



# INFORMATIVO TST

Nº 249

*Período: 1º a 17 de dezembro de 2021.*

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

## SUBSEÇÃO I ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

***Embargos. Ação civil pública. Obrigação de não fazer. Empresa gerenciadora de riscos. Consulta em banco de dados e repasse de informações creditícias dos candidatos à vaga de motorista de transporte de carga. Ilicitude.***

Conforme jurisprudência firmada nesta Corte, as informações de cadastro de serviços de proteção ao crédito não podem ser exigidas de empregados e candidatos a emprego, por caracterizar vedada discriminação (art. 1º da Lei 9.029/95). Neste mesmo sentido, há disposição legal específica, em relação aos motoristas de transporte de cargas, consoante o disposto no art. 13-A da Lei nº 11.442/07 (incluído pela Lei nº 13.103/15), segundo o qual “*é vedada a utilização de informações de bancos de dados de proteção ao crédito como mecanismo de vedação de contrato com o TAC [transportador autônomo de cargas] e a ETC [empresa de transporte rodoviário de cargas] devidamente regulares para o exercício da atividade do Transporte Rodoviário de Cargas*”. No caso, a controvérsia girou em torno da possibilidade de uma empresa de gerenciamento de riscos, com atuação na área de transporte rodoviário de cargas, alimentar seu banco de dados com informações sobre restrições creditícias de motoristas profissionais, que sejam potenciais candidatos a empregos ou ao trabalho regulado pela Lei nº 11.442/07, e repassá-las às empresas contratantes. Concluiu-se pela ilicitude desta conduta a partir da vigência da Lei nº 13.709/18 (agosto de 2020), cabendo reparação por dano moral coletivo. Consignou-se que tal prática atenta contra os direitos da personalidade do empregado, como privacidade, isonomia, não discriminação e pleno acesso ao emprego, não havendo se falar em prevalência do direito fundamental à livre iniciativa. Sob esses fundamentos, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos quanto à tutela inibitória, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, deu-lhes parcial provimento, para condenar a ré à obrigação de abster-se de utilizar banco de dados, de prestar e/ou de buscar

informações sobre restrições creditícias relativas a candidatos a emprego/trabalho, seus ou de terceiros, a partir da vigência da Lei Geral de Proteção de Dados, em 14 de agosto de 2020, sob pena de multa de R\$10.000,00 (dez mil reais), reversível ao FAT, por candidato, vencida a Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi e vencidos os Ministros Guilherme Augusto Caputo Bastos e Alexandre Luiz Ramos. E, por maioria, conheceu dos embargos, quanto à indenização por dano moral coletivo, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, deu-lhes parcial provimento para condenar a ré ao pagamento de indenização por dano moral coletivo, com valor a ser apurado em execução, vencidos, totalmente, a Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi e os Ministros Guilherme Augusto Caputo Bastos e Alexandre Luiz Ramos e, parcialmente, os Ministros Lelio Bentes Corrêa e José Roberto Freire Pimenta. [TST-E-RR-933-49.2012.5.10.0001](#), SBDI-I, rel. Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 16/12/2021.

***Proteção ao mercado de trabalho da mulher. Art. 7º, XX, da CF/88. Trabalho aos domingos nas atividades do comércio em geral. Aplicação da escala de revezamento quinzenal prevista no art. 386 da CLT.***

O art. 386 da CLT, regra de proteção do trabalho da mulher, e que estabelece escala de revezamento quinzenal quando houver trabalho aos domingos, deve prevalecer, por ser mais específico, sobre o disposto no parágrafo único do art. 6º da Lei nº 10.101/2000, com redação dada pela Lei nº 11.603/2007. Inicialmente, consignou-se que o Tribunal Pleno do TST concluiu, no julgamento do IIN-RR-1540/2005-046-12-00, que o art. 384 da CLT (revogado pela Lei nº 13.467/2017), que também tratava de norma de proteção ao trabalho da mulher, fora recepcionado pela Constituição Federal de 1988, entendimento esse posteriormente endossado pelo STF ao julgar o RE 658312, com repercussão geral, em sessão virtual concluída em 14/09/2021, devendo-se aplicar a mesma *ratio decidendi* ao art. 386. O critério da especialidade, entre aqueles que servem à resolução de antinomias entre normas jurídicas, faz prevalecer o art. 386 da CLT em relação art. 6º da Lei nº 10.101/2000, dado que é o art. 386 da CLT que veicula a norma especial. De fato, o art. 6º da Lei nº 10.101/2000 tem como destinatários todos os trabalhadores do comércio, e, dentre estes, destacam-se as mulheres trabalhadoras no comércio em geral – tuteladas, com maior especificidade, pelo art. 386 da CLT. Do contrário, a proteção de outros grupos vulneráveis potencialmente ativados no comércio - como crianças, adolescentes, idosos, pessoas com deficiência ou povos originários - estaria inviabilizada ante a predominância da regra consagrada, para todos, e todos indistintamente, na Lei nº 10.101/2000. Sob esses fundamentos, a SDI-I, por maioria, conheceu do recurso de embargos interposto pelo sindicato, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, deu-lhe provimento para, reformando o

acórdão recorrido, restabelecer a sentença que aplicara o art. 386 da CLT. [TST-E-ED-RR-619-11.2017.5.12.0054](#), SBDI-I, rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, 2/12/2021.

**Quintos Embargos de Declaração. Intuito protelatório. Não conhecimento. Art. 1.026, § 4º, do CPC. Certificação do trânsito em julgado.**

Não merecem conhecimento quintos embargos de declaração, em que a autora repete a alegação de omissão de julgamento quanto ao pedido de homologação da desistência dos embargos de declaração, visto que não tem relação com o que fora decidido no quinto último acórdão proferido por esta Subseção, por meio do qual não se conheceu dos embargos de declaração por intempestivos. Por se tratar de reiteração de embargos de declaração manifestamente protelatórios, a atrair a incidência da regra prevista no artigo 1.026, § 4º, do CPC, e na esteira das decisões proferidas pelo Supremo Tribunal Federal, a SBDI-I, por unanimidade, decidiu não conhecer dos embargos de declaração, determinando a certificação do trânsito em julgado do acórdão embargado e a imediata baixa dos autos. [TST-ED-ED-ED-ED-Ag-ED-Ag-ED-E-ED-Ag-AIRR-274-91.2011.5.05.0008](#), SBDI-I, rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, 2/12/2021.

## TURMAS

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

“[...] PENSIONAMENTO. PAGAMENTO EM PARCELA ÚNICA. CRITÉRIO DE CÁLCULO PARA PAGAMENTO ANTECIPADO DE PARCELAS FUTURAS. FÓRMULA DO VALOR PRESENTE. O critério de arbitramento que parece ser o mais adequado para apuração do valor do pensionamento convertido em parcela única, com observância do princípio da reparação integral, é o que utiliza fórmula matemática destinada à obtenção do “valor presente” ou “valor atual”. O modelo é bastante conhecido na área das ciências exatas e é utilizado para inúmeros fins, inclusive para amortização de quantias referentes a empréstimos pagos antes do vencimento. O método leva em consideração o valor periódico e o tempo de duração do pensionamento, considerando-se adequado o ressarcimento, em parcela única, de montante que, submetido à determinada taxa de juros, permita uma retirada periódica que corresponda à renda mensal e, ao mesmo tempo, amortize parte do capital de forma que ele se esgote ao final do período de duração estipulado. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RRAg-258-62.2014.5.05.0193](#), 1ª Turma, rel. Min. Amaury Rodrigues Pinto Júnior, Julgado em 15/12/2021.)

“RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. CONTRATO DE PEQUENA EMPREITADA. DONO DA OBRA. PEDIDO DE INDENIZAÇÃO DECORRENTE DE DANOS NA CONSECUÇÃO DOS SERVIÇOS. PRESCRIÇÃO APLICÁVEL. ART. 7º, XXIX, DA CF. Cinge-se a controvérsia acerca da prescrição aplicável (regras do Código Civil *versus* regra da Constituição da República – art. 7º, XXIX), à ação trabalhista proposta perante a Justiça do Trabalho, após a EC 45/2004, em que se discutem direitos e deveres decorrentes de contrato de pequena empreitada. A situação refere-se a uma relação jurídica não empregatícia, regulada pelo art. 652, “a”, III, da CLT que fixa a competência da Justiça do Trabalho para conhecer e julgar lides resultantes de contratos de empreitadas em que o empreiteiro seja operário ou artífice. Nesse caso, a Justiça Especializada estará examinando tema de Direito Civil e não tema juslaboral, autorizada também pela Constituição da República, que tradicionalmente tem colocado sob seu manto outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, desde que prefixadas na forma da lei (art. 114, IX, da CF/88). Com a EC n. 45/2004, essa competência judicial ainda mais se ampliou (novo art. 114, I e IX, CF/88: relação de trabalho e não mais somente relação de emprego). Trata a regra do art. 652, “a”, III, da CLT, do empreiteiro pessoa física que, como profissional autônomo, executa, só e pessoalmente (ou, no máximo, com algum auxiliar), a empreitada, de valor econômico não elevado. Não se insere nessa excetiva hipótese legal o empreiteiro pessoa jurídica, ou aquele que, sendo pessoa física, leve a termo a obra mediante concurso de distintos auxiliares ou empregados — agindo como se empresário fosse. A intenção legal foi manifestamente protetiva, à luz de uma peculiar (embora recorrente) situação verificada com o trabalhador autônomo mais humilde. Nesse aspecto, a pequena empreitada –, executada, de forma pessoal, sem subordinação, por trabalhador pessoa física (operário ou artífice), que tem, unicamente, na sua força de trabalho o meio direto de subsistência – envolve uma relação de trabalho, em sentido amplo, que, inobstante não acarrete os direitos decorrentes do contrato de emprego, atrai, por extensão, a incidência dos prazos de prescrição fixados no artigo 7º, XXIX, da CF. A proximidade da figura do pequeno empreiteiro, que atua pessoalmente como operário ou artífice, à do trabalhador empregado admite aplicar àquele a regra prescricional prevista no inciso XXIX do art. 7.º da Constituição Federal, que alberga as ações quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho e não somente de emprego. Nessa linha, a propósito – por exemplo e por analogia - cabe destacar que a jurisprudência desta Corte Superior, ao entender aplicável ao estagiário a regra disposta no art. 7º, XXIX, da CF, considerou que o critério prescricional estipulado no referido dispositivo constitucional abarca não só os vínculos empregatícios em sentido estrito, mas as relações de trabalho em sentido amplo. Portanto, tratando-se de demanda que envolva discussão acerca de parcelas e

obrigações ajustadas em típico contrato de pequena empreitada – seja o titular da ação o tomador de serviços (dono da obra), seja o pequeno empreiteiro (pessoa física, operário ou artífice) –, incide a regra prescricional prevista no inciso XXIX do art. 7.º da Constituição Federal. No presente caso, extrai-se do acórdão regional ser incontroversa a existência de verdadeiro contrato de pequena empreitada firmado entre as partes, para a realização de serviços de reforma na residência da Autora. Verifica-se, ainda, que a Autora, dona da obra, pretende o pagamento de indenização por danos materiais e morais, em virtude de danos oriundos do contrato de pequena empreitada. Fixada, portanto, a compreensão de que incide, neste caso concreto, o comando constitucional inserto no art. 7.º, XXIX, da CF, extraem-se do acórdão regional os seguintes elementos fáticos: a) a *actio nata* ocorreu em 30/05/2007 (ciência inequívoca da lesão ao direito), tendo havido ação anterior envolvendo idênticos pedidos, distribuída em novembro/2009 (na Justiça Comum - incompetente para processar e julgar a presente demanda, como foi decidido pelo Tribunal de Justiça do Paraná, que extinguiu o processo sem resolução do mérito em 19.08.2013); b) a presente ação foi proposta em 27.10.2014. Assim, sendo incontroverso que o marco inicial da prescrição ocorreu em 30/05/2007 e a ação trabalhista foi ajuizada apenas em 2014, operou-se a prescrição bienal total do direito de ação. Registre-se que, na hipótese, a anterior ação proposta perante o Juízo Cível não teve o alcance de interromper o prazo prescricional, porque o ajuizamento daquela demanda se deu quando já superado o prazo de dois anos da ocorrência do dano suscitado pela Autora. Nesse sentido, correta a decisão do TRT que declarou a prescrição total do direito de ação, nos termos do art. 7.º, XXIX, da CF. Recurso de revista concedido e não provido.” ([TST-RR-1789-27.2014.5.09.0015](#), 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 7/12/2021.)

“AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO DO REGIONAL PUBLICADO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. SUMARÍSSIMO. RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO EM FACE DO ALEGADO MOTIVO DE FORÇA MAIOR DECORRENTE DA PANDEMIA DO CORONAVÍRUS. CONVERSÃO PARA DISPENSA IMOTIVADA. A Corte Regional deu parcial provimento ao recurso ordinário da reclamada, que atua no ramo de postos de combustível, a fim de manter a r. sentença no ponto em que converteu a dispensa decorrente de força maior para dispensa sem justa causa, com a conseqüente condenação ao pagamento de aviso prévio e reflexos e a complementação dos valores referentes aos 20% restantes da indenização do FGTS. O fundamento central da insurgência da reclamada é o de que o acórdão do Regional, ao afastar a dispensa decorrente de força maior em imotivada, deixou de observar a MP 927/2020, então vigente ao tempo da dispensa, que reconhece a pandemia como hipótese de força maior para fins

trabalhistas. A pandemia gerada pelo novo coronavírus ensejou impactos inimagináveis em toda a sociedade, em especial nas relações de trabalho e nas obrigações dela decorrentes. Sem receita em decorrência da paralisação de negócios, não há como cumprir obrigações. Sob tal perspectiva, diante da excepcionalidade de uma realidade transformada, há sempre a necessidade da intervenção estatal, tanto na esfera legislativa quanto na judiciária, cada um sob seu enfoque e no seu limite de atuação. Editada sob os impactos da Segunda Guerra Mundial e distanciando-se da solução prevista pelo Código Civil de 1916, a CLT deu aos fortuitos humano e natural contornos próprios para situações duradouras: a possibilidade de rompimento contratual parcialmente oneroso ou a possibilidade de redução salarial de 25%, com manutenção do contrato. A CLT define “força maior”, como sendo o acontecimento inevitável em relação à vontade do empregador, para o qual não tenha concorrido, ainda que de maneira indireta, mas que seja suscetível de afetar a situação econômica e financeira da empresa (art. 501, caput, e §§1º e 2º, da CLT). O próprio Tribunal Superior do Trabalho, em diversos julgados, já se manifestou no sentido de que não pode ser configurado como força maior o evento que está inserido nos riscos do empreendimento, diante do que dispõe o art. 2º, caput, da CLT. Dessa forma, evento extraordinário é aquele que impossibilita, por si só, o cumprimento da obrigação trabalhista, sem que haja meios de o empregador evitar ou impedir seus efeitos e sem que tenha a ele dado causa, ainda que indiretamente. Com base nesses conceitos, pode-se extrair que a situação de grave crise econômica gerada pela pandemia do novo coronavírus ao empresariado brasileiro, que da noite para o dia teve que paralisar suas atividades, ou mesmo sem a paralisação, teve redução significativa nos seus ganhos em face da diminuição da procura por produtos e serviços, foi por lei considerada um evento de força maior. Saliente-se que a manutenção das atividades das empresas privadas e do pleno emprego são os dois postulados mais importantes da ordem econômica de uma Nação democrática e pluralista como o Brasil. Nos momentos de grave crise econômica é conveniente assegurar a liberdade econômica das empresas, a fim de se garantir esses postulados, com medidas de flexibilização ajustadas ao caráter protetivo das leis trabalhistas, em prol de uma adaptação à realidade momentânea provocada pela crise econômica, dentro, é claro, dos limites constitucionais de proteção dos trabalhadores (art. 7º da Constituição Federal). Atento a essa nova realidade, o Governo Federal, em decorrência do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, editou a Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020 (vigorou até 20/7/2020), que traçou medidas alternativas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente do coronavírus (covid-19) para a preservação do emprego e da renda. O art. 1º da referida Medida Provisória dispõe sobre a sua finalidade, que se assenta na preservação do

emprego e da renda durante o enfrentamento da pandemia e, no seu Parágrafo Único, expressamente reconhece que para fins trabalhistas, a pandemia constitui hipótese de força maior. No caso dos autos, é indene de dúvida que a notória pandemia afetou a intensidade dos serviços prestados pela reclamada, que atua no ramo de combustíveis. E, apesar de no Decreto Federal 10.282, de 20 de março de 2020 (que Regulamenta a Lei nº 13.979/20, para definir os serviços públicos e as atividades essenciais), no seu art. 3º, § 1º, XXVII, constar a distribuição e a comercialização de combustíveis como atividades essenciais, algumas circunstâncias decorrentes da pandemia geraram uma diminuição significativa da demanda por esse produto, que resultaram desde o isolamento, com fechamento de empresas ou paralisação parcial, até a diminuição do fluxo de pessoas em face do teletrabalho. Esse evento inesperado (a pandemia), embora tenha alterado de forma significativa o equilíbrio financeiro das empresas, por outro lado gerou para os empregados o risco iminente da perda de seus postos de trabalho. E não se olvida que em circunstâncias tais, o eventual equilíbrio das prestações às quais as empresas se obrigaram sofreu alteração significativa, tornando o pactuado, muitas vezes, impossível de ser cumprido naquele momento, sem o comprometimento de outras obrigações trabalhistas e fiscais, a ponto de aproximar, nas relações de trabalho, tamanho o impacto, a teoria do fortuito com a da imprevisão na busca de soluções de enfrentamento. São vários os dispositivos legais, civis, trabalhistas e processuais que, com base na força maior e na imprevisão, dão suporte a essa conclusão: arts. 317, 413, 478 a 480 do Código Civil; 873 da CLT; e 505, I, do CPC, sem falar na Lei nº 14.010/2020, que suspendeu, dentre outras providências, até mesmo prazos prescricionais e decadenciais, liminares para desocupação de imóveis. Em que pese a toda a fundamentação, cabe salientar que o art. 502 da CLT, que estabelece a indenização a ser paga no caso de extinção da empresa por motivo de força maior, plenamente válido no período de vigência da MP 927/2020, sequer nela foi mencionado. Portanto, não se acolherá a arguição de força maior como justificativa para rescindir contratos de trabalho se a empresa não foi extinta, ou seja, se não encerrou suas atividades. Efetivamente, o foco dos normativos editados pelo governo federal para o enfrentamento da crise mundial, notadamente as caducas MP 927/20 e 928/20 e da MP 936/20, esta convertida na Lei 14.020/20, que promoveram a flexibilização temporária em pontos sensíveis da legislação trabalhista, não foi permitir rescisões contratuais ou a mera supressão de direitos de forma unilateral e temerária por parte do empregador, mas exclusivamente proporcionar meios mais céleres e menos burocráticos, prestigiando o diálogo e o bom senso, para garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais e, por consequência, preservar o pleno emprego e a renda do trabalhador. Saliente-se, ademais, que a Medida Provisória 927/2020, invocada pela reclamada para justificar a redução das verbas rescisórias da reclamante, a

despeito da ocorrência da força maior, instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, e possibilitou a suspensão temporária do contrato de trabalho ou redução de jornada e salário, visando a continuidade das relações de emprego, ao que não aderiu a reclamada. Conforme se constata da referida Medida Provisória, o seu intuito foi a manutenção do emprego e da renda, não se podendo agora invocar a “força maior” para justificar a supressão dos direitos frente à rescisão do contrato de trabalho. Intacto, portanto, o art. 5º, II, da Constituição Federal. Agravo de instrumento conhecido e desprovido.” ([TST-AIRR-410-68.2020.5.07.0024](#), 3ª Turma, rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, julgado em 7/12/2021.)

“I - INVERSÃO DA ORDEM DE JULGAMENTO. Em razão do caráter prejudicial das matérias constantes do agravo de instrumento em recurso de revista adesivo da reclamada Uber do Brasil Tecnologia Ltda., inverte-se a ordem de julgamento previsto no artigo 997, § 2º, do CPC/15. Referido procedimento encontra respaldo no âmbito desta Corte Superior, em precedentes tanto da SBDI-1 como de Turmas deste Tribunal. II - AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMADA UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. EM RECURSO DE REVISTA ADESIVO. ACÓRDÃO REGIONAL NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO. RELAÇÃO DE TRABALHO. 1. A competência material da Justiça do Trabalho é fixada pelo pedido e pela causa de pedir. É definida a partir da existência de relação de trabalho (*lato sensu*) mantida pelos litigantes, quanto aos conflitos dela decorrentes, considerando a ampliação trazida pela Emenda Constitucional nº 45/2004, que atribuiu a esta Justiça especializada a competência para processar e julgar todas as ações oriundas da relação de trabalho, inclusive as que versem sobre indenização por danos moral e material (art. 114, I e VI, da CR). 2. No caso, a pretensão autoral, de pagamento de indenização por danos moral e material decorrentes de acidente sofrido por motorista de aplicativo, está fundada na relação de trabalho estabelecida com a empresa UBER, na condição de trabalhador autônomo, na execução de serviço prestado com pessoalidade. Sendo assim, não há como afastar a competência da Justiça do Trabalho para o exame do pedido, até porque a Súmula 392 desta Corte estabelece que: “*Nos termos do art. 114, inc. VI, da Constituição da República, a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar ações de indenização por dano moral e material, decorrentes da relação de trabalho, inclusive as oriundas de acidente de trabalho e doenças a ele equiparadas, ainda que propostas pelos dependentes ou sucessores do trabalhador falecido*”. 3. Este Relator não desconhece que o Superior Tribunal de Justiça, dirimindo o conflito negativo de competência nº 164.555/MG, decidiu ser da Justiça Comum o exame de controvérsia estabelecida entre um motorista de aplicativo e a empresa UBER. No entanto, deve ser destacado que o referido julgado tratou

apenas do pedido de motorista atinente à reativação de sua conta no aplicativo e ao consequente ressarcimento por danos morais e materiais. Ou seja, a pretensão examinada pelo STJ se funda tão somente no desligamento do motorista da plataforma digital ou aplicativo oferecido pela empresa, e não como no caso *sub judice*, em questão decorrente da execução do trabalho. Incólume, pois, o art. 114, I, da CR. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. NULIDADE DO V. ACÓRDÃO REGIONAL. JULGAMENTO *EXTRA PETITA*. Decisão *extra petita* é aquela em que a providência jurisdicional se baseia em fundamento estranho à petição inicial ou que defere pedido diverso do que fora postulado. No caso, verifica-se da petição inicial que a parte reclamante, ao pretender a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos moral e material decorrentes de acidente do trabalho, trouxe como fundamento a existência de relação de trabalho *latu sensu* entre o motorista e a empresa UBER. O reconhecimento da relação de trabalho constitui questão incidente e que influencia diretamente no julgamento e que, caso não fosse examinada pelo Julgador, aí sim, haveria nulidade do v. acórdão regional, mas por julgamento *citra petita*. Isso porque, conforme lecionam Fredie Didier Jr., Paulo Sarno e Rafael Oliveira, é *citra petita* a decisão “*que não examinou algum fundamento/argumento/questão que tem aptidão de influenciar no julgamento do pedido (questão incidente), que efetivamente ocorreu*”. Nesses termos, e diversamente do que alega a reclamada, o fato de o eg. Tribunal Regional ter considerado a existência de relação de trabalho para aferir tanto a competência material desta Justiça do Trabalho quanto a responsabilidade civil da reclamada em relação ao dano sofrido pelo motorista de aplicativo não resulta em nenhuma ofensa aos artigos 141 e 492 do CPC/15. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. RELAÇÃO DE TRABALHO. MOTORISTA DE APLICATIVO. TRANSCRIÇÃO INSUFICIENTE. INOBSERVÂNCIA DO ART. 896, § 1º-A, I, DA CLT. É pacífico nesta Corte Superior o entendimento de que a transcrição insuficiente do trecho do v. acórdão regional, que não abrange todos os fundamentos do Tribunal Regional ou a tese jurídica impugnada, não atende ao requisito do art. 896, § 1º-A, I, da CLT, na medida em que inviabiliza o cotejo analítico exigido pelo art. 896, § 1º-A, III, e § 8º, da CLT, tanto para a demonstração das ofensas indicadas, como da divergência jurisprudencial colacionada. No caso, o trecho destacado pela recorrente não traz nenhuma tese jurídica sobre a configuração ou não de relação de trabalho (*lato sensu*) estabelecida entre o motorista (*de cujus*) e a empresa Uber, dona do aplicativo. Limita-se a consignar que a reclamada não constitui mera intermediadora de serviços ou empresa de fomento, mas empresa que presta serviços de transporte, sem trazer nenhuma conclusão jurídica a partir desses fatos. Por se tratar de transcrição insuficiente, não atende ao art. 896, § 1º-A, I, da CLT. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. III - AGRAVO DE INSTRUMENTO DA PARTE RECLAMANTE EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL NA VIGÊNCIA DA LEI

13.467/2017. RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA. EMPRESA DETENTORA DE APLICATIVO DE TRANSPORTE. BRIGA DE TRÂNSITO. MORTE DO MOTORISTA. FATO DE TERCEIRO RELACIONADO COM A ATIVIDADE DESEMPENHADA. EXCLUDENTE DO NEXO DE CAUSALIDADE NÃO CONFIGURADA. Diante de provável ofensa ao art. 927, parágrafo único, do Código Civil, deve ser processado o recurso de revista para melhor exame. Agravo de instrumento conhecido e provido. IV - RECURSO DE REVISTA DA PARTE RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA. EMPRESA DETENTORA DE APLICATIVO DE TRANSPORTE. BRIGA DE TRÂNSITO. MORTE DO MOTORISTA. FATO DE TERCEIRO RELACIONADO COM A ATIVIDADE DESEMPENHADA. EXCLUDENTE DO NEXO DE CAUSALIDADE NÃO CONFIGURADA. TRANSCENDÊNCIA SOCIAL E JURÍDICA. 1. Cinge-se a controvérsia à tese de caracterização de responsabilidade civil de empresa que organiza atividade de transporte por meio de plataforma digital e oferece o serviço público de transporte por meio de motoristas cadastrados em seu aplicativo, por fato decorrente do acidente de trânsito sofrido pelo trabalhador na execução do trabalho a serviço da Uber, e à competência da Especializada para apreciar a questão como decorrência de relação de trabalho que não deriva de relação de emprego. Da apreciação dessa tese sobressai outra, consistente no ponto nodal da questão submetida à apreciação desta Corte Superior, se o fato de terceiro – no caso, os tiros disparados de arma de fogo por motoqueiro que resultaram na morte do trabalhador após desentendimento no trânsito– constituiria excludente do nexo de causalidade, tal como decidiu o col. Tribunal Regional. Caso contrário, a fixação dos efeitos da responsabilidade. 2. Depreende-se dos autos, como fato incontroverso, que o motorista estava logado (conectado ao aplicativo digital), para atendimento de uma corrida, quando ocorreu o desentendimento que culminou nos vários disparos de arma de fogo do motoqueiro com quem ocorreu a discussão, e que ceifaram a sua vida. 3. Ressalte-se que o debate em torno da configuração da relação de trabalho e da competência da Especializada para apreciar a questão ficou superado, em face do desprovimento do agravo de instrumento da reclamada, por meio do qual pretendida destrancar o recurso adesivo destinado a esse debate, pelo que, ao menos nestes autos, está assentada a tese de que a competência para exame de responsabilidade civil decorrente de acidente de trânsito quando o motorista está a serviço da UBER é da Justiça do Trabalho, independentemente do questionamento de se tratar de relação de emprego ou simplesmente de trabalho, como decidido pelo Regional. 4. Resta assim apenas fixar a tese se o fato de terceiro descaracteriza a responsabilidade da UBER. 5. A UBER não possui frota, utilizando-se de motoristas com veículos próprios na exploração, no caso presente, da atividade de transporte de pessoas, mediante organização da atividade por aplicativo digital, pelo que, considerando a atividade desenvolvida, deve ser

caracterizada como transportadora, aplicando-se-lhe o disposto nos arts. 734 a 742 do Código Civil e, em termos de responsabilidade civil, o art.927, par.único do CCB. No tocante ao relacionamento com o motorista, neste processo ficou assentado tratar-se de relação de trabalho, pelo que o recorrente principal deve ser tido como prestador de serviços ou preposto, utilizado pela UBER em atividade de risco por ela criado. 6 O art. 927, parágrafo único, do Código Civil consagra cláusula geral de responsabilidade objetiva, ou seja, sem culpa, ao dispor que *“Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem”*. Trata-se de responsabilidade que é fundada na teoria do risco e que atribui a obrigação de indenizar a todo aquele que exerce alguma atividade que cria risco ou perigo de dano para terceiro. 7. Seguindo a linha da cláusula geral de responsabilidade objetiva, estatuída pelo aludido dispositivo, o art. 735 do Código Civil, referente ao transporte de pessoas, prevê que *“a responsabilidade contratual do transportador por acidente com o passageiro não é elidida por culpa de terceiro, contra o qual tem ação regressiva”*. 8. Os fundamentos do dispositivo legal são o tamanho e a habitualidade do risco existentes no transporte, criados pela ação intencional ou culposa, que quando não é originada do próprio transportador, provém exatamente da intervenção de terceiros. 9. Conforme a doutrina, embora o dispositivo (art. 735 do CCB) consagre a responsabilidade do transportador, essa responsabilidade civil deve ser sempre afastada nas hipóteses em que o acidente decorre de fato de terceiro, inevitável e imprevisível, e que não guarda relação de conexão com o transporte, por se equiparar ao caso fortuito externo. Sérgio Cavalieri, por exemplo, ressalta que, *“quando o fato de terceiro não guardar conexão com o ato de transporte e, por conseguinte, com os riscos da atividade, será equiparado o caso fortuito (externo) com a exclusão da responsabilidade do transportador”*. Já Gustavo Tepedino leciona que *“O fato exclusivo de terceiro que, nos termos do art. 14, § 3º, do CDC, mostra-se apto a romper o nexos de causalidade é aquele equiparável ao fortuito externo, ou seja, sem conexão com o contrato de transporte, porque de alguma relacionado ao serviço de transporte. Já o ato de terceiro que constitui risco imputável ao transportador, porque de alguma forma relacionado ao serviço prestado, não exime da responsabilidade pelos danos causados aos passageiros”*. Merece também destaque o entendimento de José Carlos Maldonado de Carvalho, no sentido de que *“o fato causador do dano imprevisível e, por conseguinte, inevitável, ligado, porém, à organização da empresa transportadora e relacionado aos riscos com a atividade por ela desenvolvida, como, por exemplo, o rompimento de um pneu ou a pane do veículo transportador que dê causa a um incêndio por problemas elétricos, caracteriza o fortuito interno que, ligado ao risco do empreendimento, não afasta a responsabilidade civil pelos danos daí decorrentes.”* 10. No presente caso, o desentendimento no trânsito - que resultou

na morte do motorista -, não pode ser equiparado ao caso fortuito externo, de caráter imprevisível, porque guarda relação direta com a atividade perigosa e estressante de transporte em grandes cidades caracterizadas pela violência e, portanto, não se traduz em fato de terceiro equiparado à imprevisibilidade do fortuito apto a excluir a responsabilidade do transportador. 11. Trata-se, em verdade, de fato que se insere nos riscos próprios do deslocamento - *tais como ocorre nas situações em que há choques com outros veículos, estouros de pneus, mal estar do motorista, perda da direção por fechada de terceiro e demais falhas mecânicas, eventos imprevisíveis*, mas que são esperados e estão contidos na atividade de transporte - e que se difere das situações causadas por eventos extraordinários, imprevisíveis e que são alheios às atividades de transporte, como raios, enchentes, balas perdidas e apedrejamentos, hipóteses em que o Superior Tribunal de Justiça afasta a responsabilidade civil do transportador. 12. Infelizmente, o risco de se levar um tiro ou de ser agredido fisicamente ou com bastão de beisebol em uma discussão está contido no estresse do trânsito e decorre da própria violência das grandes cidades, que ainda registra assaltos a motoristas e a seus veículos, sequestros e vandalismo, deixando, portanto, de ser fatos estranhos a quem atua diuturnamente na atividade de transporte, assim não exonerando a responsabilidade objetiva do transportador tanto pelas pessoas por ele transportadas, como pelo profissional que por ele, como empregado ou como preposto, atua fisicamente no transporte. 13. Acresça-se, que, nos termos da jurisprudência do STJ, na responsabilidade objetiva do transportador compreende-se *“qualquer acontecimento casual, fortuito, inesperado inerente à prestação do serviço de transporte de pessoas, ou seja, acidente que tenha nexo causal com o serviço prestado, ainda que causado por terceiro, desde que tenha nexo causal interno”*. Precedentes: REsp 1833722/SP, Rel. Ministro RAUL ARAÚJO, SEGUNDA SEÇÃO, julgado em 03/12/2020, DJe 15/03/2021; AgInt no REsp 1738374/SP, Rel. Ministro ANTONIO CARLOS FERREIRA, QUARTA TURMA, julgado em 25/05/2021, DJe 04/06/2021;.REsp 1747637/SP, Rel. Ministra NANCY ANDRIGHI, TERCEIRA TURMA, julgado em 25/06/2019, DJe 1º/07/2019. 14. Nesse contexto, ao afastar a responsabilidade civil objetiva da reclamada, por considerar o mencionado fato de terceiro como excludente do nexos de causalidade, o col. Tribunal Regional incorreu em afronta ao art. 927, parágrafo único, do Código Civil. Reforma-se, assim, a decisão regional para reconhecer a responsabilidade civil da empresa, com determinação de retorno dos autos ao TRT, para que prossiga no exame dos pedidos de indenização por danos morais e materiais, conforme entender de direito. Recurso de revista conhecido por violação do art. 927, parágrafo único, do CCB e provido.” ([TST-RRAg-849-82.2019.5.07.0002](#), 3ª Turma, rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, julgado em 7/12/2021.)

“RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA – CONDENAÇÃO DO BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA AO PAGAMENTO DE HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS - TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA – ENTENDIMENTO VINCULANTE DO STF PROFERIDO NA ADI 5766 - PRINCÍPIO DO *NON REFORMATIO IN PEJUS*. 1. O entendimento da 4ª Turma do TST era pela constitucionalidade do § 4º do art. 791-A da CLT, devendo ser compensados os honorários advocatícios sucumbenciais, arbitrados à Parte beneficiária da justiça gratuita, com os créditos que lhe foram deferidos em juízo, ainda que em outro processo, e, tão somente na hipótese dos ganhos serem insuficientes ou inexistentes, deveria ser aplicada a condição suspensiva de exigibilidade prevista no art. 791-A, § 4º, da CLT. 2. Sucede que o Pleno do STF, em sessão de 20/10/21, entendeu inconstitucional, frente ao art. 5º, LXXIV, da CF, o § 4º do art. 791-A da CLT, acrescentado pela Lei 13.467/17, que admitia a imposição de honorários sucumbenciais ao beneficiário da justiça gratuita, quando obtivesse em juízo, mesmo que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa (cfr. ADI 5766, Red. Min. Alexandre de Moraes). 3. No caso dos autos, deferida pelo juízo *a quo* a gratuidade de justiça ao Empregado nesta ação, não seria cabível a condenação em honorários advocatícios sucumbenciais. 4. Todavia, o Empregado não recorre da decisão regional, apenas a Reclamada, razão pela qual não há como reformar a decisão, para determinar a compensação de verba que não seria cabível, na conformidade do entendimento vinculante do STF, proferido na ADI 5766, citado acima. 5. Noutra senda, aplicar o entendimento da Corte Suprema, no caso, sem interposição de recurso pela Parte contrária, a quem interessaria excluir os honorários da condenação, representaria, para a Empresa que recorre, reforma da decisão para pior, o que é vedado pelo ordenamento (princípio da *non reformatio in pejus*). 6. Portanto, embora reconhecida a transcendência jurídica da questão pertinente aos honorários advocatícios sucumbenciais do Beneficiário da justiça gratuita, a revista não deve ser conhecida, à luz do entendimento vinculante do STF, proferido na ADI 5766, e do princípio do *non reformatio in pejus*. Recurso de revista não conhecido.” ([TST-RR-884-35.2018.5.10.0021](#), 4ª Turma, rel. Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho, julgado em 14/12/2021.)

“[...] RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. NULIDADE DA CLÁUSULA 1.9 DA IN 376-1. DESCOMISSIONAMENTO DE EMPREGADO EM LICENÇA MÉDICA POR MAIS DE 91 DIAS CONSECUTIVOS. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. A controvérsia em torno da validade de cláusula de norma interna do Banco do Brasil que estabelece o descomissionamento de empregado afastado por licença médica por período superior a 91 dias consecutivos não foi amplamente debatida no Tribunal Superior do Trabalho, razão pela qual a matéria possui transcendência jurídica. Examinando

o acórdão recorrido, percebe-se que, segundo transcrição realizada pelo Regional, além do descomissionamento, a referida cláusula prevê que seja *“garantida a complementação salarial pelo valor da função, comissão ou vantagem a que o funcionário vinha fazendo jus no afastamento até a cessação do benefício”* (1.9.6.2). O Regional consignou ainda, em consonância com a argumentação recursal, a existência de previsão de *“manutenção do valor da função/comissão por 360 dias, possibilidade de solicitar o retorno na função ou cargo até então exercidos e de participar, com prioridade, das concorrências para as oportunidades do sistema Talentos e Oportunidades para função igual ou equivalente a que exercia por ocasião do afastamento.”* Cumpre destacar, também, que o estabelecimento de funções e cargos comissionados, dada a fidúcia especial que envolvem, e o acréscimo remuneratório que ostentam, constitui ato de vontade do empregador, inerente ao seu poder de direção. Por essa razão, não são direitos trabalhistas que, a princípio, aderem aos contratos dos empregados, podendo ser suprimidos a qualquer tempo, salvo as hipóteses de aplicação da Súmula nº 372, I, do TST, o que não é o objeto da causa de pedir da presente ação civil pública, pelo que irrelevante ao debate proposto. Do quanto se pode observar, o cenário jurídico no qual está inserida a questão relativa à gratificação de função está atrelada aos pressupostos da liberdade de contratação, como corolário do princípio da livre iniciativa, o qual tangencia o direito patronal de negociar a remuneração básica e os acréscimos remuneratórios da força de trabalho, na exata medida e extensão da complexidade e da confiança depositados nos distintos trabalhadores, desde que observados os critérios isonômicos previstos na legislação, o que não se tem notícia de descumprimento neste caso. Esse cenário de liberalidade na atribuição de funções de confiança e de cargos comissionados impõe a compreensão jurídica de que o poder diretivo do empregador, em tais circunstâncias, é pleno e discricionário, a princípio. Portanto, desde que exercido em conformidade com as regras do contrato, com a lei, e com o normativo interno estabelecido pela própria empresa, questões afetas ao comissionamento de empregados não podem ser objeto de anulação pelo Poder Judiciário, sob pena de violação do próprio art. 2º da CLT. Especificamente quanto à proteção jurídica conferida ao empregado afastado, importa analisar a redação do art. 471 da CLT, por meio do qual o legislador assegurou ao empregado afastado os benefícios conquistados pela categoria durante a sua ausência. De tal dispositivo, contudo, não é possível extrair um significativo normativo que imponha ao empregador a obrigatoriedade de manutenção das funções comissionadas ou demais verbas personalíssimas percebidas pelo empregado antes do afastamento. Nesse sentido, a cláusula normativa 1.9 da IN 376-1 do Banco do Brasil, que prevê o descomissionamento do empregado após 91 dias consecutivos de afastamento por motivo de saúde, encontra-se dentro dos limites do poder diretivo do empregador, razão pela qual

não viola o art. 471 da CLT, tampouco fere a dignidade da pessoa humana. Ao que tudo indica, tal cláusula do normativo interno cumpre sua função social, ao assegurar a manutenção da remuneração da função percebida pelo empregado antes do afastamento, por todo o período de licença, além de prever a prioridade desses empregados no concurso de novos cargos comissionados, quando do seu retorno. Revela-se, portanto, adequadamente cumprida a dimensão dignitária de acolhimento social do trabalhador afastado por problemas de saúde, sem se descuidar, no entanto, da adequada observância do poder diretivo patronal, no tocante à liberdade empresarial para a gestão otimizada das competências da força de trabalho engajada na consecução de sua finalidade econômica. Assim, o recurso de revista merece ser conhecido e provido, pela alegada violação do art. 2º da CLT, a fim de decretar a validade da cláusula 1.9 da IN 376-1 do Banco do Brasil e, por conseguinte, julgar improcedentes todos os pedidos contidos na exordial, invertido o ônus da sucumbência. Recurso de revista conhecido e provido. [...]" ([TST-RRAg-12236-53.2017.5.15.0128](#), 5ª Turma, rel. Min. Breno Medeiros, julgado em 15/12/2021.)

“RECURSOS DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO EM FACE DE ACÓRDÃO PUBLICADO ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. PRESCRIÇÃO *EX OFFICIO* – APLICAÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO. (violação aos artigos 7º, caput, da Constituição Federal, 9º, 10, 11, 444, 468 da Consolidação das Leis do Trabalho, 219, §5º, do CPC/73, contrariedade à Súmula/TST nº 153 e divergência jurisprudencial) Já está pacificado no âmbito da SBDI-1 desta Corte que a aplicação do artigo 219, §5º, do Código de Processo Civil de 1973 não é compatível com o direito processual do trabalho, em face da natureza alimentar dos créditos trabalhistas, bem como da observância do princípio da proteção ao hipossuficiente. Todavia, o presente feito revela uma particularidade que torna a jurisprudência consolidada deste Tribunal inespecífica ao caso, a saber, o fato de não se estar diante de uma reclamação trabalhista típica, mas de uma ação possessória autônoma, de natureza cível, movida por partes distintas das figuras do empregado e do empregador, sendo a Justiça do Trabalho considerada competente para julgar o feito apenas em razão de a pretensão envolver um bem arrematado no bojo de uma ação trabalhista já transitada em julgado. Recurso de revista não conhecido. PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE – APLICAÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO. (violação ao art. 884, §1º, da Consolidação das Leis do Trabalho, contrariedade às Súmulas nºs 114 do TST e 327 do STF e divergência jurisprudencial) A tese relativa à inaplicabilidade da prescrição intercorrente na execução trabalhista foi sedimentada na Súmula nº 114 desta Corte: “*É inaplicável na Justiça do Trabalho a prescrição intercorrente*”. Entretanto, a moldura fática delineada no acórdão do TRT não permite o enquadramento do caso à tese fixada na Súmula/TST nº 114, por se estar diante de uma ação

autônoma de imissão de posse, ajuizada, inicialmente, na Justiça Comum, que, porém, declinou da competência para esta Justiça Especializada, por envolver imóvel arrematado nos autos de uma execução trabalhista. Assim, muito embora o TRT tenha aplicado ao caso a prescrição intercorrente, o caso, na realidade, é de pronúncia da prescrição bienal, tendo como *actio nata* a data da retirada da carta de arrematação pelos autores, ora recorrentes, em 05/03/2007, conforme consignado na sentença, reproduzida integralmente no acórdão regional. Logo, mantem-se o acórdão regional, ainda que por fundamentação diversa. Recurso de revista não conhecido. AÇÃO POSSESSÓRIA – PRESCRIÇÃO APLICÁVEL – PRESCRIÇÃO CÍVEL VERSUS PRESCRIÇÃO TRABALHISTA. (violação ao art. 7º, XXIX, da Constituição Federal e 205 do Código Civil e divergência jurisprudencial) Conforme exposto, a presente demanda de imissão na posse ostenta nítida natureza real, disciplinada pelo direito civil. Isso porque movida por pessoas alheias a uma relação de emprego e com o objetivo de tutelar direito de posse e propriedade. Por não apresentar como causa de pedir direitos ou obrigações de caráter trabalhista, ressaltando que a prescrição aplicável na hipótese não pode ser àquela prevista no art. 7º, XXIX, da Constituição Federal. No presente caso, repete-se, os autores buscam assegurar o seu direito de propriedade adquirido via procedimento de arrematação no bojo de uma execução trabalhista. Dessa forma, não resta dúvida que a prescrição aplicável é àquela prevista no Código Civil, mais precisamente em seu art. 205 (antigo art. 177 do Código Civil de 1916), o qual estabelece o prazo prescricional geral de 10 anos. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RR-5776-53.2011.5.12.0028](#), 7ª Turma, rel. Min. Renato de Lacerda Paiva, julgado em 1º/12/2021.)

“[...] RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RÉ. LEI Nº 13.467/2017. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. EMPREGADO DIRIGENTE DE COOPERATIVA DE CONSUMO. AUSÊNCIA DE CONFLITO ENTRE O OBJETO SOCIAL DA COOPERATIVA E A ATIVIDADE PRINCIPAL DO EMPREGADOR. AUSÊNCIA DE CONFRONTO COM O EMPREGADOR NA LIVRE PERSECUÇÃO DOS FINS SOCIAIS DA COOPERATIVA. INCABÍVEL O USUFRUTO DA BENEFICÊNCIA DA ESTABILIDADE AOS DIRIGENTES DE COOPERATIVA DE CONSUMO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA CONSTATADA. A garantia concedida ao empregado eleito diretor de cooperativa criada pelos próprios empregados tem por escopo resguardar o emprego do dirigente, a fim de permitir a livre persecução dos fins sociais da cooperativa, previstos no artigo 4º da Lei n.º 5.764/71, sem qualquer pressão por parte da empresa ou de seus prepostos. A proteção legal ao dirigente visa a assegurar o empregado que defende a coletividade, muitas vezes em nítido confronto com o empregador, evitando, assim, a interferência nas decisões e na luta dos interesses coletivos. Logo, a garantia prevista no artigo 55 da Lei do Cooperativismo visa à devida proteção daqueles que, por ocuparem posições de

poder e tomada de decisão nessas sociedades, acabam se expondo aos empregadores, por vezes, como resultado da defesa dos interesses da categoria econômica ou classe de empregados. Nesse contexto, se o objeto social da cooperativa não conflita com a atividade principal do empregador, ou seja, se a cooperativa não possui interação ou conflito com os empregadores ou seus diretores, não há embasamento para o usufruto de benesse da estabilidade aos dirigentes de cooperativa de consumo. De mais a mais, o artigo 3º da referida lei é expresso no sentido de que, embora exerça atividade econômica, as cooperativas não visam lucro. No caso concreto, a cooperativa, apesar de não possuir tal objetivo, tem por finalidade a aquisição de gêneros de consumo visando o repasse aos cooperados, em melhores condições de qualidade e preço, ou seja, por meio do cooperativismo possibilita que seus membros possam adquirir, em uma sociedade de consumo de massa, produtos de maior qualidade e de maneira menos onerosa, com um poder maior de negociação. Não se tratando, portanto, de uma cooperativa de empregados, não pode gerar a estabilidade para seus diretores. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RR-1299-79.2016.5.05.0036](#), 7ª Turma, rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, julgado em 1º/12/2021.)

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

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

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

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