



# INFORMATIVO TST

**Nº 284**

*Período: 22 de fevereiro a 18 de março de 2024.*

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

## TRIBUNAL PLENO

***Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas (IRDR). Admissibilidade. Empregado não sindicalizado. Contribuição assistencial. Exercício do direito de oposição. Definição do modo, momento e lugar apropriado.***

O Tribunal Pleno, por maioria, admitiu Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas (IRDR) a fim de apreciar a questão exclusivamente de direito que trata sobre o modo, momento e o lugar apropriado para o empregado não sindicalizado exercer seu direito de oposição ao pagamento de contribuição assistencial. Vencidas as Ministras Maria Helena Mallmann, Delaíde Miranda Arantes, Morgana de Almeida Richa, Liana Chaib e os Ministros Evandro Valadão e Sergio Pinto Martins. [TST-IRDR-1000154-39.2024.5.00.0000, Tribunal Pleno, rel. Min. Caputo Bastos, julgado em 18/03/2024.](#)

## SUBSEÇÃO II ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

***Honorários de sucumbência. Indeferimento da petição inicial por ausência de saneamento de irregularidades. Apresentação de contestação antes da decisão de admissibilidade da ação. Não cabimento do pagamento da verba advocatícia. Princípio da causalidade.***

A apresentação da contestação antes da decisão de admissibilidade da ação não é suficiente para estabelecer a triangularização da relação processual quando a petição inicial é indeferida por ausência de saneamento de irregularidades. Desse modo, em face do princípio da causalidade, incabível a condenação ao pagamento de honorários de sucumbência pela parte autora, uma vez que não ostentou a condição de vencida. Com esse entendimento, a SBDI-II, por unanimidade, conheceu do recurso ordinário

e, no mérito, negou-lhe provimento. [TST-ROT-10578-47.2022.5.03.0000, SBDI-II, rel. Min. Douglas Alencar Rodrigues, julgado em 12/03/2024.](#)

***Recurso ordinário em mandado de segurança. Tutela provisória de urgência deferida para que entes sindicais se abstenham de flexibilizar ou mitigar a base de cálculo das cotas legais de aprendizagem ou de pessoas com deficiência por meio de instrumento coletivo de trabalho. Ato coator proferido em consonância com os pressupostos do art. 300 do CPC de 2015.***

As disposições legais que regulamentam a aprendizagem e o trabalho de pessoas com deficiência (arts. 428 e seguintes da CLT e art. 93 da Lei n.º 8.213/91) não estabelecem ou autorizam restrições quanto à aplicação das cotas legais fixadas, seja em relação ao âmbito de sua incidência, seja quanto à natureza das atividades desempenhadas pelo empregador. O art. 611-B, XXII e XXIV, da CLT, por sua vez, traça limites à negociação sindical, ao definir como objeto ilícito de acordo ou convenção coletiva a supressão ou redução de direitos que envolvam proibição de discriminação quanto a salários e admissão do trabalhador deficiente e medidas de proteção legal de crianças e adolescentes. Considerando a legislação aplicável à matéria, a autoridade coatora, ao deferir tutela provisória de urgência para que entes sindicais se abstenham de flexibilizar ou mitigar a base de cálculo das cotas legais de aprendizagem ou de pessoas com deficiência por meio de negociação coletiva, agiu em conformidade com os pressupostos inscritos no art. 300 do CPC. Sob esses fundamentos, a SBDI-II, por unanimidade, conheceu do recurso ordinário e, no mérito, deu-lhe provimento para denegar a ordem de segurança pleiteada, restabelecendo integralmente o ato coator proferido na Ação Civil Pública. [TST-ROT-549-88.2019.5.12.0000, SBDI-II, rel. Min. Luiz José Dezena da Silva, julgado em 5/3/2024.](#)

## TURMAS

“[...] III - RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS. CONTRATO DE TRABALHO ENCERRADO ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. RECONHECIMENTO DE GRUPO ECONÔMICO COM FUNDAMENTO NA RELAÇÃO DE COORDENAÇÃO E NA COMUNHÃO DE INTERESSES. IMPOSSIBILIDADE. 1. Na hipótese, o Tribunal de origem concluiu que há *‘interligação entre as Reclamadas diante da comunhão de interesses, impondo-se a responsabilidade solidária entre elas’*. 2. Ao interpretar o artigo 2º, § 2º, da CLT, na redação anterior à Lei nº 13.467/2017 - aplicável à hipótese dos autos -, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do TST firmou entendimento no sentido de que, para a caracterização do grupo econômico, não basta mera situação de coordenação entre as empresas, sendo necessária hierarquia entre elas, ou seja, que exista controle de uma empresa sobre a outra. 3. No caso presente, não há como reconhecer a

caracterização de grupo econômico, pois as premissas fáticas retratadas no acórdão regional não são suficientes a demonstrar relação de hierarquia entre as empresas. 4. Violação do art. 2º, § 2º, da CLT caracterizada. Recurso de revista conhecido e provido." ([TST-RR-10640-68.2016.5.03.0139, 1ª Turma, rel. Min. Hugo Carlos Scheuermann, julgado em 06/3/2024](#)).

“RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO AUTOR. ADICIONAL DE PENOSIDADE. PREVISÃO EM NORMAS REGULAMENTAR E COLETIVA DE IMPOSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO COM OS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE OU PERICULOSIDADE. VALIDADE. 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. Não há dúvidas de que os adicionais de insalubridade e periculosidade não podem ser simplesmente suprimidos, porém, o caso não é de supressão, mas de substituição por parcela remuneratória economicamente mais vantajosa para o trabalhador afinal o adicional de penosidade inicialmente instituído pela via regulamentar e, posteriormente, coletivamente negociado corresponde a 40% da remuneração do trabalhador, enquanto que o adicional de insalubridade atingiria, no máximo, 40% do salário mínimo e o adicional de periculosidade corresponderia a, no máximo, 30% da remuneração do empregado. 5. Logo, a vedação à cumulação dos referidos adicionais não se caracteriza como direito indisponível, sendo, portanto, válida e extremamente vantajosa a negociação coletiva. Recurso de revista não conhecido." ([TST-Ag-ARR-611-17.2015.5.04.0801, 1ª Turma, red. p/ acórdão Min. Amaury Rodrigues Pinto Junior, julgado em 6/3/2024](#))

“[...] II – RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.015/2014. AÇÃO COLETIVA. MANIFESTAÇÃO DE CUNHO POLÍTICO NO ÂMBITO DAS EMPRESAS RÉS. DANO MORAL COLETIVO.

CONFIGURAÇÃO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. 1. Cinge-se a controvérsia em verificar se a conduta da reclamada, consistente na manifestação de cunho político a favor das manifestações contra o Governo Federal, configura dano moral coletivo. 2. O Tribunal Regional entendeu que não restou comprovada qualquer imposição de convicções políticas aos trabalhadores. Afirmou que ‘é absolutamente legítimo o posicionamento político institucional, inclusive como mote de ações de divulgação e *marketing*’. 3. A Constituição Federal consagra, entre outros direitos fundamentais, a inviolabilidade da liberdade de consciência e de crença, assegura o livre exercício de cultos religiosos e suas liturgias, garante a proteção aos respectivos locais e proíbe a privação de direitos por motivo de crença religiosa ou convicção filosófica ou política. (artigo 5.º, incisos VI e VIII, da CF). No âmbito das relações de trabalho, a Convenção n.º 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata da discriminação em matéria de emprego e profissão, em seu artigo 1.º define o termo ‘discriminação’ como ‘toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão’. Ainda, a Convenção 190 da OIT, cujo processo de ratificação já foi iniciado pelo Brasil, dispõe sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Em seu primeiro artigo, a expressão ‘violência e assédio’ no mundo do trabalho é definida como ‘uma série de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças desses, seja uma única ocorrência ou repetida, que visam, resultam ou podem resultar em danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, e inclui violência e assédio de gênero’. 4. Nessa perspectiva de preservação do meio ambiente laboral, importante ressaltar que o poder diretivo do empregador somente pode ser exercido nos estritos limites da relação de trabalho, sob pena de configuração de abuso de direito. Tanto assim que é proibida a circulação de material de campanha e propaganda eleitoral nas empresas, consoante Resolução TSE 23.610/2019. 5. A figura do assédio eleitoral no ambiente de trabalho pode ser definida como o abuso de poder patronal, por meio de coação, intimidação, ameaça ou constrangimento, com o objetivo de influenciar ou mesmo impedir o voto dos trabalhadores. Assim, a interferência do empregador na liberdade de orientação política do empregado contraria a configuração do Estado Democrático de Direito de que trata o art. 1.º da Constituição Federal, que tem como fundamentos, entre outros, a dignidade da pessoa humana e o pluralismo político (incisos III e V), configurando prática de ato ilícito trabalhista. 6. No caso concreto, ao contrário do que entenderam as instâncias ordinárias, a campanha ostensiva de cunho político-partidário por parte das rés no ambiente de trabalho implicou abuso do poder diretivo empresarial. O fato de não restar ‘comprovada qualquer imposição de convicções políticas por parte dos reclamados aos trabalhadores’ não é suficiente a afastar a ingerência das rés sobre o direito de escolha dos empregados. Por certo, a conduta do empregador, ainda que não tenha obrigado os empregados a usarem broches, acessórios e/ou cartazes, impôs a eles a participação na campanha,

cerceando-lhes o direito à livre manifestação de pensamento e ideologia política. O poder diretivo do empregador não contempla a imposição de convicções políticas. É preciso reconhecer nos dias atuais práticas, nem sempre deliberadas, que remontam ao 'voto de cabresto', tão comum na chamada República Velha, para rechaçá-las de forma veemente e conferir efetividade à democracia e ao sistema eleitoral brasileiro. Ao entender que 'é absolutamente legítimo o posicionamento político institucional, inclusive como mote de ações de divulgação e *marketing*', o Tribunal Regional adota entendimento que vai de encontro às políticas públicas voltadas à erradicação de práticas antidemocráticas. 7. A Constituição Federal de 1988 assegura que todos têm direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado, porque essencial à sadia qualidade de vida, razão pela qual incumbe ao Poder Público e à coletividade, na qual se inclui o empregador, o dever de defendê-lo e preservá-lo. Portanto, a conduta antijurídica da ré configura ofensa ao patrimônio moral coletivo, passível de reparação por meio da indenização respectiva, nos termos dos artigos 186 do Código Civil, 5.º, incisos V e X, da Constituição Federal. Recurso de revista conhecido e provido." ([TST-RRAg-10460-31.2016.5.15.0038, 2ª Turma, rel. Min. Maria Helena Mallmann, julgado em 13/3/2024](#))

"[...] EXECUÇÃO INDIVIDUAL. CUMPRIMENTO DE SENTENÇA DE AÇÃO COLETIVA TRANSITADA EM JULGADO. PRESCRIÇÃO EXECUTÓRIA E INTERCORRENTE INAPLICÁVEIS. CRÉDITO TRABALHISTA ANTERIOR ÀS ALTERAÇÕES DA LEI Nº 13.467/2017. SÚMULA Nº 114 DO TST. VIOLAÇÃO DA COISA JULGADA. Ressalta-se, inicialmente, que se trata de processo não alcançado pelas alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017. *In casu*, o trânsito em julgado da ação coletiva ocorreu em 19/3/2011, portanto, durante a vigência da redação do artigo 878 da CLT, anterior à alteração imposta pela Lei nº 13.467/2017, que estabelecia a iniciativa da execução também pela via do impulso oficial. A reclamante, na presente ação, ajuizada em 31/7/2020, busca o cumprimento da sentença. A ação *sub judice* foi extinta, sem julgamento de mérito, por não ter sido ajuizada no prazo prescricional de um ano após o trânsito em julgado da sentença, nos termos do artigo 100 do CDC. Cabe salientar que o instituto da prescrição nasceu e é aplicado para sancionar o titular do direito material que permaneceu inerte, no plano processual, em todo o decorrer do correspondente prazo constitucional ou legal. Especificamente, na esfera trabalhista, o prazo bienal previsto no citado inciso XXIX do artigo 7º da Norma Fundamental (e aplicado pelo Regional no curso da execução trabalhista), obviamente, refere-se, para sua incidência e fluência, exclusivamente, ao biênio posterior à extinção do contrato de trabalho, não podendo ser estendido aos casos de pretensa inércia do trabalhador que já ajuizou sua reclamação após ter sido vitorioso na sua fase de cognição e no curso da respectiva execução, movida contra o devedor trabalhista. Nesse sentido, a Súmula nº 114 desta Corte: 'PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE. É inaplicável na Justiça do Trabalho a prescrição intercorrente.'. Vale destacar que a execução trabalhista pode (e, na verdade, deve) ser promovida de ofício, sendo a inquisitorialidade uma de suas

notas mais características - não se pode, por conseguinte, atribuir apenas ao reclamante hipossuficiente, com exclusividade, os ônus e a responsabilidade pela eventual demora na satisfação de seus créditos trabalhistas -, sobretudo quando se sabe que, muitas vezes, os elementos necessários para o início da execução ou para a liquidação das verbas não estão ao alcance do reclamante, pelas mais variadas razões. Nesse contexto, entende-se como violado o artigo 5º, inciso XXXVI, da Constituição Federal quando se decide extinguir o processo, com resolução do mérito, seja em virtude da incidência da prescrição intercorrente, seja em virtude da prescrição da pretensão executória, pois esse procedimento obsta a produção dos efeitos materiais da coisa julgada, esvaziando o título judicial transitado em julgado de efeitos concretos. No caso destes autos, embora o processo tenha sido extinto sem resolução de mérito, o efeito é o mesmo, porquanto o Regional entendeu que a exequente não tem direito de propor execução individual de ação coletiva após o transcurso de um ano do trânsito em julgado do processo coletivo, o que afronta a coisa julgada, por tornar sem efeito o título exequendo. Ademais, ressalta-se que esta Corte assentou o entendimento de que não se aplica ao processo trabalhista a prescrição intercorrente, porquanto o instituto da prescrição no Direito do Trabalho possui como fonte principal o artigo 7º, inciso XXIX, da Constituição Federal, do qual, absolutamente, não se extrai nem se deduz a incidência da prescrição intercorrente. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RR-10464-19.2020.5.03.0020, 3ª Turma, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, julgado em 28/02/2024](#))

“[...] CONSÓRCIO DE EMPRESAS PARA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE COLETIVO. RELAÇÃO DE COORDENAÇÃO ENTRE AS EMPRESAS PARA OBTENÇÃO DE LUCRO. INTERESSE COMUM. GRUPO ECONÔMICO. CARACTERIZAÇÃO. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. NÃO APLICAÇÃO DO DISPOSTO NA ART. 278 DA LEI Nº 6.404.76. APLICAÇÃO DO DISPOSTO NO ARTIGO 2º, §§ 2º E 3º, DA CLT (REDAÇÃO DADA PELA LEI Nº 13.467/2017). No caso, a discussão dos autos referiu-se à responsabilização das empresas reclamadas que se uniram em consórcio para a prestação de serviço de transporte coletivo, ao pagamento das parcelas trabalhistas devidas ao reclamante. O Tribunal *a quo* rejeitou a tese de grupo econômico invocada pelo reclamante e manteve a sentença de origem quanto ao indeferimento do pedido de responsabilização solidária das reclamadas, ao fundamento de que o consórcio e as empresas que o integram constituem agrupamento provisório, com a permanência das suas estruturas e personalidades jurídicas próprias, nos termos do artigo 278, §§ 1º e 2º, da Lei nº 6.404/76. Contudo, tem-se que a Lei nº 13.467/2017 alterou a redação do § 2º do artigo 2º da CLT e introduziu o § 3º a esse dispositivo, dispondo que a relação de coordenação entre empresas, ainda que sem hierarquia ou subordinação entre elas, é suficiente para caracterização do grupo econômico, de modo a atrair a responsabilização solidária. Nessa circunstância, não se pode conferir aplicação literal e isolada à disposição contida no art. 278 da Lei nº 6.404/76 na esfera



trabalhista, ante a disposição expressa e específica do art. 2º, § 3º, da CLT com a redação conferida pela Lei nº 13.467/2017. Em consequência, o entendimento jurisprudencial prevalecente nesta Corte superior está direcionado no sentido de que a formação de consórcio de empresas para a prestação de serviços de forma coordenada, ainda que estas detenham autonomia e personalidade jurídica própria, configura grupo econômico e atrai a responsabilização solidária, à luz do artigo 2º, §§ 2º e 3º, da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017, mesmo quando se tratar de contrato de trabalho cujo vínculo empregatício abrange período anterior e posterior à entrada em vigor do referido diploma legal, como é o caso dos autos. Ressalta-se que não subsiste o entendimento do Regional quanto à escusa prevista no artigo 278 da Lei nº 6.404/78, porquanto o referido dispositivo legal não pode ser aplicado de forma literal e isolada na esfera trabalhista, diante da alteração legislativa implementada pela denominada Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), no novo § 3º do artigo 2º da CLT, que, por sua vez, veio interpretar e esclarecer o § 2º deste dispositivo. Tendo em vista que, nos termos do § 3º do artigo 2º da CLT, a verificação, no caso concreto, da existência 'do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes', o que é absolutamente incontroverso e certo ocorrer em todos os casos da formação de consórcios como o dos presentes autos, tem-se por comprovado o requisito necessário à responsabilização solidária dos reclamados. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido." ([TST- RRAg-338-70.2021.5.12.0036, 3ª Turma, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, julgado em 28/02/2024](#))

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ROMPIMENTO DA BARRAGEM DE BRUMADINHO/MG, COM O RESULTADO MORTE DO EMPREGADO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA ATRIBUÍDA À RECLAMADA. DANO MORAL EM RICOCHETE. MORTE DE COMPANHEIRO DO RECLAMANTE. PROVAS DE CONVIVÊNCIA ÍNTIMA E DEPENDÊNCIA ECONÔMICA. COMPROVAÇÃO DE DANO SOFRIDO PELO RECLAMANTE. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Trata-se de empregado falecido no caso de rompimento da barragem de Brumadinho/MG. A Corte *a quo*, instância soberana na apreciação dos elementos de prova dos autos, concluiu que foi comprovado o alegado dano moral sofrido pelo reclamante, visto que a vítima era companheiro do *de cuius* e dependia financeiramente deste, estando configurado o dano moral. Registrou que, "na hipótese vertente, como bem pontuou o d. juízo sentenciante, 'a robusta prova documental anexada aos autos consubstanciada nas fotografias do casal, comprovantes de endereço, escritura pública declaratória, carta de concessão de benefício previdenciário, declaração de benefícios e cópia do acordo realizado nos autos 1080642-86.2021.4.01.3800, respaldam a alegação inicial de que era companheiro do falecido, Sr. Miramar Antônio Sobrinho, com quem vivia sob o mesmo teto, desde abril/2016 (Ids. c7fa3be a dba6615 e 33a86da a 9d0ea3c)(fl. 794).

A relação afetiva e de união estável mantida entre o Reclamante e o de cujus também se comprova por meio do depoimento da testemunha (...) Portanto, além da prova do laço afetivo que autoriza a condenação da Reclamada ao pagamento da pleiteada indenização por danos morais, ficou demonstrado nos autos que o Reclamante era companheiro e dependente econômico do ex-empregado Miramar Antônio Sobrinho, falecido no fatídico acidente da Mina do Feijão (vide carta de concessão de benefício previdenciário - pensão por morte de fls. 515/516), preenchendo, assim, os requisitos previstos no acordo judicial acima transcrito e fazendo jus às parcelas indenizatórias (danos morais e materiais), assim como os demais benefícios nele previstos. Destarte, tendo em vista o disposto nos itens 1, 2 e 3 do acordo entabulado com o Ministério Público do Trabalho nos autos de nº 0010261-67.2019.5.03.0028, tem-se por escorreita a condenação da Reclamada ao pagamento da indenização por danos morais, no importe de R\$500.000,00 e do seguro adicional por acidente de trabalho, no importe de R\$200.000,00". No caso dos autos, não há dúvida de que a atividade profissional desempenhada pelo *de cujus* era de risco, diante da natureza e das condições da atividade explorada pela reclamada. Com efeito, o artigo 927, parágrafo único, do Código Civil preconiza que a responsabilidade independerá da existência de culpa quando a atividade desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem. Está-se diante da responsabilidade objetiva, em que, mesmo ausente a culpa ou o dolo do agente, a reparação será devida. Dessa forma, para a aplicação da teoria da responsabilidade objetiva decorrente do exercício de atividade de risco na execução do contrato de trabalho, basta a demonstração do dano e do nexo causal, sendo desnecessário o exame da culpa do empregador. Neste caso, a atividade exercida pelo empregado falecido há que ser considerada de risco. Tratando-se de rompimento da barragem ocorrido no exercício de atividade de risco acentuado, caracterizada está a culpa presumida do empregador. Como explicitado anteriormente, para a caracterização da responsabilidade objetiva, apesar de desnecessário o exame da culpa por parte do empregador, deve ser demonstrado o nexo causal e o dano. No caso específico dos autos, o dano restou plenamente demonstrado. Conforme registrado anteriormente, o Tribunal Regional, soberano na análise do conjunto fático-probatório, concluiu que restou comprovado o alegado dano moral em ricochete, visto que o falecido no acidente vivia em união estável com o reclamante e este dependia economicamente do *de cujus*. Para se concluir de forma diversa, como pretende o agravante, seria inevitável o reexame da valoração dos elementos de prova feita pelas esferas ordinárias, o que é vedado a esta instância recursal de natureza extraordinária, nos termos do que estabelece a Súmula nº 126 do TST. Nesse contexto, atendidos todos os requisitos para a caracterização do dano moral em ricochete, é devido o pagamento da indenização por dano moral. Agravo de instrumento desprovido. APLICAÇÃO DO ARTIGO 223-G, § 1º, I A IV, DA CLT. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. REDUÇÃO INDEVIDA. DECISÃO PROFERIDA PELO STF NO JULGAMENTO DA ADI Nº 6050. PREVISÃO CONTIDA NO ART. 223-G, § 1º, DA



CLT NÃO VINCULANTES. FIXAÇÃO DE PARÂMETROS ORIENTATIVOS. Cinge-se a controvérsia ao parâmetro de fixação da indenização por dano extrapatrimonial, entendendo a reclamada que deve ser reduzido o patamar fixado, utilizando-se o critério do artigo 223-G, § 1º, I a IV, da CLT. No entanto, 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: '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'. Sendo assim, tendo o Tribunal Regional apresentado, em sua decisão, os fundamentos que o levaram a fixar o *quantum* indenizatório a título de danos morais, para se chegar a entendimento diverso, seria necessário o reexame da valoração do conjunto fático-probatório feito pelas esferas ordinárias, procedimento vedado nesta instância recursal de natureza extraordinária, aplicando-se à espécie o disposto na Súmula nº 126 desta Corte. Destaca-se, também, que o valor foi acordado em ação civil pública pela própria reclamada. Agravo de instrumento desprovido. PAGAMENTO DE SEGURO. INDENIZAÇÃO POR DANO MATERIAL. VALOR MÍNIMO DEFINIDO PELA PRÓPRIA RECLAMADA NOS AUTOS DA AÇÃO CIVIL PÚBLICA DEVIDO AOS COMPANHEIROS DAS VÍTIMAS. A Corte *a quo* majorou o valor a ser recebido a título de seguro, visto que a própria reclamada definiu o valor mínimo de R\$ 800.000,00 aos companheiros das vítimas do desastre nos autos de ação civil pública firmada com o Ministério Público do Trabalho, sendo que a quantia paga aos irmãos do empregado falecido foi paga espontaneamente pela reclamada, sem qualquer relação com o definido na referida ação civil pública. Nesse contexto, encontrando-se o valor em consonância com o acordado entre a reclamada e o MPT, não há falar em *bis in idem*. Agravo de instrumento desprovido." ([TST-AIRR-10415-20.2021.5.03.0027, 3ª Turma, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, julgado em 13/3/2024](#))

“RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. TUTELA INIBITÓRIA. OBRIGAÇÕES DE FAZER E DE NÃO FAZER. CUMPRIMENTO DAS NORMAS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO. PREVENÇÃO QUANTO À REPETIÇÃO DE PRÁTICA DE ATO ILÍCITO. No caso, a discussão dos autos refere-se à possibilidade de concessão de tutela inibitória, de modo a prevenir eventual descumprimento de normas de segurança e medicina no ambiente de trabalho pela empresa reclamada, que atua no setor da construção civil. O Tribunal *a quo* rejeitou o pedido de tutela inibitória, em razão da comprovação de que o empregador regularizou todas as infrações apontadas em autos lavrados pela autoridade fiscalizatória. Ressalta-se que, ao contrário do entendimento adotado pelo Regional, a tutela jurisdicional preventiva de natureza inibitória destina-se a prevenir a violação de direitos individuais e coletivos ou a reiteração dessa violação, evitando a prática, a repetição ou a continuação de ato ilícito (ato contrário ao direito), mediante a concessão da tutela específica da obrigação ou de providências que assegurem o resultado prático equivalente ao adimplemento, que se traduz numa imposição de um fazer, não fazer ou entregar coisa, por meio de coerção direta ou indireta. Não é necessária a comprovação do dano nem da probabilidade do dano, bastando a mera probabilidade de ato contrário ao direito a ser tutelado. Desse modo, evidenciado nos autos ilícito já praticado, ainda que constatada a posterior regularização da situação que ensejou o pedido de tutela inibitória, justifica-se o provimento jurisdicional com o intuito de prevenir eventual repetição da prática de ofensa a direito material e, possivelmente, de um dano. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. [...] RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. OCORRÊNCIA DE ACIDENTE DE TRABALHO. ATIVIDADE DE CONSTRUÇÃO CIVIL. DESPRENDIMENTO DE CABO DE GRUA QUE RESULTOU NO DESABAMENTO DE TONELADAS DE AÇO. MANUTENÇÕES PERIÓDICAS REALIZADAS NO EQUIPAMENTO POR EQUIPE TÉCNICA ESPECIALIZADA DA EMPRESA FORNECEDORA/FABRICANTE. RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR. FALHA NA SEGURANÇA DO AMBIENTE DE TRABALHO. Trata-se de pedido de indenização por dano moral coletivo fundado na tese de que a empresa reclamada, atuante no setor de construção civil, deveria responder objetivamente por acidente de trabalho ocorrido no canteiro de obra por ela administrada. No caso, o contexto fático delineado no acórdão regional evidenciou o rompimento de uma grua, que resultou no desabamento de toneladas de aço, colocando em perigo a vida dos trabalhadores. A configuração do dano moral coletivo consiste na violação intolerável de direitos coletivos e difusos, conduta antijurídica capaz de lesar a esfera de interesses da coletividade, cuja essência é tipicamente extrapatrimonial. O caráter coletivo refere-se justamente à repercussão no meio social, à adoção reiterada de um padrão de conduta por parte do infrator, com inegável extensão lesiva à coletividade, de forma a violar o sistema jurídico de garantias fundamentais. Segundo o Regional, a partir da prova técnica pericial e da prova oral, as referidas gruas eram objeto de

manutenção e inspeção periódica pela própria empresa fornecedora/fabricante, na medida em que demanda análise por equipe especializada para tanto, além do registro de que os trabalhadores da reclamada estavam expressamente proibidos de realizar a manutenção do referido equipamento, motivo pelo qual considerou não configurada a conduta culposa por parte do empregador e indevida a condenação por dano moral coletivo. Todavia, ao contrário do entendimento do Regional, nos termos do artigo 14, § 1º, da Lei nº 6.938/81, é objetiva a responsabilidade do empregador quando causar ameaça à segurança do meio ambiente, o que abrange o ambiente laboral, sendo irrelevante a comprovação do efetivo dano. Ressalta-se, ainda, a previsão do Código Civil nos seus artigos 932, inciso III, e 1.178, no sentido de que o empregador responde objetivamente pelos atos lesivos praticados por seus prepostos ou contratados para o desenvolvimento de suas atividades, exatamente o que aconteceu no caso dos autos. Inviável, portanto, atribuir a responsabilidade indenizatória a uma terceira empresa contratada pelo empregador para a manutenção da grua, notadamente porque expressamente consignado no acórdão regional que esta empresa descumpriu de forma reiterada as normas de saúde e de segurança do trabalho pela reclamada, objeto de diversos autos de infração. Nesse contexto, as empresas reclamadas devem responder, solidariamente, pelo dano moral coletivo ao ambiente de trabalho. Recurso de revista conhecido e provido." ([TST-RR-2265-30.2015.5.12.0053, 3ª Turma, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, julgado em 13/3/2024](#))

"[...] RECURSO DE REVISTA. LEI 13.467/2017. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DANO MORAL. SÚMULA Nº 443 DO TST. ÔNUS DA PROVA. INCIDÊNCIA DA SÚMULA 443, DO TST. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. A Súmula nº 443 do TST estabelece que se presume discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, nos autos do E-ED-RR-68-29.2014.5.09.0245, publicado no DeJT de 26/04/2019, Redator Designado Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, concluiu ser a neoplasia maligna (câncer) doença grave causadora de estigma, de modo a possibilitar a aplicação da presunção da dispensa discriminatória prevista na Súmula nº 443 do TST. Na hipótese, o Tribunal Regional registrou que não restou demonstrada nos autos a tese autoral de dispensa discriminatória, consignando que câncer não suscita estigma ou preconceito, não causando hostilidade, rejeição ou injusta repugnância ao trabalhador, já que não se trata patologia infectocontagiosa, passível de ser transmitida, como ocorre, por exemplo, com o portador de HIV. Além disso, atribuiu ao reclamante o ônus de provar que a dispensa foi discriminatória, asseverando que 'não era ônus da ré comprovar a existência de uma causa efetiva que a tenha levado a encerrar o contrato de trabalho do autor, mas sim do reclamante comprovar, de forma cabal, que foi demitido por questões discriminatórias'. Ocorre que nos casos de dispensa do portador de neoplasia

maligna (câncer) ou outra doença que cause estigma ou preconceito, a jurisprudência uniforme desta Corte segue a diretriz contida na Súmula nº 443 do TST. Assim, nestes casos, se desincumbe o trabalhador de suportar o ônus da prova em relação ao empregador, porque este se encontra em condições mais favoráveis de produzi-la, sendo extremamente difícil ao empregado demonstrar a conduta discriminatória do empregador, sobretudo porque esta conduta é discreta ou mascarada por outras motivações. Logo, o empregador deve indicar a existência de algum motivo para a dispensa, o que não ocorreu nos autos. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS. BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA. ARTS. 791-A, § 4º, E 790-B DA CLT. AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE Nº 5.766/DF. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA.

3.1. Este Relator vinha entendendo pela inconstitucionalidade integral dos dispositivos relativos à cobrança de honorários advocatícios do beneficiário da gratuidade judiciária, com base na certidão de julgamento da ADI 5.766/DF, julgada em 20/10/2021. 3.2. Contudo, advinda a publicação do acórdão, em 03/05/2022, restou claro que o Supremo Tribunal Federal, no julgamento da referida ação, declarou a inconstitucionalidade do trecho 'desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo' do art. 791-A, § 4º, e do trecho 'ainda que beneficiária da justiça gratuita', constante do *caput* do art. 790-B, e da integralidade do § 4º do mesmo dispositivo, todos da CLT. 3.3. Em sede de embargos de declaração o Supremo Tribunal Federal reafirmou a extensão da declaração de inconstitucionalidade desses dispositivos, nos termos em que fixada no acórdão embargado, em razão da existência de congruência com o pedido formulado pelo Procurador-Geral da República. 3.4. A inteligência do precedente firmado pelo Supremo Tribunal Federal não autoriza a exclusão da possibilidade de que, na Justiça do Trabalho, com o advento da Lei nº 13.467/17, o beneficiário da justiça gratuita tenha obrigações decorrentes da sucumbência que restem sob condição suspensiva de exigibilidade; o que o Supremo Tribunal Federal reputou inconstitucional foi a presunção legal, *iure et de iure*, de que a obtenção de créditos na mesma ou em outra ação, por si só, exclua a condição de hipossuficiente do devedor. 3.5. Vedada, pois, é a compensação automática insculpida na redação original dos dispositivos; prevalece, contudo, a possibilidade de que, no prazo de suspensão de exigibilidade, o credor demonstre a alteração do estado de insuficiência de recursos do devedor, por qualquer meio lícito, circunstância que autorizará a execução das obrigações decorrentes da sucumbência. 3.6. Assim, os honorários de advogado sucumbenciais devidos pela parte reclamante ficam sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executados se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que os certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos do devedor, que, contudo, não poderá decorrer da mera obtenção de outros créditos na presente ação ou em outras. Passado esse prazo, extingue-se essa obrigação do beneficiário. 3.7. A Corte de origem, ao aplicar a

literalidade do art. 791-A, § 4º, da CLT, decidiu em desconformidade com o entendimento firmado pelo Supremo Tribunal Federal. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá parcial provimento." ([TST-RR-1055-45.2019.5.09.0195, 3ª Turma, rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, julgado em 13/3/2024](#))

“AGRAVO. RECURSO DE REVISTA. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. NORMA COLETIVA QUE AUTORIZOU A EXTRAPOLAÇÃO DA JORNADA DE 8 HORAS DIÁRIAS. DESRESPEITO A DIREITO INDISPONÍVEL DO TRABALHADOR. O princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva traduz a noção de que os processos negociais coletivos e seus instrumentos têm real poder de criar norma jurídica (com qualidades, prerrogativas e efeitos próprios a estas), em harmonia com a normatividade heterônoma estatal. Tal poder excepcional conferido pela ordem jurídica aos sujeitos coletivos trabalhistas (art. 7º, XXVI, da CF) desponta, certamente, como a mais notável característica do Direito Coletivo do Trabalho - circunstância que, além de tudo, influencia a estruturação mais democrática e inclusiva do conjunto da sociedade, tal como objetivado pela Constituição (art. 1º, II e III, 3º, I e IV, da CF). Não obstante a Constituição da República confira à negociação coletiva amplos poderes, não se trata jamais de um superpoder da sociedade civil, apto a desconsiderar, objetivamente, os princípios humanísticos e sociais da própria Constituição Federal, ou de, inusitadamente, rebaixar ou negligenciar o patamar de direitos individuais e sociais fundamentais dos direitos trabalhistas que sejam imperativamente fixados pela ordem jurídica do País. Desse modo, embora extensas as perspectivas de validade e eficácia jurídicas das normas autônomas coletivas em face das normas heterônomas imperativas, tais possibilidades não são plenas e irrefreáveis. Há limites objetivos à criatividade jurídica na negociação coletiva trabalhista. Neste ponto, desponta como instrumento imprescindível para avaliação das possibilidades e limites jurídicos da negociação coletiva o princípio da adequação setorial negociada, por meio do qual as normas autônomas juscoletivas, construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional, não podem prevalecer se concretizada mediante ato estrito de renúncia (e não transação), bem como se concernentes a direitos revestidos de indisponibilidade absoluta (e não indisponibilidade relativa), imantadas por uma tutela de interesse público, por constituírem um patamar civilizatório mínimo que a sociedade democrática não concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de se afrontarem a própria dignidade da pessoa humana e a valorização mínima deferível ao trabalho (arts. 1º, III, e 170, *caput*, CF/88). No caso brasileiro, esse patamar civilizatório mínimo está dado, essencialmente, por três grupos convergentes de normas trabalhistas heterônomas: as normas constitucionais em geral (respeitadas, é claro, as ressalvas parciais expressamente feitas pela própria Constituição: art. 7º, VI, XIII e XIV, por exemplo); as normas de tratados e convenções internacionais vigorantes no plano interno brasileiro (referidas pelo art. 5º, § 2º, CF/88, já expressando um patamar civilizatório no próprio mundo ocidental em que se



integra o Brasil); as normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania ao indivíduo que labora (preceitos relativos à saúde e segurança no trabalho, normas concernentes a bases salariais mínimas, normas de identificação profissional, dispositivos antidiscriminatórios, etc.). Registre-se que, embora a Lei n. 13.467/2017 tenha alargado o elenco de parcelas de indisponibilidade apenas relativa - inclusive, em muitos casos, em arrepio e desprezo ao estuário normativo da Constituição de 1988 (vide o amplo rol de temas constantes no art. 611-A da CLT) -, ela não buscou eliminar a fundamental distinção entre direitos de indisponibilidade absoluta e direitos de indisponibilidade relativa. Tanto é assim que o art. 611-B, em seus incisos I a XXX, projeta o princípio da adequação setorial negociada, ao estabelecer limites jurídicos objetivos à criatividade jurídica da negociação coletiva trabalhista, proibindo a supressão ou a redução dos direitos trabalhistas de indisponibilidade absoluta ali elencados. Em verdade, a doutrina e a jurisprudência deverão cotejar os objetivos precarizadores dos novos preceitos, onde couber, com o conjunto dos princípios e regras do próprio Direito do Trabalho, a par do conjunto dos princípios e regras da Constituição da República, no sentido de ajustar, pelo processo interpretativo e /ou pelo processo hierárquico, a natureza e o sentido do diploma legal novo à matriz civilizatória da Constituição de 1988, além do conjunto geral do Direito do Trabalho. A propósito, o Supremo Tribunal Federal, ao julgar o ARE 1.121.633/GO - *leading case* do Tema 1.046 de Repercussão Geral cujo título é 'Validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente' -, em decisão plenária concluída no dia 14/6/2022, fixou tese jurídica que reitera a compreensão de que existem limites objetivos à negociação coletiva, delineados a partir da aplicação dos critérios informados pelo princípio da adequação setorial negociada e pela percepção de que determinados direitos são revestidos de indisponibilidade absoluta. Eis a tese: 'São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis'. Cumpre salientar que, passadas mais de três décadas de experiência jurídica e cultural intensa desde o advento da Constituição (de 1988 a 2023), a jurisprudência trabalhista já tem, contemporaneamente, aferido de modo bastante objetivo e transparente a adequação setorial negociada. Nessa linha, de maneira geral, tem considerado que, estando a parcela assegurada por regra estatal imperativa, ela prevalece soberanamente, sem possibilidade jurídica de supressão ou restrição pela negociação coletiva trabalhista, salvo se a própria regra heterônoma estatal abrir espaço à interveniência da regra coletiva negociada. No caso concreto, discute-se o alcance da negociação coletiva sobre a fixação de duração do trabalho em turnos ininterruptos de revezamento. Acerca do tema, primeiro deve se atentar que as normas jurídicas estatais que regem a estrutura e dinâmica da jornada e duração do trabalho são, de



maneira geral, no Direito Brasileiro, normas imperativas. Embora exista um significativo espaço à criatividade autônoma coletiva privada, hábil a tecer regras específicas aplicáveis em contraponto ao quadro normativo heterônomo, há claros limites. Assim, é válida a ampliação da jornada especial em turnos ininterruptos de revezamento (jornada especial de 6 horas, com semana laborativa de 36 horas de duração, conforme instituído pela Constituição), conforme autoriza o art. 7º, XIV, CF/88, mas até o limite padrão constitucional (8 horas diárias e 44 horas na semana) estabelecido no art. 7º, XIII, da Constituição de 1988. Este limite padrão não pode ser alargado, regra geral, conforme a jurisprudência pacífica desta Corte, retratada na Súmula 423/TST. Convém destacar, aliás, que a Suprema Corte, no julgamento do ARE 1.121.633, asseverou a necessidade de se observar a jurisprudência consolidada do TST e do próprio STF no exame judicial dos limites da negociação coletiva e na definição dos direitos trabalhistas considerados indisponíveis, por já existir algum consenso nos Tribunais sobre a identificação de certos direitos no grupo normativo formador do patamar mínimo civilizatório dos trabalhadores. Nesse sentido, na 'tabela que sintetiza os principais julgados do TST e do STF', ilustrada pelo Ministro Gilmar Mendes em seu voto condutor, o STF cita expressamente e ratifica a jurisprudência pacífica desta Corte sobre os limites da negociação coletiva em matéria de jornada em turnos ininterruptos de revezamento, ou seja, a possibilidade da extensão máxima da jornada diária a 8 horas, nos termos da Súmula 423/TST. Nesse contexto, é evidente que, se o acordo coletivo pode estabelecer turnos ininterruptos de revezamento com jornadas superiores a seis horas, limitadas a 8 horas por dia, não pode esse limite ser extrapolado, por constituir patamar mínimo civilizatório, direito indisponível, conforme a jurisprudência do TST e do STF. Na situação vertente, as premissas constantes no acórdão do TRT demonstram com muita propriedade o desrespeito a direito indisponível e constitucional do trabalhador, relativo à limitação da duração do trabalho nesse regime especial de trabalho, mais desgastante por natureza (art. 7º, XIV, da CF). Assim, não se há falar em validade das normas coletivas. A decisão agravada foi proferida, portanto, 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." \(TST-Ag-RR-884-64.2018.5.17.0013, 3ª Turma, rel. Des. Conv. Adriana Goulart de Sena Orsini, julgado em 6/3/2024\)](#)

"A) AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. 1. ACIDENTE DE TRABALHO. ROMPIMENTO DA BARRAGEM DE BRUMADINHO/MG. VALE S.A. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL INDIRETO OU POR RICOCHETE. AÇÃO AJUIZADA PELO PAI/AVÔ POR 'AFINIDADE' DE DUAS VÍTIMAS (PAI E FILHO). NÚCLEO FAMILIAR COMPROVADO. I - O dano moral reflexo ou por ricochete versa sobre direito autônomo de pessoas intimamente ligadas a vítimas de ato ilícito que tiveram seus

direitos fundamentais atingidos, de forma indireta, pelo evento danoso. II - No caso de falecimento de empregado em virtude de acidente de trabalho, tal ato ilícito autoriza o pagamento de dano moral reflexo (em ricochete ou indireto) para familiares e pessoas que detém relação especial de afeto com o acidentado. III - Nesse contexto, há presunção juris tantum de dano moral reflexo apenas ao núcleo familiar básico da vítima do infortúnio (cônjuge, companheiro, companheira, filhos, pai e mãe). Outros familiares que não fazem parte desse núcleo familiar básico, como tios, primos e sobrinhos, por exemplo, podem ter direito à compensação por danos morais reflexos em decorrência do falecimento de empregado vítima de acidente de trabalho, desde que comprovem a existência de relação íntima de afeto ensejadora do dano moral. IV. Na hipótese dos autos, o Autor, Lourenço Almeida de Jesus, casou com a dona Maurina, mãe do falecido Carlos, que era pai do falecido Cássio. Pai e filho (Carlos e Cássio) morreram no acidente de Brumadinho. O Autor, portanto, era padrasto de Carlos e avô afetivo de Cássio. A Corte Regional reconheceu o vínculo socioafetivo entre o autor e as vítimas (pai e filho), na condição de padrasto e avô respectivamente. Ficou consignado que 'a prova oral produzida nos autos demonstrou a existência de uma proximidade entre o Autor e os Srs. Carlos Augusto dos Santos Pereira e Cássio Cruz Silva Pereira, vitimados no acidente. Inclusive se infere que as vítimas moravam no mesmo terreno que o autor, antes de se mudarem para Mário Campos em Minas Gerais'. V. Assim sendo, muito embora não exista vínculo biológico entre eles, ficou comprovada a relação afetiva de natureza familiar próxima o bastante a ensejar o direito à reparação civil em ricochete. VI. Fundamentos da decisão agravada não desconstituídos quanto à ausência de transcendência da causa no aspecto. VII. Agravo conhecido e não provido. [...]. C) RECURSO DE REVISTA ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. ACIDENTE DE TRABALHO. ROMPIMENTO DA BARRAGEM DE BRUMADINHO/MG. VALE S.A. VALOR ARBITRADO À INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. TRANSCENDÊNCIA ECONÔMICA RECONHECIDA. I – Tendo em vista as particularidades fáticas do caso concreto, em especial a premissa de que o relacionamento socioafetivo entre o reclamante e as vítimas se deu por período determinado, quando moraram no mesmo terreno, antes da mudança das vítimas do Estado da Bahia para Minas Gerais, sobressaem excessivos os valores fixados às indenizações, em comparação àqueles oferecidos pela VALE S.A. aos familiares biológicos pertencentes ao núcleo básico das vítimas do mesmo acidente. II – À luz dos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, dá-se provimento ao recurso de revista a fim de reduzir as indenizações por danos morais, que passam a somar a quantia de R\$ 250.000,00. III – Recurso de revista conhecido e parcialmente provido." ([TST-RR-10316-64.2019.5.03.0142, 4ª Turma, rel. Min. Alexandre Luiz Ramos, julgado em 12/3/2024](#))

“RECURSO DE REVISTA. REGIDO PELA LEI 13.015/2014. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. PESSOA TRANSGÊNERO. PROIBIÇÃO DE USO DO NOME SOCIAL NO CRACHÁ.

VEDAÇÃO DO USO DO BANHEIRO FEMININO. TEMAS 761 E 778 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. INEXIGIBILIDADE DE CIRURGIA DE REDESIGNAÇÃO SEXUAL. DIREITO À IDENTIDADE INDIVIDUAL E SOCIAL. EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS HUMANOS. PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. DIREITOS DE PERSONALIDADE. VIOLAÇÃO DOS ARTIGOS 1º, III, 5º, *CAPUT* E X DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. CONFIGURAÇÃO. 1. Discussão centrada na condenação da empresa demandada ao pagamento de indenização por danos morais à 'empregada trans' que, no curso do contrato de trabalho, assumiu a sua identidade de gênero feminina perante colegas e chefes, sendo-lhe vedada a utilização do banheiro feminino, bem como a utilização do nome social no crachá funcional. 2. O Tribunal Regional manteve a sentença de improcedência da pretensão, ao fundamento de que foi correta a conduta da empresa, no sentido de aguardar o processo de finalização de redesignação sexual, bem como dos trâmites judiciais para alteração do registro civil com o uso do nome social, como condições para que a empregada pudesse utilizar o banheiro de acordo com a sua identidade sexual. Da leitura do acórdão regional depreende-se que a Autora, quando admitida na empresa em outubro de 2008, possuía aparência condizente com o gênero masculino. Ao final de 2011 a Recorrente começou a exteriorizar a sua identidade feminina e em meados de 2012, quando o processo transexualizador já estava em curso (processo clínico de adequação sexual que consiste em terapia psicológica e hormonal), a parte comunicou esse fato a seu superior hierárquico. Conforme notificado no acórdão regional, restou inconteste que a empregada solicitou à empresa a utilização do banheiro feminino durante o dia (turno normal de trabalho), em virtude dos constrangimentos sofridos ao fazer uso do banheiro masculino, mas que apenas lhe foi permitido, ainda de forma provisória, o uso do banheiro feminino à noite. Constatou, ainda, que em face da situação vivenciada a empregada fez reclamação junto ao advogado da empresa que, por sua vez, não tomou providências. 3. Trata-se de tema complexo e ao mesmo tempo sensível, pois o debate sobre transgeneridade e identidade de gênero, sob qualquer perspectiva analisada, desafia tradições conceituais jurídicas que não conseguem acompanhar, em grande medida, a evolução das mudanças e condições de vida atuais, dado o dinamismo e a complexidade do tecido social. Afinal, a discussão sobre orientação sexual em sentido amplo, por se tratar de tema relativamente recente no âmbito do Direito, não se enquadra propriamente nos tradicionais fatores de discriminação, a exemplo de sexo, raça e convicções políticas ou ideológicas, de modo que se faz necessário buscar, por meio de interpretação sistemática e teleológica da ordem jurídica nacional e das normas internacionais, o sentido que melhor garanta a efetividade dos direitos fundamentais dos grupos vulneráveis. Para além das propostas terminológicas-conceituais que envolvem a definição da 'identidade trans', tanto na jurisprudência, quanto na doutrina, a definição da 'identidade de gênero' está relacionada à autodeterminação de cada indivíduo quanto ao seu gênero, que pode ou não corresponder ao sexo

biológico que lhe foi atribuído no nascimento, sendo um componente do direito à personalidade, na medida em que a identidade de gênero diz respeito à subjetividade de cada pessoa, a sua autopercepção e a forma como interage em sociedade. 4. O Supremo Tribunal Federal tem firmado a sua jurisprudência no sentido de se reconhecer o direito à liberdade de gênero e autodeterminação sexual, garantindo às 'pessoas trans' igual proteção do sistema jurídico, como resultado do processo de construção e ressignificação dos direitos humanos à luz dos preceitos contidos na Constituição Federal e na ordem jurídica internacional, em que não mais se permite discriminação baseada em orientação sexual, como obstáculo para a fruição dos direitos civis, econômicos, culturais, políticos e sociais. Nesse sentido, convém registrar que ao iniciar o julgamento do RE 845.779/SC, o STF reconheceu a repercussão geral da matéria relativa à 'possibilidade de uma pessoa, considerados os direitos da personalidade e a dignidade da pessoa humana, ser tratada socialmente como se pertencesse a sexo diverso do qual se identifica e se apresenta publicamente' (Tema 778). De igual modo, também restou reconhecida a repercussão geral no julgamento do RE 670.422/RS, em que se discutiu 'a possibilidade de alteração de gênero no assento de registro civil de transexual, mesmo sem a realização de procedimento cirúrgico de redesignação de sexo. (Tema 761). 6. No presente caso, à luz da jurisprudência do STF, a conduta da empresa em proibir a Recorrente de fazer uso do seu nome social implica a caracterização de dano ao patrimônio moral da Recorrente. Afinal, é preciso ter presente que o nome é elemento que identifica o cidadão perante a sociedade e, enquanto meio de exercício do direito à identidade, interessa, antes de mais nada, à própria pessoa. Enquanto o 'nome civil' compõe o rol dos direitos de personalidade (art. 16 do Código Civil), o 'nome social', por seu turno, é a designação pela qual a 'pessoa trans' se identifica e é socialmente reconhecida, nos termos do artigo 1º, I, do Decreto 8.727/2016, que dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de 'pessoa trans' no âmbito da Administração Pública Federal Direta, Autárquica e Fundacional. Além do referido decreto, verifica-se a adoção de inúmeras iniciativas, em termos de políticas públicas e medidas legislativas, voltadas para a proteção das 'pessoa trans', com fundamento no princípio da dignidade da pessoa humana (CF, art. 1º, III), em observância a aplicação vertical dos direitos fundamentais. É preciso ter presente que as decisões judiciais igualmente devem se pautar na eficácia horizontal dos direitos humanos. Desse modo, a aplicação dos direitos fundamentais nas relações de trabalho deve levar em consideração, de um lado os princípios constitucionais referentes à livre iniciativa (art. 1º, IV, da CF) e, de outro, os direitos e garantias relativas aos trabalhadores. À luz da eficácia horizontal dos direitos humanos, portanto, é que se deve analisar o constrangimento sofrido pela empregada que, embora se apresentasse e se portasse como mulher, de acordo com a sua identidade de gênero, era obrigada a usar um crachá com o nome civil masculino. A empresa reclamada poderia (e deveria), em decorrência da boa-fé

objetiva contratual, da qual decorre o dever de cooperação, colaboração e de cuidado, ter evitado a ocorrência de situações constrangedoras ou vexatórias diante de colegas, assim como garantido o respeito à integridade moral e psicológica da trabalhadora. Não pode o empregador se descuidar de tomar medidas adequadas para garantir um meio ambiente de trabalho seguro e saudável, também do ponto de vista da saúde mental, coibindo práticas aptas a gerar danos de natureza moral ou emocional aos seus empregados, nos termos do artigo 422 do Código Civil e do Enunciado 39 da 1ª Jornada de Direito do Material e Processual da Justiça do Trabalho. Assim, tem-se que a utilização do nome social por parte da Autora era medida necessária para a concretização do seu direito de personalidade, sem causar, importa registrar, qualquer ônus ou prejuízo para a empresa. 7. Em relação à conduta empresarial de proibir o uso do banheiro feminino, verifica-se, da mesma forma, o dano moral sofrido pela Autora. Importante registrar que não se trata de privilegiar o direito do empregado em detrimento do direito do empregador, mesmo porque os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa encerram direitos fundamentais situados no mesmo plano hierárquico (CF, art. 1º, IV), mas de propor, diante de aparente conflito de interesses, a solução que melhor se coadune com os postulados constitucionais e justralhistas, tendo como norte a eficácia horizontal dos direitos humanos. 7.1. No particular, a controvérsia envolve um conflito aparente de direitos fundamentais, em que se encontra, de um lado, uma 'pessoa trans' que possui o direito de exercer a sua identidade de gênero e, de outro, encontra-se o direito à privacidade das mulheres cisgênero -- termo utilizado para se referir ao indivíduo que se identifica, em todos os aspectos, com o seu sexo biológico de nascença -- que podem se sentir constrangidas em compartilhar o banheiro com uma pessoa transexual. 7.2. A solução adotada pelo Ministro Luís Roberto Barroso, na fundamentação do seu voto no RE 845.779, que trata de caso análogo ao dos autos, envolveu o critério da ponderação frente à colisão de direitos fundamentais, no sentido de avaliar a intensidade do constrangimento sofrido pelas partes envolvidas, registrando que 'a mera presença de transexual feminina em áreas comuns de banheiro feminino, ainda que gere algum desconforto, não é comparável àquele suportado pela transexual em um banheiro masculino'. Concluiu, pois, que, 'ao se fazer esta ponderação, tem-se uma restrição leve ao direito à privacidade versus uma restrição intensa aos direitos à igualdade e à liberdade.' 7.3. A conclusão alcançada no caso dos autos não pode ser outra, considerando que a Autora apresentava aspectos estéticos suficientes para validar a sua identidade de gênero feminina, pois se identificava como mulher, trajava como mulher e se portava como mulher no âmbito da empresa. Nesse contexto, tem-se que o constrangimento sofrido pela Recorrente se sobressai e poderia ter sido evitado pela empresa. 8. O Tribunal de origem, portanto, ao corroborar a conduta da empresa e condicionar a utilização do nome social à mudança no registro civil e a utilização do banheiro à cirurgia de redesignação de sexo, violou, dentre outros, o direito de personalidade da empregada, bem como o

seu direito à dignidade (art. 1º, III, da CF), à liberdade e à privacidade (artigo 5º, *caput* e X), sendo devida a reparação pelo dano moral sofrido mediante a condenação da empresa ao pagamento de indenização por danos morais. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RR-11190-88.2015.5.15.0131, 5ª Turma, rel. Min. Douglas Alencar Rodrigues, julgado em 6/3/2024](#))

“AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. MUNICÍPIO. AÇÃO ANULATÓRIA DE AUTO DE INFRAÇÃO. ATRIBUIÇÃO DO AUDITOR FISCAL DO TRABALHO. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. SERVIDOR PÚBLICO. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA. 1. Na hipótese dos autos, o Tribunal Regional considerou válido o auto de infração lavrado por auditor fiscal do trabalho, que aplicou multa administrativa ao Município pelo não fornecimento de documentos durante a fiscalização. 2. Quanto à competência do Ministério do Trabalho para aplicar penalidade ao Município, o Tribunal Regional, embora instado por embargos de declaração a respeito, limitou-se a reafirmar a competência material da Justiça do Trabalho para examinar pedido de anulação de auto de infração. 3. Por se tratar de matéria de direito, incide o item III da Súmula 297 do TST. 4. No mérito, extrai-se que o auto de infração decorre do descumprimento, pelo autuado, do dever de apresentar documentos referentes ao meio ambiente e segurança do trabalho, relativos a dois servidores públicos municipais. Nesse contexto, não prospera a tese recursal de incompetência para a fiscalização, por se tratar de servidor público estatutário, na medida em que o objetivo da fiscalização era a verificação das condições de saúde e segurança do trabalho, portanto, normas de proteção ao trabalho aplicáveis indistintamente a celetistas e estatutários. Mantém-se a decisão recorrida, por fundamento diverso. Agravo conhecido e desprovido.” ([TST-Ag-AIRR-11407-63.2016.5.15.0013, 5ª Turma, rel. Min. Morgana de Almeida Richa, julgado em 6/3/2024](#))

“AGRAVO DA RECLAMADA. RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.467/2017. RECURSO DE REVISTA DO AUTOR PROVIDO. LEGITIMIDADE ATIVA *AD CAUSAM* DO ESPÓLIO PARA POSTULAR INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DECORRENTES DE MORTE DE EMPREGADO DA RECLAMADA EM ACIDENTE DO TRABALHO. Por meio de decisão monocrática, foi reconhecida a transcendência e dado provimento ao recurso de revista do autor. A decisão deve ser mantida, com acréscimo de fundamentos. Inicialmente, vale salientar que a delegação de competência ao relator para decidir monocraticamente encontra respaldo no art. 896, § 14, da CLT, na Súmula nº 435 do TST, no Código de Processo Civil de 2015 e no Regimento Interno do TST, além da Emenda Constitucional nº 45/2004, que consagrou o princípio da razoável duração do processo. Foram atendidos os requisitos do art. 896, § 1º-A, da CLT, introduzidos pela Lei nº 13.015/2014. Na presente ação, pleiteia-se indenização pelos danos causados



diretamente ao trabalhador, que veio a óbito quando do rompimento da barragem de rejeitos da Mina Córrego do Feijão. Tal fato demonstra a precariedade de sua segurança, o que expunha o trabalhador a situação de risco durante a execução do contrato de trabalho, ou seja, os danos já vinham sendo causados ao trabalhador de forma constante. Vale registrar que esta Corte tem entendido que, uma vez constatado o acidente típico de trabalho e o dano, e considerando-se que o empregador tem o controle e a direção sobre a estrutura, a dinâmica, a gestão e a operação do estabelecimento em que ocorreu o malefício, desponta a premissa da culpa presumida da Reclamada e, conseqüentemente, a configuração dos elementos que ensejam a responsabilidade civil e o dever de indenizar. Conforme consignado na decisão monocrática agravada, esta Corte Superior tem entendido que, no caso de morte em decorrência de acidente do trabalho, não há falar em direito próprio da vítima, porque a morte gera o fim da personalidade jurídica, nos termos do art. 6º do Código Civil, mas sim em violação de direito próprio do cônjuge supérstite e dos familiares, que possuem legitimidade para postular ação reparatória pelo direito próprio violado. Contudo, essa não é a hipótese dos autos. Na presente ação, pleiteia-se indenização pelos danos causados diretamente ao trabalhador, que veio a óbito quando do rompimento da barragem de rejeitos da Mina Córrego do Feijão, e não pelos danos em ricochete sofridos pelos sucessores do falecido. Estabelecido o *distinguishing*, a discussão gira em torno da legitimidade que, aqui, guarda estreita ligação com a própria pretensão deduzida em juízo, tornando-se necessária fazer uma breve incursão na questão meritória, sem qualquer vinculação com o resultado final, podendo ele ser pela procedência ou improcedência do pedido de reparação pelos danos causados ao próprio trabalhador. O acidente do trabalho gera perda ou redução da capacidade laborativa, o que faz surgir para o titular do direito violado o direito à indenização pelos danos suportados, sejam eles materiais, morais, estéticos ou existenciais. A reparação dos danos sofridos incorpora-se ao patrimônio jurídico da vítima e, ainda que o valor da indenização seja indeterminado, no caso de morte do seu titular, o espólio tem legitimidade para postular a reparação em juízo. É o que se depreende da leitura do art. 943 do Código Civil que preceitua que 'O direito de exigir reparação e a obrigação de prestá-la transmitem-se com a herança.' Aqui, note-se, o legislador foi claro quanto à questão da transmissibilidade do direito de ação, pressupondo que o direito à reparação já fora incorporado ao patrimônio da vítima. Portanto, o direito de pleitear ação reparatória pelos danos – que já se incorporaram ao patrimônio do trabalhador em vida – transmite-se com a sua morte. Essa é a regra que se extrai: se em vida o empregado sofre alguma violação à direito próprio nasce o direito à reparação. O próprio art. 189 do Código Civil é claro ao dizer que 'Violado o direito, nasce para o titular a pretensão...'. E, se o trabalhador falece, o direito à reparação pode ser transmitido. Nessa linha de entendimento, esta Corte superior vem adotando tese jurídica acerca do reconhecimento da legitimidade do espólio para propor ação de reparação pelos danos experimentados pelo próprio

trabalhador, durante a execução do contrato. Julgado. No mesmo sentido, o STJ, em dezembro de 2020, editou a Súmula nº 642, com o seguinte teor: 'O direito à indenização por danos morais transmite-se com o falecimento do titular, possuindo os herdeiros da vítima legitimidade ativa para ajuizar ou prosseguir a ação indenizatória'. Ou seja, o que se transmite é o direito à indenização, tendo os herdeiros, através do espólio, legitimidade para requerer a indenização ou nela prosseguir, caso já tenha sido ajuizada pelo *de cujus*. E, por fim, no âmbito da V Jornada de Direito Civil, foi aprovado o Enunciado nº 454 no seguinte sentido 'o direito de exigir reparação a que se refere o art. 943 do Código Civil abrange inclusive os danos morais, ainda que a ação não tenha sido iniciada pela vítima'. Dessa forma, como se pleiteia direito pertencente, em tese, ao próprio falecido do evento morte, impõe-se reconhecer a legitimidade do Espólio autor para figurar no polo ativo da lide. Nesse ínterim, considerando que eventual crédito decorrente dos danos advindos de acidente do trabalho fatal passa a integrar a universalidade dos bens que compõem a herança, exsurge ao espólio a titularidade do direito de reivindicá-lo em juízo, a sua legitimidade ativa *ad causam*. Agravo a que se nega provimento." ([TST-Ag-RR-10086-85.2021.5.03.0163, 6ª Turma, rel. Min. Kátia Magalhães Arruda, julgado em 6/3/2024](#))

"AGRAVO DA RECLAMADA. RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.467/2017 RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE PROVIDO. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. ACIDENTE DE TRABALHO. INDENIZAÇÕES POR DANOS MORAIS, MATERIAIS E ESTÉTICOS INDEFERIDAS PELAS INSTÂNCIAS PERCORRIDAS. Na decisão monocrática, foi reconhecida a transcendência e dado provimento ao recurso de revista da reclamante para deferir as indenizações por danos morais e materiais. No caso concreto, foram registradas pelo TRT as seguintes premissas: a reclamante apresenta trauma acidentário em punho direito, decorrente de queda em 2005, quando removia cera do piso; pelo exercício laboral (limpadora junto a praça de alimentação do Shopping ABC, recolhendo bandejas e limpeza de pisos e sanitários), desenvolveu patologia inflamatória em ambos os punhos e cotovelo; houve redução parcial e permanente da capacidade laborativa da ordem de 32,5%, sem restrições para a vida social, mas com restrição para a mesma atividade laborativa e que a atividade era tipicamente braçal e ocasionou as lesões. a reclamante ficou 5 anos afastada pelo INSS e foi reabilitada para o mesmo serviço, porém se ativando em escritório da empresa limpando mesas, cadeiras, piso e sanitários desse local. Após a reabilitação, foi diagnosticada com síndrome do túnel do carpo, culminando em cirurgia realizada em 31/7/2017 após demissão; Em casos em que se postula o reconhecimento da responsabilidade civil do empregador, decorrente de acidente do trabalho ou doença ocupacional, e em que se demonstram o dano e o nexo causal com as atividades desenvolvidas na empresa, esta Corte tem declarado a responsabilidade civil por culpa presumida do empregador, que se dá pelo reconhecimento de que aquele que

dispõe da força de trabalho alheia para desenvolver uma atividade econômica tem o dever de garantir a integridade física daquele que presta o serviço, respondendo pelos danos sofridos no desempenho da atividade, presumindo-se que o evento danoso decorreu das condições oferecidas para o trabalho. Tal presunção, evidentemente, admite prova em contrário, a qual fica a cargo do empregador. No caso, o Regional registrou que: a) 'não há prova da negligência da empregadora'; b) 'a autora tinha intervalos regulares e pausas programadas, além das férias. E mesmo depois da mudança do posto de trabalho e dos inúmeros afastamentos previdenciários, a doença evoluiu de forma desfavorável', o que demonstraria, em princípio, que não havia como se evitar o ocorrido. Contudo, pode-se concluir que os procedimentos adotados pela empresa não foram suficientes para impedir o acidente ocorrido no ambiente de trabalho (queda) e lesão em ambos os punhos e cotovelo, além de diagnóstico posterior de síndrome do túnel do carpo, o que evidencia que o evento danoso decorreu das condições oferecidas para o trabalho. Julgados. Nesse contexto, em que foi comprovado o dano e reconhecida a concausa como hipótese de caracterização do acidente do trabalho, há de se reconhecer a culpa presumida da empregadora, a qual não foi afastada no caso dos autos, e deferidas as indenizações por danos morais e materiais. Ainda, considerando que a matéria relativa aos montantes devidos a título de danos morais e materiais envolve, no caso, concreto, aspectos probatórios que não podem ser decididos nesta instância extraordinária, e cuja extensão e complexidade não recomendam que se remeta a controvérsia para a fase de execução, onde se instauraria verdadeiro e indevido processo de conhecimento, e não mero incidente de cognição, determina-se o retorno dos autos ao TRT de origem para o cumprimento do duplo grau de jurisdição quanto aos temas. Agravo a que se nega provimento." ([TST-Ag-RR-1002209-12.2017.5.02.0433, 6ª Turma, rel. Min. Kátia Magalhães Arruda, julgado em 28/2/2024](#))

“RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.467/2017. RECLAMADA TRANSCENDÊNCIA TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA. PEDIDO DE DECLARAÇÃO DO TÉRMINO DA VALIDADE DE TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA. PRAZO DE VIGÊNCIA INDETERMINADO. DESCUMPRIMENTO DO COMPROMISSO. 1 - Deve ser reconhecida a transcendência jurídica para exame mais detido da controvérsia devido às peculiaridades do caso concreto. O enfoque exegético da aferição dos indicadores de transcendência em princípio deve ser positivo, especialmente nos casos de alguma complexidade, em que se torna aconselhável o debate mais aprofundado do tema. 2 - O TRT julgou improcedente o pleito de declaração de término dos Termos de Ajuste de Conduta firmados entre a parte recorrente e o Ministério Público do Trabalho, sob o fundamento de que, 'a parte recorrente não cumprira integralmente os Termos de Conduta assinados, sendo certo que tais documentos não tem prazo de validade', razão pela qual devem continuar a vigor 'até o cumprimento integral de suas diretivas'. 3 - É certo que não pode ser atribuído ao TAC, de maneira rígida, efeito *ad*

*eternum*. Em outras palavras, pode-se admitir a declaração do término de sua validade em hipóteses específicas como, por exemplo, quando seu objeto seja o cumprimento de obrigação certa e pontual ou quando haja a superveniência de situação que o torne inexecutável, entre outras. Assim, a declaração do término da validade de TAC que não prevê prazo específico depende de cada caso examinado. 4 - Conforme a legislação que disciplina a matéria, a finalidade do TAC é o cumprimento do ordenamento jurídico, ressaltando-se que a empresa não é obrigada a aceitá-lo, mas, sim, opta de livre e espontânea vontade por firmá-lo, de maneira que deve ser efetivamente cumprido, pois há o interesse de ordem pública na observância do patamar mínimo civilizatório na relação de emprego. 5 - Na atual quadra da evolução do Direito, na qual cada vez mais se prestigiam as soluções extrajudiciais de conflitos, principalmente as coletivas, que evitam milhares de ações judiciais e se mostram aptas a pacificar as relações sociais, é preciso sinalizar para os jurisdicionados que a Justiça do Trabalho observa a máxima efetividade do princípio do não retrocesso: o TAC, instrumento resultante do avanço jurídico inquestionável é para ser cumprido. 6 - Sob outro enfoque, não se ignora que subsiste ampla controvérsia a respeito da natureza jurídica do termo de ajustamento de conduta, no entanto inexistente controvérsia acerca do seu caráter jurídico e bilateral, razão pela qual deva observar os requisitos do artigo 104 do Código Civil, que trata da validade do negócio jurídico, quais sejam: 'I) agente capaz, II) objeto lícito, possível, determinado ou determinável e III) forma prescrita ou não defesa em lei'. 7 - Extraí-se da lei que prazo determinado não é requisito de validade do negócio jurídico. Assim, a argumentação sobre a necessidade de limitação temporal ou ineficácia por longo decurso de tempo, não deve prosperar. 8 - Ora, se o instrumento foi firmado visando que a empresa adeque suas condutas à legislação, acerca do limite de duas horas extras diárias (art. 59 da CLT) e da observância dos intervalos intrajornada e interjornada (arts. 71 e 66 da CLT). A observância da legislação referente à jornada de trabalho é obrigação continuativa, que não se exaure com o cumprimento pontual das leis em um momento pontual. 9 - Não é demais lembrar que os limites impostos à jornada pela lei são medidas que, quando descumpridas, são potencialmente capazes de afetar a integridade psicobiofísica dos empregados. 10 - Além disso, no caso dos autos, a empresa pede a declaração do término da validade do TAC, mas o TRT, na análise do conjunto fático-probatório, constatou o descumprimento das obrigações trabalhistas firmadas no compromisso. 11 - A própria parte, em suas razões recursais, informa que 'na última fiscalização realizada, foram constatadas, apenas, 20 (vinte) ocorrências de infrações. Frisa-se que o assunto pactuado nos TAC's corresponde, exclusivamente, à jornada de Trabalho'. 12 - Ora, além da natureza das obrigações justificarem a ausência de determinação de prazo do TAC, quando as infrações persistem, menos razão há para encerrar sua validade. A empresa é confessa quanto a estar descumprindo o que foi pactuado com o MPT. 13 - Nesse contexto, a declaração judicial do término da validade de TAC - que estabelece apenas a observância da lei e que sequer vem

sendo cumprido –, contribuiria para o seu descrédito como instrumento de satisfação célere de direitos indisponíveis, tornando-o, no limite, mera declaração de intenções cujo cumprimento ficaria sujeito ao voluntarismo da empresa que o aceitou e que, a qualquer tempo, poderia voltar atrás, mesmo sendo pública e notória descumpridora das obrigações trabalhistas mais básicas. 14 - Recurso de revista a que se nega provimento.” ([TST-RR-1000-48.2020.5.09.0005, 6ª Turma, rel. Min. Kátia Magalhães Arruda, julgado em 28/2/2024](#))

“[...] RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017 E DA IN 40 DO TST. RITO SUMARÍSSIMO. COMPETÊNCIA EM RAZÃO DO LUGAR. AJUIZAMENTO DA AÇÃO NO FORO DO DOMICÍLIO DO AUTOR E DA ARREGIMENTAÇÃO (PIAUI). LABOR REALIZADO EM LAVOURAS DE CANA-DE-AÇÚCAR DE DUAS UNIDADES DISTINTAS DA FEDERAÇÃO (MINAS GERAIS E SÃO PAULO). EMPREGADOR COM ATUAÇÃO EM TRÊS UNIDADES DA FEDERAÇÃO. SITUAÇÃO EXCEPCIONAL DE HIPOSSUFICIÊNCIA EXTREMA DO TRABALHADOR, ANTE A COMPROVAÇÃO DE QUE O LABOR OCORREU EM SITUAÇÃO ANÁLOGA A TRABALHO ESCRAVO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Nos termos do art. 651, *caput*, da CLT, a competência para o ajuizamento de reclamação trabalhista, em geral, ‘é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado, prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutro local ou no estrangeiro’. A CLT também faculta ao empregado optar entre apresentar reclamação trabalhista no foro da celebração do contrato ou no local da prestação de serviços, nas situações em que o empregador realiza atividades fora do lugar do contrato de trabalho (artigo 651, §3º, da CLT). De modo excepcional, contudo, esta Corte Superior tem adotado o entendimento no sentido de se considerar válida a propositura da ação trabalhista no foro do domicílio do reclamante, nos casos em que a empresa preste serviços em âmbito nacional, e ao menos a arregimentação ou a contratação tenham ocorrido neste local. O caso dos autos demonstra a arregimentação no Piauí, estado diverso da prestação laboral, a qual ocorreu em fazendas de cana-de-açúcar de Minas Gerais e São Paulo, a demonstrar a atuação nacional do réu ao contratar e promover o labor em três unidades distintas da federação. Apresenta, ainda, outra situação excepcional, senão excepcionalíssima, consistente na comprovação de hipossuficiência extrema, porquanto comprovado que o trabalho ocorreu em condições análogas à escravidão. O Regional consigna que o reclamante foi arregimentado juntamente com vários outros trabalhadores rurais, alguns deles analfabetos, na cidade de Valença, Piauí, para atividades em fazendas de plantio de cana-de-açúcar nas cidades de Delta/MG e Ituverava/SP, distantes cerca de 2.200km do local da arregimentação. O acórdão revela, ainda, que o labor deu-se em condições análogas à de escravo, pois chegaram à cidade de Delta-MG e o réu dividiu os trabalhadores em três casas, apresentando-lhes uma dívida de R\$9.000,00, a título de alimentação, EPI’s e habitação. As casas eram sujas, sem móveis, algumas sem fogão e geladeira, não havendo camas,

armadores de rede ou sequer colchões para dormir, tendo o autor e seus colegas de trabalho dormido em papelões no chão por vários dias. Além disso, relata-se o descumprimento do pagamento ajustado, a inexistência de banheiros no local de trabalho nas lavouras e dificuldade para sair dessas condições, só tendo conseguido retornar para casa, com os demais trabalhadores, após fretamento de ônibus por familiares e autoridades do Piauí. Frente a esse contexto excepcionalíssimo, reitera-se, o Regional entendeu que a regra de ‘competência territorial prevista no art. 651 da CLT há que se coadunar com o princípio constitucional da inafastabilidade da jurisdição e da proteção ao hipossuficiente, de modo a permitir a este que ajuíze a sua ação na localidade em que tenha melhores condições de demandar’. E concluiu que ‘a remessa da demanda para local distinto da residência do demandante inviabilizaria o processamento da reclamação trabalhista, contrariando regra constitucional de hierarquia prevalente, qual seja, a garantia do livre acesso ao Judiciário, prevista no art. 5º, XXXV, da CF/1988.’ Dignas de nota as Convenções nºs 29 e 105 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ambas ratificadas pela República Federativa do Brasil, com status equivalente às emendas constitucionais, nos termos do art. 5º, § 3º, da Constituição Federal. Entende-se, desse modo, configurada situação peculiar a autorizar a incidência da regra excepcional do § 3º do art. 651 da CLT, porquanto obrigar o autor a ajuizar a demanda no foro onde foi submetido, pelo recorrente, à condição de escravidão não se coaduna com a exegese do dispositivo celetista, tampouco das Convenções nºs 29 e 105 da OIT. Assim, em razão dessas peculiaridades, não há violação aos artigos 5º, XXXV e LIV, da Constituição Federal. A alegada violação do art. 651, *caput* e § 3º, da CLT bem como a tese de divergência jurisprudencial encontram óbice no § 9º do art. 896 da CLT. Transcendência jurídica configurada. Recurso de revista não conhecido.” ([TST-RR-301-73.2020.5.22.0109, 6ª Turma, rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, julgado em 6/3/2024](#))

“AGRAVO INTERNO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA PARTE AUTORA. LEI Nº 13.467/2017. 1. REDUÇÃO DOS PERCENTUAIS DO ADICIONAL DE SOBREAVISO E ADICIONAL DE CONFINAMENTO. AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO DO EFETIVO PREQUESTIONAMENTO. REQUISITO PREVISTO NO ARTIGO 896, § 1º-A, I, DA CLT. TRANSCENDÊNCIA NÃO EXAMINADA. Em sede de recurso de revista, a parte deve, obrigatoriamente, transcrever, ou destacar (sublinhar/negritar), o ponto específico da discussão, contendo as principais premissas fáticas e jurídicas contidas no acórdão regional acerca do tema por ela invocado, o que não ocorreu no apelo. Agravo conhecido e não provido. 2. APLICAÇÃO DA LEI Nº 5.811/72 A TRABALHADOR NÃO PETROLEIRO. TÉCNICA DE ENFERMAGEM TERCEIRIZADA. TRABALHO EM CONFINAMENTO. VALIDADE DA JORNADA DE TRABALHO. HORAS EXTRAS. DOMINGOS EM DOBRO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. A Lei nº 5.811/72, que dispõe sobre o regime de trabalho dos empregados nas atividades de exploração,



perfuração, produção e refinação de petróleo, não é específica de uma categoria profissional ou concebida para tutelar determinada categoria diferenciada. Tal diploma está ligado às condições específicas, diferenciadas e peculiares decorrentes do 'labor embarcado/confinado', no qual o trabalhador não pode se deslocar para sua residência diariamente e retornar no dia seguinte. A própria lei, em seu art. 12, prevê a aplicação das suas disposições a situações análogas, o que rechaça a alegação recursal de que a norma é exclusiva dos petroleiros. Amolda-se a esse conceito de 'situações análogas' aqueles trabalhadores que não exercem a função de petroleiro, mas que realizam atividades de apoio essenciais à exploração de petróleo, como é o caso da autora, que era técnica de enfermagem. Sendo incontroverso que a autora laborava embarcada e confinada na condição de terceirizada para a ré, está submetida às condições típicas de trabalho que ensejaram a edição da referida lei. Dessa forma, a ela se aplica a escala especial de trabalho. O TRT destacou que ela laborava em escala de 12 horas com 2 horas para repouso e alimentação; que os cartões de ponto eram válidos; que os contracheques demonstram o pagamento de horas extras, sem que a obreira tenha apontado a existência de diferenças; e que os domingos laborados foram compensados pelas folgas obtidas nas próprias escalas de trabalho. Dessa forma, não há de se falar em recebimento das horas extras a partir da 8ª diária e 44ª semanal nem em pagamento em dobro dos domingos laborados. Agravo conhecido e não provido." ([TST-Ag-AIRR 1039-74.2019.5.17.0161, 7ª Turma, rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, julgado em 28/2/2024](#)).

“AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA PARTE RECLAMADA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. 1. NULIDADE PROCESSUAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. INVIÁVEL O JUÍZO POSITIVO DE TRANSCENDÊNCIA. I. Quanto à alegação de 'nulidade processual por negativa de prestação jurisdicional', a parte não atendeu o disposto no inciso IV do §1º-A do art. 896 da CLT. Nesse sentido, não sendo possível a individualização do problema de aplicação normativa como posta, deduzida ou apresentada - tema da causa - inviável a emissão de juízo positivo de transcendência. II. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento. 2. BASE DE CÁLCULO. CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES. TRANSCENDÊNCIA. NÃO RECONHECIMENTO. I. Em relação ao tema 'base de cálculo - contratação de aprendizes', a decisão proferida pela Corte Regional está em conformidade com a jurisprudência desta Corte Superior. Desnecessário, nesse contexto, analisar os outros vetores de transcendência, pois a missão institucional desta Corte Superior já foi cumprida, esvaziando assim a relevância de uma nova manifestação acerca de questão jurídica que já foi objeto de uniformização jurisprudencial em instância extraordinária. II. Não se está a limitar ou suprimir direito trabalhista, para o efeito do tema 1046 da tabela de repercussão geral do STF. Trata-se de uma norma coletiva, uma convenção coletiva, firmada por sindicatos de forma a disciplinar a norma geral e abstrata oriunda do legislador

ordinário. Não se atribui aos sindicatos, na busca das melhores particularidades para suas categorias, regulamentar ou restringir o alcance de norma de ordem pública. O sindicato não age como ente estatal para disciplinar a base de cálculo a ser utilizada na contratação de aprendizes, carecendo, dessa forma, o sindicato da categoria profissional de legitimidade para concordar com cláusula em que exclui os vigilantes daquela base de cálculo. Na prática, a norma coletiva não repercute na esfera jurídica da sociedade, gerando efeitos apenas para a relação privada entre aqueles que a pactuaram, não sendo oponível em face do interesse do Ministério Público, que atua como fiscal da lei. III. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA PARTE AUTORA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. I. Considerando-se a descrição contida no acórdão regional, de que houve o descumprimento da legislação trabalhista, conforme jurisprudência desta Corte Superior, o ato repercute no plano dos valores e interesses coletivos e difusos da sociedade. II. Ao indeferir o pedido de condenação da reclamada ao pagamento de indenização por dano moral coletivo, a Corte Regional violou o disposto no art. 5, V e X, da Constituição da República. III. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.” ([TST-RRAg 306-53.2020.5.14.0001, 7ª Turma, rel. Min. Evandro Pereira Valadão Lopes, julgado em 28/2/2024](#)).

“AGRAVOS EM AGRAVOS DE INSTRUMENTO EM RECURSOS DE REVISTA DA PRIMEIRA E TERCEIRA RECLAMADAS NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. ANÁLISE CONJUNTA. MATÉRIA COMUM. GRUPO ECONÔMICO. PERÍODO MISTO DE VIGÊNCIA DO CONTRATO DE TRABALHO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. 1. A configuração de grupo econômico não pode ser estabelecida somente em relação ao período posterior à alteração legislativa, pois, antes da entrada em vigor da nova lei, não havia vedação expressa na CLT ao reconhecimento do grupo em razão de coordenação entre as empresas, mas apenas interpretação jurisprudencial desta Corte Superior exigindo a comprovação da relação de hierarquia e de subordinação. 2. Portanto, a positivação da figura do grupo econômico horizontal, em razão do advento da Reforma Trabalhista, ratificou a jurisprudência anteriormente minoritária, sendo plenamente aplicável aos contratos de trabalho que, mesmo iniciados antes da vigência da Lei 13.467/2017, tiveram seu término em momento posterior. 3. No caso, o contrato de trabalho foi encerrado em 15/07/2019, portanto, sob a égide da Lei 13.467/2017, a qual imprimiu nova redação ao art. 2º, §2º e acresceu o §3º da CLT, para admitir a caracterização do grupo econômico por coordenação. Nesse contexto, caracterizada pelo Tribunal Regional a existência de sócio em comum e de atuação conjunta e a comunhão de interesses entre as empresas demandadas, situação fática que não pode ser reexaminada por esta Corte (Súmula 126 do TST), não há falar em violação de dispositivo legal ou constitucional. Agravos não providos.” ([TST-Ag-AIRR-](#)

[11077-25.2019.5.03.0036, 8ª Turma, rel. Min. Delaíde Miranda Arantes, julgado em 06/03/2024\)](#)

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

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

Para acessar todas as edições: <http://www.tst.jus.br/web/guest/informativo-tst>

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