

INFORMATIVO TST

Nº 203

Período: 20 de agosto a 2 de setembro de 2019

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

ÓRGÃO ESPECIAL

Mandado de segurança. Renúncia. Empresa prestadora de serviços. Decisão monocrática. Extinção do processo com resolução de mérito. Impugnação via recurso próprio. Não cabimento. Não cabe mandado de segurança quando o ato apontado como coator for decisão judicial da qual caiba recurso com efeito suspensivo, ou seja, passível de reforma via recurso próprio, consoante art. 5º da Lei nº 12.016/2009 e Orientação Jurisprudencial nº 92 da SBDI-2 do TST. No caso, a decisão monocrática, apontada como ato coator, que extinguiu o processo, com resolução do mérito, com base no art. 487, III, *c*, do CPC de 2015, em face da homologação da renúncia exclusivamente em relação à empresa prestadora de serviços, não constitui decisão irrecorrível, sendo suscetível de impugnação por meio do agravo. Trata-se de decisão de mérito, atraindo a incidência dos citados artigos 203, §1º, do CPC de 2015 e 265, caput, do Regimento Interno do TST. A nomenclatura utilizada pelo juiz é irrelevante para determinar a natureza jurídica do pronunciamento judicial, importando o seu conteúdo material. A decisão que homologa a renúncia, por tratar-se de litisconsórcio passivo meramente facultativo, e transcorrer o prazo para interposição de agravo, enseja o manejo da via adequada, ação rescisória, prevista no art. 966 do CPC de 2015. Assim, merece ser mantida a denegação do mandado de segurança em virtude do seu não cabimento, nos termos do art. 6º, § 5º, da Lei nº 12.016/2009. Sob esses fundamentos, o Órgão Especial, por unânime, negou provimento ao agravo para manter a denegação do mandado de segurança em virtude do seu não cabimento, nos termos do art. 6º, § 5º, da Lei nº 12.016/2009. TST- Ag-MS-1000121-25.2019.5.00.0000, Órgão Especial, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, 2.9.2019

SUBSEÇÃO I ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

Dispensa por justa causa. Empresa de grande porte. Integrante da Administração Pública Indireta. Imediaticidade da punição. Mitigação.

O requisito da imediaticidade para a aplicação da dispensa por justa causa pode ser mitigado quando a reclamada for empresa de grande porte e tenha uma complexa estrutura organizacional. Neste caso, justifica-se o prazo maior para a apuração da conduta faltosa, especialmente se o empregador for ente ou órgão da Administração Pública Indireta, de quem se exige procedimento administrativo formal para a dispensa de empregados. Na espécie, a conduta improba do empregado do Banco do Brasil S.A. foi detectada em 15/7/2005, o procedimento interno foi concluído em 3/11/2005 e encaminhado ao Gerente de Divisão em Brasília/DF em 14/11/2005, que aplicou a penalidade da dispensa por justa causa em 14/8/2006. A dilatação razoável do prazo para a aplicação da penalidade não pode ser tida como perdão tácito, pois este ocorreria apenas se o empregador, ciente do ato faltoso, não demonstrasse interesse em apurá-lo, e não quando, cautelosamente, instaura processo para embasar a formação do convencimento sobre a medida mais correta e justa a ser tomada. Sob esses fundamentos, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos interpostos pelo reclamado, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, deu-lhes provimento para julgar improcedentes os pedidos de nulidade da dispensa por justa causa e de pagamento das verbas rescisórias correlatas. TST-E-ED-ARR-92100-41.2008.5.09.0026, SBDI-I, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, 29.8.2019

SUBSEÇÃO II ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

Intempestividade. Recurso interposto após o prazo legal contado a partir da publicação no DEJT. Posterior intimação via sistema PJE. Impossibilidade de alteração do início do prazo recursal.

A intimação mediante o sistema do PJE não invalida, nem substitui a publicação ocorrida no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho (DEJT). Nos termos do art. 4º, § 2º, da Lei nº 11.419/2006, a publicação eletrônica do diário de justiça substitui qualquer outro meio de publicação oficial, para quaisquer efeitos legais, à exceção dos casos que, por lei, exigem intimação ou vista pessoal. Assim, é intempestivo o recurso ordinário interposto em 24/8/2018, pois o acórdão recorrido foi divulgado no DEJT de 2/8/2018, considerado publicado em 3/8/2018, tendo o oitavo dia legal para a interposição do recurso (contado em dias úteis) expirado em 15/8/2018. O fato de a parte ter tido ciência da decisão no sistema do PJE apenas em 20/8/2018 não tem o condão de alterar a data inicial para a contagem do prazo recursal, pois não torna a publicação no DEJT sem efeitos. Sob esses fundamentos, a SBDI-II, por unanimidade, conheceu e negou provimento ao agravo de instrumento, mantendo incólume a decisão do Tribunal Regional que não admitiu o recurso ordinário porque intempestivo. [TST-AIRO-6893-43.2015.5.15.0000](#), SBDI-II, rel. Min. Alexandre Agra Belmonte, 27.8.2019

Ação rescisória. Desconstituição do capítulo atinente às custas processuais no processo matriz. Ilegitimidade passiva da União. Interesse meramente econômico.

A União é parte ilegítima para figurar no polo passivo de ação rescisória cujo propósito é desconstituir capítulo atinente às custas processuais do processo matriz do qual não fizera parte. O argumento de que haveria legitimidade do ente público em razão de ser o destinatário das custas processuais não prevalece, pois o interesse, no caso, é meramente econômico. Se assim não fosse, a União teria que integrar obrigatoriamente todas as ações rescisórias, ainda que não se discutisse o capítulo referentes às custas, e todas as demais ações, simplesmente pela razão de ser a detentora das custas processuais e de elas serem arbitradas, por força de lei, em praticamente todos os processos. Sob esse entendimento, a SBDI-II, por unanimidade, conheceu do recurso ordinário e, por maioria, de ofício, declarou extinto o processo sem resolução de mérito em relação à União, por ilegitimidade passiva. Vencidos os Ministros Douglas Alencar Rodrigues, Evandro Valadão e Renato de Lacerda Paiva. [TST-RO-10196-96.2013.5.02.0000](#), SBDI-II, rel. Min. Maria Helena Mallmann, 27.8.2019

TURMAS

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

Indenização por danos morais e materiais. Compensação apenas com o seguro de vida em grupo. Exclusão do DPVAT e da indenização por responsabilidade civil.

“(…) COMPENSAÇÃO DAS INDENIZAÇÕES RECEBIDAS DO DPVAT, DO SEGURO DE VIDA EM GRUPO E DE RESPONSABILIDADE CIVIL COM AS INDENIZAÇÕES POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. POSSIBILIDADE DE COMPENSAÇÃO APENAS DO SEGURO PRIVADO CUSTEADO EXCLUSIVAMENTE PELO EMPREGADOR COM A INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS. Hipótese em que o Regional manteve a sentença que indeferiu as compensações das indenizações por danos morais e materiais com as indenizações recebidas do seguro DPVAT, seguro de vida em grupo e seguro de responsabilidade civil. Inicialmente, impõe-se diferenciar o seguro de vida/acidentes de trabalho, pago pelo empregador, do seguro contra acidentes de trabalho previsto no art. 7.º, XXVIII, da CF/1988, a cargo do empregador. O seguro de vida/acidentes de trabalho, custeado totalmente pela empresa por liberalidade ou previsão normativa ou convencional, objetiva o ressarcimento de indenizações decorrentes de direito civil, relativas aos prejuízos materiais do empregado vítima de doença/acidente de trabalho ou seus

familiares/dependentes; enquanto que o seguro contra acidente de trabalho (SAT), de caráter obrigatório, previsto no art. 7.º, XXVIII, da CF/1988 e regulado pelo artigo 22, II, da Lei 8.212/1991, é recolhido para a Previdência Social de acordo com o grau de risco da atividade preponderante do empregador. Nesse cenário, tem-se que o seguro de vida/acidentes de trabalho possui a mesma natureza jurídica da indenização por danos materiais judicialmente fixada, de sorte que podem ser compensados. Assim, em consonância com a jurisprudência da SDI-1 desta Corte, na hipótese de o empregador arcar exclusivamente com o pagamento das parcelas do seguro, são deduzíveis das indenizações dos seguros privados apenas as despesas relativas às indenizações por danos materiais. Precedentes. Ressalte-se que, por igual razão, indevidas as compensações das indenizações por danos materiais e morais com da indenização oriunda do seguro DPVAT (Seguro de Danos Pessoais Causados por Veículos Automotores de Via Terrestre), de pagamento obrigatório nos termos da Lei 6.194/1974. Precedente. Recurso de revista conhecido e provido parcialmente. (...)” ([TST-RR-8-24.2013.5.15.0019](#), 2ª Turma, rel. Min. Maria Helena Mallmann, julgado em 28.8.2019)

Promoções por merecimento. Avaliação realizada. Recusa do reclamado em juntar documentos que comprovassem que o empregado não mereceria a promoção. Direito a diferenças salariais.

“(…) DIFERENÇAS SALARIAIS DECORRENTES DA POLÍTICA DE GRADES. PROMOÇÃO POR MERECIMENTO. JUNTADA DE DOCUMENTOS. INÉRCIA DO RECLAMADO. ACÓRDÃO REGIONAL QUE CONSIDEROU O RECLAMADO CONFESSO EM RAZÃO DA RECUSA NA JUNTADA DAS AVALIAÇÕES FEITAS. 1. Cinge-se a controvérsia em se definir se o autor faz jus às diferenças salariais decorrentes de promoções por merecimento, instituída pelo Banco por meio da adoção da intitulada "política de grades". 2. A matéria relativa a promoções por merecimento, encontra-se pacificada pela Subseção de Dissídios Individuais (SBDI-1), no sentido de que as promoções por merecimento, pelo seu caráter subjetivo e comparativo, ligado à avaliação profissional dos empregados aptos a concorrer à progressão, estão condicionadas aos critérios estabelecidos no regulamento empresarial, cuja análise está exclusivamente a cargo da empregadora, o que torna a avaliação de desempenho requisito indispensável à sua concessão. 3. Ocorre que as premissas fáticas extraídas do acórdão recorrido diferem daquelas que embasaram o leading case em questão. Com efeito, a hipótese retratada nos autos não se refere à omissão da empresa em realizar a avaliação de desempenho do empregado para fins de concessão de promoções de merecimento. Ao revés, in casu, há a particularidade fática de que o reclamado efetivamente realizou as avaliações do autor, mas quedou-se inerte quanto à juntada da totalidade dos documentos que eventualmente comprovariam que o empregado não era merecedor das promoções em exame, mesmo após ser intimado a realizar a prova. É o que se extrai da fundamentação do acórdão Regional, in verbis: "solicitadas as informações sobre grades do reclamante, as tabelas de referência salarial e as avaliações de desempenho do obreiro (...) o banco juntou apenas avaliações funções referentes a alguns poucos períodos do contrato de trabalho (...) e não forneceu os demais documentos ao perito oficial, nem justificou o motivo de não apresentá-los, conquanto expressamente advertido da aplicação das penas do art. 359 do Código de Processo Civil (...). E Arremata a Corte de origem: "Diante da não apresentação desses documentos (...) a o juízo de origem, corretamente, adotou a presunção de que o autor auferiu sempre as melhores notas nas avaliações de desempenho, no período não abrangido pelos documentos juntados pelo reclamado e deferiu as diferenças salariais decorrentes da progressão por mérito (...)". 4. Verificado o distinguishing, reputam-se preenchidos os requisitos necessários à concessão de diferenças salariais decorrentes de promoções por merecimento. Precedentes, inclusive da segunda Turma: ARR - 10505-64.2015.5.03.0180, Relatora Ministra: Delaíde Miranda Arantes, Data de Julgamento: 27/02/2019, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 01/03/2019. Recurso de

revista não conhecido. (...)” ([TST-752-38.2013.5.03.0153](#), 2ª Turma, rel. Min. Maria Helena Mallmann, julgado em 28.8.2019)

Pensão mensal. Base de cálculo. Não inclusão dos depósitos do FGTS.

“(…) DANOS MATERIAIS. PENSÃO MENSAL. BASE DE CÁLCULO. EXCLUSÃO DOS DEPÓSITOS DE FGTS. No tocante à base de cálculo, tendo em vista a finalidade de ressarcir o empregado dos prejuízos advindos da sua capacidade laborativa, a pensão mensal deve ser calculada com base na sua remuneração, o que inclui o 13º e o terço constitucional de férias, mas exclui os depósitos de FGTS, na medida em que esta parcela não se qualifica como remuneração do empregado. Precedentes. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido.” ([TST-AIRR-10044-39.2015.5.09.0661](#), 2ª Turma, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, julgado em 28.8.2019)

Briga envolvendo dois colegas de trabalho. Dispensa por justa causa aplicada apenas a um dos empregados. Tratamento diferenciado. Conduta discriminatória.

“(…) B) RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. JUSTA CAUSA. NÃO CONFIGURAÇÃO. TRATAMENTO DIFERENCIADO A EMPREGADOS EM IDÊNTICA SITUAÇÃO. AFRONTA AO PRINCÍPIO DA ISONOMIA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. REVERSÃO. Para o Direito brasileiro, “justa causa” é o motivo relevante, previsto legalmente, que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa do sujeito comitente da infração - no caso, o empregado. Trata-se, portanto, de modalidade de extinção contratual por infração obreira apta a quebrar a fidúcia necessária para a continuidade do vínculo de emprego. Analisando-se os critérios de aplicação de penalidades no caso de infrações obreiras, verifica-se que existe um mínimo de limite à sua incidência, consubstanciado na observância de três grupos de requisitos a serem examinados conjuntamente em cada caso concreto: objetivos (concernentes à caracterização da conduta obreira que se pretende censurar), subjetivos (relativos ao envolvimento - ou não - do trabalhador na respectiva conduta) e circunstanciais (que dizem respeito à atuação disciplinar do empregador em face da falta e do obreiro envolvidos). Destaca-se ainda que, por força do princípio da continuidade da relação de emprego (Súmula 212/TST), presume-se a ruptura contratual mais onerosa para o empregador (dispensa injusta), caso evidenciado o rompimento do vínculo. Nessa diretriz, incumbe ao empregador o ônus da prova de conduta do empregado apta a configurar a justa dispensa, nos moldes dos arts. 818 da CLT; e 373, II, do CPC/2015 (art. 333, II, CPC/1973). Na hipótese, a Corte Regional deu provimento ao recurso patronal, reformando a sentença que havia revertido a justa causa aplicada ao Reclamante. É incontroverso que o Obreiro se envolveu em uma briga, fato reconhecido por ele próprio, que afirmou ter brigado com seu colega de trabalho, agredindo-o fisicamente. Porém, a despeito de dois empregados da Reclamada terem participado da briga, apenas o Reclamante foi punido com justa causa, não tendo sido relatada qualquer punição para o outro empregado. Ocorre que, pelo contexto fático delineado pelo TRT, a decisão regional se baseia apenas no relato de uma das partes diretamente envolvidas, não tendo a empresa buscado apurar, efetivamente, a realidade do que ocorreu entre os seus empregados. Assim, não se pode vislumbrar a dinâmica do ocorrido, tampouco inferir que as agressões partiram do Reclamante ou que não tenha havido qualquer agressão e/ou provocação por parte do colega de trabalho que alegou ter sido agredido. A propósito, o depoente indicado pela empresa declarou não ter presenciado a briga, conforme trecho do seu depoimento transcrito no acórdão: “...que o depoente não presenciou a briga entre o reclamante e o Sr. Marcos; o Sr. Marcos não foi dispensado; que informaram ao depoente que o reclamante havia agredido o Sr. Marcos; que o depoente conversou com ambos e o reclamante ficou calado; que o depoente pediu para ambos

aguardarem e foi ao RH; quando do retorno do depoente, o reclamante já havia passado o cartão de ponto e ido embora; que viu o Sr. Marcos limpando sua boca, que estava sagrando, e o reclamante estava no vestiário; que não sabe se o Sr. Marcos revidou à briga (...) que apenas o Sr. Marcos estava no local para se explicar " (g.n.). A Reclamada, portanto, ao exercitar o seu poder punitivo, fê-lo de forma desproporcional, acabando por ferir o princípio da isonomia, já que puniu com a penalidade máxima apenas um dos envolvidos, relevando a participação do outro, concretizando, assim, tratamento discriminatório. Nesse contexto, impõe-se reconhecer que, de fato, inexistente qualquer critério objetivo ou razoável apto a justificar o tratamento diferenciado a empregados em idêntica situação, o que configura afronta ao princípio constitucional da igualdade substancial e da não discriminação. A diretriz ora traçada emana do princípio constitucional da isonomia (art. 5º, caput), não se podendo olvidar que o cuidado do empregador pela manutenção deste pilar fundamental nas relações empregatícias deve ser prática cotidiana, por explícito mandamento constitucional. Cumpre ressaltar que o marco constitucional de 1988 lançou um divisor nítido na temática antidiscriminatória: de um lado, verifica-se o período anterior a 1988, com referências jurídicas relativamente tímidas e dispersas; de outro lado, desponta um largo e consistente sistema de proteções jurídicas contra discriminações empregatícias, que tem caráter abrangente e diversificado, valendo-se de um parâmetro normativo geral da Constituição Federal, insculpido no inciso IV do seu art. 3º: "Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: (...) IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação." Como se sabe, presume-se discriminatória a ruptura arbitrária do contrato de trabalho, quando não comprovado um motivo justificável. Esse entendimento pode ser abstraído do contexto geral de normas do nosso ordenamento jurídico, que entende o trabalhador como indivíduo inserto numa sociedade que vela pelos valores sociais do trabalho, pela dignidade da pessoa humana e pela função social da propriedade (arts. 1º, III e IV e 170, III e VIII, da CF). 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. No contexto dos autos, portanto, a Reclamada não comprovou de forma robusta (ônus que lhe competia) que, ao aplicar a penalidade, tenha agido de forma proporcional diante dos fatos ocorridos. Ao contrário, houve relativização quanto à reprovação dos atos praticados pelos empregados, o que revela sua conduta discriminatória em relação ao Reclamante. Recurso de revista conhecido e provido." ([TST-RR-1000998-63.2017.5.02.0069](#), 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 21.8.2019)

Segurança de bingo. Local destinado a atividade ilícita. Reconhecimento do vínculo de emprego. Possibilidade. Serviços prestados não vinculados à contravenção.

"(...) SEGURANÇA DE ESTABELECIMENTO QUE EXPLORA ATIVIDADE CLANDESTINA DE BINGO. RECONHECIMENTO DO CONTRATO DE TRABALHO. Cinge-se a controvérsia sobre o reconhecimento do vínculo de emprego do trabalhador que exerce o cargo de segurança em local que explora atividade clandestina de bingo. Em controvérsia semelhante a respeito do "jogo do bicho", o Tribunal Pleno desta Corte Superior, reunido no dia 7/12/2006, julgou o Incidente de Uniformização Jurisprudencial (IUJ), suscitado nos autos do processo nº TST-E-RR-621145/2000, tendo decidido manter o entendimento consubstanciado na Orientação Jurisprudencial nº 199 da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, no sentido de que não há contrato de trabalho, ante a ilicitude do objeto. Há, porém, que se identificar, primeiramente, se a atividade do tomador de serviços é ilícita e o serviço é igualmente ilícito, porque inerente à atividade, logo, o objeto do contrato é ilícito, recaindo no art. 166 do CCB. Existem casos em que a atividade é ilegal ou ilícita, mas o serviço prestado não diz respeito diretamente ao seu desenvolvimento, cuida-se, não de trabalho ilícito, mas sim de trabalho vulgarmente chamado de proibido, são

serviços como segurança, faxineiros, garçons, ou seja, de pessoas que casualmente estão trabalhando em estabelecimento ilegal, mas que poderiam perfeitamente executar o mesmo trabalho em locais lícitos. Negar a proteção do direito a esses trabalhadores seria injusto perante a ordem jurídica, porque corresponderia a beneficiar o empresário que atua ilegalmente, sonogando ao trabalhador honesto seus direitos trabalhistas. Assim, há de se reconhecer a validade do contrato de trabalho do empregado que, a despeito de prestar serviço em local destinado a atividade ilícita, não realiza atividade diretamente vinculada à contravenção legal, como é o caso dos autos, em que o autor exercia a atividade de segurança. Nesse esteio, estando o trabalho do reclamante em conformidade com a lei, dissociado da atividade fim do bingo, é certo que o recorrente não pode se favorecer da própria torpeza para não arcar com as obrigações trabalhistas. Portanto, correta a decisão do Regional que reconheceu o vínculo de emprego. Agravo de instrumento conhecido e desprovido.” (TST-AIRR-1021-85.2016.5.11.0012, 3ª Turma, rel. Min. Alexandre Agra Belmonte, julgado em 28.8.2019)

Compatibilidade do art. 844, § 2º, da CLT com o art. 5º, XXXV e LXXIV, da CF. Transcendência jurídica reconhecida. Condenação do reclamante ao pagamento de custas, não obstante seja beneficiário da justiça gratuita.

“AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - ARQUIVAMENTO DA RECLAMAÇÃO TRABALHISTA – AUSÊNCIA INJUSTIFICADA DO RECLAMANTE NA AUDIÊNCIA – CONDENAÇÃO DE BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA AO PAGAMENTO DE CUSTAS PROCESSUAIS – COMPATIBILIDADE DO ART. 844, §2, DA CLT COM O ART. 5º, XXXV e LXXIV, DA CF – TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. 1. Nos termos do art. 896-A, § 1º, IV, da CLT, constitui transcendência jurídica da causa a existência de questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista ainda não solvida pelo TST. 2. In casu, o debate jurídico que emerge da presente causa diz respeito à compatibilidade do § 2º do art. 844 da CLT, introduzido pela Lei 13.467/17, que determina o pagamento de custas processuais pelo demandante, em casos de arquivamento da reclamação por ausência injustificada do autor na audiência, ainda que beneficiário da justiça gratuita, frente aos princípios do livre acesso ao Judiciário e da assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem a insuficiência de recursos, esculpido nos incisos XXXV e LXXIV do art. 5º da Constituição Federal, questão que, inclusive, encontra-se pendente de análise pela Suprema Corte em sede de controle concentrado de constitucionalidade (ADI 5.766-DF, Rel. Min. Roberto Barroso). 3. Conforme se extrai do acórdão recorrido, o Autor, que litiga sob o pálio da justiça gratuita, além de não ter comparecido na audiência, não apresentou justificativa para a sua ausência, o que ensejou a sua condenação ao pagamento de custas processuais, no valor de R\$ 306,37. 4. Como é cediço, a Reforma Trabalhista, promovida pela Lei 13.467/17, ensejou diversas alterações no campo do Direito Processual do Trabalho, a fim de tornar o processo laboral mais racional, simplificado, célere e, principalmente, responsável, sendo essa última característica marcante, visando coibir as denominadas “aventuras judiciais”, calcadas na facilidade de se acionar a Justiça, sem qualquer ônus ou responsabilização por postulações carentes de embasamento fático. 5. Não se pode perder de vista o crescente volume de processos ajuizados nesta Justiça Especializada, muitos com extenso rol de pedidos, apesar dos esforços empreendidos pelo TST para redução de estoque e do tempo de tramitação dos processos. 6. Nesse contexto foram inseridos os §§ 2º e 3º no art. 844 da CLT pela Lei 13.467/17, responsabilizando-se o empregado, ainda que beneficiário da justiça gratuita, por acionar a máquina judicial de forma irresponsável, até porque, no atual cenário de crise econômica, por vezes a reclamada é hipossuficiente, assumindo despesas não só com advogado, mas também com deslocamento inútil, para ver a sua audiência frustrada pela ausência injustificada do autor. 7. Percebe-se, portanto, que o art. 844, §§ 2º e 3º, da CLT

não colide com o art. 5º, XXXV e LXXIV, da CF, ao revés, busca preservar a jurisdição em sua essência, como instrumento responsável e consciente de tutela de direitos elementares do ser humano trabalhador, indispensáveis à sua sobrevivência e à da família. 8. Ainda, convém ressaltar não ser verdadeira a assertiva de que a imposição de pagamento de custas processuais, inclusive como condição para ajuizamento de nova ação, prevista nos §§ 2º e 3º do art. 844 da CLT, obsta o trabalhador de ter acesso ao Poder Judiciário, até porque a própria lei excepciona da obrigação de recolher as referidas custas aquele que comprovar que a sua ausência se deu por motivo legalmente justificável, prestigiando, de um lado, o processo responsável, e desestimulando, de outro, a litigância descompromissada. 9. Assim, em que pese reconhecida a transcendência jurídica da questão, nego provimento ao agravo de instrumento obreiro, por não vislumbrar violação do art. 5º, XXXV e LXXIV, da CF. Agravo de instrumento não provido.” ([TST-AIRR-1000178-32.2018.5.02.0385](#), 4ª Turma, rel. Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho, julgado em 21.8.2019)

Incompetência da Justiça do Trabalho. Ação civil pública. Imposição de políticas públicas para a erradicação do trabalho infantil.

“(…) AÇÃO CIVIL PÚBLICA. INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. IMPLEMENTAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS. ERRADICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL. Cinge-se a controvérsia acerca da competência desta Justiça Especializada para apreciar Ação Civil Pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho que objetiva a imposição de realização de políticas públicas pelo Município do Recife, com vistas a erradicar o trabalho infantil. É certo que à luz do artigo 1º, III e IV, da Constituição, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho constituem direitos fundamentais. E, com base na preservação desses direitos o Ministério Público, como representante da sociedade, no desempenho de sua função, pretende a adoção de medidas tendentes à erradicação do trabalho infantil (art. 7º, XXXIII, da CF). De outro lado, não se pode olvidar que, não obstante a Emenda Constitucional nº 45 de 2004 tenha ampliado significativamente a competência da Justiça do Trabalho, passando a estabelecer em seu artigo 114, I e IX, a competência para processar e julgar ações oriundas da relação de trabalho e outras controvérsias dela decorrentes, a matéria objeto de debate não se caracteriza como derivada de relação de trabalho. Isso porque o objeto da presente ação possui nítido conteúdo social, consistente tanto na prevenção e erradicação do trabalho infantil, como na redução das desigualdades e a profissionalização de adolescentes e jovens, cabendo ao Município, que detém autonomia políticoadministrativa, a realização de medidas administrativas, tais como: a garantia de verba suficiente para implementação adequada do programa de erradicação do trabalho infantil, a fiscalização e a regularização do trabalho, a promoção de parcerias permanentes com outras entidades, bem como encaminhamento de projetos de lei, questões que não se confundem na competência material da Justiça do Trabalho. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RR-44-21.2013.5.06.0018](#), 5ª Turma, rel. Min. Breno Medeiros, julgado em 21.8.2019)

Julgamento adiado a pedido das partes. Reinclusão em pauta sem prévia publicação. Transcendência política reconhecida. Nulidade processual.

“I. RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. REGIDO PELAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. RECURSO DE REVISTA. NULIDADE PROCESSUAL. RECURSO ORDINÁRIO. JULGAMENTO ADIADO A REQUERIMENTO DAS PARTES. REINCLUSÃO POSTERIOR EM PAUTA. AUSÊNCIA DE PUBLICAÇÃO. PRINCÍPIO DA PUBLICIDADE. TRANSGRESSÃO. TRANSCENDÊNCIA CARACTERIZADA. Por força do princípio da publicidade, “todos os julgamentos dos órgãos do Poder Judiciário serão públicos, e fundamentadas todas as decisões, sob pena de nulidade, podendo a lei limitar a presença, em

determinados atos, às próprias partes e a seus advogados, ou somente a estes, em casos nos quais a preservação do direito à intimidade do interessado no sigilo não prejudique o interesse público à informação” (art. 93, IX, da CF). A legitimidade das decisões proferidas pelos órgãos do Poder Judiciário reclama, entre outros requisitos, publicidade e motivação clara e analítica (CF, art. 93, IX c/c o art. 489, § 1º, do CPC), devendo ser precedido o instante do julgamento pelo respeito efetivo aos postulados do contraditório e da ampla defesa (CF, art. 5º, LV). Como expressão do próprio direito de acesso à Justiça (art. 5º, XXXVI), o direito à ampla defesa assegura aos litigantes o direito de se fazerem ouvir, por meio de seus advogados (CF, art. 133), aos quais garante a ordem jurídica, inclusive, o direito de se dirigir diretamente aos magistrados nas salas e gabinetes de trabalho, independentemente de horário previamente marcado ou outra condição, observando-se a ordem de chegada (art. 7º, VIII, da Lei 8.906/94), bem assim o direito de sustentarem oralmente perante os tribunais (arts. 936 e 937 do CPC), inclusive para usar da palavra, pela ordem, mediante intervenção sumária, para esclarecer equívoco ou dúvida surgida em relação a fatos, documentos ou afirmações que influam no julgamento, bem como para replicar acusação ou censura que lhe forem feitas (art. 7º, X, da Lei 8.906/94). Nesse sentido, a retirada de pauta do processo, a requerimento das partes, com posterior reinclusão, sem prévia publicação, denota ofensa aos princípios da publicidade, do contraditório e da ampla defesa, de modo a configurar nulidade processual, observando-se ainda que a decisão do Tribunal Regional mostrou-se contrária à jurisprudência sedimentada no âmbito desta Corte, divisando-se, por conseguinte, a transcendência política do debate proposto. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-ARR-113-97.2015.5.06.0013](#), 5ª Turma, rel. Min. Douglas Alencar Rodrigues, julgado em 21.8.2019)

Bancário. Cargo de confiança. Art. 224, § 2º, da CLT. Majoração da jornada. Jornada de 6h garantida por norma interna e não por lei. Prescrição total.

“AGRAVO. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. PRESCRIÇÃO. HORAS EXTRAS. ALTERAÇÃO DA JORNADA PARA OITO HORAS MEDIANTE NOVO REGULAMENTO. SÚMULA Nº 294 DO TST APLICAÇÃO DE MULTA. O e. TRT concluiu que a prescrição quanto à pretensão ao recebimento de horas extras decorrentes da majoração da jornada do bancário, de seis para oito horas, é total, ao fundamento de que os empregados exercentes de cargos de confiança, previsto no artigo 224, § 2º, da CLT, “não se submetem à jornada de 6h - prevista no “caput” do mesmo dispositivo legal -, de modo que tal prerrogativa não decorria de lei, mas de norma instituída internamente no âmbito da reclamada”. Assim, diante da premissa fática de que a reclamante exercia cargo de confiança, enquadrando-se na exceção prevista no artigo 224, §2º, da CLT, efetivamente constata-se que a jornada de 6 (seis) horas diárias não foi assegurada pelo normativo consolidado, mas, sim, por força de norma interna da CEF. Dessa forma, a alteração contratual decorreu de ato único do empregador e diz respeito a direito não previsto em lei, motivo pelo qual se aplica à hipótese a prescrição total prevista pela Súmula nº 294 do TST. Considerando a improcedência do recurso, aplica-se à parte agravante a multa prevista no art. 1.021, § 4º, do CPC. Agravo não provido, com aplicação de multa.” ([TST-Ag-ED-RR-503-36.2012.5.09.0095](#), 5ª Turma, rel. Min. Breno Medeiros, julgado em 21.8.2019)

Grupo econômico. Reconhecimento com base na relação de coordenação entre as empresas. Transcendência política reconhecida. Violação do art. 5º, II, da CF. Configuração.

“(…) II - RECURSO DE REVISTA SUBMETIDO À LEI Nº 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA. EXISTÊNCIA. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. GRUPO ECONÔMICO. IMPOSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO COM BASE

APENAS NA EXISTÊNCIA DE RELAÇÃO DE COORDENAÇÃO ENTRE AS EMPRESAS. Na esteira do atual entendimento da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do TST, a formação de grupo econômico entre empresas pressupõe a existência de controle e fiscalização por uma empresa líder, não sendo suficiente a mera ocorrência de sócios em comum ou a relação de coordenação entre as pessoas jurídicas. O Tribunal Regional, ao manter a responsabilidade solidária da recorrente com base no artigo 2º, § 2º, da CLT, ao fundamento de que estaria presente a coordenação entre as empresas, incorreu em violação do princípio da legalidade, na medida em que instituída obrigação sem previsão legal. Precedente da SBDI-I reconhecendo a violação do artigo 5º, inciso II, da Constituição Federal. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RR-10338-24.2017.5.03.0165](#), 5ª Turma, rel. Min. Emmanoel Pereira, julgado em 21.8.2019)

Grupo econômico. Reconhecimento com base na relação de coordenação entre as empresas. Possibilidade.

“AGRAVOS EM RECURSO DE REVISTA COM AGRAVOS INTERPOSTOS DE DECISÃO PUBLICADA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. EXECUÇÃO. GRUPO ECONÔMICO POR COORDENAÇÃO. CARACTERIZAÇÃO. POSSIBILIDADE. NULIDADE DO ACÓRDÃO RECORRIDO. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. As agravantes não logram afastar os fundamentos da decisão agravada. Em relação ao reconhecimento de grupo econômico, esta Corte uniformizadora de jurisprudência vem firmando entendimento no sentido da possibilidade da configuração de grupo econômico “por coordenação”, mesmo diante da ausência de hierarquia entre as empresas integrantes do grupo, desde que comunguem dos mesmos interesses. Assim, não se cogita em afronta ao artigo 2º, §2º, do Texto Consolidado, o qual disciplina apenas uma das modalidades de formação do grupo econômico, não impedindo que sua configuração possa se estabelecer por outros critérios, razão pela qual, na espécie, as empresas integrantes do grupo econômico devem responder solidariamente pelo adimplemento dos débitos trabalhistas. Precedentes do TST nesse sentido, alguns proferidos em execuções contra as ora agravantes. No que tange à pretensa nulidade do julgado por incompleta prestação jurisdicional, o exame dos autos revela que a Corte a quo proferiu decisão completa, válida e devidamente fundamentada, não prosperando a arguição de nulidade, assomando-se constituir mero inconformismo contra decisão desfavorável à parte. Não se divisa, portanto, violação direta e literal aos artigos 5º, II, XXXV, LIV e LV, e 93, IX, da Constituição Federal, na forma imposta pelo §2º do artigo 896 da CLT e a Súmula nº 266 do TST. Agravos conhecidos e não providos.” ([TST-Ag-ARR-206-03.2013.5.03.0114](#), 7ª Turma, rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, julgado em 21.8.2019)

Vestimenta padronizada. Exigência. Desproporcionalidade entre o custo e o salário recebido. Abuso do poder diretivo. Configuração.

“(…) RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. EXIGÊNCIA DE VESTIMENTA PADRONIZADA. DRESS CODE. TRAJE SOCIAL. INDENIZAÇÃO. PRINCÍPIO DA ALTERIDADE. PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR. LIMITES. Não há dúvidas de que o estabelecimento de dress code (ou código de vestimenta) se insere no poder diretivo do empregador de conduzir sua atividade da forma que melhor lhe aprouver, conforme o disposto no artigo 2º da CLT. Tal direito, contudo, deve ser exercido em observância aos princípios da razoabilidade e proporcionalidade e em respeito à dignidade do empregado. Assim, entende-se que na sua definição, o empregador deve observar: a) a razoabilidade da exigência em si, materializada na compatibilidade da vestimenta com a função exercida, critério que varia de acordo com os costumes da profissão, tempo, lugar e demais circunstâncias do caso concreto; e b) em se

tratando de peça de vestuário de uso não comum no dia-a-dia, à proporcionalidade entre o seu custo e a remuneração do empregado, de modo que os valores despendidos não represente comprometimento significativo do seu salário, a caracterizar a transferência ilegal dos riscos do negócio. A análise, portanto, é casuística, a depender dos elementos fáticos de cada caso. A exigência de terno e gravata para advogados em escritórios de advocacia, ou para executivos em grandes empresas, por exemplo, é diferente da mesma determinação para trabalhadores de outros ramos. No presente caso, constou do quadro fático que a reclamada exigia a utilização de traje social, costume composto de terno, camisa de manga longa, calça social, sapatos e gravata. A própria ré afirmou em contestação que o maior salário do autor, contratado para a função de “auxiliar operacional”, foi de R\$ 1.601,94. Ainda, descreveu que suas atividades consistiam em: “- Inibição, pela mera força de sua presença, a ocorrência de furto e roubo; - Observação da entrada e saída de clientes e funcionários das lojas/escritórios, visando detectar eventuais problemas.”. Quanto ao primeiro critério, verifica-se que a exigência se mostra razoável, considerando ser comum o uso do referido traje por profissionais da área descrita pela reclamada, especialmente no ambiente em que o autor trabalhava – joalheria de luxo. Por outro lado, ao contrário do decidido pelo Tribunal Regional, ainda que o traje social seja composto de roupas de uso comum, com grande variedade de oferta no mercado, não se trata de indumentária indispensável, utilizada no dia-a-dia pela maioria dos trabalhadores nos diversos ramos de atividade. Ao contrário, hoje, constitui exceção à regra, restrito aos ambientes formais e de negócios, sendo que até mesmo nestes tem sido relativizado. Ademais, considerando a remuneração informada pela ré (R\$1.601,94) e que, por certo, o autor necessitava de mais de um traje para executar suas atividades diárias, resulta patente, no presente caso, a desproporcionalidade entre o custo da referida vestimenta e o salário recebido. Caracterizado, portanto, o abuso do poder diretivo e a transferência ilegal dos riscos do empreendimento. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-ARR-1328-76.2012.5.04.0011](#), 7ª Turma, rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, julgado em 28.8.2019)

Honorários advocatícios. Liquidação de forma diversa na estabelecida na sentença. Possibilidade.

“AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. EXECUÇÃO. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. LIQUIDAÇÃO POR ARBITRAMENTO. OFENSA À COISA JULGADA. Consoante delimitado no acórdão regional, encontrando dificuldades para a elaboração dos cálculos atinentes à verba honorária advocatícia deferida à exequente na sentença transitada em julgado, o perito solicitou pronunciamento judicial, ocasião em que o juízo da execução, diante dos obstáculos alegados pela exequente para a obtenção dos documentos, e para que não se prolongasse indefinidamente a liquidação, reputou necessário fixar por arbitramento o valor mensal dos honorários advocatícios. Não se divisa ofensa à coisa julgada e, por conseguinte, ao art. 5º, XXXVI, da CF. Exegese da Súmula nº 344 do STJ, segundo a qual “A liquidação por forma diversa da estabelecida na sentença não ofende a coisa julgada”. Agravo de instrumento conhecido e não provido.” ([TST-AIRR-113200-89.2005.5.15.0026](#), 8ª Turma, rel. Min. Dora Maria da Costa, julgado em 21.8.2019)

Agência Nacional de Transportes Terrestres (ANTT). Concessão de autorização para o fretamento de transportes rodoviários coletivos mediante comprovação do cumprimento da legislação trabalhista aplicável aos motoristas. Impossibilidade. Atuação restrita à atividade comercial das empresas de transporte.

“(…) B) RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO PARQUET. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. AUTORIZAÇÃO/PERMISSÃO PARA FRETAMENTO DE TRANSPORTES RODOVIÁRIOS COLETIVOS. CUMPRIMENTO DE NORMAS TRABALHISTAS. 1. A Agência Nacional de

Transportes Terrestres – ANTT é um órgão governamental que regulamenta as prestações de serviços de transportes terrestres e as atividades referentes à exploração de ferrovias e rodovias federais. 2. Por sua vez, consoante os termos do art. 22 da Lei nº 10.233/2001, constituem a esfera de atuação da ANTT o transporte ferroviário de passageiros e cargas ao longo do Sistema Nacional de Viação; a exploração da infraestrutura ferroviária e o arrendamento dos ativos operacionais correspondentes; o transporte rodoviário interestadual e internacional de passageiros; o transporte rodoviário de cargas; a exploração da infraestrutura rodoviária federal; o transporte multimodal; e o transporte de cargas especiais e perigosas em rodovias e ferrovias. 3. Como se observa, a ANTT tem como objetivo supervisionar e regular as atividades e prestações de serviços de transportes, além de implementar as políticas estipuladas pelo Ministério da Infraestrutura no que se refere ao referido setor. 4. Assim, não obstante a ANTT fiscalize o transporte rodoviário de cargas e passageiros, zelando para que passageiros e cargas estejam em segurança, mormente diante da determinação da alínea "a" do inciso II do art. 20 da suso mencionada no sentido da garantia da movimentação de pessoas e bens em cumprimento a padrões de segurança, não há como expandir a competência à Agência Reguladora para fins de controlar o cumprimento da jornada e dos descansos devidos aos motoristas. 4. Ocorre que, nos moldes delineados pela instância ordinária, a atuação da ANTT se restringe à atividade comercial das empresas voltadas à prestação de serviços alusivas a transportes e não acerca dos trabalhadores que laboram na execução das atividades empresariais, não havendo falar que somente deve autorizar/permitir o fretamento de transportes coletivos mediante comprovação do cumprimento da legislação trabalhista no tocante ao tempo de direção e de descanso dos motoristas. Recurso de revista não conhecido. (...)” (TST-ARR-897-65.2016.5.10.0001, 8ª Turma, rel. Min. Dora Maria da Costa, julgado em 28.8.2019)

Informativo TST é mantido pela
Coordenadoria de Jurisprudência – CJUR

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

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

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