’ e que ‘Percebe-se que, a obreira, pessoa humilde, pelo que se infere dos autos, inclusive gravação acostada pelos réus, tinha medo dos empregadores mesmos e, além disso, tinha receio de não receber o que de direito’. Assim, não há dúvida de que a trabalhadora prestou serviço em condição análoga à de escravo, com restrição da liberdade e em situação degradante e aviltante à dignidade humana, privada de salários e das mínimas condições de higiene, saúde e alimentação. Também é certo que tal situação perdurou ao longo de todo o período apurado; e não somente depois do ano de 2017, como alegado no recurso. Dessa forma, incide o óbice da Súmula nº 126 do TST. Agravo de instrumento conhecido e não provido. RECURSO DE REVISTA DO MPT. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. AÇÃO CIVIL PÚBLICA – TRABALHO DOMÉSTICO EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS À ESCRAVIDÃO – DESMISTIFICAÇÃO DO ARGUMENTO ‘COMO SE FOSSE DA FAMÍLIA’ – GRAVE VIOLAÇÃO

AOS DIREITOS HUMANOS – RECONHECIMENTO DA IMPRESCRITIBILIDADE DO DIREITO ABSOLUTO A NÃO ESCRAVIZAÇÃO. (aponta violação aos artigos 1º, III, IV, 5º, *caput*, V, X, 7º, XXII, XXIX, 225, da CF/88, 11, § 1º, da CLT, e 197 a 200, do Código Civil). Trata-se de ação civil pública ajuizada pelo MPT, juntamente com a DPU, para tutelar direitos individuais de trabalhadora doméstica reduzida, por mais de 20 anos – de 1998 a 2020 -, à condição análoga à de escravo, além de tutelar o direito coletivo da sociedade. Ao analisar o caso, o TRT rejeitou o argumento do Órgão Ministerial segundo o qual é imprescritível a pretensão deduzida em ação trabalhista envolvendo a prática da submissão de trabalhadora doméstica à condição análoga à escravidão. Decidiu a Corte Regional aplicar a prescrição quinquenal prevista no art. 7º, XXIX, da Constituição Federal. Todavia, nos casos envolvendo crime contra a humanidade e grave violação aos direitos fundamentais, a norma geral sobre a prescrição trabalhista deve ser interpretada sistematicamente. Com efeito, extrai-se do conjunto de princípios e garantias constitucionais, bem como de regras explícitas em diplomas nacionais e internacionais, que, na excepcional hipótese de submissão de trabalhador à condição análoga à de escravo, não há como se admitir a consumação de direitos pelo decurso do tempo, pois, nessa circunstância, a restrição da liberdade moral, e até mesmo física, não permite ao ofendido a busca pela reparação de seus direitos. A situação se agrava ainda mais quando ocorre em ambiente doméstico, no qual o trabalhador é mantido em situação de dependência e exploração, e, não raro, ludibriado pela justificativa falaciosa do empregador de que o indivíduo explorado seria ‘como se fosse da família’. Nesta relação, o indivíduo figura como agregado a quem, no início da relação de submissão, é oferecida a ilusão de alcançar melhoria na condição de vida por estar inserido naquele ambiente familiar. Não obstante, na verdade, referidos trabalhadores são submetidos à realidade para a qual foram arregimentados: trabalhar ininterruptas horas, sem direito a salários, descanso remunerado, férias, etc., recebendo, quase sempre, pequenos agrados ou pequenas quantias em dinheiro, apenas para sobrevivência, sofrendo restrição alimentar e todo tipo de humilhação e de violência moral e física. Ressalte-se que esse tipo de exploração criminosa é demasiadamente mais difícil de ser constatada por ocorrer no íntimo de uma residência familiar, longe dos olhos da sociedade e dos órgãos de fiscalização do trabalho, favorecendo a continuidade delitiva por longos anos, atribuindo à pessoa o vergonhoso status de patrimônio familiar, chegando, comumente, a ser transmitido pelas gerações de parentes da família empregadora. O reconhecimento da prescrição no caso dos autos projeta uma anuência a essa violação ao direito fundamental a não ser escravizado – que encontra seu análogo na proibição ao tratamento desumano ou degradante, inscrito no artigo 5º, inciso III, da Constituição da República. Além disso, a liberdade do indivíduo é direito fundamental que só pode sofrer restrição por parte do Estado através de um devido processo legal (art. 5º, inciso LIV, CF). Não há autorização constitucional para restrição de liberdade em uma relação privada, o que inclui um vínculo de emprego. A pujança da tese que defende a imprescritibilidade das ações envolvendo a conduta de redução análoga à escravidão é de tal importância que o Ministério Público da União ajuizou, recentemente, a ADPF 1.053. Nela, o PGR postula seja declarada a não recepção, sem redução de texto, dos artigos do Código Penal relativos à prescrição, em especial os artigos 107, inciso IV, e 109 a 112 do CP, quanto ao tipo penal de redução à condição

análoga à de escravo, previsto no art. 149 do Código Penal, a fim de torná-lo imprescritível. É certo que as esferas penal e trabalhista não se confundem e, a rigor, não se comunicam. Porém, na hipótese específica do ilícito em comento, não há como admitir que o Estado compactue com a ausência de punição por decurso temporal em detrimento do direito da vítima à reparação integral e da responsabilização, inclusive pecuniária, do algoz por todas as consequências advindas daquela prática. Isso implicaria não só em um salvo conduto ao explorador, como também em um estímulo à repetição e perpetuação do ilícito na nossa sociedade. Além disso, é amplamente reconhecido, na jurisprudência e na doutrina constitucionalista, que os direitos e garantias fundamentais listados no art. 5º da Constituição de 1988 possuem características essenciais, dentre elas a imprescritibilidade. Portanto, fica claro que o direito à liberdade e à impossibilidade de submissão à condição análoga à escravidão constitui garantia fundamental, com previsão no inciso XIII do artigo 5º da CF/88, não podendo ser alcançado pela prescrição. Trata-se de interpretação sistemática, que busca assegurar a máxima efetividade das liberdades civis dos cidadãos. Invoca-se aqui o lúcido ensinamento de Noberto Bobbio, na clássica obra 'A era dos direitos', segundo o qual as únicas exceções à máxima da ausência de direitos absolutos são os direitos absolutos a não ser escravizado e de não ser torturado. Para se ter uma boa compreensão da gravidade do crime contra a humanidade que é submeter um trabalhador a condição análoga à de escravo, sua tipificação em âmbito internacional está prevista no Estatuto de Roma com a característica da imprescritibilidade (artigos 7º e 29), tendo a competência para seu julgamento designada ao Tribunal Penal Internacional (cuja jurisdição o Brasil se submete, nos termos do § 4º, do artigo 5º, da Constituição da República). No Brasil, o Estatuto de Roma ingressou no ordenamento jurídico pátrio por meio do Decreto nº 4.338/02. Por isso, é fundamental aplicar de forma analógica o entendimento firmado na Súmula nº 647 do STJ, que reconhece a imprescritibilidade das ações indenizatórias por danos morais e materiais decorrentes de atos de perseguição política com violação de direitos fundamentais ocorridos durante o regime militar, aos casos de trabalho em condição análoga à de escravo. Além disso, no período anterior a 2015 (atingido supostamente pela prescrição quinquenal trabalhista do artigo 7º, XXIX, da Constituição da República), a vítima era considerada, pelo ordenamento jurídico brasileiro como absolutamente incapaz, conforme as regras vigentes à época. Assim, contra ela não poderia correr a prescrição, nos termos do artigo 198, inciso I, do Código Civil. Além desta incapacidade provisória, a prescrição relativa às pretensões envolvendo o período em que a vítima foi submetida à condição análoga à escravidão não poderia correr considerando que a presente ação tem como objeto fato que deve ser apurado no juízo criminal, nos termos do artigo 200 do Código Civil. Não se pode, assim, entender plausível a limitação do direito absoluto a não se submeter à servidão pela eventual incidência do instituto da prescrição, mormente porque o Estado Brasileiro, também signatário da Convenção nº 29 da OIT, que versa sobre o trabalho forçado ou obrigatório, e da Convenção nº 105 da OIT, que trata da abolição do trabalho forçado e proíbe o uso de toda forma de trabalho forçado ou obrigatório, comprometeu-se a combater e reprimir, sem qualquer restrição, as práticas de escravidão moderna. Dessa forma, há que se prover o recurso a fim de se reconhecer imprescritível a pretensão da parte reduzida a trabalho análogo à de escravo, sendo devidos todos os direitos trabalhistas

desde o início da prestação de serviço, nos idos de 1998. Recurso de revista conhecido e provido. RECURSO DE REVISTA DES RECLAMADAS. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. [...]. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL – VALOR ARBITRADO. (apontam violação aos artigos 5º, *caput*, V, X, da CF/88, 944 e 953 do Código Civil) A jurisprudência do TST firmou-se no sentido de que não é possível, nesta instância extraordinária, a majoração ou a minoração do montante atribuído à indenização por danos morais, na hipótese em que o valor arbitrado não seja ínfimo ou exorbitante, de modo a se mostrar patente a discrepância, considerando a gravidade da culpa e do dano, tornando-o, por consequência, injusto para uma das partes do processo. No tocante à indenização por dano moral individual, o TRT firmou o entendimento de que o valor fixado no 1º grau deveria ser majorado, tendo em vista as circunstâncias do caso. Nesse contexto, constata-se que a quantia de R\$ 350.000,00 (trezentos e cinquenta mil), a título de dano moral individual, foi arbitrada dentro de um critério razoável e em conformidade com o art. 944 do CC, mormente porque observados os elementos indispensáveis para tanto, a exemplo da extensão da lesão (a trabalhadora prestou serviço por cerca de 20 anos como empregada doméstica e ‘estava reduzida à condição análoga à de escrava, eis que, sujeita a condições degradantes de trabalho, percebendo salários em muito inferiores ao mínimo, quando os recebia, com limitações e impedimento de uso ao banheiro, recebendo comida e medicamentos de vizinhos, arcando com despesas dos empregadores, referentes à água e à luz e sofrendo descontos salariais para pagamento de rações de animais pertencentes aos empregadores, sofrendo, ainda, restrições à liberdade, à locomoção e acesso à sua pessoa, além de desamparo dos empregadores em momento de acidente’), a capacidade econômica da vítima (‘a obreira era pessoa humilde e tinha medo dos réus’) e da rés (trata-se de grupo familiar proprietário de imóveis na localidade em que ocorreram os fatos). Acrescente-se que a quantia arbitrada tem por finalidade permitir à trabalhadora recomeçar a vida após longos anos de exploração e de privações dos direitos mais básicos inerentes à dignidade, como por exemplo, a moradia, a saúde, a alimentação e o lazer. A indenização por dano moral coletivo tem caráter meramente punitivo-pedagógico, uma vez que não há quantia monetária suficiente para reparar a violação de direitos fundamentais por mais de 20 anos, tampouco qualquer valor financeiro será capaz de restaurar as décadas de liberdade suprimidas de quem foi escravizada. O dano extrapola a esfera individual e macula os direitos e os interesses transindividuais e difusos de toda a sociedade. O vilipêndio social do trabalho escravo é irreparável monetariamente. Assim, é fundamental considerar a capacidade econômica dos ofensores. Uma vez que foi concedido o benefício da Justiça Gratuita aos Reclamados, em razão de sua condição econômica para arcar com os custos do processo, reputa-se adequada a redução da indenização por dano moral coletivo para R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais). Recurso de revista conhecido e parcialmente provido.” ([TST-RRAg-1000612-76.2020.5.02.0053, 2ª Turma, rel. Min. Liana Chaib, julgado em 18/10/2023](#))

“AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. PROLAÇÃO DE JULGAMENTO PELA TÉCNICA DA MOTIVAÇÃO RELACIONAL. RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. FORÇA MAIOR. PANDEMIA COVID-19. NÃO ENQUADRAMENTO DO FATO AO TIPO

JURÍDICO. VERBAS RESCISÓRIAS. Discute-se nos autos se a crise sanitária decorrente da COVID-19 configura, ou não, motivo de força maior para a rescisão do contrato de trabalho. Nos termos do art. 501 da CLT: 'Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente. § 1º - A imprevidência do empregador exclui a razão de força maior. § 2º - À ocorrência do motivo de força maior que não afetar substancialmente, nem for suscetível de afetar, em tais condições, a situação econômica e financeira da empresa não se aplicam as restrições desta Lei referentes ao disposto neste Capítulo'. Já o art. 502 da CLT regula a força maior qualificada, estabelecendo como tal aquela 'que determine a extinção da empresa, ou de um dos estabelecimentos em que trabalhe o empregado'. Com a declaração pública de pandemia em relação ao novo coronavírus pela Organização Mundial de Saúde, em 11 de março de 2020, alguns instrumentos normativos foram criados a fim de regular a situação dos empregados e empresas frente à crise sanitária dela decorrente. A MP 927, de 22 de março de 2020, embora tenha reconhecido que o estado de calamidade pública, reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 2020, constitui, para fins trabalhistas, hipótese de força maior, estabeleceu medidas alternativas à dispensa do empregado, para que as empresas pudessem fazer frente ao estado de calamidade pública, tais como antecipação de férias individuais; concessão de férias coletivas; interrupção das atividades e constituição de regime especial de compensação de jornada por meio do banco de horas; suspensão do contrato de trabalho para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional; e suspensão da exigibilidade do recolhimento do FGTS. De todo modo, a MP nº 927/2020 perdeu efeitos, por caducidade, em 19.07.2020. Ademais, a MP 926, de 1º de abril de 2020, convertida na Lei 14.020/20, instituiu o Programa Emergencial de Manutenção de Emprego e Renda, permitindo às empresas a redução proporcional da jornada do trabalho e, conseqüentemente, do salário, além da suspensão temporária do contrato de trabalho, mediante pagamento, pela União, do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e Renda. No caso concreto, em que pese ao estado de calamidade decorrente da crise sanitária advinda da pandemia da COVID-19, não é possível extrair do quadro fático retratado no acórdão regional que a Empresa Reclamada tenha sido efetivamente extinta ou que tenha enfrentado, concretamente, dificuldades financeiras. Assim, não há falar em motivo de força maior, para os fins do art. 501 da CLT, uma vez que não houve o encerramento das atividades do estabelecimento, tampouco comprovada a dificuldade financeira alegada pela Reclamada, salientando-se que, de acordo com o princípio da alteridade, os riscos da atividade econômica não podem ser transferidos para os trabalhadores (inteligência do art. 2º da CLT). Esta foi a decisão lançada, inclusive, no Ag-AIRR-1000225-42.2021.5.02.0242, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 31/03/2023. Assim, no caso concreto do presente processo, o Relator, pela via monocrática, manteve, pelos próprios e jurídicos fundamentos, a decisão objeto de recurso. Registre-se que a motivação por adoção das razões da decisão recorrida não se traduz em omissão no julgado ou na negativa de prestação jurisdicional. Isso porque a fundamentação utilizada pela instância ordinária se incorpora à decisão proferida pela Corte revisora – e, portanto, a análise dos fatos e das provas, bem como do enquadramento jurídico a eles conferido. Dessa forma, considerando-se que o

convencimento exposto na decisão recorrida é suficiente para definição da matéria discutida em Juízo, com enfrentamento efetivo dos argumentos articulados pela Parte Recorrente, torna-se viável a incorporação formal dessa decisão por referência. Ou seja, se a decisão regional contém fundamentação suficiente – com exame completo e adequado dos fatos discutidos na lide e expressa referência às regras jurídicas que regem as matérias debatidas –, a adoção dos motivos que compõem esse julgamento não implica inobservância aos arts. 93, IX, da CF/88, e 489, II, do CPC/2015. Assim sendo, a prolação de julgamentos pela técnica da motivação relacional não viola os princípios e garantias constitucionais do devido processo legal (art. 5º, LIV), do contraditório e da ampla defesa (art. 5º, LV), além de preservar o direito à razoável celeridade da tramitação processual (art. 5º, LXXVIII). Revela-se, na prática, como ferramenta apropriada de racionalização da atividade jurisdicional. Nesse sentido, inclusive, posiciona-se a jurisprudência desta Corte Superior, segundo a qual a confirmação integral da decisão agravada não implica ausência de fundamentação, não eliminando o direito da parte de submeter sua irresignação ao exame da instância revisora. No mesmo sentido, decisões proferidas pelo STF. Assim sendo, a decisão agravada foi proferida em estrita observância às normas processuais (art. 557, *caput*, do CPC/1973; arts. 14 e 932, IV, “a”, do CPC/2015), razão pela qual é insuscetível de reforma ou reconsideração. Agravo desprovido." ([TST-Ag-AIRR-578-23.2021.5.05.0014, 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 24/10/2023](#))

“A) AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMADA ALPHA SECURE VIGILANCIA E SEGURANCA LTDA - ME. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. ACIDENTE DE TRABALHO FATAL. CONDUÇÃO DE VEÍCULO AUTOMOTOR EM RODOVIA NO DESEMPENHO DAS ATIVIDADES LABORAIS, EM JORNADA ESTENDIDA E PARCIALMENTE EM HORÁRIO NOTURNO (jornada 12 x 36 hs., das 18:00 hs às 06:00 hs). RESPONSABILIDADE CIVIL DA RECLAMADA. ATIVIDADE DE RISCO. 3. ACIDENTE DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. VALOR ARBITRADO. MOTIVAÇÃO POR ADOÇÃO DOS FUNDAMENTOS DA DECISÃO RECORRIDA. TÉCNICA *PER RELATIONEM*. VALIDADE. O acórdão do TRT, lavrado pela Exma. Des. Adriana Goulart de Sena Orsini, sintetizado nesta ementa (e exposto analiticamente no interior deste acórdão do TST), evidenciou ser ‘incontroverso nos autos que o *de cuius* (...) faleceu em razão de acidente de trânsito ocorrido em 11/06/19, no exercício da sua atividade laboral, função de fiscal (ID. bfb1145), quando o veículo que conduzia colidiu frontalmente com um ônibus, fato descrito no Boletim de Ocorrência anexado sob Id bd6b7aa. No desempenho da referida função o *de cuius* era obrigado a trafegar em rodovias consideradas como as mais perigosas do país, enquadrando-se, portanto, o caso, como atividade de risco, o que atrai a aplicação da responsabilidade civil objetiva, nos termos do artigo 927 do CCB, a qual, todavia, comporta a incidência de excludentes denexo de causalidade (culpa exclusiva da vítima, fato de terceiro, caso fortuito e força maior), uma vez que não se trata, no caso, de aplicação da teoria do risco integral, própria de acidentes aéreos e nucleares. (...). Segundo o acórdão do TRT, ora recorrido, conclui-se ‘pela prova oral produzida nos autos (...), que o obreiro provavelmente dormiu ao volante do veículo, tendo em vista que: não estava com a seta ligada; estava bem à esquerda da pista, quase colidindo com o barranco; não houve frenagem; não houve ultrapassagem dos outros veículos

que estavam na mesma pista; o *de cuius* teve abrupta reação no sentido de afastar-se do barranco, quando percebeu que iria colidir.' Agregue-se que, na lavra da Exma. Desembargadora Relatora, ficou evidenciado, em conformidade com 'pesquisa toxicológica, ID. 77cbfaa, não foram encontradas substâncias toxicológicas na urina do obreiro, assim como não foi encontrado presença de etanol pelo exame de sangue realizado, ID. f083d5c.00'. Nesse quadro, examinados os demais fatos da causa pelo TRT da 3ª Região, concluiu o acórdão lavrado pela Exma. Des. Relatora: 'tratando-se de atividade de risco, a qual desagua na responsabilidade objetiva da empregadora, nos termos do artigo 927 do CPC, não encontradas quaisquer substâncias indevidas nos exames do reclamante, não evidenciado que assumiu direção violenta, não evidenciado que realizou ultrapassagem indevida e, ainda, considerando a extensa jornada cumprida, perfazendo 100/120 km rodados por dia, em período noturno, em sua maior parte, não vejo configurada a culpa exclusiva do *de cuius*, haja vista que o fato de o obreiro supostamente ter dormido ao volante não faz presumir sua culpa exclusiva. (...) Não pode ser desconsiderado que a atividade desenvolvida pelo obreiro, nos moldes como acima relatado, era, sim, atividade de risco apta a atrair a responsabilidade objetiva do empregador e afastar a alegada culpa exclusiva da vítima. (...) Como já salientado, a atividade do autor era atividade de risco posto que laborava em jornada 12x36, no período de 18h às 6h, dirigindo por longas distâncias, 100 a 120 KM, em rodovia perigosa com elevados índices de acidentes automobilísticos. (...) Completa o TRT de Minas Gerais: 'A responsabilidade objetiva da reclamada somente pode ser afastada em circunstância absolutamente alheia à atividade desenvolvida pelo autor, o que não é o caso dos autos, posto que, como demonstrado, a atividade do autor o expôs ao risco.' Some-se a toda essa consistente fundamentação do acórdão recorrido que a culpa exclusiva da vítima somente emerge caso se trate de comportamento censurável do profissional, seja por negligência, imprudência ou inusitada imperícia, a par de outra conduta de sua estrita responsabilidade que afete o bom exercício do seu mister. Nesse quadro, o ato ou o fato decorrente das condições inerentes ao risco da própria atividade (como a sonolência em viagem noturna, em rodovia perigosa, no contexto de jornada de 12 horas diárias), ambos integram, sim, o tipo jurídico do risco, não consistindo em fator de exclusão da responsabilidade empresarial. Dessa maneira, o acórdão do TRT fica mantido por seus próprios fundamentos, aos quais se somam os fundamentos insertos pela Terceira Turma do TST. Registre-se, de toda maneira, que a motivação por adoção dos fundamentos da decisão recorrida não se traduz em omissão no julgado ou em negativa de prestação jurisdicional - até mesmo porque transcritos integralmente no corpo do presente acórdão do TST. Isso porque a fundamentação utilizada pela instância ordinária se incorpora à decisão proferida pela Corte revisora - e, portanto, a análise dos fatos e das provas, bem como do enquadramento jurídico a eles conferido. Dessa forma, considerando-se que o convencimento exposto na decisão recorrida é suficiente para definição da matéria discutida em Juízo, com enfrentamento efetivo dos argumentos articulados pela Parte Recorrente, torna-se viável a incorporação formal dessa decisão por referência. Ou seja, se a decisão regional contém fundamentação suficiente - com exame completo e adequado dos fatos discutidos na lide e expressa referência às regras jurídicas que regem as matérias debatidas -, a adoção dos motivos que compõem esse julgamento não

implica inobservância aos arts. 93, IX, da CF/88; e 489, II, do CPC/2015. Assim sendo, a prolação de julgamentos pela técnica da motivação relacional não viola os princípios e garantias constitucionais do devido processo legal (art. 5º, LIV), do contraditório e da ampla defesa (art. 5º, LV), além de preservar o direito à razoável celeridade da tramitação processual (art. 5º, LXXVIII). Revela-se, na prática, como ferramenta apropriada de racionalização da atividade jurisdicional. Nesse sentido, inclusive, posiciona-se a jurisprudência desta Corte Superior e do STF, segundo a qual a confirmação integral da decisão agravada não implica ausência de fundamentação, não eliminando o direito da parte de submeter sua irresignação ao exame da instância revisora. Agravo de instrumento desprovido. B) AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMADA TIM CELULAR S.A. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. 1. ACIDENTE DE TRABALHO. TERCEIRIZAÇÃO. RESPONSABILIDADE CIVIL DA TOMADORA. ART. 896, § 1º-A, I, DA CLT. EXIGÊNCIA DE TRANSCRIÇÃO DOS FUNDAMENTOS EM QUE SE IDENTIFICA O PREQUESTIONAMENTO DA MATÉRIA OBJETO DE RECURSO DE REVISTA. ÓBICE ESTRITAMENTE PROCESSUAL. 2. ACIDENTE DE TRABALHO FATAL. CONDUÇÃO DE VEÍCULO AUTOMOTOR EM RODOVIA NO DESEMPENHO DAS ATIVIDADES LABORAIS, EM JORNADA ESTENDIDA E PARCIALMENTE EM HORÁRIO NOTURNO (jornada 12 x 36 hs., das 18:00 hs às 06:00 hs). RESPONSABILIDADE CIVIL DA RECLAMADA. ATIVIDADE DE RISCO. 3. ACIDENTE DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. VALOR ARBITRADO. MOTIVAÇÃO POR ADOÇÃO DOS FUNDAMENTOS DA DECISÃO RECORRIDA. TÉCNICA *PER RELATIONEM*. VALIDADE. O acórdão do TRT, lavrado pela Exma. Des. Adriana Goulart de Sena Orsini, sintetizado nesta ementa (e exposto analiticamente no interior deste acórdão do TST), evidenciou ser 'incontroverso nos autos que o *de cujus* (...) faleceu em razão de acidente de trânsito ocorrido em 11/06/19, no exercício da sua atividade laboral, função de fiscal (ID. bfb1145), quando o veículo que conduzia colidiu frontalmente com um ônibus, fato descrito no Boletim de Ocorrência anexado sob Id bd6b7aa. No desempenho da referida função o *de cujus* era obrigado a trafegar em rodovias consideradas como as mais perigosas do país, enquadrando-se, portanto, o caso, como atividade de risco, o que atrai a aplicação da responsabilidade civil objetiva, nos termos do artigo 927 do CCB, a qual, todavia, comporta a incidência de excludentes de nexo de causalidade (culpa exclusiva da vítima, fato de terceiro, caso fortuito e força maior), uma vez que não se trata, no caso, de aplicação da teoria do risco integral, própria de acidentes aéreos e nucleares. (...)'. Segundo o acórdão do TRT, ora recorrido, conclui-se 'pela prova oral produzida nos autos (...), que o obreiro provavelmente dormiu ao volante do veículo, tendo em vista que: não estava com a seta ligada; estava bem à esquerda da pista, quase colidindo com o barranco; não houve frenagem; não houve ultrapassagem dos outros veículos que estavam na mesma pista; o *de cujus* teve abrupta reação no sentido de afastar-se do barranco, quando percebeu que iria colidir.' Agregue-se que, na lavra da Exma. Desembargadora Relatora, ficou evidenciado, conforme 'pesquisa toxicológica, ID. 77cbfaa, não foram encontradas substâncias toxicológicas na urina do obreiro, assim como não foi encontrado presença de etanol pelo exame de sangue realizado, ID. f083d5c.00'. Nesse quadro, examinados os demais fatos da causa pelo TRT da 3ª Região, concluiu o acórdão lavrado pela Exma. Des. Relatora: 'tratando-se de atividade de risco, a qual desagua na responsabilidade objetiva da empregadora, nos termos do artigo 927 do

CPC, não encontradas quaisquer substâncias indevidas nos exames do reclamante, não evidenciado que assumiu direção violenta, não evidenciado que realizou ultrapassagem indevida e, ainda, considerando a extensa jornada cumprida, perfazendo 100/120 km rodados por dia, em período noturno, em sua maior parte, não vejo configurada a culpa exclusiva do *de cuius*, haja vista que o fato de o obreiro supostamente ter dormido ao volante não faz presumir sua culpa exclusiva. (...) Não pode ser desconsiderado que a atividade desenvolvida pelo obreiro, nos moldes como acima relatado, era, sim, atividade de risco apta a atrair a responsabilidade objetiva do empregador e afastar a alegada culpa exclusiva da vítima. (...) Como já salientado, a atividade do autor era atividade de risco posto que laborava em jornada 12x36, no período de 18h às 6h, dirigindo por longas distâncias, 100 a 120 KM, em rodovia perigosa com elevados índices de acidentes automobilísticos. (...)’ Completa o TRT de Minas Gerais: ‘A responsabilidade objetiva da reclamada somente pode ser afastada em circunstância absolutamente alheia à atividade desenvolvida pelo autor, o que não é o caso dos autos, posto que, como demonstrado, a atividade do autor o expôs ao risco.’ Some-se a toda essa consistente fundamentação do acórdão recorrido que a culpa exclusiva da vítima somente emerge caso se trate de comportamento censurável do profissional, seja por negligência, imprudência ou inusitada imperícia, a par de outra conduta de sua estrita responsabilidade que afete o bom exercício de seu mister. Nesse quadro, o ato ou fato decorrente das condições inerentes ao risco da própria atividade (como a sonolência – se ocorreu – em viagem noturna, em rodovia perigosa, em jornada de 12 horas diárias), ambos integram, sim, o tipo jurídico do risco, não consistindo em fator de exclusão da responsabilidade empresarial. Dessa maneira, o acórdão do TRT fica mantido por seus próprios fundamentos, aos quais se somam os fundamentos insertos pela Terceira Turma do TST. Registre-se, de toda maneira, que a motivação por adoção dos fundamentos da decisão recorrida não se traduz em omissão no julgado ou em negativa de prestação jurisdicional - até mesmo porque transcritos integralmente no corpo do presente acórdão do TST. Isso porque a fundamentação utilizada pela instância ordinária se incorpora à decisão proferida pela Corte revisora - e, portanto, a análise dos fatos e das provas, bem como do enquadramento jurídico a eles conferido. Dessa forma, considerando-se que o convencimento exposto na decisão recorrida é suficiente para definição da matéria discutida em Juízo, com enfrentamento efetivo dos argumentos articulados pela Parte Recorrente, torna-se viável a incorporação formal dessa decisão por referência. Ou seja, se a decisão regional contém fundamentação suficiente - com exame completo e adequado dos fatos discutidos na lide e expressa referência às regras jurídicas que regem as matérias debatidas -, a adoção dos motivos que compõem esse julgamento não implica inobservância aos arts. 93, IX, da CF/88; e 489, II, do CPC/2015. Assim sendo, a prolação de julgamentos pela técnica da motivação relacional não viola os princípios e garantias constitucionais do devido processo legal (art. 5º, LIV), do contraditório e da ampla defesa (art. 5º, LV), além de preservar o direito à razoável celeridade da tramitação processual (art. 5º, LXXVIII). Revela-se, na prática, como ferramenta apropriada de racionalização da atividade jurisdicional. Nesse sentido, inclusive, posiciona-se a jurisprudência desta Corte Superior e do STF, segundo a qual a confirmação integral da decisão agravada não implica ausência de fundamentação, não eliminando o direito da parte de submeter sua irresignação ao exame da instância

“AGRAVO. RECURSO DE REVISTA COM AGRAVO. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI Nº 13.467/2017. DISPENSA BASEADA EM CRITÉRIO DE APOSENTADORIA E APTIDÃO PARA A APOSENTADORIA. CEEE-D. REINTEGRAÇÃO. O princípio antidiscriminatório está presente no Título I da Constituição da República (art. 3º, IV, in fine), no Título II, Capítulo I (art. 5º, *caput*, III e X) e no Título II, Capítulo II (art. 7º, XXX até XXXII), vinculando as entidades da sociedade política (Estado) e da sociedade civil (instituições, empresas e pessoas). Para a Constituição de 1988, não há dúvida de que os princípios, regras e direitos fundamentais constitucionais aplicam-se, sim, às relações entre particulares, inclusive às relações empregatícias (eficácia horizontal). 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. 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 pra a convivência entre as pessoas. Já o princípio da isonomia é mais amplo, mais impreciso, mais pretensioso. Ela ultrapassa, sem duvida, a mera não-discriminação, buscando igualizar o tratamento jurídico a pessoas ou situações que tenham relevante ponto de contato entre si. 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. Não se olvide, outrossim, que faz parte do compromisso do Brasil, também na ordem internacional (Convenção 111 da OIT), o rechaçamento a toda forma de discriminação no âmbito laboral. 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.’ Já 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.’ Na esfera federal, sobressai o disposto no art. 1º da Lei 9.029/1995, que 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.’ No caso em exame, consoante se depreende do acórdão recorrido, o Reclamante foi admitido pela Reclamada,

COMPANHIA ESTADUAL DE DISTRIBUIÇÃO DE ENERGIA ELÉTRICA - CEEE-D, em 10.01.1979, para exercer a função de engenheiro, e foi dispensado sem justa causa em 28.03.2016. Sobre a necessidade de motivação do ato de dispensa do Autor, em face da decisão do STF no Recurso Extraordinário nº 589998, foi consignado no acórdão recorrido que 'a reclamada já se vinculou à necessidade de justificar a despedida imotivada e, portanto, cumpriu com o que já fora decidido pelo STF nos autos do RE nº 589.998, em atenção ao disposto no artigo 37 da Constituição, dando efetividade, portanto, aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência a que está adstrita, segundo seu próprio entendimento.'. De par com isso, registro que o caso não diz respeito a ausência de motivação da dispensa, mas, sim, à validade da motivação adotada. Ultrapassada essa questão, sobressai do acórdão recorrido que restou incontroverso nos autos que foram observados pela Reclamada, na despedida de alguns empregados, inclusive do Reclamante, os seguintes critérios: que o empregado estivesse aposentado pelo INSS ou que o empregado preenchesse os requisitos para aposentadoria junto ao INSS. Nesse contexto, o TRT reconheceu a higidez do ato de dispensa procedido, por assentar, em síntese, que 'a situação econômica e financeira da empresa é motivo para a despedida sem justa causa do reclamante, e que houve um prévio processo de negociação, ainda que infrutífero'. Agregou, ainda, que 'a eleição do critério do menor dano social representa, no caso concreto, se não a melhor, a solução menos pior e não discriminatória sob a ótica da idade. Afinal, como bem pondera a empresa, diferentemente dos demais, o grupo de empregados eleito já contava com tempo para a aposentadoria ou já estava aposentado, de modo que contava, ou poderia exercer o direito e contar, com fonte de renda para sua subsistência, inclusive pela via da complementação de aposentadoria'. Contudo, a jurisprudência ressonante nesta Corte é no sentido de ser discriminatória a dispensa baseada unicamente em critério etário. Julgados desta Corte envolvendo a mesma Reclamada. Nesse ver, comprovada nos autos a conduta discriminatória do Reclamado, ao dispensar o Reclamante em razão de política de desligamento baseada unicamente em critério etário, incidem os preceitos constitucionais civilizatórios tendentes a assegurar um Estado Democrático de Direito, com as consequências normativas pertinentes, inclusive a indenização por danos materiais, nos termos do art. 4º, II, da Lei 9.029/95. O empregador, ao adotar essa prática, extrapolou o limite do poder diretivo de livre contratação e despedida de trabalhadores, conforme o regime celetista. Além da indenização por danos morais, cabe aquilatar-se, evidentemente, os efeitos jurídicos decorrentes do ato ilícito no que tange ao próprio rompimento do contrato. Neste quadro, a ilicitude quanto à causa da extinção contratual pode levar a três alternativas: a) à própria reintegração no emprego; b) à indenização rescisória pertinente, se incabível ou não recomendável a reintegração, conforme o caso; c) à conversão em dispensa sem justa causa do tipo de rescisão imposto pelo empregador (caso tenha ocorrido irregular dispensa por justa causa), em contexto da presença de outros fatores rescisórios relevantes. Em qualquer das três alternativas, pode incidir a indenização por danos morais, enfatize-se. Nessa linha, estabelece o art. 4º, da Lei nº 9.029/95, que: 'Art. 4.º O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre: I - a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das

remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais; (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência); II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais'. Por fim, compreende-se que a alegada crise financeira não justifica a adoção de critério discriminatório para a despedida. Nesse contexto, compreende-se que o Tribunal Regional, ao reputar lícita a adoção do critério etário para a dispensa do Reclamante, contrariou a jurisprudência atual, iterativa e notória desta Corte Superior. Assim sendo, a decisão agravada foi proferida em estrita observância às normas processuais (art. 557, *caput*, do CPC/1973; arts. 14 e 932, IV, 'a', do CPC/2015), razão pela qual é insuscetível de reforma ou reconsideração. Agravo desprovido." ([TST-ARR-21449-22.2017.5.04.0021, 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 24/10/2023](#))

"AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RITO SUMARÍSSIMO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. LIMITAÇÃO AO USO DO BANHEIRO. INSTALAÇÃO DE CATRACA COM SISTEMA DE BIOMETRIA. Não merece provimento o agravo que não desconstitui os fundamentos da decisão monocrática pela qual se concluiu, com amparo na jurisprudência desta Corte, que o controle pela empregadora do uso do banheiro pelos seus empregados fere o princípio da dignidade da pessoa humana, tutelado no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal, traduzindo-se em verdadeiro abuso no exercício do poder diretivo da empresa (artigo 2º da CLT), o que configura ato ilícito, sendo, assim, indenizável o dano moral sofrido pela autora. Agravo desprovido." ([TST-AgAIRR-1001393-44.2021.5.02.0383, 3ª Turma, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, julgado em 18/10/2023](#))

"DANO MORAL. ASSÉDIO ORGANIZACIONAL. RESTRIÇÃO PELA EMPREGADORA AO USO DE BANHEIRO PELA EMPREGADA. INFLUÊNCIA NO CÁLCULO DO PIV. PRINCÍPIO FUNDAMENTAL DA OIT DE UM AMBIENTE DE TRABALHO SEGURO E SAUDÁVEL. VIOLAÇÃO DA DIGNIDADE HUMANA DA EMPREGADA *IN RE IPSA*. ATO ILÍCITO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. No caso, o pedido de indenização por danos morais foi fundado em assédio moral pela restrição de uso do banheiro durante a jornada de trabalho. Extrai-se do acórdão regional que havia controle indireto pela empregadora de idas ao banheiro dos seus empregados e que o excesso de intervalo para as idas ao banheiro influenciava na produtividade da empregada, o que poderia acarretar a redução do PIV. Tal restrição diverge do Princípio Fundamental da OIT de um meio ambiente do trabalho seguro e saudável e ofende a NR-17, anexo II do Ministério do Trabalho e Emprego. O Tribunal Superior do Trabalho tem entendido que a restrição pelo empregador ao uso de banheiro pelos seus empregados fere o princípio da dignidade da pessoa humana, tutelado no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal, traduzindo-se em verdadeiro abuso no exercício do poder diretivo da empresa (artigo 2º da CLT), o que configura ato ilícito, sendo, assim, indenizável o dano moral sofrido pelos empregados. Por outro lado, cabe salientar que a ofensa à honra subjetiva da reclamante se revela *in re ipsa*, ou seja, presume-se, sendo desnecessário qualquer tipo de prova para demonstrar o abalo moral sofrido em decorrência da restrição ao uso do banheiro a que a trabalhadora estava submetida. Isso significa afirmar que o dano moral se configura

independentemente de seus efeitos, já que a dor, o sofrimento, a angústia, a tristeza ou o abalo psíquico da vítima não são passíveis de serem demonstrados, bastando que ocorra violação efetiva de um direito da personalidade e da dignidade da pessoa humana para que o dano moral esteja configurado. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido." ([TST-RR-229-85.2021.5.09.0021, 3ª Turma, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, julgado em 18/10/2023](#))

“AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RECURSO REGIDO PELA LEI Nº 13.467/2017. PRELIMINAR DE NULIDADE DO ACÓRDÃO REGIONAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL QUANTO À LEGITIMIDADE ATIVA *AD CAUSAM* DA GENITORA DO EMPREGADO FALECIDO PARA PLEITEAR INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL DECORRENTE DO EVENTO MORTE POR ACIDENTE DE TRABALHO. OMISSÃO NÃO CONFIGURADA. Havendo, no acórdão regional, a descrição das razões de decidir do órgão julgador, tem-se por atendida a exigência da prestação jurisdicional, ainda que o resultado do julgamento seja contrário ao interesse da parte. Para que se tenha por atendido o dever constitucional de fundamentação de todas as decisões judiciais, basta que nessas se enfrentem, de forma completa e suficiente, todas as questões necessárias ao deslinde da controvérsia. Portanto, não restam dúvidas de que foi prestada a devida jurisdição à parte, mantendo-se ileso o comando inserto no artigo 93, inciso IX, da Constituição Federal. Agravo de instrumento desprovido. LEGITIMIDADE ATIVA *AD CAUSAM* DA GENITORA DO EMPREGADO FALECIDO PARA PLEITEAR INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL DECORRENTE DO EVENTO MORTE POR ACIDENTE DE TRABALHO. AÇÃO AJUIZADA ANTERIORMENTE PELA VIÚVA E DESCENDENTES DO *DE CUJUS*. AÇÃO AUTÔNOMA. No caso dos autos, a autora – mãe do empregado falecido – propôs, em nome próprio, demanda em que se pleiteia indenização por danos morais decorrentes de acidente de trabalho que ocasionou o falecimento de seu filho. Verifica-se que não se trata de dano reflexo, mas sim de dano direto decorrente da morte do obreiro, o que causou a sua genitora dor, angústia, sofrimento e outros sentimentos que advêm da perda de um familiar. Reitera-se, por importante, que não se trata de pedido de verbas tipicamente trabalhistas, mas sim de indenização por danos morais sofridos pela mãe do empregado falecido, advindos do evento morte, em si mesmo considerado. Desse modo, a análise do pleito patronal deve ser cindida com relação à autora da demanda. Nesse contexto, o reconhecimento da legitimidade ativa da autora é medida que se impõe. Ressalta-se que, embora a viúva e os filhos do *de cujus* tenham ajuizado ação anterior pleiteando indenizações por danos morais, tal situação não impossibilita que a autora, mãe do *de cujus*, ingresse com ação em nome próprio, pois se trata de legitimação ordinária, em que se pleiteia direito de que é titular. Dessa maneira, incontroverso que a autora é pessoa legitimada a pleitear indenização por danos morais, em nome próprio, em razão do dano extrapatrimonial que pessoalmente sofreu com o acidente fatal, sendo esse o entendimento assente na jurisprudência desta Corte superior, conforme precedentes colacionados. O artigo 5º, inciso X, da Constituição da República assegura o direito à indenização por dano moral decorrente da violação do direito à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas. A mãe do *de cujus* é parte legítima para postular o pagamento de indenização por danos morais em ação autônoma, pois age no exercício de direito personalíssimo, de ver

reparada a dor moral de que foi acometida em razão da morte do seu filho. Assim, o fato de a reclamada ter sido condenada a indenizar a viúva e os filhos do *de cuius* em ação ajuizada anteriormente não retira o direito de ação da sua genitora. Agravo de instrumento desprovido. ACIDENTE DE TRABALHO. ÓBITO DO EMPREGADO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. TRABALHADOR QUE SE ATIVAVA EM ATIVIDADE DE VAQUEIRO. ATIVIDADE DE RISCO. TEORIA DA RESPONSABILIDADE OBJETIVA. EMPREGADO VITIMADO PELA QUEDA DE RAIOS DURANTE TEMPESTADE. IMPRUDÊNCIA DO CAPATAZ DA EMPREGADORA COMO FATO DETERMINANTE A DESCARACTERIZAR A OCORRÊNCIA DE CASO FORTUITO. RESPONSABILIDADE SUBJETIVA INDENIZAÇÃO DEVIDA. Discutem-se o direito à indenização por dano moral da genitora do *de cuius*, a responsabilidade objetiva da empregadora e a ocorrência de caso fortuito. No caso destes autos, o autor, que laborava como vaqueiro, veio a óbito em acidente de trabalho, consistente na queda de um raio durante tempestade. A legislação vigente tende a adotar a responsabilidade objetiva em tema de reparação civil, especialmente quando as atividades exercidas pelo empregado são de risco, conforme dispõe o artigo 927, parágrafo único, do Código Civil de 2002, admitindo, assim, no âmbito do Direito do Trabalho, a teoria da responsabilidade objetiva do empregador, nos casos de acidente de trabalho. O citado dispositivo é expresso ao afirmar que a responsabilidade objetiva impõe o dever de reparar o dano, independentemente de culpa, quando se trata de atividade de risco. Logo, no caso destes autos, se o trabalhador desempenhava suas atividades no campo e, por essa razão, estava sujeito aos riscos próprios do meio rural, não se pode falar em mera fatalidade ou que o empregador não teria contribuído para o infortúnio. Na realidade, trata-se de atividade de risco, em que o fortuito é inerente a ele, potencializando-se, assim, a ocorrência de acidentes. Nesse contexto, uma vez reconhecido que a atividade desempenhada pelo reclamante era de risco, é irrelevante, nessa circunstância a existência de conduta culposa por parte do empregador, remanescendo o dever reparatório da reclamada, frente ao que preconiza o artigo 927, parágrafo único, do Código Civil. Salienta-se que esta Corte vem adotando o entendimento de o labor no campo, com o manejo de animais, enseja a responsabilidade objetiva do empregador, em razão dos riscos inerentes a essa atividade. E ainda que assim não fosse, no caso vertente, depreende-se do acórdão regional que está configurada a conduta imprudente por parte do capataz da empregadora durante o temporal e a queda do raio que vitimou o *de cuius*, tratando-se de atitude determinante para a ocorrência do acidente de trabalho sofrido pelo filho da autora, estando patente, ainda, a responsabilidade subjetiva. Com efeito, consignou o Regional que, 'nada obstante não seja possível se prever exatamente que um raio cairá durante um temporal, a situação dos autos evidencia imprudência do capataz representante da Ré, que determinou o prosseguimento das atividades do Autor sob temporal e logo após a queda de um raio nas proximidades', de forma que 'o ambiente de trabalho, naquelas condições, estava claramente perigoso, sendo possível prever que havia a possibilidade da queda de outros raios nas proximidades, como de fato ocorrera, vitimando o empregado'. Verificou o Regional, com base nas provas dos autos (matéria não sujeita à reavaliação por parte deste Tribunal de natureza extraordinária, nos termos da Súmula 126 do TST), especialmente em face do explicitado por testemunhas do ocorrido, que 'não há dúvidas de que o acidente

poderia ter sido evitado, caso o capataz Geânio tivesse tomado a simples providência de buscar refúgio durante o temporal', havendo previsão na NR-31, item 31.19.1, "a" e "b", que o empregador rural ou equiparado deve 'a) orientar os seus empregados quanto aos procedimentos a serem adotados na ocorrência de condições climáticas desfavoráveis; b) interromper as atividades na ocorrência de condições climáticas que comprometam a segurança do trabalhador', o que não ocorreu no caso em apreço, havendo registro no acórdão regional, ainda, da existência de galpão nas proximidades, onde o *de cujus* poderia ter encontrado abrigo caso autorizado pelo capataz da empregadora. Concluiu-se, diante de tais elementos, que não se tratou de caso fortuito, sendo devida a indenização por dano moral em favor da mãe do empregado falecido. Como se sabe, o dano moral, entendido como o sofrimento físico e mental, a perda da paz interior, o sentimento de dor, desânimo e angústia, conquanto não mensurável por critérios objetivos, enseja uma reparação que dê à vítima o conforto e a esperança para mitigar o seu sentimento de dor, de menos valia, de desconforto, indubitável no caso vertente em face da gravidade do acidente fatal sofrido pelo filho da autora, assim como já ressaltado em linhas anteriores. Nesse contexto, o Regional, ao condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais em decorrência de acidente de trabalho, decidiu em consonância com a iterativa, notória e atual jurisprudência do TST. Agravo de instrumento desprovido. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DANO *IN RE IPSA*. PEDIDO FEITO PELA GENITORA DO TRABALHADOR FALECIDO. DIREITO CONFIGURADO. *QUANTUM* INDENIZATÓRIO. R\$ 50.000,00. VALOR NÃO EXCESSIVO. Não se cogita de redução do valor da indenização por dano moral deferida à mãe do *de cujus*, na medida em que somente é cabível a revisão do valor fixado nas instâncias ordinárias a título de indenização em casos excepcionalíssimos, conforme entendimento jurisprudencial desta Corte, sendo que no caso em apreço foi levado em consideração a situação econômica do ofensor, o risco criado, a gravidade e a repercussão da ofensa, a culpa ou dolo, entre outros, bem como observada a finalidade pedagógica da medida e a razoabilidade do valor fixado de indenização. Cumpre salientar que a Subseção de Dissídios Individuais I desta Corte já decidiu que, quando o valor atribuído não for exagerado, deve a instância extraordinária abster-se de rever o sopesamento fático no qual se baseou o Regional para arbitrar o valor da indenização proporcional ao dano moral causado pelo empregador (E-RR - 39900-08.2007.5.06.0016. Data de julgamento: 18/08/2011, Relator Ministro: Carlos Alberto Reis de Paula, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. Data de publicação: DEJT 09/01/2012). Ademais, ressalta-se que o Supremo Tribunal Federal já decidiu que, com relação aos parâmetros previstos no artigo 223-G da CLT, estes devem ser avaliados de acordo com o caso concreto e, portanto, não são vinculantes, mas sim meramente orientativos para o magistrado na fixação dos valores de danos morais e patrimoniais. Assim, não se revela desproporcional a quantia arbitrada pelo Tribunal Regional (R\$ 50.000,00) e não há falar em enriquecimento ilícito da genitora do falecido nem afronta aos artigos 884 e 944, parágrafo único, do Código Civil e 5º, inciso V, da Constituição Federal. Agravo de instrumento desprovido." ([TST-AIRR-221-24.2020.5.23.0096, 3ª Turma, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, julgado em 24/10/2023](#))

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PRELIMINAR DE NULIDADE DO ACÓRDÃO REGIONAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. [...] JULGAMENTO *EXTRA PETITA*. PEDIDO DE PRORROGAÇÃO DE LICENÇA FORMULADO POR EMPREGADA PÚBLICA DIANTE DA NECESSIDADE DE PRESTAR CUIDADOS ESPECIAIS AO FILHO. PEDIDO ALTERNATIVO DE READAPTAÇÃO NO TRABALHO. CONCESSÃO DE REGIME DE TELETRABALHO. COMPATIBILIDADE COM OS LIMITES SUBSTANCIAIS DO PEDIDO. NULIDADE NÃO CONFIGURADA. No caso, trata-se de pedido de prorrogação de licença formulado por empregada pública para permanecer afastada do emprego, diante da necessidade de prestar cuidados especiais ao filho. Alternativamente, a reclamante postulou o retorno ao trabalho presencial em agência bancária mais próxima de sua residência, com redução da jornada de trabalho, mas com preservação de salários e vantagens, e com readaptação ao trabalho. Na linha da interpretação dada pelo Tribunal Regional, constata-se que o pedido inicial subsidiário e alternativo da reclamante consiste, substancialmente, no retorno ao trabalho, com readaptação, redução de sua jornada de trabalho sem alteração do salário e demais vantagens e sua lotação (o que não quer dizer, necessariamente, seu trabalho presencial) em uma das agências do reclamado de Natal – RN. Esclarece-se que a pretensão autoral não estava restrita ao trabalho de forma exclusivamente presencial; por esta razão, não há porque entender que a modalidade remota de trabalho, cada vez mais adotada no Brasil e no mundo, e, aliás, como também destacado na decisão regional, generalizada por este empregador em todo o período de pandemia sem perda de sua lucratividade, para todos os seus empregados, não estivesse abrangida nos limites da postulação inicial pleiteada, ainda que não de forma literal e expressa. O Tribunal *a quo*, ao manter o regime de trabalho telepresencial concedido na sentença de origem, decidiu em perfeita consonância com os princípios constitucionais da proporcionalidade e da razoabilidade, na medida em que compatibilizou, com prudência e equilíbrio, a necessidade de assegurar ao reclamado o seu direito de obter a prestação de serviços a ele devida em função do contrato de trabalho celebrado com a reclamante, sem nenhuma perda de sua produtividade, diante da sua readaptação decorrente da adoção do regime de trabalho telepresencial, além de considerar as alegações invocadas pelo empregador em sua defesa e em seu recurso ordinário, de não prejudicar qualquer direito de outro de seus empregados alocados em qualquer agência de Natal-RN que nela esteja trabalhando de forma presencial. Assim, considerando o pedido formulado justamente com base na premissa da necessidade de permanência da empregada em casa nos cuidados com seu filho, assim como a existência de pedido alternativo pela reclamante de readaptação da jornada de trabalho às suas condições, constata-se que o regime de teletrabalho deferido está inserido nos limites do pedido e da causa de pedir formulados nesta reclamação trabalhista, o que afasta as alegações de ofensa aos artigos 141 e 492 do CPC/2015. Ademais, oportuno salientar que a interpretação dos termos e dos limites do pedido inicial em análise atende ao previsto no artigo 322 do CPC/2015, que, além de estabelecer no seu *caput* que deve ser certo, também corretamente dispõe, em seu § 2º, que 'A interpretação do pedido considerará o conjunto da postulação e observará o princípio da boa-fé'. Agravo de instrumento desprovido." ([TST-AIRR-504-61.2021.5.21.0001, 3ª Turma, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, julgado em 24/10/2023](#))

“ACORDO EXTRAJUDICIAL INSTITUÍDO PELA LEI Nº 13.467/2017. HOMOLOGAÇÃO APENAS PARCIAL DE SUAS CLÁUSULAS, COM PRESERVAÇÃO DA TRANSAÇÃO CELEBRADA PELAS PARTES, PARA ATENDER ÀS PREMENTES NECESSIDADES DA PARTE HIPOSSUFICIENTE DA RELAÇÃO DE EMPREGO. POSSIBILIDADE. EXCLUSÃO SOMENTE DE CLÁUSULAS LESIVAS OU ABUSIVAS QUE VIOLAM DIREITOS FUNDAMENTAIS, NORMAS DE ORDEM PÚBLICA E DIREITOS DE TERCEIROS, A EXEMPLO DAS CLÁUSULAS DE QUITAÇÃO GERAL E IRRESTRITA DO CONTRATO DE TRABALHO E DE IDENTIFICAÇÃO DA NATUREZA JURÍDICA DAS PARCELAS DE FORMA *CONTRA LEGEM*. FUNÇÃO DO JUIZ DO TRABALHO NA HOMOLOGAÇÃO. ATO JURISDICIONAL. PRINCÍPIOS TUTIVO OU PROTETIVO, DA IRRENUNCIABILIDADE, DA INAFASTABILIDADE DA JURISDIÇÃO OU DO AMPLO ACESSO À JUSTIÇA, DA RAZOÁVEL DURAÇÃO DO PROCESSO, DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E DA EFETIVIDADE SOCIAL DO PROCESSO. EQUALIZAÇÃO JURÍDICA DE PARTES MATERIALMENTE DESIGUAIS E DISTRIBUIÇÃO EQUITATIVA DO ÔNUS DO TEMPO INERENTE À PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. DIREITO AO MÍNIMO EXISTENCIAL. TRANSAÇÃO. IMPRESCINDIBILIDADE DE *RES DUBIA*. O juiz do Trabalho não está obrigado a homologar transações lesivas a direitos fundamentais ou claramente infringentes de normas de ordem pública, não podendo ser transformado em um mero ‘carimbador’ desse ato de manifestação de vontade dos interessados ou em instrumento mecânico de aceitação automática de qualquer transação que lhe seja submetida. O ato de homologação do juiz, diante de uma transação celebrada pelas partes em uma lide potencial ou real já existente, não é e nem pode ser de mera verificação da validade formal da manifestação de vontade das partes à luz do Código Civil, precisamente do seu art. 104. Isso por não se tratar a manifestação conjunta das partes, consubstanciada no acordo extrajudicial de que tratam os arts. 855-B a 855-E da CLT introduzidos pela Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), submetida a seu exame, de um mero ato administrativo dos interessados, como ocorre com os demais casos de jurisdição voluntária, em que não existe verdadeira lide, mesmo que potencial, entre ambos e cuja validade meramente formal vai ser conferida pelo juiz. Com efeito, no âmbito trabalhista, a relação entre as partes é sabidamente assimétrica e desigual, por isso mesmo sempre potencialmente conflituosa, em que a condição de hipossuficiência do empregado não se desnatura pelo rompimento do pacto laboral, pelo contrário, por vezes se agrava pela provável situação de desemprego, pelo que o juiz tem o indeclinável dever, constitucional e legal, de participar de forma crítica e ativa do ato, tornando-o seu, no sentido etimológico do vocábulo homologação, incorporando-o como ato do próprio Estado, na forma e no conteúdo. Nesse ínterim, partindo-se de uma exegese sistemática e finalística da legislação civil, notadamente dos arts. 320, 840, 843 e 844 do Código Civil, subsidiariamente aplicáveis à esfera trabalhista (art. 8º, § 1º, da CLT), a serem interpretados em conjunto com os princípios e regras trabalhistas, em direta e exemplar aplicação da doutrinariamente consagrada Teoria do Diálogo das Fontes, tanto quanto dos arts. 477 e 855-E da CLT, depreende-se a possibilidade de homologação somente dos valores e parcelas consignados no acordo. Não permitir ao juiz do Trabalho que, à luz dos princípios da imediatidade, celeridade, simplicidade, instrumentalidade e efetividade social do processo, bem assim do artigo 5º da LINDB, apreciando o caso concreto, delibere pela homologação apenas parcial do acordo extrajudicial, em vez de sua não homologação total, de

forma a excluir do seu âmbito tão somente cláusulas que malfirmam normas de caráter cogente ou que tenham o potencial de sonegar direitos trabalhistas (como as cláusulas de quitação geral e irrestrita do contrato de trabalho e de atribuição de natureza jurídica *contra legem* das parcelas trabalhistas), é penalizar o trabalhador duplamente e violar ainda o seu direito ao mínimo existencial, núcleo irredutível do princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III, da CF). Com efeito, acarreta a penalização maior e desproporcional do trabalhador, imputando-lhe exclusivamente o ônus do tempo da tramitação de um futuro processo para a percepção de seus direitos trabalhistas (como a efetuação do pagamento de simples haveres rescisórios, que já deveriam ter sido oportuna e obrigatoriamente quitados pelo empregador por ocasião da rescisão contratual, em relação aos quais inexiste a imprescindível *res dubia*, subjacente a toda verdadeira transação entabulada em um contexto de concessões recíprocas – art. 840 do Código Civil). Isso tudo na contramão do art. 5º, LXXVIII, da CF/88 (razoável duração do processo), já que para o empregador, nesses casos, a demora seria indiferente (ou por vezes benéfica). Portanto, não se está aqui, por óbvio, a permitir que o magistrado proceda a uma homologação parcial de modo a criar um segundo acordo, a partir do pinçamento de cláusulas e direitos em que pairam a *res dubia* e que foram ajustados a partir de um contexto de concessões recíprocas, mas sim, somente, admitir a possibilidade de este, à luz do seu convencimento motivado (art. 371 do CPC) e do seu poder-dever de ampla liberdade na direção do processo (art. 765 da CLT), excluir cláusulas que malfirmam normas de ordem pública e que tenham nítido caráter abusivo ou fraudulento, permitindo, por outro lado, a manutenção da validade da parte do ajuste que atenda à finalidade do Direito do Trabalho e ao ordenamento jurídico como um todo, como ocorreu no caso. Esse foi o entendimento firmado por esta Turma, por maioria, na sessão de 12/04/2023, no julgamento dos *leading cases* RR-1001542-04.2018.5.02.0720, de minha Relatoria, e Ag-AIRR-10608-30.2020.5.03.0040, de Relatoria do Ministro Mauricio Godinho Delgado. Recurso de revista não conhecido." ([TST-RR-1000468-93.2021.5.02.0465](https://www.tst.jus.br/imprensa/visualizar/?tp=artigo&id=1000468-93.2021.5.02.0465), 3ª Turma, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, julgado em 24/10/2023)

“AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. LEIS NºS 13.015/2014 E 13.467/2017. NAVIO DE CRUZEIRO ESTRANGEIRO. SELEÇÃO E ADMISSÃO NO BRASIL. TRABALHO PRESTADO EM ÁGUAS NACIONAIS E INTERNACIONAIS. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. 1. Discute-se a jurisdição aplicável a tripulante de embarcações de bandeira internacional, contratado no Brasil, para trabalho em cruzeiros marítimos domésticos e internacionais. 2. Não há dúvida de que, à luz do direito marítimo internacional, navios são parte do território da nação cuja bandeira neles esteja hasteada. Compondo seu território, atraem sua jurisdição e sua respectiva legislação trabalhista. É a denominada ‘lei do pavilhão’, positivada no art. 274 do Código de Bustamante (Convenção de Direito Internacional Privado de Havana, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto nº 18.871/1929). Contudo, o quase centenário normativo vem sendo modernamente interpretado de modo a autorizar exceções, notadamente em razão do crescente fenômeno de bandeiras de conveniência - registro de embarcações sob determinadas bandeiras apenas, ou primordialmente, para fruição de benefícios fiscais, comerciais ou, em última análise,

trabalhistas. 3. Nesse contexto, a Convenção das Nações Unidas sobre Direito do Mar (CNUDM III), celebrada em 1982, em seu art. 91, exige que haja um vínculo substancial entre a nação do pavilhão (a bandeira hasteada) e o navio, a fim de evitar precisamente a adoção de bandeiras de mera conveniência, considerando a multiplicidade e variabilidade das legislações pátrias. Assim, os Estados signatários deverão estabelecer os requisitos necessários para a atribuição da sua nacionalidade a navios, sob pena de não prevalência da denominada 'lei do pavilhão'. 4. Necessário, portanto, que a bandeira hasteada guarde relevante ligação com o navio, demonstrando ser a nação mais relacionada com as atividades ou a tripulação, sob pena de mitigação da lei do pavilhão. 5. Tais exigências informam a chamada 'teoria do centro de gravidade', que permite ao juiz aplicar a legislação para reger o contrato de trabalho em navios ou embarcações do país em que esse contrato de trabalho mais tenha gerado efeitos. 6. Afigura-se plenamente consentâneo com a aplicação moderna do direito marítimo internacional, portanto, superar a regra geral da lei do pavilhão em benefício da teoria do centro de gravidade, uma vez que se torna evidente que o contrato de trabalho irradiou muito mais efeitos no Brasil que em suas bandeiras de origem. 7. No âmbito do ordenamento jurídico trabalhista pátrio, a regra geral para a legislação trabalhista aplicável a brasileiro contratado no Brasil para labor no exterior encontra-se materializada na Lei nº 7.064/82, que dispõe 'sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior'. Seu art. 3º, II, preconiza que a empresa responsável pelo contrato de trabalho do empregado transferido 'assegurar-lhe-á, independentemente da observância da legislação do local da execução dos serviços, a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, naquilo que não for incompatível com o disposto nesta Lei, quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria'. 8. Ademais, relevante rememorar que esta Corte Superior, em 2012, cancelou a Súmula nº 207, que orientava no sentido de que 'A relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviço e não por aquelas do local da contratação'. 9. No caso concreto, o Tribunal *a quo* concluiu que o fato de a seleção e admissão da mão de obra da autora haver ocorrido no Brasil (com o suporte de empresa brasileira- CECETH) atrai a aplicação da Lei nº 7.064/82 e a competência da territorial brasileira no julgamento da causa. Com efeito, a adoção da legislação brasileira não importa em inobservância de acordo internacional - no caso, o Código de Bustamante, firmado em 1929 -, mas, em realidade, na interpretação conjunta desse com os demais normativos internacionais que regem a matéria, e celebrados posteriormente, notadamente a Convenção das Nações Unidas Unidas sobre Direito do Mar (CNUDM III), de 1982. 10. Nesse contexto, esta Corte Superior, vem consistentemente aplicando aos brasileiros contratados em território nacional para trabalho em cruzeiros marítimos a legislação brasileira, independentemente da bandeira da embarcação, em clara - e muitas vezes explícita - adoção da teoria do centro de gravidade e mitigação da lei do pavilhão e da regra geral do *lex loci executionis*. 11. Pacificando a controvérsia, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais deste Tribunal Superior, em recente sessão realizada em 21/09/2023, com composição plena, firmou o entendimento acima referenciado, no sentido da aplicação da legislação brasileira aos brasileiros contratados em território nacional para trabalho em cruzeiros marítimos. Nesse sentido: E-ED-RR - 15-72.2019.5.13.0015,

Redator Designado Ministro Claudio Mascarenhas Brandão, pendente de publicação. 12. Ante todo o exposto, a manutenção da decisão agravada é medida que se impõe. Agravo a que se nega provimento." ([TST-Ag-AIRR-1793-30.2015.5.09.0015, 3ª Turma, rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, julgado em 24/10/2023](#))

"AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. LEIS N^{OS} 13.015/2014 E 13.467/2017. [...] II- COBRANÇA DE CONTRIBUIÇÃO SINDICAL. NATUREZA TRIBUTÁRIA. AJUIZAMENTO DE AÇÃO CIVIL PÚBLICA. INADEQUAÇÃO DA VIA ELEITA. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. Não obstante a legitimidade ampla do ente sindical para atuar como substituto processual na defesa de direitos individuais homogêneos da categoria representada, à luz do art. 8º, III, da Constituição e do art. 81, parágrafo único, III, do Código de Defesa do Consumidor (Lei nº 8.078/1990), no presente caso o sindicato ajuizou ação civil pública visando a cobrança de contribuições sindicais, o que denota tratar-se de direito heterogêneo da entidade, e revela a inadequação da via pretendida. Precedentes da SDI-1. Agravo a que se nega provimento." ([TST-Ag-AIRR-10507-48.2018.5.15.0001, 3ª Turma, rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, julgado em 24/10/2023](#))

RECURSO DE REVISTA. DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA. ATO DE INDISCIPLINA. ABANDONO DO POSTO DE TRABALHO PARA ASSISTIR À QUEIMA DE FOGOS NA VIRADA DE ANO. LABOR EM UNIDADE HOSPITALAR. AUSÊNCIA DE DANO CONCRETO À PRESTAÇÃO DE SERVIÇO. FALTA GRAVE DESCARACTERIZADA. NECESSIDADE DE GRADAÇÃO DAS PENAS. 1. Cinge-se a controvérsia em determinar se a prática de uma única conduta irregular por parte do empregado pode ensejar, de imediato, a aplicação da penalidade de justa causa. Na hipótese dos autos, a reclamante, técnica de suporte em empresa hospitalar, abandonou seu posto de trabalho realizado em regime de plantão, na noite de Ano Novo, para assistir à queima de fogos na Praia de Copacabana, no Rio de Janeiro/RJ. Trata-se de ato de indisciplina, visto que houve o descumprimento das ordens gerais do empregador. O ponto está em examinar se houve proporcionalidade entre o ato faltoso e a imposição da falta grave à empregada. O histórico funcional da reclamante revela um vínculo de emprego de mais de dez anos, um passado funcional incólume, sem nenhum tipo de transgressão contratual, mesmo de natureza leve. Não se nega que houve uma transgressão. Embora a reclamante, em depoimento, tenha negado que se afastou, é fato que a empresa dispensou todos os empregados, porque foi um movimento coletivo, todos saíram rapidamente para assistir à queima de fogos e não houve, segundo o acórdão regional, qualquer dano concreto à prestação dos serviços hospitalares. Caso tivesse havido uma dificuldade de operacionalização por parte do empregador em razão da ausência da trabalhadora, teríamos, aí sim, um fato concreto que ensejaria a gravidade absoluta, gerando prejuízos específicos a legitimar a resolução contratual. Mas o que se tem aqui é um perigo *in abstracto*. E o perigo de dano, em tese, por si só, não legitima a resolução do contrato. Logo, constata-se que houve rigor excessivo na imposição de falta grave à reclamante. Recurso de Revista de que não se conhece. ([TST-RR-100309-42.2019.5.01.0056, 5ª Turma, red. Min. Douglas Alencar Rodrigues, julgado em 25/10/2023](#))

“RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. LEGITIMIDADE ATIVA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. 1. O Ministério Público do Trabalho detém legitimidade para pleitear, em ação civil pública, a defesa de direitos individuais homogêneos, o cumprimento de obrigações trabalhistas e o adimplemento da legislação, especialmente quando relacionados à dignidade da pessoa humana e aos valores sociais do trabalho (art. 1º, III e IV, CF). 2. O Tribunal Regional declarou a ilegitimidade ativa do ‘Parquet’, sob o fundamento de que não se observa a presença de direito individual homogêneo ‘quando o caso envolve questões nitidamente individuais, que dependem do exame de cada uma das hipóteses concretas, com ausência de possíveis questões comuns, ou mesmo quando as questões particulares prevalecem sobre as comuns, na realidade, não se observa a presença de direito individual homogêneo’. 3. Na hipótese dos autos, o MPT ajuizou ação civil pública contra o demandado em razão de possível lesão perpetrada por meio do procedimento de admissão de advogados nos quadros do réu, sob a aparência jurídica de contrato de associação ou sociedade, nada obstante a presença dos elementos caracterizadores da relação em emprego. 4. Todavia, no entendimento desta Relatora, a pretensão deduzida na petição inicial ostenta natureza de direito individual heterogêneo, o que impede a atuação do Ministério Público do Trabalho, por ilegitimidade *ad causam*. 4. Isso porque, diante da permissão constitucional para que novas formas de divisão do trabalho e de estruturação do labor tenham lugar, à luz do quanto decidido na ADPF 324 e no Tema 725 da Tabela de Repercussão Geral, constata-se que não é possível presumir que são irregulares os vínculos constituídos sob a forma de associação, sem a necessária perquirição individualizada dos aspectos fáticos pertinentes à situação específica de cada advogado. 5. Ora, se variadas são as possibilidades de vínculo profissional no âmbito da sociedade advocatícia, não se pode pressupor irregular a vinculação firmada à margem da CLT e, mais ainda, declarar ser este o elo comum capaz de configurar a homogeneidade do direito, a ponto de autorizar a atuação do Ministério Público do Trabalho por meio do ajuizamento da ação civil pública. 6. Desse modo, a atuação do MPT se deu fora do escopo do arcabouço legislativo pertinente à tutela de interesses coletivos. 7. Contudo, por disciplina judiciária, curvo-me ao entendimento desta Corte quanto à legitimidade ativa do MPT, na esteira da tese firmada pelo Supremo Tribunal Federal, a respeito da ampla legitimidade extraordinária do Ministério Público do Trabalho para ajuizar ação civil pública na defesa de direitos individuais homogêneos, pelo que impertinente a extinção do processo sem resolução de mérito. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RR-318-06.2013.5.06.0011, 5ª Turma, rel. Min. Morgana de Almeida Richa, julgado em 25/10/2023](#))

“[...]II - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/17. REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA POR MEIO DE NORMA COLETIVA. FATOS ANTERIORES À VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017 E DA LEI 13.103/2015 (ARTIGO 71, § 5º, DA CLT). RECLAMANTE COBRADOR DE ÔNIBUS. EMPREGADORA EMPRESA DE TRANSPORTE. Deve ser reconhecida a transcendência jurídica para exame mais detido da controvérsia, uma vez que a matéria dos autos diz

respeito ao Tema 1.046 da Tabela de Repercussão Geral do STF. No Recurso Extraordinário com Agravo 1.121.633 (Tema 1.046 - Repercussão Geral), Relator Ministro Gilmar Mendes, o STF proferiu a seguinte tese vinculante: 'São constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuem limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis'. O STF considerou que são constitucionais as matérias que envolvem a flexibilização de direitos trabalhistas por norma coletiva superando o entendimento de que teria natureza infraconstitucional a controvérsia sobre a norma coletiva que trata da redução do intervalo intrajornada e da majoração da jornada em turnos ininterruptos de revezamento (Tema 357) e a norma coletiva que trata da redução do pagamento das horas *in itinere* a tempo menor que metade do tempo gasto (Tema 762). Discorrendo sobre os direitos trabalhistas absolutamente indisponíveis, o Ministro Gilmar Mendes destacou que, 'Em regra, as cláusulas de convenção ou acordo coletivo não podem ferir um patamar civilizatório mínimo, composto, em linhas gerais, (i) pelas normas constitucionais, (ii) pelas normas de tratados e convenções internacionais incorporadas ao Direito Brasileiro e (iii) pelas normas que, mesmo infraconstitucionais, asseguram garantias mínimas de cidadania aos trabalhadores'. Comentando sobre as normas constitucionais de indisponibilidade relativa, registrou o Ministro Gilmar Mendes: 'A Constituição Federal faz três menções explícitas aos direitos que podem ser reduzidos por meio de negociação coletiva. O art. 7º, inciso VI, da Constituição Federal dispõe ser direito dos trabalhadores a 'irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo'. O texto constitucional prevê, ainda, 'duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho' (art. 7º, XIII, CF), bem como 'jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva' (art. 7º, XIV, da CF). Admitindo que 'nem sempre é fácil delimitar ex ante qual seria o patamar civilizatório mínimo que escaparia do âmbito da negociabilidade coletiva', o Ministro Gilmar Mendes indicou que a investigação sobre quais direitos são de indisponibilidade relativa ou absoluta deve ocorrer no campo da jurisprudência do STF e do TST quando tratam de flexibilização por meio de norma coletiva. Importante identificar que o STF, no Tema 1.046, examinou o panorama jurisprudencial e legislativo anterior à Lei 13.467/2017. O Ministro Gilmar Mendes esclareceu que 'na presente ação, não estamos discutindo a constitucionalidade dos arts. 611-A e 611-B da CLT'. Tais dispositivos, quando definem o que seriam direitos de indisponibilidade relativa e absoluta, regras de direito material, não se aplicam aos contratos de trabalho anteriores à vigência da Lei 13.467/2017. E, para os contratos de trabalho iniciados após a vigência da Lei 13.467/2017, ficou para a jurisprudência trabalhista examinar, caso a caso, a aplicabilidade das hipóteses neles elencadas, pois o STF não decidiu sobre sua constitucionalidade ou não. Ainda sobre o tema da admissibilidade ou não da flexibilização de direitos trabalhistas, é importante citar a decisão na ADPF 381, Relatora Ministra Rosa Weber, na qual o STF sinalizou que, para além da controvérsia sobre a validade ou não da norma coletiva, pode a Justiça do Trabalho decidir se o caso concreto se enquadra ou não na hipótese da norma coletiva, estando

autorizada a afastar a aplicação da norma coletiva quando as premissas fáticas do caso sob exame sejam distintas da previsão do ajuste coletivo. Quanto ao intervalo intrajornada o panorama jurídico é o seguinte. O princípio da proteção informa a edição e orienta a aplicação do art. 7º, *caput*, da CF, regra matriz que indica os direitos fundamentais dos trabalhadores e impõe a vedação do retrocesso. E do art. 7º, *caput*, da CF decorre o inciso XXII com a seguinte previsão: 'São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança'. No âmbito infraconstitucional, o art. 71, *caput*, da CLT dispõe o seguinte: 'Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas'. O art. 71, *caput*, da CLT não admite a flexibilização quanto ao intervalo intrajornada mínimo de 1h, autorizando a flexibilização do intervalo intrajornada máximo de duas horas. O art. 71, § 3º, da CLT admite a flexibilização do intervalo intrajornada mínimo de 1h quando autorizado pelo Ministério do Trabalho e desde que não haja a prorrogação de jornada. De todo modo, a autorização não é prevista de maneira automática, meramente formal, mas depois de observada uma sequência procedimental que envolve inclusive a verificação do atendimento integral de exigências concernentes à organização dos refeitórios. Porém, no caso dos autos, não se discute essa questão sob esse enfoque. O art. 71, § 5º, da CLT com a redação dada pela Lei nº 13.103/2015 (que admite a redução e o fracionamento do intervalo intrajornada, 'em virtude das condições especiais de trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros'), declarado constitucional pelo STF na ADI 5322, não se aplica ao caso concreto, pois os fatos discutidos são anteriores à sua vigência. Por outro lado, a Lei nº 12619/2012 (anterior redação do art. 71, § 5º, da CLT) autorizava o fracionamento, mas não a redução do intervalo intrajornada. O art. 71, *caput*, da CLT, que prevê o intervalo intrajornada mínimo de 1h, é norma de higiene, saúde e segurança no trabalho. Portanto, é norma de ordem pública. Visa a proteger a integridade psicobiofísica do empregado, na medida em que tem a finalidade de permitir o descanso físico e mental, a alimentação em tempo adequado, o asseio e até a sociabilidade entre os trabalhadores - contribuindo para a integração, o senso de pertencimento e a percepção de acolhimento. Foi o intervalo intrajornada mínimo de 1h que o legislador, em matéria de ordem pública, fixou como medida adequada para proteger a saúde do trabalhador e reduzir o risco de acidentes. E o tema exige a compreensão de que o intervalo intrajornada abrange a generalidade de empregados que exercem as mais diversas atividades com variados tipos de esforços físicos e/ou mentais. O ser humano não é uma máquina. O ser humano é o centro da Constituição Federal - e aos trabalhadores foram assegurados direitos fundamentais ao longo do art. 7º da CF e outros dispositivos da Carta Magna, entre eles o direito à observância das normas de ordem pública que tratam de higiene, saúde e segurança (art. 7º, XXII, da CF e art. 71 da CLT). Na doutrina do Ministro Maurício Godinho Delgado, citada no voto do Ministro Gilmar Mendes (relator no Tema 1.046), consta a autorizada conclusão de que são de indisponibilidade absoluta as normas legais infraconstitucionais que

asseguram patamares de cidadania ao trabalhador, estando entre elas os preceitos relativos a higiene, saúde e segurança no trabalho, os quais integram o patamar mínimo civilizatório, caso do intervalo intrajornada. Daí a edição da antiga OJ 342 da SBDI-1, convertida no item II da Súmula 437 do TST com a seguinte tese: 'É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva'. Entre os julgados que deram ensejo à edição da Súmula nº 437, II, do TST, cita-se o RR-6086900-50.2002.5.02.0900, Ministro Rider de Brito, DJ 06/02/2004: 'As normas sobre higiene e segurança do trabalho não podem ser transacionadas nem mesmo mediante negociação coletiva, pois são parcelas imantadas por uma tutela de interesse público e, que representam um patamar mínimo de direito, não suscetíveis de redução, sob pena de atentar contra a dignidade da pessoa humana e a valorização mínima deferível ao trabalhador, previstas nos artigos 1º, III, e 170, *caput*, da Constituição Federal. Assim, o interesse público encontra-se resguardado com a cláusula de irrenunciabilidade e com a cominação de nulidade dos atos que contra ele atentem, nos termos dos artigos 9º e 444 da CLT. Assim, a fixação de intervalos mínimos para repouso e/ou alimentação se justifica pelo desgaste do organismo e pela necessidade de dignificar o trabalhador, contemplando-o com a oportunidade de ter convívio familiar e social, bem como de renovar as energias despendidas na execução do labor. (...) Além desses aspectos de ordem fisiológica, moral e social, cumpre ressaltar que a duração do trabalho atua diretamente nos riscos e malefícios inerentes à prestação de serviços, influenciando exponencialmente na eficácia das medidas de medicina e segurança do trabalho. A limitação da jornada e a fixação de intervalos para repouso se constituem eficazes mecanismos de combate à ocorrência de doenças profissionais e acidentes do trabalho'. Dada a relevância da matéria, cita-se também o RR-100016-38.2016.5.01.0263, Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 25/08/2023: '(...) sob a perspectiva lógica, sistemática e teleológica do ordenamento jurídico, tem-se que compreender que as normas sobre intervalos intrajornadas envolvem parcelas revestidas de indisponibilidade absoluta. Tanto é assim que o desrespeito do intervalo intrajornada imperativo não acarreta simplesmente a necessidade específica de pagar o tempo não fruído de intervalo com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal (art. 71, § 4º, da CLT), mas também é tipificado como infração administrativa, ou seja, consiste em interesse público inalienável (art. 75 da CLT). Isso significa, pois, que é inválido dispositivo de convenção ou acordo coletivo que dispense ou reduza o intervalo intrajornada em lapsos temporais incompatíveis com o cumprimento de seus objetivos centrais (saúde, higiene e segurança laborativas)'. Registre-se que, em julgado posterior ao Tema 1.046, a Sexta Turma do TST ratificou e destacou o entendimento de que 'não se mostra válida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho que suprime ou reduz intervalo intrajornada, o qual constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública' (RR-1328-12.2013.5.12.0046, Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 18/08/2023). Pelo exposto, mantém-se o acórdão recorrido no qual se concluiu que a norma coletiva não pode reduzir o intervalo intrajornada. Agravo de

[...] II - RECURSO DE REVISTA. SUMARÍSSIMO. RECLAMANTE. LEI Nº 13.467/2017. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. DISCRIMINAÇÃO RACIAL. 1 - A controvérsia cinge-se acerca da existência ou não de assédio moral, decorrente de discriminação racial, pelo tratamento dispensado ao reclamante pelo seu superior hierárquico que, dentre outros fatos, referia-se ao trabalhador como ‘negão’. 2 - A Organização Internacional do Trabalho, contudo, aprovou, em junho de 2019, a Convenção n. 190, que conceitua, para fins da referida convenção, ‘violência e assédio moral’, na alínea "a" de seu artigo primeiro: ‘o termo ‘violência e assédio’ no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero’, deixando de exigir, portanto, a repetição como requisito para configuração do assédio moral e da violência no trabalho. 3 - O combate à discriminação no emprego, no âmbito da OIT, tem respaldo também na Convenção n. 111 de 1958 (ratificada pelo Brasil), que em seu artigo primeiro define discriminação como ‘toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão’. 4 - Acerca do tema, cumpre observar que a Organização Internacional do Trabalho, na Declaração de Filadélfia, previu que ‘todos os seres humanos de qualquer raça, crença ou sexo, têm o direito de assegurar o bem-estar material e o desenvolvimento espiritual dentro da liberdade e da dignidade, da tranquilidade econômica e com as mesmas possibilidades’. 5 - No ordenamento pátrio, é objetivo fundamental da República Federativa do Brasil, nos termos do art. 3º, IV, da Constituição Federal: ‘promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação’, bem como prevê o art. 1º da Lei nº 9.029/95: ‘É proibida 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, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente [...]’. 6 - A discriminação racial é conceituada pela Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância (promulgada pelo Brasil por meio do Decreto n. 10.932/22 com efeitos de Emenda Constitucional) como ‘qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência, em qualquer área da vida pública ou privada, cujo propósito ou efeito seja anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade, de um ou mais direitos humanos e liberdades fundamentais consagrados nos instrumentos internacionais aplicáveis aos Estados Partes. A discriminação racial pode basear-se em raça, cor, ascendência ou origem nacional ou étnica’. 7 - Já a Lei nº 12.288/10, que instituiu o Estatuto da Igualdade Racial, conceitua discriminação racial ou étnico-racial como ‘toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em

igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada' (art. 1º, parágrafo único, inciso I). 8 - O Brasil, ao aprovar a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, comprometeu-se 'a garantir às vítimas do racismo, discriminação racial e formas correlatas de intolerância um tratamento equitativo e não discriminatório, acesso igualitário ao sistema de justiça, processo ágeis e eficazes e reparação justa nos âmbitos civil e criminal, conforme pertinente'. 9 - No caso concreto, o TRT entendeu que a prática do superior hierárquico do reclamante de chama-lo de 'negão' 'não passou disso: uma infeliz colocação, dado que, [...] a expressão poderia ter sido substituída por outra que não abrigasse a ambiguidade em comento. De toda forma, tem-se que, de fato, a expressão negão, no contexto examinado, não possui o potencial ofensivo que lhe pretende imprimir a parte autora, dado que opera como mero vocativo na frase e poderia ser substituída sem alterar em absolutamente nada o sentido do discurso'. 10 - Não se pode dizer que 'a prática infeliz' de utilizar vocativos raciais para se referir a um trabalhador não seja discriminação racial. O racismo, muitas vezes - como no caso do racismo recreativo - se camufla de humor, de vocativo, e acaba sendo relativizado pela sociedade. 11 - O autor Adilson Moreira alerta, acerca do racismo recreativo, que: '[...] práticas discriminatórias contra minorias raciais que operam na forma de humor muitas vezes não são consideradas como crimes porque instituições públicas, como o Judiciário, ou instituições privadas, como empresas, são em grande parte controladas por pessoas brancas. Esses indivíduos partem do pressuposto de que a raça não tem relevância social, de que o humor racista não expressa ofensa, de que os brasileiros são pessoas cordiais por natureza, premissas que ignoram (sic) a dimensão aversiva do racismo e também o fato que manifestações racistas reforçam valores culturais que motivam atos discriminatórios diretos e indiretos'. 12 - A utilização de vocativos, relacionados à cor da pele é, em regra, discriminação racial e, geralmente, está associado à cor de pele preta. Não é usual na sociedade brasileira a utilização de vocativos relacionados à pele branca, de modo que não há como falar que limitar um trabalhador, no seu ambiente profissional, à cor da sua pele - retirando-lhe sua identidade como indivíduo único - não configura discriminação racial. Não é porque se trata de prática comum que é uma atitude correta e despida de preconceitos. Este trabalhador tem um nome e, a menos que se comprove que o próprio empregado se apresentava por esta alcunha ou assim se identificava, a utilização da expressão 'negão' como vocativo é discriminação racial. 13 - Acrescenta-se, ainda, que a sentença - utilizada como razão de decidir pelo TRT e por ele transcrita - registrou a fala do superior hierárquico do reclamante em reunião de trabalho, na qual afirma que se tivesse que se referir ao trabalhador, dizendo 'ô negão, tu tá mal, tá assim, assim, eu chamo, falo e faço, se tiver que transferir eu transfiro, se tiver que punir eu puno, faço minhas porcarias'; [...] eu não tenho mágoa, agora o seguinte, se tiver que fazer também eu vou fazer, não tem problema nenhum, se tiver que esfolar a gente pega e esfola". Conforme se observa, a palavra 'negão' não foi empregada em um contexto no qual o próprio trabalhador com ela se identificava, mas de modo grosseiro. 14 - Destaca-se que a 3ª Turma desta Corte, em recente julgado, reconheceu assédio moral a trabalhador chamado de 'negão', entre outros 'apelidos' tendo com base suas características

físicas: ‘não há espaço para o que o Judiciário trabalhista chancela uma visão estruturalmente violenta e excludente, como a observada na hipótese, na medida em que os empregados eram apelidados por suas características físicas, sendo-lhes atribuídos nomes pejorativos’ (RR-1406-93.2019.5.17.0001, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 18/09/2023). 15 - Por fim, deve-se ponderar que as agressões passíveis de indenização são as que revelam contornos graves a ponto de ferir direitos de personalidade, maculando a honra objetiva do trabalhador ou capaz de ferir a honra subjetiva de forma presumível, *in re ipsa*, independentemente do grau de susceptibilidade psicológica da vítima ou de intencionalidade do agente causador do dano. 16 - A discriminação racial – independentemente do dolo do agente ou de sua consciência acerca da configuração da ação como discriminatória – é agressão grave, que fere direitos de personalidade e causa dano *in re ipsa*. 17 – Recurso de revista a que se dá provimento.” ([TST-RR-20658-94.2019.5.04.0017, 6ª Turma, rel. Min. Kátia Magalhães Arruda, julgado em 25/10/2023](#))

“AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.467/2017. RITO SUMARÍSSIMO. INTERVALO INTRAJORNADA. REDUÇÃO DO TEMPO PARA 30 MINUTOS EM NORMA COLETIVA. POSSIBILIDADE, ANTE A CONSTATAÇÃO DE QUE O CONTRATO DE TRABALHO FOI CELEBRADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. Há transcendência jurídica quando se constata em exame preliminar a controvérsia sobre questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista. No caso concreto, se discute a interpretação do art. 611-A, III, da CLT, inserido pela lei nº 13.467/2017, quanto à possibilidade de norma coletiva dispor sobre redução do intervalo intrajornada mínimo previsto em lei. No caso, o TRT deu provimento ao recurso ordinário da reclamada para excluir da condenação o pagamento do intervalo intrajornada reduzido, sob o fundamento de que ‘considerando-se que o contrato de trabalho vigorou na vigência da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), cujo art. 611-A, inciso III, da CLT, chancelou a redução intervalar, observando-se o limite de 30 minutos diários, o qual, como visto, foi cumprido, não há que se falar em pagamento indenizatório do período suprimido, sob pena de violação do art. 7º, XXVI, da CRFB/88’. Esclareceu a Corte regional que ‘após a Reforma Trabalhista, a necessidade de autorização ministerial e ausência de prorrogação de jornada, para fins de redução intervalar, a teor do art. 71, §3, da CLT, aplica-se às situações que não versam sobre negociação coletiva. Nesse mesmo sentido, os termos do item II, da Súmula nº 437, do C. TST, incide nas hipóteses anteriores à vigência da referida Lei’. A questão posta nos autos cinge-se em saber se é válida norma coletiva que reduz o intervalo intrajornada em 30 minutos. Isso em relação a contrato de trabalho firmado na vigência da Lei nº 13.467/17. Para melhor compreensão da matéria, não é demais fazer algumas considerações sobre o julgamento proferido no Tema 1.046 da tabela de repercussão geral. O Supremo Tribunal Federal, em acórdão proferido nos autos do ARE 1.121.633/GO, publicado em 28/4/2023, firmou a seguinte tese, em repercussão geral: ‘São constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuem limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis’. O STF considerou que são constitucionais as matérias que envolvem a flexibilização de

direitos trabalhistas por norma coletiva, superando o entendimento de que teria natureza infraconstitucional a controvérsia sobre a norma coletiva que trata da redução do intervalo intrajornada e da majoração da jornada em turnos ininterruptos de revezamento (Tema 357) e a norma coletiva que trata da redução do pagamento das horas *in itinere* a tempo menor que metade do tempo gasto (Tema 762). Discorrendo sobre os direitos trabalhistas absolutamente indisponíveis, o Ministro Gilmar Mendes destacou que, 'em regra, as cláusulas de convenção ou acordo coletivo não podem ferir um patamar civilizatório mínimo, composto, em linhas gerais, (i) pelas normas constitucionais, (ii) pelas normas de tratados e convenções internacionais incorporadas ao Direito Brasileiro e (iii) pelas normas que, mesmo infraconstitucionais, asseguram garantias mínimas de cidadania aos trabalhadores'. O princípio da proteção informa a edição e orienta a aplicação do art. 7º, *caput*, da Constituição Federal, regra matriz que indica os direitos fundamentais dos trabalhadores e impõe a vedação do retrocesso. E do art. 7º, *caput*, da CF decorre o inciso XXII com a seguinte previsão: 'São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança'. No âmbito infraconstitucional, o art. 71, *caput*, da CLT dispõe o seguinte: 'Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas'. Até a edição da Lei nº 13.467/17 não havia dúvidas sobre a impossibilidade de flexibilização do direito ao intervalo intrajornada. Nas relações jurídicas iniciadas antes da Reforma Trabalhista, vigora a compreensão de que o intervalo intrajornada mínimo de 1h do artigo 71, *caput*, da CLT, se identifica como norma de higiene, saúde e segurança no trabalho. Portanto, é norma de ordem pública, por proteger a integridade psicobiofísica do empregado, na medida em que tem a finalidade de permitir o descanso físico e mental, a alimentação em tempo adequado, o asseio e até a sociabilidade entre os trabalhadores - contribuindo para a integração, o senso de pertencimento e a percepção de acolhimento. É certo que o ordenamento jurídico contempla exceções, inclusive com indicação expressa na Consolidação das Leis do Trabalho. O art. 71, § 3º, da CLT, por exemplo, admite a flexibilização do intervalo intrajornada mínimo de 1h quando autorizado pelo Ministério do Trabalho e desde que não haja a prorrogação de jornada. A autorização, aliás, não é prevista de maneira automática, meramente formal, mas depois de observada uma sequência procedimental que envolve inclusive a verificação do atendimento integral de exigências concernentes à organização dos refeitórios. Também o § 5º do mesmo artigo 71 da CLT admite a redução/fracionamento do intervalo mediante instrumento coletivo, ante as condições especiais de trabalho dos motoristas, cobradores e afins, norma, a propósito, cuja constitucionalidade foi reconhecida nos autos da ADI 5322. Mas a situação normal reside na ideia de que o intervalo intrajornada mínimo de 1h é matéria de ordem pública, fixada como medida adequada para proteger a saúde do trabalhador e reduzir o risco de acidentes. E o tema exige a compreensão de que o intervalo intrajornada abrange a generalidade de empregados que exercem as mais diversas atividades com variados tipos de esforços físicos e/ou mentais. O ser humano não é uma máquina. O ser humano é o centro da Constituição Federal - e aos

trabalhadores foram assegurados direitos fundamentais ao longo do art. 7º da CF e outros dispositivos da Carta Magna, entre eles o direito à observância das normas de ordem pública que tratam de higiene, saúde e segurança (art. 7º, XXII, da CF e art. 71 da CLT). Na doutrina do Ministro Maurício Godinho Delgado, citada no voto do Ministro Gilmar Mendes (relator no Tema 1.046), consta a autorizada conclusão de que são de indisponibilidade absoluta as normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania ao trabalhador, estando entre elas os preceitos relativos a higiene, saúde e segurança no trabalho, os quais integram o patamar mínimo civilizatório, caso do intervalo intrajornada. Daí a edição da antiga OJ 342 da SBDI-1, convertida no item II da Súmula 437 do TST com a seguinte tese: 'É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva'. Ocorre que com a superveniência da Lei nº 13.467/17 veio à lume a norma contida no artigo 611-B, parágrafo único, da CLT, cujo teor estabelece que 'regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para fins do disposto neste artigo.' Além disso, consta do novo artigo 611-A, III, da CLT a indicação de que convenção coletiva e acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre 'intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas', o que é exatamente o caso dos autos, em que não houve supressão da hora intervalar, mas apenas sua redução para 30 minutos por meio de norma coletiva. Reitere-se, a propósito, que o Supremo Tribunal Federal, nos autos da ADI 5322, admitiu a flexibilização do intervalo intrajornada quando prevista em lei, quando julgou constitucional o art. 71, § 5º, da CLT, que trata do fracionamento do intervalo dos motoristas profissionais (ADI 5322, Ministro Alexandre de Moraes, Acórdão divulgado em 29/8/2023, considerando-se publicado em 30/8/2023). Assim, tendo por norte que na espécie o contrato de trabalho foi celebrado na vigência da Lei nº 13.467/2017, ou seja, sob a égide dos artigos 611-A, III, e 611-B, parágrafo único, da CLT, e considerando que tais normas possuem presunção de constitucionalidade, deve ser mantida a decisão do TRT quanto à possibilidade, via norma coletiva, de redução do intervalo intrajornada para 30 minutos. Agravo de instrumento a que se nega provimento." ([TST-AIRR-11647-79.2020.5.15.0088, 6ª Turma, rel. Min. Kátia Magalhães Arruda, julgado em 25/10/2023](#))

"[...]II - RECURSO DE REVISTA. RECLAMANTE. SUMARÍSSIMO. LEI Nº 13.467/2017. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO. VALOR ARBITRADO. 1 - O TRT deu parcial provimento ao recurso ordinário da reclamante para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais, em R\$ 3.000,00 (com fundamento no art. 223-G, §1º, da CLT), decorrentes de discriminação de gênero sofrida no ambiente de trabalho. 2 - Quanto aos fatos anteriores à vigência da Lei 13.467/2017, na fixação do montante da indenização por danos morais levam-se em consideração os princípios da proporcionalidade e da reparação integral dos danos (arts. 5º, V, da Constituição Federal e 944 do Código Civil). A regra matriz da indenização por danos morais (art. 5º, X, da CF) é a dignidade da pessoa humana,

indicada pelo legislador constituinte originário como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito (art. 1º, III, da CF). Por esses motivos, de acordo com o STF, não encontraram legitimidade na Constituição Federal as antigas leis especiais que fixavam valores da indenização por danos morais em hipóteses específicas, como eram os casos da Lei de Imprensa (Lei 5.250/1967), do Código Brasileiro de Telecomunicações (Lei 4.117/1962) e do Código Brasileiro de Aeronáutica (Lei 7.565/1986. No RE 447.584/RJ, Ministro Cezar Peluso, o STF concluiu pela não recepção do art. 52 da Lei de Imprensa (Lei 5250/1967) registrando que ‘Toda limitação, prévia e abstrata, ao valor de indenização por dano moral, objeto de juízo de equidade, é incompatível com o alcance da indenizabilidade irrestrita assegurada pela atual Constituição da República’. Na ADPF 130, Ministro Carlo Britto, o STF decidiu pela não recepção integral da Lei de Imprensa (Lei 5250/1967), afastando novamente a hipótese de tabelamento do montante da indenização por danos morais, entre outros, pelo seguinte fundamento: ‘(...) A relação de proporcionalidade entre o dano moral ou material sofrido por alguém e a indenização que lhe caiba receber (quanto maior o dano maior a indenização) opera é no âmbito interno da potencialidade da ofensa e da concreta situação do ofendido (...)’. 3 - Quanto aos fatos posteriores à vigência da Lei 13.467/2017, na fixação do montante da indenização por danos morais também segue aplicável o princípio da proporcionalidade (arts. 5º, V, da Constituição Federal e 944 do Código Civil). Em razão das disposições da Lei 13.467/2017 sobre a matéria, foram propostas ações diretas de inconstitucionalidade pela ANAMATRA (ADI 6.050), pela CNTI (ADI 6.082) e pelo CFOAB (ADI 6.069), as quais foram desapensadas da ADI 5.870 (extinta sem resolução do mérito por perda de objeto ante o fim da vigência da MP 808/2017). Nas ADIs 6.050, 6.082 e 6.069, a conclusão do STF foi sintetizada na seguinte ementa: ‘Ações diretas de inconstitucionalidade. 2. Reforma Trabalhista. Artigos 223-A e 223-G, §§ 1º e 2º, da CLT, na redação dada pela Lei 13.467/2017. Parâmetros para a fixação do *quantum* indenizatório dos danos extrapatrimoniais. 3. Ações conhecidas e julgadas parcialmente procedentes para conferir interpretação conforme a Constituição, de modo a estabelecer que: 3.1. As redações conferidas aos art. 223-A e 223- B, da CLT, não excluem o direito à reparação por dano moral indireto ou dano em ricochete no âmbito das relações de trabalho, a ser apreciado nos termos da legislação civil; 3.2. Os critérios de quantificação de reparação por dano extrapatrimonial previstos no art. 223-G, *caput* e §1º, da CLT deverão ser observados pelo julgador como critérios orientativos de fundamentação da decisão judicial. É constitucional, porém, o arbitramento judicial do dano em valores superior aos limites máximos dispostos nos incisos I a IV do § 1º do art. 223-G, quando consideradas as circunstâncias do caso concreto e os princípios da razoabilidade, da proporcionalidade e da igualdade’. 4 - Assim, quanto aos fatos ocorridos na vigência da Lei 13.467/2017, podem ser utilizados na fixação do montante da indenização por danos morais os parâmetros do art. 223-G da CLT. O dispositivo, contudo, na parte em que apresenta tabelamento de valores, não vincula o julgador na fixação da indenização por danos morais, conforme ‘as circunstâncias do caso concreto e os princípios da razoabilidade, da proporcionalidade e da igualdade’ (nos termos decididos pelo STF). 5 - No caso dos autos, a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos morais decorreu de discriminação de gênero observada no curso contrato de trabalho, assim descritos pelo TRT ‘a partir da sua mudança para a função de açougueira, em

26/5/2018 (fl. 58), sofreu com atitudes machistas de outros colegas de trabalho, inclusive o encarregado do setor, que não lhe consideravam apta ao exercício da função somente por ser mulher, em evidente discriminação de gênero'. Além da gravidade dos fatos narrados, importa ponderar a culpa da reclamada que, de acordo com a decisão do Regional, tinha ciência dos fatos e foi omissa na busca de uma solução. 6 - Acerca do tema, cumpre observar que a Organização Internacional do Trabalho, na Declaração de Filadélfia, previu que 'todos os seres humanos de qualquer raça, crença ou sexo, têm o direito de assegurar o bem-estar material e o desenvolvimento espiritual dentro da liberdade e da dignidade, da tranqüilidade econômica e com as mesmas possibilidades'. A importância de se buscar a igualdade de gênero foi destacada pela ONU, que traz a matéria como Objetivo de Desenvolvimento Sustentável - 5 da Agenda 2030 da ONU. 7 - Ademais, entre as *core obligations* da OIT está a Convenção nº 111 (ratificada pelo Brasil), que combate a discriminação em matéria de emprego e profissão, conceituando em seu art. 1º discriminação como 'Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão'. 8 - A violência e assédio em razão de gênero é também combatida pela OIT na Convenção nº 190 (pendente de ratificação pelo Brasil), que assim a conceitua: 'o termo 'violência e assédio com base no gênero' significa violência e assédio dirigido às pessoas em virtude do seu sexo ou gênero, ou afetam de forma desproporcionada as pessoas de um determinado sexo ou gênero, e inclui o assédio sexual.' 9 - No ordenamento pátrio, a discriminação em razão de gênero fere o princípio da igualdade e o art. 5º, I, da Constituição Federal: 'homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição', bem como o art. 1º da Lei nº 9.029/95: 'É proibida 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, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente [...]'. 10 - O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ - criado com o objetivo primordial de alcançar a superação dos entraves que impossibilitam a equivalência de dignidade entre mulheres e homens, em todos os cenários - destaca como o ambiente de trabalho pode ser hostil às mulheres, muitas vezes de forma velada. 11 - A situação em análise reveste-se de maior gravidade. A violência de gênero se dava de forma transparente no ambiente laboral, sem qualquer pudor e sem repreensão por parte da reclamada. 11 - Constatase, portanto, que o valor arbitrado em R\$ 3.000,00 a título de indenização por danos morais não observou o princípio da proporcionalidade, considerando-se os fatos narrados, a natureza e a extensão do dano e o grau de culpa da reclamada. 13 - Recurso de revista a que se dá provimento." ([TST-RR-444-14.2021.5.09.0651, 6ª Turma, rel. Min. Kátia Magalhães Arruda, julgado em 25/10/2023](#))

"[...] INTERVALO INTRAJORNADA. MOTORISTAS/COBRADORES. REDUÇÃO POR NORMA COLETIVA 1. A causa versa sobre a validade da cláusula coletiva que reduziu o intervalo de descanso e alimentação dos motoristas e cobradores para 20 (vinte) minutos diários. 2. Trata-se de empregada (cobradora) cujo contrato de trabalho

vigorou entre 24/05/2011 e 23/04/2013, ou seja, na vigência do art. 71, § 5º, da CLT, com redação dada pela Lei 12.619/2012, que apenas permitia o fracionamento do intervalo intrajornada por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho. 3. A Suprema Corte, em decisão proferida no Tema nº 1046 da Tabela de Repercussão Geral (ARE 1121633), fixou a tese jurídica de que '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'. 4. Também em decisão recente, o STF, ao julgar a ADI 5322/DF (DJ 30/08/2023), reconheceu a constitucionalidade do art. 71, § 5º, da CLT, com redação dada pela Lei 13.103/2015, que passou a autorizar também a redução do intervalo intrajornada dos motoristas/cobreadores, por meio de negociação coletiva. 5. Na ocasião, o Exmo. Ministro Alexandre de Moraes, Relator, destacou que o repouso intrajornada não foi elencado pela Constituição Federal como direito indisponível absoluto, não pertencendo ao núcleo indissolúvel de direitos trabalhistas, podendo, assim, ser reduzido ou fracionado, desde que autorizado por negociação coletiva. 6. Contudo, ao afastar o argumento de que o art. 71, § 5º, da CLT estaria possibilitando a redução de intervalo intrajornada a limites irrisórios, ressaltou o Exmo. Relator que, não obstante o art. 71, § 5º, da CLT não seja expresso sobre o limite da redução do intervalo, essa limitação deveria ser buscada na própria CLT, cujo art. 611-A traz expressa disposição a respeito. 7. Em que pese o caso se refira a contrato de trabalho que vigorou antes da edição das Leis 13.103/2015 e 13.467/2017, a tese jurídica fixada pela Suprema Corte no Tema 1.046 da Tabela da Repercussão Geral deve ser aplicada levando em consideração a decisão proferida nos autos da ADI 5322/DF, cuja *ratio decidendi* revela que a autonomia da vontade coletiva, em relação à redução do intervalo intrajornada dos motoristas/cobreadores, deve ser respeitada, mas desde que observados os limites impostos pela lei (30 minutos – art. 611-A da CLT). 8. Nesse contexto, mantém-se a decisão regional que invalidou a norma coletiva que autorizou a redução do intervalo intrajornada dos motoristas/cobreadores para 20 minutos diários. Incólumes o arts. 7º, XIII e XXVI, da CR e 71, § 5º, da CLT. Agravo de instrumento conhecido e desprovido." ([TST-AIRR-2093-10.2013.5.03.0021, 7ª Turma, rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, julgado em 10/10/2023](#))

"[...] REVISTA DA PARTE AUTORA. LEI Nº 13.015/2014. CPC/2015. INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40 DO TST. LEI Nº 13.467/2017. RITO SUMARÍSSIMO. NEOPLASIA MALIGNA (CÂNCER). DOENÇA QUE GERA ESTIGMA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. SÚMULA Nº 443 DO TST. INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA CONSTATADA. A Subseção de Dissídios Individuais I, no julgamento do E-ED-RR-68-29.2014.5.09.0245, acórdão publicado no DEJT de 26/04/2019, concluiu que a neoplasia maligna (câncer) é doença grave que causa estigma, de modo a possibilitar a aplicação da presunção da dispensa discriminatória prevista na Súmula nº 443 do TST e que, por tratar de presunção de discriminação, exige que esta seja afastada pelo empregador, mediante prova cabal e insofismável, e não pelo empregado. À luz de tal verbete, nesses casos, há inversão do ônus da prova e incumbe ao empregador demonstrar ter havido outro motivo para a dispensa. No presente caso, o quadro fático registrado no acórdão regional revela ser incontroverso o estado de saúde da

reclamante, do qual a reclamada tinha ciência desde a admissão. Ademais, consta que a reclamante realizou exame de PET scan em 18/05/2020, cujo laudo respectivo foi emitido em 20/05/2020, tendo sido diagnosticado um tumor na garganta. Neste contexto, em 02/06/2020, a autora apresentou atestado médico à empresa, o qual indicou a necessidade de seu afastamento durante o período da pandemia, em virtude de sua condição de saúde. No dia seguinte, em 03/06/2020, ela foi desligada sem justa causa. Ora, como é por todos sabido, até por ciência comum, o combate ao câncer envolve tratamento prolongado, no mais das vezes com cirurgia para remoção das células cancerígenas, e ainda procedimentos de radio ou quimioterapia, os quais, em regra, ocasionam a queda da imunidade do paciente, deixando-o mais vulnerável a contaminações por vírus, infecções, e outras doenças. Sem contar a debilidade do organismo como um todo, causada pela própria doença. Por essa razão, no mundo dos fatos, não possui verossimilhança a assertiva da Corte *a quo* de que a dispensa não foi discriminatória, considerando que o referido atestado médico apenas fez observação, ou, no máximo, recomendação de afastamento da autora do contato com outras pessoas. Nenhum cenário poderia ser mais temerário para um paciente em tratamento de câncer do que o verificado na pandemia da COVID-19, provocada por vírus letal, à época (primeiro semestre de 2020), ainda em estágio no qual cientistas e pesquisadores não tinham respostas precisas, e havia controvérsia até quanto a forma de contaminação. Desta feita, não é razoável deduzir que o teor do atestado, transcrito no acordão regional, apenas sugere o afastamento da autora, considerando, ainda, a linguagem comumente utilizada neste tipo de documento. Acrescente-se que a exiguidade de tempo entre a apresentação do referido atestado e a dispensa da reclamante (apenas um dia) igualmente denota a falta de plausibilidade do entendimento do Tribunal de origem. Chama a atenção, também, a tese de defesa, no sentido de que a ruptura do contrato de trabalho ocorreu em virtude de dificuldades de relacionamento da autora com os colegas, comportamentos não adequados para o ambiente de trabalho e baixa produtividade, argumentos por ela não comprovados, não obstante lhe competir este ônus processual. Nessa ordem de ideias, é possível, preservando a disposição contida na Súmula nº 126 desta Corte, afastar a conclusão de que o estado de saúde da autora e o atestado médico apresentado à ré não foram motivos para o desligamento, por não se tratar de afirmação verossímil. Nesse cenário, se o entendimento jurisprudencial pacificado nesta Corte é o de que se presume discriminatória a despedida de empregado diagnosticado com neoplasia maligna e, como visto, ser inviável a conclusão de que a dispensa ocorreu em virtude de dificuldades de relacionamento e comportamento inadequado da reclamante, e baixa produtividade, remanesce espaço para o enquadramento do caso nas disposições da Súmula nº 443 desta Corte, motivo pelo qual continua a recair sobre o empregador o ônus de provar que a dispensa não foi discriminatória, prova essa que não foi produzida. Recurso de revista conhecido e provido." ([TST-RR-162-96.2021.5.09.0126, 7ª Turma, rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, julgado em 10/10/2023](#))

“RECURSO DE REVISTA DA RÉ MRS LOGÍSTICA S.A. LEI Nº 13.467/2017. TEMA Nº 1.046 DE REPERCUSSÃO GERAL. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. ELASTECIMENTO POR NORMA COLETIVA. JORNADA SUPERIOR A OITO HORAS. O

debate acerca da validade das normas coletivas que flexibilizam determinados direitos trabalhistas já não comporta maiores digressões, considerando a jurisprudência pacífica do Supremo Tribunal Federal, proferida no Recurso Extraordinário nº 1.121.633, com Repercussão Geral, que culminou com a tese do Tema nº 1.046, de observância obrigatória: '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'. Por outro lado, o próprio STF, no acórdão do Recurso Extraordinário nº 590.415, afeto ao Tema nº 152 de Repercussão Geral, sinalizou o que considera direito indisponível, ao se referir à noção de 'patamar civilizatório mínimo', exemplificado pela preservação das normas de saúde e segurança do trabalho, dispositivos antidiscriminatórios, salário mínimo, liberdade de trabalho, entre outros. Sobre a hipótese em discussão, em que pese seja considerada válida a norma coletiva que elastece a jornada para o labor em turnos ininterruptos de revezamento, é certo que a duração máxima de 8 horas não deve ser ultrapassada. Isso porque é preciso sopesar a autonomia coletiva com os prejuízos físicos, emocionais e sociais que a alternância constante de turnos acarreta ao empregado. Por se tratar de norma de saúde e proteção, sua flexibilização encontra limites nos demais Princípios consagrados na Constituição Federal, como foi reconhecido pelo próprio STF na decisão aludida. Assim, é parcialmente válida a cláusula coletiva, apenas e tão somente no que prevê o elastecimento da jornada, que ora se limita a 8 horas. Devidas as horas extras pelo labor que superou tal duração. Recurso de revista conhecido parcialmente provido." ([TST-RR- 10367-10.2020.5.03.0023, 7ª Turma, rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, julgado em 17/10/2023](#))

RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. EXECUÇÃO DE SÓCIO. PENHORA DE IMÓVEL ADQUIRIDO APÓS A CITAÇÃO DO DEVEDOR PARA O PAGAMENTO DA DÍVIDA E DESTINADO À MORADIA DA FAMÍLIA. DISCUSSÃO SOBRE A CONFIGURAÇÃO DE FRAUDE À EXECUÇÃO E DA IMPENHORABILIDADE DO BEM DE FAMÍLIA. A circunstância de ter sido adquirido bem imóvel residencial pelo sócio devedor no curso da execução, sem a demonstração de que os recursos para a compra advieram da alienação de outro bem também impenhorável, evidencia a existência de abuso do direito de propriedade. Ora, o artigo 4º da Lei nº 8.009/90 dispõe que 'Não se beneficiará do disposto nesta lei aquele que, sabendo-se insolvente, adquire de má-fé imóvel mais valioso para transferir a residência familiar, desfazendo-se ou não da moradia antiga'. A partir da diretriz interpretativa que se extrai do referido dispositivo combinada à previsão do artigo 593, II, do CPC/1973, tem-se que a aquisição de bem imóvel para a residência familiar no curso da execução, quando inexistem outros bens para a satisfação do crédito exequendo, revela-se ainda mais gravosa do que o tipo de abuso do direito de propriedade legalmente previsto. Isso porque referida conduta contém indício de má-fé, por se tratar de ato compatível com a tentativa de 'blindagem patrimonial' do devedor, a qual se caracteriza pela realização de ações preventivas, na maioria das vezes com raízes fraudulentas, que objetivam resguardar o patrimônio do devedor de débitos adquiridos, evitando que possam ser alcançados por credores. Nesse cenário,

cabia ao executado demonstrar que agiu conforme os ditames da lealdade e probidade nas relações jurídicas, como, por exemplo, ao provar que a compra decorreu da venda de outro imóvel anteriormente utilizado como bem de família. Tal demonstração, contudo, não consta dos autos, razão pela qual não é possível acolher a alegação de impenhorabilidade do bem imóvel adquirido no curso da execução. Sinale-se que a regra de impenhorabilidade do bem de família deve ser examinada à luz do princípio da boa-fé objetiva, o qual, para além de alcançar todas as relações jurídicas, constitui relevante diretriz interpretativa para as normas do ordenamento jurídico pátrio. Recurso de Revista de que não se conhece. ([TST-RR-2291400-83.2008.5.09.0014, 7ª Turma, red. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, julgado em 17/10/2023](#))

"[...] 2. HORAS EXTRAS. PROFESSOR. ARTIGO 318 DA CLT. INCIDÊNCIA DAS ALTERAÇÕES ADVINDAS DA LEI Nº 13.415/2017 AOS CONTRATOS FIRMADOS ANTES E EM CURSO APÓS SUA VIGÊNCIA. PRESTAÇÕES DE TRATO SUCESSIVO. REGRAS DE DIREITO INTERTEMPORAL. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. A hipótese versa sobre a incidência das alterações promovidas pela Lei nº 13.415/2017 no caso concreto. Assim, deve ser dado o mesmo tratamento aplicado às alterações feitas pela Reforma Trabalhista, por se tratar de direito intertemporal sob a mesma lógica. Prevaleceu, no âmbito desta 7ª Turma, a tese da imediata incidência das alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017, mesmo que representem supressão ou restrição de direito material do empregado, pois o contrato de trabalho envolve, precipuamente, prestações de natureza sucessiva. Ademais, as partes não tiveram ingerência nas novas disposições, de origem heterônoma. Ressalva de posicionamento do Relator, no sentido de que se deve respeitar o ato jurídico perfeito e dar concretude aos princípios protetivos que permeiam as relações de emprego - em especial o da condição mais benéfica, o da norma mais favorável ao trabalhador e o da vedação ao retrocesso social. Recurso de revista conhecido e provido." ([TST-RRAg-112-40.2021.5.17.0161, 7ª Turma, rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, julgado em 17/10/2023](#))

"[...] RECURSO DE REVISTA. APELO INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/17. BEM DE FAMÍLIA. CARACTERIZAÇÃO. IMPENHORABILIDADE. LEGITIMIDADE DE INTEGRANTE FAMILIAR. PLURALIDADE DE RESIDÊNCIAS. POSSIBILIDADE. OFENSA AO ARTIGO 6º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. PROVIMENTO. PROVIMENTO. O legislador pátrio, com o propósito de assegurar o direito de moradia previsto no artigo 6º da Constituição Federal, estabeleceu regra de proteção ao imóvel residencial próprio do casal ou da entidade familiar, elevando-o à condição de bem de família não sujeito à penhora. Extrai-se do artigo 1º, *caput*, da Lei nº 8.009/1990 que a lei apenas impõe que o devedor seja o proprietário do imóvel e que nele resida. A lei não permite a interpretação de que a propriedade de outros imóveis afaste a impenhorabilidade do bem utilizado como moradia pelo devedor. Somente nos casos previstos na própria lei, poderá haver mitigação da cláusula de impenhorabilidade, estando tais hipóteses relacionadas no artigo 3º do referido diploma. No caso dos autos, o egrégio Tribunal Regional, em que pese reconhecer a união da terceira interessada com o executado, que é quem consta como proprietário do imóvel penhorado, deixou de declarar a

legitimidade da agravante para postular pela impenhorabilidade do bem, por entender que a oposição à penhora somente seria possível pelo próprio executado. Ocorre que é patente a legitimidade do cônjuge afastar a penhora do bem, uma vez que é integrante da unidade familiar, nos termos do artigo 226, § 4º, da Constituição Federal, bem como figura como destinatário da norma de proteção do bem de família, descrita na Lei nº 8.009/1990. Houve por bem a Corte Regional considerar que o imóvel em questão não é o único bem da família, tendo em vista o decidido no IDPJ no qual se registrou que o executado residia na cidade de Bela Vista/SP, em 28/06/2019. Com efeito, deve-se resguardar o direito à moradia da unidade familiar, de modo que, se houver outros imóveis de propriedade do devedor, que estes sejam alcançados pela penhora, e não aquele em que reside o devedor com sua família. Sobreleva destacar que, quando o devedor, como no caso dos autos, possui mais de um imóvel utilizado como residência, a penhora recairá no imóvel de menor valor, essa é a diretriz perfilhada pelo artigo 5º, parágrafo único, da Lei nº 8.009/1990. Outrossim, da leitura do acórdão do Tribunal Regional, verifica-se que a Corte também utilizou como fundamento o fato de que os documentos juntados aos autos, notadamente, faturas de água, luz, gás, telefone e IPTU em nome do executado, não atestam que a família resida efetivamente no imóvel, e possui nele seu domicílio. Denota-se que a Corte Regional fez distinção *in malam partem* acerca dos institutos da residência e do domicílio, que, aliás, não tem relevância para caracterização do bem como de família, nos termos do artigo 1º, *caput*, da Lei nº 8.009/1990. Isso porque, há casos que sequer é necessário que a família resida de fato no imóvel, desde que o proveito econômico dele obtido seja afetado a subsistência da entidade familiar. Nesse contexto, a decisão do Tribunal Regional refoge aos princípios da razoabilidade e proporcionalidade, bem como afronta o disposto no artigo 6º da Constituição Federal. Recurso de revista de que se conhece e ao qual se dá provimento.” ([TST-RR-1000853-66.2021.5.02.0004, 8ª Turma, rel. Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos, julgado em 18/10/2023](#))

“[...] II - RECURSO DE REVISTA. EXCLUSÃO DA APLICAÇÃO DA INDENIZAÇÃO PREVISTA PELO ART. 477 DA CLT POR NORMA COLETIVA. TEMA 1046 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. 1. Em recente decisão proferida no Tema nº 1046 da Tabela de Repercussão Geral (ARE 1121633), o STF fixou a tese jurídica de que ‘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’ (destaquei). 2. Na oportunidade, segundo notícia extraída do sítio eletrônico da Suprema Corte, prevaleceu o entendimento do Exmo. Ministro Gilmar Mendes (Relator), que prestigiou a norma coletiva que flexibilizou as horas *in itinere*, explicitando que, ainda que a questão esteja vinculada ao salário e à jornada de trabalho, a própria Constituição Federal permite a negociação coletiva em relação aos referidos temas, ficando vencidos os Exmos. Ministros Edson Fachin e Rosa Weber, que entendiam que, estando o direito relacionado com horas extras, seria inadmissível a negociação coletiva. 3. A conclusão a que se chega é que, exceto nos casos em que houver afronta a padrão civilizatório mínimo assegurado constitucionalmente ao trabalhador, será sempre prestigiada a autonomia da vontade

coletiva consagrada pelo art. 7º, XXVI, da CR. 4. No presente caso, o TRT registrou que 'é importante destacar que a multa prevista no artigo 477 da CLT tem caráter imperativo e não dispositivo, consistindo direto indisponível do trabalhador. Assim, não é possível transacionar a seu respeito' para afastar a validade da norma coletiva que excluiu o pagamento da indenização prevista no art. 477 da CLT. 5. Impõe-se, assim, a reforma do acórdão regional, para que seja excluída da condenação a indenização prevista no art. 477 da CLT, julgando totalmente improcedente a presente reclamatória trabalhista. Recurso de revista conhecido, por violação do artigo 7º, XXVI, da CF, e provido." ([TST-RR-100766-57.2016.5.01.0031, 8ª Turma, rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, julgado em 18/10/2023](#))

"[...] III – RECURSO DE REVISTA – REGÊNCIA PELA LEI Nº 13.467/2017 – EMBARGOS DE TERCEIRO. BEM DE FAMÍLIA. FRAUDE À EXECUÇÃO. TRANSCENDÊNCIA DA CAUSA RECONHECIDA. A controvérsia devolvida à análise dessa Corte Superior cinge-se à existência, ou não, de fraude à execução passível de afastar a cláusula de impenhorabilidade do bem de família. No caso, o Tribunal Regional reconheceu a fraude à execução em razão de o imóvel adquirido pelo devedor ter sido registrado indevidamente em nome do seu filho, ora terceiro embargante, com a finalidade 'de blindar o patrimônio do sócio-executado dos efeitos da responsabilização patrimonial em face dos credores'. Verifica-se que o efeito prático do reconhecimento da fraude à execução seria a declaração da invalidade do registro de propriedade em nome do terceiro embargante, com o conseqüente retorno do imóvel à esfera patrimonial do devedor. Ocorre que, tal circunstância não surtiria o efeito pretendido pelo exequente, pois o imóvel continuaria protegido pela cláusula de impenhorabilidade conferida ao bem de família, uma vez que ficaria mantida a destinação do imóvel para moradia da entidade familiar da qual fazem parte tanto o terceiro embargante quanto o sócio executado. A propósito, extrai-se do trecho da sentença transcrito no acórdão regional que 'o bem imóvel penhorado é o único bem imóvel de propriedade do embargante, servindo de moradia para a entidade familiar que o sócio-executado nos autos principais também faz parte, não havendo qualquer comprovação nos autos no sentido de que o embargante ou o seu genitor sejam proprietários de outro imóvel residencial para fins de moradia da entidade familiar, na forma prevista no artigo 1º da Lei nº 8009/90, constitui bem de família'. Diante desse quadro, ao determinar o restabelecimento da penhora sobre o bem de família, o acórdão Regional violou os arts. 5º, XXII, e 6º, *caput*, da Constituição. Julgados do STJ e da SbDI-1 do TST. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento." ([TST-RR-469-03.2021.5.06.0007, 8ª Turma, rel. Min. Sergio Pinto Martins, julgado em 18/10/2023](#))

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>