



INFORMATIVO TST

Nº 267

Período: 1º a 17 de fevereiro de 2023.

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

SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS COLETIVOS

Recurso ordinário em dissídio coletivo de greve. Paralisação de apenas 5 (cinco) horas. Autorizada a compensação, e não o desconto do dia parado, em face das peculiaridades do movimento paredista e de sua duração.

Hipótese em que a greve teve duração de apenas 5 (cinco) horas e foi motivada pela política pública de vacinação contra a COVID-19, que estabeleceu ordem de preferência, mas não contemplou a categoria dos rodoviários como prioridade. Nos termos do art. 7º da Lei 7.783/89 e da jurisprudência pacificada da SDC desta Corte, o período de greve configura a suspensão do contrato de trabalho, sendo que a não prestação de serviços corresponde o não pagamento dos salários, só podendo haver abono ou compensação das faltas pela via negocial. Na espécie, todavia, em que pese a jurisprudência pacificada da SDC desta Corte admitir a compensação dos dias parados nas hipóteses de greve de longa duração, *in casu*, considerada a peculiaridade do movimento paredista de curtíssima duração, e a fim de evitar salvo conduto, sem nenhuma sanção aos empregados no caso de comprovada abusividade da greve, admite-se a compensação das horas de paralisação e não o desconto salarial do tempo parado. Sob esses fundamentos, a SDC, por unanimidade, deu provimento parcial ao recurso ordinário para admitir a compensação das 5 (cinco) horas de paralisação, unicamente pelos grevistas da categoria profissional do sindicato recorrente. [TST-ROT-208-53.2021.5.17.0000](#), SDC, rel. Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho, julgado em 13/2/2023.

SUBSEÇÃO I ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

Recurso de embargos em agravo de instrumento. Multa prevista no art. 1.021, §4º, do CPC. Agravo manifestamente infundado ou improcedente. Aplicação automática no âmbito da turma. Inviabilidade.

A aplicação de multa pela interposição de agravo manifestamente infundado ou improcedente tem fundamento no art. 1.021, §4º, do CPC. Contudo, não é a mera interposição de agravo ou o fato de a decisão ser unânime que autoriza a imposição de multa à parte que se utiliza do recurso previsto em lei. A questão impõe uma reflexão mais abrangente sobre o tema, tendo em vista a jurisprudência atual e reiterada do c. STJ, no sentido de que a multa prevista no §4º do art. 1.021 do CPC não é decorrência lógica e automática do não provimento do agravo interno, sendo necessário que sua oposição ocorra de forma abusiva ou protelatória. A necessidade de esgotamento dos recursos para alçar a matéria à instância recursal exige à parte a interposição do recurso adequado, sob pena de inviabilizar o acesso à jurisdição, em ofensa aos princípios que regem a ampla defesa e o contraditório, nos termos dos arts. 5º, XXXV, LIV e LV, da Constituição Federal. Sob esses fundamentos, a SBDI-I decidiu, por maioria, conhecer dos Embargos, por divergência jurisprudencial e, no mérito, também por maioria, dar-lhes provimento para excluir a multa do art. 1.021, §4º, do CPC, aplicado pela c. Turma à reclamante, que pretendia destrancar recurso de revista considerado intranscendente. Vencidos, quanto ao conhecimento, os Ministros Breno Medeiros, Augusto César Leite de Carvalho, Douglas Alencar Rodrigues, Alexandre Luiz Ramos e Lelio Bentes Corrêa, e, no mérito, os Ministros Breno Medeiros, Douglas Alencar Rodrigues e Alexandre Luiz Ramos. [TST-E-Ag-AIRR-101425-23.2016.5.01.0013](#), SBDI-I, rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, julgado em 9/2/2023.

Recurso de embargos em recurso de revista. Acidente de trabalho. Óbito de motorista carreteiro. Atividade de risco. Culpa exclusiva da vítima não configurada.

Hipótese em que o empregado desempenhava a função de motorista carreteiro e veio a óbito em razão de acidente ocorrido no desempenho de suas atividades. Mas ainda que evidenciada a culpa da vítima, o contexto não exclui a responsabilidade da empregadora, pois o trabalho de condução de veículos de cargas gera uma condição de risco permanente, em ordem a contribuir também para a o sinistro, caracterizando uma situação de culpa concorrente. Sob esses fundamentos, a SBDI-I decidiu, por maioria, conhecer dos Embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, dar-lhes provimento para assegurar a reparação por dano extrapatrimonial. Vencidos os Ministros Renato de Lacerda Paiva, Relator, Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Breno Medeiros e Alexandre Luiz Ramos. [TST-E-RR-10206-03.2015.5.15.0100](#), SBDI-I, red. p/ acórdão Min. Augusto César Leite de Carvalho, julgado em 9/2/2023.

Agravo em recurso de embargos. Interposição sob a égide da Lei 13.015/2014. Alteração do valor limite do depósito recursal após a interposição do primeiro recurso de revista. Deserção do segundo por ausência do depósito complementar. Impossibilidade de concessão de prazo para regularização do preparo. Contrariedade à OJ 140 da SBDI-I/TST não configurada.

A falta de complementação do depósito recursal no valor do limite legal previsto em tabela atualizada, na ocasião da interposição de novo recurso de revista, não constitui mera insuficiência de recolhimento, mas sim ausência, o que impede a concessão de prazo para regularização do preparo. No caso em exame, foi dado provimento ao primeiro recurso de revista e determinado o retorno dos autos ao Tribunal de origem para apreciação das questões suscitadas pela parte. Proferida nova decisão pelo TRT, foi interposto o segundo recurso de revista sem a comprovação do depósito complementar, devido em razão da atualização do valor limite fixado no Ato.SEGJUD.GP 326/2016. Nesse contexto, registrou-se a impossibilidade de concessão de prazo para saneamento do vício, nos moldes da OJ 140 da SBDI-I/TST, uma vez que, em relação ao segundo recurso de revista, não restou caracterizado o recolhimento insuficiente, mas sim a ausência total do depósito recursal. Sob esses fundamentos, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu do agravo e, no mérito, negou-lhe provimento. [TST-Ag-E-ARR-189-71.2010.5.22.0104](#), SBDI-I, rel. Min. Hugo Carlos Scheuermann, julgado em 16/2/2023.

SUBSEÇÃO II ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

Recurso ordinário em ação rescisória. Art. 485, V, do CPC/73. EMGEPRON. Empresa pública vinculada ao Ministério da Marinha. Enquadramento sindical. Atividade preponderante descrita na lei autorizadora da criação do ente público.

Em que pese a constatação de que a maioria dos empregados da EMGEPRON atuava, no momento da fiscalização do MPT, em atividade de estaleiro e construção naval, o contexto não afasta a conclusão de que a finalidade principal da referida empresa pública é promover a indústria militar naval brasileira e gerenciar projetos de interesse da Marinha do Brasil, nos termos da Lei nº 7.000/1982. Cuida-se, inequivocamente, de empresa integrante da Administração Pública que atua em forma de monopólio e sem fins lucrativos, isto é, não opera em ambiente concorrencial e com intuito de lucro. Neste cenário, a atividade preponderante, para fins de enquadramento, em conformidade com as normas dos arts. 511, § 2º e 581, § 2º, da CLT, deve ser extraída primordialmente da lei autorizadora da constituição da empresa, e não das atividades circunstancialmente exercidas pelos empregados em determinado momento. Sob esses fundamentos, a SBDI-II, por unanimidade, conheceu do recurso ordinário do primeiro Réu e, no mérito, por maioria, vencidos os Exmos. Ministros Delaíde Miranda Arantes, Alexandre de Souza Agra Belmonte e Sérgio Pinto Martins, negou-lhe provimento, mantendo o acórdão regional que acolheu o pedido de corte rescisório e afastou o enquadramento dos empregados da ENGEPRON na categoria profissional representada pelo Sindicato dos Metalúrgicos do Rio de Janeiro; (ii) por unanimidade, não conheceu do recurso ordinário adesivo da Autora. [TST-RO-11239-61.2014.5.01.0000](#), SBDI-II, red. p/ acórdão Min. Douglas Alencar Rodrigues, julgado em 14/2/2023.

TURMAS

“[...] III - RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RÉ SOB A VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.467/2017. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO. UNICIDADE CONTRATUAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS FIRMADO. ELEVADO GRAU DE INSTRUÇÃO DA PARTE CONTRATANTE. OBSERVÂNCIA AO PRINCÍPIO DA BOA FÉ-OBJETIVA. TRANSCENDÊNCIA ECONÔMICA RECONHECIDA. 1. O regramento insculpido na Consolidação das Leis do Trabalho é destinado à proteção do hipossuficiente e economicamente dependente, situação concreta que faz presumir uma contaminação na manifestação da vontade do trabalhador, justificando a incidência do princípio da primazia da realidade sobre a forma. 2. Afastadas as premissas de hipossuficiência, porém, não faz sentido fazer valer as regras protetivas que diferenciam o vínculo de emprego de outras modalidades contratuais previstas na legislação comum. 3. Nessas situações específicas, quando o pressuposto basilar do Direito do Trabalho não se faz presente, a incidência da norma trabalhista pode provocar grave desequilíbrio na relação jurídica contratual, beneficiando aquele que, na teoria, precisaria de proteção especial, mas na realidade tem ampla condição negocial e faz opções consentâneas com seus interesses. 4. Quando a autonomia da vontade é manifesta e está afastada a possibilidade de se reconhecer a contaminação da capacidade negocial, há que prevalecer o princípio da boa-fé objetiva, disciplinada na parte geral do Código Civil, mas que se constitui em verdadeira norma de sobredireito quando ancorada no art. 5º da Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro, *verbis*: “*Na aplicação da lei, o juiz atenderá aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum*”. 5. As circunstâncias fáticas retratadas no acórdão regional permitem concluir que o autor detinha autonomia de vontade, suficiência econômica e intelectual para escolher a modalidade contratual que lhe seria mais conveniente e, nesse sentido, nem mesmo se pode cogitar de fraude, considerando que a relação de emprego é forma contratual estabelecida em lei para a proteção do trabalhador que não detém capacidade negocial plena e precisa da intervenção protetiva do Estado. 6. Os altos valores percebidos (quase cinquenta mil reais mensais em 2016) deixam evidente que o autor teve grande vantagem (inclusive fiscal) ao aderir à nova modalidade contratual, não se verificando qualquer fraude contra seus direitos. Recurso de revista conhecido e provido.” ([RRAg-373-67.2017.5.17.0121](#), 1ª Turma, rel. Min. Amaury Rodrigues Pinto Junior, julgado em 8/2/2023)

“AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS Nº 13.015/2014 E 13.467/2017. PROLAÇÃO DE JULGAMENTO PELA TÉCNICA DA MOTIVAÇÃO RELACIONAL. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. EMPREGADA PORTADORA DE NANISMO E DISPENSADA LOGO APÓS O RETORNO DE BENEFÍCIO

PREVIDENCIÁRIO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DEVIDA. INCIDÊNCIA, ADEMAIS, DA SÚMULA 126 QUANTO AOS FATOS EXPLICITADOS NO ACÓRDÃO RECORRIDO. SÚMULA 443 DO TST. Presume-se discriminatória a ruptura arbitrária do contrato de trabalho, quando não comprovado um motivo justificável, em face de circunstancial debilidade física do empregado. 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. Na esfera federal, sobressai o disposto no art. 1º da Lei 9.029/1995, que veda a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros. Na esteira desse raciocínio, foi editada a Súmula 443/TST, que delimita a pacificação da jurisprudência trabalhista nesse aspecto. Importante registrar que, seguindo a diretriz normativa proibitória de práticas discriminatórias e limitativas à manutenção da relação de trabalho, tem-se que a não classificação da doença do empregado como grave que suscite estigma ou preconceito, a teor da Súmula 443 desta Corte Superior, não constitui, por si só, óbice à constatação da ocorrência de dispensa discriminatória, quando tal prática ilícita emergir do acervo probatório produzido nos autos. Nessa ordem de ideias, se o ato de ruptura contratual ofende princípios constitucionais basilares, é inviável a preservação de seus efeitos jurídicos. Na hipótese, da leitura do acórdão prolatado pela Corte Regional em sede de recurso ordinário, extraem-se os seguintes dados fáticos: *"(...) Além de ser portadora de acondroplasia, síndrome conhecida como nanismo ("displasia óssea resultante de uma mutação genética que provoca alteração no desenvolvimento da cartilagem das placas de crescimento, diagnosticável ecograficamente desde o desenvolvimento fetal intrauterino. É caracterizada por nanismo rizomélico, desproporcional, ocorrendo em 1 em cada 200.000 recém-nascidos. Caracterizada por membros curtos, tronco normal, macrocefalia (cabeça frequentemente aumentada), hipoplasia facial com ponte nasal deprimida, podendo ser causada por mutação hereditária, quando um ou ambos os progenitores têm acondroplasia, ou mais comumente, mutação como de novo, em 80% dos casos. A mutação hereditária e a de novo têm carácter autossômico dominante" <https://pt.wikipedia.org/wiki/Acondroplasia>), a reclamante se submeteu a procedimento cirúrgico da coluna e teve problemas nos joelhos. Como destacado pelo perito quando da realização da diligência, "está em benefício previdenciário até hoje. Foi despedida quando terminou o primeiro afastamento, pela cirurgia da coluna". O fato da autora ter sido despedida após o retorno do benefício previdenciário é um forte indício do seu carácter discriminatório. Além disso, a prova oral indica que a síndrome que acometia a autora era tratada com descaso e de forma*

desrespeitosa, evidenciando, ainda, que o reclamado não tinha interesse em investir na manutenção do posto de trabalho. Mesmo que a testemunha tenha referido que ouviu comentários, no contexto da assertiva, entendendo ser desnecessária a citação de nomes." Como se observa dos elementos fáticos delineados pela Corte Regional, a Reclamante foi dispensada logo após o retorno do benefício previdenciário. Portanto, constatado pelo TRT que os elementos probatórios revelam que a dispensa da Reclamante foi discriminatória, a ensejar a indenização por dano morais, para divergir da conclusão adotada, seria necessário o revolvimento de fatos e provas, o que é defeso nesta sede recursal, nos termos da Súmula 126/TST. Assim sendo, a decisão agravada foi proferida em estrita observância às normas processuais (art. 557, *caput*, do CPC/1973; arts. 14 e 932, IV, "a", do CPC/2015), razão pela qual é insuscetível de reforma ou reconsideração. Agravo desprovido." ([TST-Ag-AIRR-20244-56.2019.5.04.0871](#), 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 8/2/2023)

"AGRAVO. RECURSO DE REVISTA. RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI Nº 13.467/2017. REINTEGRAÇÃO. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA EM RAZÃO DO AJUIZAMENTO DE RECLAMAÇÃO TRABALHISTA. DIREITO DE REINTEGRAÇÃO. Não merece provimento o agravo que não desconstitui os fundamentos da decisão monocrática pela qual se deu provimento ao recurso de revista do reclamante, pois demonstrado nos autos que a dispensa do trabalhador, em razão do ajuizamento de ação trabalhista contra a reclamada, configurou abuso do direito potestativo e constituiu dispensa discriminatória, nos termos da lei. Agravo desprovido" ([TST-Ag-RR-637-08.2017.5.14.0141](#), 3ª Turma, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, julgado em 8/2/2023)

"AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. VALE-TRANSPORTE. UTILIZAÇÃO DE TRANSPORTE PÚBLICO COLETIVO INTERESTADUAL. LEI Nº 7.418/85. O vale-transporte, instituído pela Lei nº 7.418/85, não estabeleceu restrição à utilização do transporte urbano intermunicipal. O artigo 4º, § 1º, da mencionada lei estende o benefício para os empregados que necessitem fazer uso do transporte público intermunicipal ou interestadual. Desse modo, o benefício do vale-transporte deve ser pago de forma irrestrita aos empregados que residem em um município e exercem suas atividades funcionais em outro, independentemente da natureza intermunicipal ou interestadual do transporte coletivo e da distância entre a residência e o local de trabalho. A alteração unilateral do contrato de trabalho restringindo o benefício à região metropolitana do Estado do Rio de Janeiro em transporte coletivo é lesiva ao empregado. Precedentes desta Corte. Agravo a que se nega provimento" ([TST-Ag-AIRR-100996-50.2016.5.01.0015](#), 3ª Turma, rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, julgado em 8/2/2023)

“RECURSO DE REVISTA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO INTERPOSTO ANTERIORMENTE À LEI Nº 13.467/2017 - AÇÃO CIVIL PÚBLICA - TUTELA INIBITÓRIA - DECLARAÇÃO INCIDENTAL DE NULIDADE DE NORMA COLETIVA - CUMULAÇÃO COM PEDIDO DE IMPOSIÇÃO DE OBRIGAÇÃO DE NÃO FAZER – POSSIBILIDADE. 1. O entendimento jurisprudencial prevalecente neste Eg. Tribunal Superior é no sentido de ser cabível o ajuizamento de Ação Civil Pública com pedido incidental de nulidade de norma coletiva, desde que seja cumulado com pedidos de imposição de obrigação de fazer ou não fazer. 2. Na hipótese, extrai-se da exordial que a Ação Civil Pública se dirige à imposição de obrigação de não fazer, sendo apenas incidental a causa de pedir fundada na nulidade das normas coletivas. Recurso de Revista conhecido e provido.” ([TST-RR-1763-61.2014.5.09.0651](#), 4ª Turma, rel. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, julgado em 7/2/2023)

“AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. EMPREGADO DOMÉSTICO. HORAS EXTRAS. LEI COMPLEMENTAR 150/2015. ÔNUS DA PROVA. AUSÊNCIA DA APRESENTAÇÃO DOS CONTROLES DE PONTO. PRESUNÇÃO RELATIVA DE VERACIDADE DA JORNADA DE TRABALHO INDICADA NA PETIÇÃO INICIAL. IMPOSSIBILIDADE. CONHECIMENTO E NÃO PROVIMENTO. I. Em decisão monocrática foi mantido o despacho de admissibilidade "a quo" no qual se denegou seguimento ao agravo de instrumento da Autora, com base no art. 896, "c", da CLT. II. A Lei Complementar 150/15 representa importante marco civilizatório de equiparação de direitos trabalhistas para os empregados domésticos, na linha do enunciado pela Convenção 189 da OIT (*equivalent protection*). III. Assim, se para a pessoa jurídica que explora atividade econômica a presunção de veracidade da jornada declinada na petição inicial somente ocorre para os estabelecimentos com mais de 20 (vinte) empregados (CLT, art. 74, § 2º), não se pode, da mesma forma, aplicar a presunção de veracidade da jornada declinada na exordial no caso de empregador doméstico, pessoa física sem finalidade lucrativa. IV. A aplicação subsidiária da CLT é expressamente determinada pelo art. 19 da LC 150, observadas as peculiaridades do trabalho doméstico. V. Aplica-se a regra da distribuição do ônus da prova prevista no art. 818 da CLT, cabendo ao reclamante a comprovação dos fatos constitutivos de seu direito. VI. Na hipótese, o TRT registra as conclusões da sentença que indeferiu o pedido sob a alegação de que o "*reclamante não demonstrou o cumprimento da jornada declinada na inicial nem a supressão do intervalo intrajornada*." VII. Logo, deve-se manter a improcedência dos pedidos relativos à jornada de trabalho, em razão da aplicação da distribuição do ônus da prova. Ileso, portanto, o art. 12 da LC 150/15. VIII. Fundamentos da decisão agravada não desconstituídos. Agravo de que se conhece e a que se nega provimento.” ([TST-Ag-AIRR-1196-93.2017.5.10.0102](#), 4ª Turma, rel. Min. Alexandre Luiz Ramos, julgado em 7/2/2023)

“AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. RECONHECIMENTO DE RELAÇÃO DE EMPREGO. MOTORISTA DE APLICATIVO. UBER DO BRASIL. CONHECIMENTO E NÃO PROVIMENTO. I. A relação de emprego definida pela CLT (1943) tem como padrão a relação clássica de trabalho industrial, comercial e de serviços. As novas formas de trabalho devem ser reguladas por lei própria e, enquanto o legislador não a editar, não pode o julgador aplicar o padrão da relação de emprego para todos os casos. O contrato regido pela CLT exige a convergência de quatro elementos configuradores: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica. Esta decorre do poder hierárquico da empresa e se desdobra nos poderes diretivo, fiscalizador, regulamentar e disciplinar (punitivo). O enquadramento da relação estabelecida entre o motorista de aplicativo e a respectiva plataforma deve se dar com aquela prevista no ordenamento jurídico com maior afinidade, como é o caso da definida pela Lei nº 11.442/2007, do transportador autônomo, assim configurado aquele que é proprietário do veículo e tem relação de natureza comercial. II. As inovações tecnológicas estão transformando todas e cada parte de nossas vidas. A tecnologia não pede licença, mas sim, desculpa. A capacidade de trocar de forma rápida e barata grandes quantidades de dados e informações permitiu o surgimento da economia digital e do trabalho pelas plataformas digitais. Tanto nos países desenvolvidos quanto nos países em desenvolvimento, os consumidores adotaram essa transformação, pois serviços e bens são entregues de maneiras mais baratas e convenientes. Assim, as empresas se adaptaram para atender essa demanda do mercado consumidor. III. O trabalho pela plataforma tecnológica – e não para ela -, não atende aos critérios definidos nos artigos 2º e 3º da CLT, pois o usuário-motorista pode dispor livremente quando e se disponibilizará seu serviço de transporte para os usuários-clientes, sem qualquer exigência de trabalho mínimo, de número mínimo de viagens por período, de faturamento mínimo. No presente caso, o próprio motorista reconheceu que exercia outra atividade e ativava o aplicativo apenas nas horas vagas e quando assim desejasse. IV. Fundamentos da decisão agravada não desconstituídos. V. Agravo de que se conhece e a que se nega provimento, com aplicação da multa de 1% sobre o valor da causa, em favor da parte Agravada, com fundamento no art. 1.021, § 4º, do CPC/2015.” ([TST-Ag-AIRR-20614-50.2020.5.04.0014](#), 4ª Turma, rel. Min. Alexandre Luiz Ramos, julgado em 14/2/2023)

“DECISÃO REGIONAL PUBLICADA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA PARTE AUTORA. INTEMPESTIVIDADE DO RECURSO ORDINÁRIO. ARTIGO 224, § 1º DO CPC. ARTIGO 775, *CAPUT*, DA CLT. CONTAGEM DO PRAZO EM DIAS ÚTEIS. INDISPONIBILIDADE DO SISTEMA ELETRÔNICO DE PETICIONAMENTO (PJE) EM DIA QUE NÃO COINCIDE COM AS DATAS DE INÍCIO E TÉRMINO DO PRAZO. IMPOSSIBILIDADE DE PRORROGAÇÃO DO PRAZO RECURSAL. PRECEDENTES DESTA CORTE SUPERIOR E DO SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA.

TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA CONSTATADA. A questão central objeto da controvérsia diz respeito à forma de contagem dos prazos recursais, a partir da vigência da Lei nº 13.467/2017, a compatibilidade entre os preceitos contidos nos artigos 219 e 224, § 1º, ambos do CPC, este último aplicável ao processo do trabalho e o primeiro reproduzido no artigo 775, *caput*, da CLT, e o regramento nos casos de indisponibilidade do sistema. Considera-se dia útil aquele em que haja expediente forense ou, em outras palavras, os dias em que os fóruns estejam com as portas (ainda que virtuais) abertas, com a prestação de serviços ao público, na linha da interpretação contida nos artigos 212, 214 e 216 do CPC (excluídos do conceito os períodos de férias forenses, os dias feriados, sábados e domingos). Por outro lado, o legislador equiparou a “dia não útil” aquele em que ocorrer uma das três circunstâncias a seguir: a) início do expediente depois da hora normal, isto é, da hora fixada para o início da prestação dos serviços judiciais à comunidade; b) término antecipado do expediente, ou seja, antes do horário fixado para o atendimento ao público; c) tornar-se indisponível, inoperante, sem funcionamento, portanto, o serviço de comunicação eletrônica. Do ponto de vista virtual, a indisponibilidade capaz de determinar a prorrogação do prazo para o dia útil seguinte ao retorno do funcionamento deve ser a que se pode chamar de “indisponibilidade qualificada”, assim considerada a que tiver duração superior a 60 minutos, contínuos ou não, como também a que acontecer, por qualquer duração, na última hora do último dia do prazo processual, ou seja, entre 23h e 23h59 (incisos I e II do artigo 17), em se tratando de prazo em dia, e superior a 60 (sessenta) minutos, ininterruptos ou não, nas últimas 24 (vinte e quatro) horas do prazo, ou nos 60 (sessenta) minutos anteriores ao término, em se tratando de prazos fixados em hora ou minuto (incisos I e II, do § 2º, do artigo 17). E não há como se atribuir à parte a prova da indisponibilidade do sistema (correspondente à força maior). Tal informação deve encontrar-se amplamente acessível por meio de relatórios informativos dos respectivos períodos, com efeito de certidão, consoante os §§ 2º e 3º do artigo 10 da Resolução nº 185 do Conselho Nacional de Justiça e artigo 16 e parágrafo único da Resolução nº 136, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, que, embora se refiram especificamente ao PJe, podem ser supletivamente aplicadas a qualquer sistema de processo judicial eletrônico. Nesse contexto, considerando a contagem em dias úteis, é certo que a indisponibilidade qualificada dos sistemas de peticionamento altera o dia final do prazo, ainda que tenha ocorrido em seu curso. No caso dos autos, a parte, ao opor os embargos de declaração, cuidou de demonstrar, mediante a juntada de documento obtido na página da internet do próprio Tribunal da 2ª Região, os dois dias indicados em que não houve oferta plena dos serviços judiciais no âmbito da Região, fato não contrariado pela decisão embargada. Portanto, comprovou a ocorrência dos dias sem expediente, em consonância com a tese firmada no item I da Súmula nº 385 deste Tribunal. A decisão que não conheceu da medida ofendeu, portanto, os artigos 5º, LV, da Constituição e 224, § 1º, do CPC.

Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RR-1000115-65.2018.5.02.0301](#), 7ª Turma, rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, julgado em 8/2/2023)

“[...] RECURSO DE REVISTA DA RÉ EMPREENDIMENTOS PAGUE MENOS S/A. LEI Nº 13.467/2017. [...] DIFERENÇA ENTRE OS PERCENTUAIS DE HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA. CRITÉRIOS DO ARTIGO 791-A, § 2º, DA CLT. REGISTRO NO ACÓRDÃO DE INEXISTÊNCIA DE DISPARIDADE NA ATUAÇÃO DOS ADVOGADOS DAS PARTES. FIXAÇÃO DE PERCENTUAL MAIOR À EMPRESA EM RAZÃO DAS CONDIÇÕES FINANCEIRAS. CRITÉRIO NÃO PREVISTO NA CLT E CPC. IMPOSSIBILIDADE. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Cabe ao Juízo de origem a avaliação dos critérios previstos no art. 791-A, § 2º, da CLT, por ter um contato direto com as partes, permitindo, assim, uma melhor análise do trabalho do causídico. Na hipótese, a Corte de origem consignou que não houve diferença entre a atuação dos advogados das partes à luz dos critérios previstos no artigo 791-A, § 2º, da CLT, mas fixou a condenação da reclamada em percentual superior, em virtude de a empresa possuir maiores condições financeiras. Porém, o magistrado deve observar os critérios fixados na CLT e no CPC para o arbitramento dos honorários, e neles não se encontram a maior capacidade econômica da parte. Decisão regional que afronta o artigo 139, I, do Código de Processo Civil. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RR-815-56.2018.5.17.0005](#), 7ª Turma, rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, julgado em 8/2/2023)

“[...] RECURSO DE REVISTA DA PARTE AUTORA. LEI Nº 13.467/2017. 1. MAJORAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO DE 06 PARA 08 HORAS. ALTERAÇÃO CONTRATUAL. PRESCRIÇÃO APLICÁVEL. 2. CARGO DE GERENTE GERAL. ARTIGO 62, II, DA CLT. NOMEAÇÃO POSTERIOR À REVOGAÇÃO DA NORMA INTERNA. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA CONSTATADA. A redução da jornada para 06 horas de empregado do Banco réu, ocupante de cargo em comissão, mediante norma interna, e, o posterior aumento da jornada para 08 horas configura alteração contratual lesiva, vedada pelo ordenamento jurídico. Prevalece o entendimento de que se trata de lesão que se renova mês a mês, e incide a parte final da Súmula nº 294 do TST, sendo aplicável à hipótese a prescrição parcial. Ainda, com esteio na Teoria da Causa Madura, impõe-se indeferir o pedido de recebimento das horas extraordinárias excedentes à sexta diária e trigésima semanal, pois incontroverso nos autos que o autor foi promovido ao cargo de Gerente Geral em 18 de junho de 2007, ou seja, quando não mais vigorava a Circular FUNCI nº 816/1994, a qual estabelecia a jornada de 6 horas, razão pela qual não se há de falar em direito adquirido, tampouco, e por conseguinte, ao recebimento das horas extraordinárias excedentes à sexta diária e trigésima semanal. Recurso de revista conhecido e não provido. [...]” ([TST-RRAg-1267-74.2016.5.19.0007](#), 7ª Turma, rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, julgado em 15/2/2023)

“AGRAVO INTERNO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE. CONTATO HABITUAL E PERMANENTE. PERÍODO POSTERIOR À LEI Nº 13.342/16. ACRÉSCIMO DO § 3º AO ART. 9º-A DA LEI Nº 11.350/06. PRECEDENTE ESPECÍFICO DA 7ª TURMA. I. Conforme precedente específico desta 7ª Turma, “se a prestação dos serviços como agente comunitário de saúde se deu após a entrada em vigor da Lei nº 13.342/16, tem-se pacificado a jurisprudência desta Corte Superior no sentido de que apenas é devido o adicional de insalubridade ao agente comunitário de saúde quando constatado o labor de forma habitual e permanente em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo órgão competente do Poder Executivo Federal”. Além disso, cabe destacar que, a partir da Lei nº 13.342/16, que inseriu o § 3º ao art. 9º-A da Lei nº 11.350/06, não faz sentido aplicar o regramento contido na Súmula nº 448, I, do TST (que exige a classificação da atividade insalubre na relação oficial elaborada pelo Ministério do Trabalho), pois o próprio legislador ordinário trouxe dispositivo específico que já assegura o adicional de insalubridade ao agente comunitário de saúde que exerça seu trabalho de forma habitual e permanente em condições insalubres acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo órgão competente. II. No caso vertente, em que o Tribunal Regional registra que a prova pericial foi bem elaborada e que apurou o contato habitual e permanente com agentes insalubres em grau médio, extrai-se que foram extrapolados os limites de tolerância para o labor em condições de insalubridade. Nesse contexto, a situação concreta se amolda à prevista no art. 9º-A, § 3º, da Lei nº 11.350/06, razão pela qual não há como afastar o reconhecido direito ao adicional de insalubridade assegurado pela lei, em relação ao período contratual posterior à vigência da referida lei. Ademais, verifica-se que a decisão agravada foi proferida em plena conformidade com o precedente específico desta 7ª Turma a respeito da matéria. III. Agravo interno de que se conhece e a que se nega provimento.” ([TST-Ag-RR-10311-12.2016.5.15.0078](#), 7ª Turma, rel. Min. Evandro Pereira Valadão Lopes, julgado em 8/2/2023)

“[...] RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. DECISÃO DO TRIBUNAL REGIONAL, NA VIGÊNCIA DO CPC/2015, QUE DETERMINA A IMPENHORABILIDADE DE PROVENTOS PARA PAGAMENTO DE HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS DE SUCUMBÊNCIA, PARCELA DE NATUREZA ALIMENTAR. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA. RECONHECIMENTO. I. A decisão unipessoal agravada manteve o fundamento do r. despacho denegatório do recurso de revista, no sentido de que o v. acórdão recorrido está em consonância com a Orientação Jurisprudencial 153 da SBDI-2 desta c. Corte Superior, incidindo o óbice do art. 896, §7º, da CLT e da Súmula 333 do TST para o processamento do apelo extraordinário. II. Desde as razões do recurso de revista a parte reclamada exequente alega que a decisão do Tribunal Regional, ao excluir sem embasamento legal a penhora de

proventos da parte reclamante executada, relativa aos honorários advocatícios de sucumbência, violou os arts. 5º, II, 97, 100, § 1º, da Constituição da República. Afirma que os honorários advocatícios sucumbenciais possuem natureza alimentar, com característica remuneratória e penhora dos proventos para pagamento da verba honorária encontra-se em harmonia com a exceção prevista no art. 833, § 2º, do CPC. III. O Tribunal regional entendeu que os proventos são impenhoráveis, nos termos do art. 833, IV, do CPC, e os honorários de sucumbência devidos ao patrono da parte vencedora não se confunde com prestação alimentícia, única hipótese exceptiva de penhorabilidade dos proventos prevista no § 2º do referido dispositivo legal. Com estes fundamentos e a aplicação da OJ 153 da SBDI-2 do TST liberou a penhora que recaiu sobre os proventos do executado. IV. Nos termos do art. 896-A da CLT, cabe a esta Corte Superior examinar, previamente, se a causa oferece transcendência sob o prisma de quatro vetores taxativos (econômico, político, social e jurídico), que se desdobram em um rol de indicadores meramente exemplificativo, referidos nos incisos I a IV do dispositivo em apreço. No caso vertente, observa-se, de plano, que a questão relativa à possibilidade de penhora de proventos oferece transcendência política, haja vista a jurisprudência desta c. Corte Superior pacífica no sentido de que, após a vigência do CPC/2015, é possível, para o pagamento de prestação alimentícia independentemente de sua origem, o bloqueio de valores em conta salário, proventos de aposentadoria ou pensão, vencimentos, subsídios, soldos, salários e remunerações, remanescendo a impenhorabilidade nestas mesmas circunstâncias apenas com relação à penhora de salários sob a égide do CPC de 1973, nos termos da Orientação Jurisprudencial 153 da SBDI-2 do TST. V. Quanto à natureza dos honorários advocatícios sucumbenciais, a Súmula vinculante 47 do e. STF definiu o caráter alimentar da parcela, *in verbis*: “Os honorários advocatícios incluídos na condenação ou destacados do montante principal devido ao credor consubstanciam verba de natureza alimentar cuja satisfação ocorrerá com a expedição de precatório ou requisição de pequeno valor, observada ordem especial restrita aos créditos dessa natureza”. VI. Desse modo, ao desconsiderar a exceção de impenhorabilidade prevista no § 2º do art. 833 do CPC/2015, o Tribunal Regional deixou de aplicar norma legal vigente, em ofensa ao art. 5º, II, da Constituição da República. VII. No caso concreto, a parte reclamante foi sucumbente no processo de conhecimento e determinado o bloqueio de valores em sua conta corrente para o recebimento de proventos, o executado apresentou embargos à execução alegando tão somente a impenhorabilidade dos seus salários. As instâncias ordinárias, na vigência do CPC/2015, declararam a impenhorabilidade dos proventos desde a sentença dos embargos à execução da parte reclamante executada. Nesse contexto, conhecido o recurso de revista da parte reclamada exequente por afronta ao art. 5º, II, da CRFB, a consequência é o seu provimento para declarar a penhorabilidade dos proventos da parte executada em relação aos honorários advocatícios sucumbenciais, parcela de natureza alimentar, observados os limites dos arts. 528 e 529 do CPC/2015. VIII.

Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RR-1000526-53.2019.5.02.0502](#), 7ª Turma, rel. Min. Evandro Pereira Valadão Lopes, julgado em 8/2/2023)

“[...] AGRAVO INTERNO INTERPOSTO PELO RECLAMADO BANCO CITIBANK S.A.. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI Nº 13.467/2017. 1. TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS. EMPRESAS PRIVADAS. 2. TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS. EMPRESAS PRIVADAS. SUBORDINAÇÃO DIRETA. CONSTATAÇÃO. I. O Supremo Tribunal Federal, no julgamento do recurso extraordinário com repercussão geral reconhecida nº RE-958.252, fixou a tese de que: “É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante” (Tema 725 da Tabela de Repercussão Geral). II. No caso vertente, ainda que afastada a impossibilidade de contratar serviços vinculados à atividade-fim da tomadora, remanesce hígido o fundamento autônomo da fraude na contratação, revelada pela subordinação jurídica da parte reclamante à empresa tomadora de serviços. III. Agravo interno de que se conhece e a que se nega provimento.” ([TST-Ag-AIRR-12082-31.2014.5.15.0131](#), 7ª Turma, rel. Min. Evandro Pereira Valadão Lopes, julgado em 15/2/2023)

“[...] III - RECURSO DE REVISTA DO SINDICATO DOS EMPREGADOS. LEGITIMIDADE ATIVA DO SINDICATO PARA ATUAR COMO SUBSTITUTO PROCESSUAL DA CATEGORIA PROFISSIONAL. DEFESA DE DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS. PEDIDO DE DECLARAÇÃO DO DIREITO À INCORPORAÇÃO DA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO EXERCIDA POR MAIS DE DEZ ANOS. ALTERAÇÃO DA CLT PELA LEI 13.467/2017. No caso em análise, discute-se a possibilidade de o sindicato profissional representar em juízo todos os trabalhadores que têm interesse na incorporação da gratificação de função em virtude de já terem alcançado o requisito temporal dos dez anos no momento da alteração da CLT pela Lei nº 13.467/2017, ou seja, em 11 de novembro de 2017. A interpretação conferida ao art. 8.º, III, da Carta Magna por esta Corte e pelo Supremo Tribunal Federal é no sentido de ser ampla a legitimidade dos sindicatos para atuarem como substitutos processuais. Tal entendimento culminou com o cancelamento da Súmula 310 do TST. Com efeito, a Suprema Corte já firmou jurisprudência no sentido de que o art. 8.º da Constituição Federal c/c o art. 3.º da Lei 8.073/90 autoriza a substituição processual ao Sindicato para atuar na defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais de toda a categoria, contrariando interpretações no sentido de que a substituição seria limitada às hipóteses dos arts. 195, § 2.º, e 872, da CLT e das Leis 6.708/79, 7.238/84, 7.788/89 e 8.073/90. Assim, entende-se que a norma constitucional confere ao sindicato legitimidade ampla, restando autorizado a substituir processualmente toda a categoria de trabalhadores, sindicalizados e não sindicalizados e até ex-empregados, cujo direito (incorporação da

gratificação de função recebida por mais de dez anos) é proveniente de causa comum, (trabalho para o mesmo empregador), afeto a uma gama de trabalhadores na mesma condição. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-Ag-AIRR-11712-56.2017.5.03.0042](#), 8ª Turma, rel. Min. Delaíde Alves Miranda Arantes, julgado em 8/2/2023)

“[...] III - RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO EXECUTADO REGIDO PELA LEI 13.015/2014. CERCEAMENTO DE DEFESA. INTEMPESTIVIDADE DOS EMBARGOS À EXECUÇÃO. CERTIFICAÇÃO INCORRETA DO PRAZO POR FALHA IMPUTÁVEL AO PODER JUDICIÁRIO. BOA-FÉ PROCESSUAL. JUSTA CAUSA PARA SUPERAR A PRECLUSÃO TEMPORAL. 1. Hipótese em que o Tribunal Regional negou provimento ao agravo de petição do executado, anulando a sentença proferida pelo Juízo da execução, por considerar intempestiva a oposição dos embargos à execução. 2. Observa-se dos autos, contudo, que o oficial de justiça certificou haver dado ciência ao executado de que o auto de penhora e avaliação seria disponibilizado nos autos em determinada data, e que essa seria a data de início do prazo para a oposição dos embargos. 3. A despeito do prazo improrrogável do art. 884 da CLT, o fato é que a parte – leiga sobre os prazos processuais – não pode ser tolhida no seu direito de defesa pela certificação incorreta a cargo do serventuário da Justiça, configurando esse fato hipótese de justa causa prevista no art. 223 do CPC, a ensejar a postergação excepcional do prazo. Precedentes do STJ. 4. Cabe ao Judiciário comportar-se de acordo com os princípios da proteção da confiança e da boa-fé objetiva, os mesmos que se exigem das partes e de todos aqueles que, de alguma forma, participem do processo (CPC, art. 5.º). O fato é que, a despeito da natureza peremptória do prazo para oposição dos embargos, o ato conduzido pelo serventuário gerou no jurisdicionado legítima expectativa, que não pode ser desprezada. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RR-1046-13.2011.5.18.0131](#), 8ª Turma, rel. Min. Delaíde Alves Miranda Arantes, julgado em 8/2/2023)

“PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. ACÓRDÃO DE RECURSO ORDINÁRIO PUBLICADO APÓS A VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. TUTELA INIBITÓRIA – OBRIGAÇÃO DE FAZER – PRETENSÃO DE REDUÇÃO DE 50% DA JORNADA DE TRABALHO, SEM DIMINUIÇÃO PROPORCIONAL DA REMUNERAÇÃO E SEM A COMPENSAÇÃO DE HORÁRIOS, A FIM DE QUE O TRABALHADOR ACOMPANHE SEU FILHO DE QUATRO ANOS DE IDADE, PORTADOR DA SÍNDROME DE *DANDY-WALKER*, EM ATIVIDADES TERAPÊUTICAS INDISPENSÁVEIS AO DESENVOLVIMENTO SADIO E À INTEGRAÇÃO SOCIAL DA CRIANÇA – PRESENÇA DE TRANSCENDÊNCIA – EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DA IGUALDADE SUBSTANCIAL E DA ADAPTAÇÃO RAZOÁVEL – CONVENÇÃO INTERNACIONAL SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (CONVENÇÃO DE NOVA YORK) – PONDERAÇÃO DOS INTERESSES EM CONFLITO – EXTENSÃO DO DIREITO AO CUIDADOR – *THE COST OF*

CARING – APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 98, §§ 2º E 3º, DA LEI Nº 8.112/1991 – PROVIMENTO PARCIAL DO PEDIDO. Discute-se o direito de um empregado público, de ter reduzida em 50% a jornada de trabalho de 40 horas semanais, sem a obrigatoriedade de compensação de horários e sem prejuízo da remuneração que provê o sustento de sua família, a fim de que ele acompanhe o filho, que completou quatro anos de idade no dia 25/6/2022, nas atividades terapêuticas indispensáveis ao pleno desenvolvimento da criança, portadora da Síndrome de *Dandy-Walker*. A redução da carga horária em 25%, ou seja, de 40 para 30 horas semanais, proporciona ao reclamante a possibilidade de conciliar seus compromissos profissionais e familiares, a fim de que possa ter mais liberdade para acompanhar o seu filho nas sessões multidisciplinares. Os custos administrativos e financeiros dessa acomodação certamente não serão tão substanciais para a empresa pública a ponto de superar os benefícios individuais e as repercussões sociais decorrentes da procedência parcial do pedido. Recurso de revista conhecido por violação do art. 227 da CF e parcialmente provido.” ([TST-RR-1102-50.2019.5.22.0003](#), 8ª Turma, rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, julgado em 19/12/2022)

“[...] II – RECURSO DE REVISTA DA RÉ. LEI 13.467/17. MOTORISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA. TRANSCENDÊNCIA SOCIAL E JURÍDICA RECONHECIDA. 1. Cinge-se a controvérsia em se determinar a existência, ou não, de vínculo de emprego entre motorista que utiliza plataforma digital de transporte de pessoas e a empresa criadora e administradora do aplicativo (UBER). 2. A causa oferece transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza social e jurídica, na forma do art. 896-A, §1º, III e IV, da CLT. É questão nova e socialmente relevante, decorrente da utilização das tecnologias contemporâneas. 3. O atual ambiente de trabalho difere bastante daquele que propiciou o surgimento das normas trabalhistas, idealizadas para pacificar as questões jurídicas decorrentes de sociedades agrária e fabril por meio de contratos por tempo indeterminado, com prestação presencial e processo produtivo centralizado numa só empresa organizadora da atividade e controladora da mão de obra. Naquele tempo, a proteção à dependência do trabalhador em relação ao organizador da atividade empresarial decorria do fato de não possuir acesso, ingerência ou controle dos meios produtivos, daí resultando a sua fragilidade na relação jurídica e a necessidade de proteção compensatória por meio de direitos mínimos e instrumentos garantidores de reivindicação coletiva. O emprego da palavra "dependência" no artigo 3º da CLT, de 1943, é claro nesse sentido. A essa dependência econômica, resultante da impossibilidade de controle obreiro da produção, adere complementarmente a subordinação jurídica ao poder de direção revelado no art. 2º, da qual resulta a aderência contratual do empregado às condições de trabalho às quais se submete. Assim, a subordinação clássica, histórica ou administrativa a que se refere a CLT no art. 3º é a dependência econômica derivada da impossibilidade obreira de controle

dos meios produtivos. A subordinação a que alude o art. 2º é a subordinação executiva, que confere maior ou menor autonomia ao trabalhador conforme a atividade desenvolvida ou as características da prestação de serviços. 4. Com o passar do tempo, os estudos abandonaram a ideia da fragilidade fundada na dependência econômica pela impossibilidade de controle da produção, para centrar a proteção trabalhista unicamente na subordinação, que de subjetiva a centrada na pessoa do trabalhador, adquiriu caráter objetivo voltado à prestação de serviços. Uma vertente dessa teoria desenvolveu a ideia da proteção fundada na dinâmica do processo produtivo (subordinação estrutural), cuja característica mais visível é presumir a existência da relação de emprego. 5. Vieram a Terceira e Quarta Revoluções Industriais ou Tecnológicas, alterando gradativamente o processo produtivo. Hoje, o trabalho é comumente realizado num ambiente descentralizado, automatizado, informatizado, globalizado e cada vez mais flexível, trazendo para o ambiente empresarial novos modelos de negócios e, conseqüentemente, novas formas e modos de prestação de serviços e de relacionamento. Em tal contexto, conceitos que balizam a relação de emprego demandam uma necessária releitura, à luz das novas perspectivas de direção laboral, controle da atividade econômica ou meios produtivos e caracterização do tipo de vínculo de trabalho. 6. Com os avanços tecnológicos, nasce na década de 90, já na era do conhecimento e do pleno domínio da informática, da rede e dos aplicativos móveis, a "economia compartilhada", compreendida como um novo modelo econômico organizado, baseado no consumo colaborativo e em atividades que permitem que bens e serviços sejam compartilhados mediante troca de dados pela rede, principalmente *on line*, em tempo real. A criação de Smartphones, a disponibilização de redes móveis de internet, wi-fi público em diversos locais e pacotes de dados acessíveis são aliados na expansão dessa nova tendência que vem reorganizando o mercado. Nesse cenário, surgem as plataformas digitais, que revelam uma nova forma de prestação de serviços, organizada por meio de aplicativos que conectam o usuário à empresa prestadora, que pode, à distância e de forma automática, prestar o serviço ou se servir de um intermediário para, na ponta, fisicamente executar o trabalho que constitui o objeto da atividade proposta pela empresa de aplicativo. A título meramente exemplificativo são empresas como Netflix, Rappi, Loggi, Enjoei, OLX, Peguei Bode, Desapego, Mercado Livre, Breshop, Uber Eats, IFOOD, Exponenciais, Google Maps e Wase, Airbnb, Pethub, Um 99, Buser, GetNinjas, Wikipédia, Amazon Mechanical Turk (MTurk) e Blablacar, expoentes a partir desse perfil de mercado. 7. Nos deparamos então com um fenômeno mundial, que faz parte de novo modelo de negócios, do qual resulta uma nova organização do trabalho decorrente de inovações tecnológicas ainda não abarcada por muitas legislações, inclusive a nossa, que provoca uma ruptura nos padrões até então estabelecidos no mercado. São as denominadas "tecnologias disruptivas" ou "inovações disruptivas", próprias de revoluções industriais, no caso, a quarta. A disrupção do mercado em si, do inglês "*disrupt*" (interromper, desmoronar ou interrupção do curso normal de um

processo), não necessariamente é causada pela nova tecnologia, mas sim pelo modo como ela é aplicada. É nesse cenário que nasce a empresa ora recorrente (UBER), com sede nos EUA e braços espalhados pelo mundo, que fornece, mediante um aplicativo para *smartphones*, a contratação de serviço de motorista. Trata-se, na verdade, de uma TNC (*Transportation Network Company*), ou seja, uma companhia que, por meio de uma plataforma digital *on line*, conecta passageiros a motoristas ditos "parceiros", que utilizam seus automóveis particulares para o transporte contratado. Por meio do aplicativo da UBER, essa conexão "passageiro-motorista" ocorre de forma rápida e segura, quer quanto ao valor do pagamento da corrida, quer no tocante à qualidade e à confiabilidade da viagem. No entanto, como já referido, essa inovação disruptiva afeta as estruturas sociais e econômicas existentes. Ao difundir o seu modelo de negócios no Brasil, a UBER, inevitavelmente, alterou o *status quo* do mercado de transporte privado individual urbano, acarretando consequências à modalidade pública do transporte de passageiros. Estamos falando dos táxis espalhados pelo País, com os quais diretamente concorre. Só que em vez do taxista procurar o cliente, o cliente procura pelo aplicativo da UBER um motorista. Essa nova modalidade de prestação de serviços de transporte privado individual urbano introduzido pela UBER no Brasil, mediante uma "economia compartilhada" (*shared economy*), resultou no alavancamento de uma massa considerável de trabalhadores até então parcial ou totalmente ociosos. Em consequência (aí o que nos interessa), a UBER fez surgir um acalorado debate no meio jurídico sobre questões como: a) A UBER é uma empresa de tecnologia ou de transporte? b) os motoristas da UBER necessitam de proteção jurídica diferenciada? c) A relação da UBER com seus empreendedores individuais denominados de "parceiros" caracteriza subordinação clássica? e d) como os automóveis utilizados no transporte são dos próprios motoristas "parceiros", que podem estar logados ou não ao sistema da UBER conforme a sua conveniência, eles são empregados ou autônomos? 8. Nos autos do processo TST-RRAg-849-82.2019.5.07.0002, oriundo da eg. Terceira Turma, da qual sou egresso, manifestei naquela oportunidade o entendimento (cf. publicação no DEJT em 17/11/21) de que a Uber efetivamente organiza atividade de transporte por meio de plataforma digital e oferece o serviço público de transporte por meio de motoristas cadastrados em seu aplicativo. A Uber não fabrica tecnologia e aplicativo não é atividade. A atividade dessa empresa é, exclusivamente, propiciar o transporte, cujo aplicativo tecnológico de que se serve é o meio de conexão entre ela, o motorista "parceiro" e o usuário para efetivá-lo. É, enfim, uma transportadora que utiliza veículos de motoristas contratados para realizar o transporte de passageiros. Considerar a UBER (que no país de onde se origina é classificada como empresa de transporte por aplicativo e que inicialmente se autodenominava UBERTAXI) como empresa de tecnologia ou de aplicativo, uma vez que não produz nenhum dos dois, corresponderia a fazer do quadrado redondo e isentá-la de qualquer responsabilidade no trânsito quanto à sua efetiva atividade, o transporte que organiza e oferece, e para o qual o motorista é

apenas o *longa manus* ou prestador contratado. Se fosse apenas uma plataforma digital não estipularia preço de corridas; não receberia valores e os repassaria aos motoristas; não classificaria o tipo de transporte fornecido e o preço correspondente; não estabeleceria padrões; não receberia reclamações sobre os motoristas e não os pontuaria. Enfim, como empresa de aplicativo e não como empresa de transporte que é, estaria atuando no mercado em desvio de finalidade. 9. Não se olvida que o fenômeno "Uberização" compreende novo modelo de inserção no mercado de trabalho e que deve ser incentivado não apenas porque é inovador, mas também porque permite concorrer com outros modelos de prestação de serviço de transporte para a mesma finalidade. No Brasil, quiçá mundialmente, o cenário de alto e crescente índice de desemprego e exclusão em decorrência do avanço da tecnologia, da automação e da incapacidade de geração de novas oportunidades no mesmo ritmo, atinge todos os níveis de instrução da força de trabalho e, portanto, de privação e precariedade econômica. Tal se potencializou com a recente pandemia do COVID 19, pelo que, além de outros fatores como alternativa flexível para gerar renda extra; necessidade de renda para ajudar na sobrevivência ou custear os estudos; espera pela realocação no mercado em emprego formal; não exigência de qualificação técnica ou formação acadêmica mínima, a migração de uma considerável camada da sociedade para essa nova modalidade de trabalho tornou-se uma realidade. Contudo, não passa despercebido que essa nova forma de prestação de serviços é caracterizada pela precariedade de condições de trabalho dos motoristas cadastrados. Entre outras intempéries, marcadas por jornadas extenuantes, remuneração incerta, submissão direta do próprio prestador aos riscos do trânsito. Doenças e acidentes do trabalho são capazes de eliminar toda a pontuação obtida na classificação do motorista perante o usuário e perante a distribuição do serviço feita automaticamente pelo algoritmo. A falta de regulamentação específica para o setor e, portanto, a inércia do Poder Público, se por um lado propicia aos motoristas que sequer precisam conhecer os trajetos, porque guiados pelo Waze, maior possibilidade de inclusão sem os custos e as limitações numéricas das autônias municipais dos taxis, por outro propicia às empresas do ramo estratosféricos ganhos pelo retorno lucrativo com mínimo de investimento e o vilipêndio de direitos básicos oriundos da exploração do trabalho. Dois polos da relação jurídica, em balanças desiguais. Isso porque a baixa remuneração impõe aos motoristas parceiros, sem alternativa, diante do contexto já retratado, o cumprimento de jornadas excessivas de trabalho, a fim de assegurar-lhes ao menos ganhos mínimos para garantir a própria subsistência e/ou de sua família, aniquilando assim o lazer e a convivência social e familiar, em menoscabo inclusive às normas de saúde e segurança do trabalho, além da cobrança ostensiva por produtividade e cumprimento de tarefas no menor tempo possível, que de modo insofismável lhes gera danos físicos e psicológicos. 10. Impende salientar que recentemente foi editada a Lei 14.297/22, publicada em 6/1/22, cuja *mens legislatoris* não foi colocar pá de cal na cizânia acerca do vínculo empregatício entre as

plataformas digitais e seus prestadores de serviço, mas tão somente assegurar medidas de proteção especificamente ao trabalhador (entregador) que presta serviço de retirada e entrega de produtos e serviços contratados por meio da plataforma eletrônica de aplicativo de entrega, durante a vigência, no território nacional, da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela covid-19, donde se destaca o art. 10 da referida lei, *in verbis*: "Art. 10. Os benefícios e as conceituações previstos nesta Lei não servirão de base para caracterização da natureza jurídica da relação entre os entregadores e as empresas de aplicativo de entrega." Da análise da lei fica clara a fragilidade dos entregadores por afastamento do trabalho por doenças, o risco de acidentes no trânsito, a dependência do trabalhador à inserção e à manutenção no aplicativo e a necessidade de proteção para além do coronavírus. Comparativamente, os motoristas de plataformas digitais, ao menos em relação a esses itens, necessitariam, por aplicação analógica, de igual proteção. 11. Tem-se por outro lado que o conceito de subordinação é novamente colocado em confronto com a atual realidade das relações de trabalho, assim como ocorreu no desenvolvimento das teorias subjetiva, objetiva e estrutural. Surge assim a chamada "subordinação jurídica algorítmica", que, conforme a compreensão da Corte Regional, que aqui se reproduz, dá-se pela codificação do "comportamento dos motoristas, por meio da programação do seu algoritmo, no qual insere suas estratégias de gestão, sendo que referida programação fica armazenada em seu código-fonte. Em outros termos, realiza, portanto, controle, fiscalização e comando por programação neofordista". (pág. 628). Nessa toada, os algoritmos atuam como verdadeiros "supervisores", de forma que os requisitos que caracterizam o vínculo empregatício não mais comportariam a análise da forma tradicional. Mas é lógico que subordinação algorítmica é licença poética. O trabalhador não estabelece relações de trabalho com fórmulas matemáticas ou mecanismos empresariais utilizados na prestação do trabalho e sim com pessoas físicas ou jurídicas detentoras dos meios produtivos e que podem ou não se servir de algoritmos no controle da prestação de serviços. Atenta a esse aspecto, em adequação às novas conformações do mercado, há mais de 10 (dez) anos a CLT estabelece, no parágrafo único do art. 6º, com redação dada pela Lei 12.551/11, que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. Assim, o fato do trabalhador não ter horário de trabalho consta da CLT em relação ao teletrabalhador empregado, exatamente quando remunerado por produção. 12. Feitas essas considerações, da análise detida do v. acórdão recorrido é possível concluir, para o exame dessa terceira indagação, que: 1) quem organiza a atividade e controla o meio produtivo de sua realização com regras, diretrizes e dinâmica próprias é a UBER; 2) Quem fixa o preço da corrida, cadastra e fideliza o cliente é a UBER, sem nenhuma ingerência do motorista prestador; 3) Quem aceita/deferre o cadastramento e o descredenciamento do motorista é a UBER, após uma análise dos

dados e documentos enviados, sendo que há exigência de carteira de motorista profissional, e veículos a partir de determinado ano de fabricação; 4) O motorista não tem nenhum controle sobre o preço da corrida, não podendo fixar outro. Quem estabelece o valor de cada corrida, a porcentagem devida, a concessão de descontos aos clientes é a UBER, tudo sem a interferência do motorista dito parceiro, ou seja, de forma unilateral, por meio da plataforma digital; 5) A autonomia do motorista restringe-se a definir seus horários e se aceita ou não a corrida; 6) A UBER opera unilateralmente o desligamento de motoristas quando descumprem alguma norma interna ou reiteradamente cancelam corridas; 7) O credenciamento do motorista é feito *on line* (site ou aplicativo) ou presencialmente em agências / lojas da UBER; 8) a classificação do veículo utilizado e o preço cobrado conforme essa classificação é definida pela empresa; 9) O motorista não escolhe o cliente e sim as corridas. 13. O mundo dá voltas e a história termina se repetindo, com outros contornos. E nessa repetição verifica-se que estamos diante de situação que nos traz de volta ao nascedouro do Direito do Trabalho, ou seja, da razão de ser da proteção trabalhista: a impossibilidade do trabalhador ter acesso ou controle dos meios produtivos. Em outras palavras, frente à UBER, estamos diante da dependência econômica clássica que remete aos primórdios do Direito do Trabalho e que propiciou o seu nascedouro. O trabalhador da UBER não controla os meios de produção porque não tem nenhuma ingerência sobre a dinâmica da atividade, a formação própria de clientela, o preço da corrida, a forma de prestação do trabalho, o percentual do repasse, a classificação do seu automóvel em relação ao preço a ser cobrado, o próprio credenciamento ou descredenciamento na plataforma digital. Diferentemente dos taxis, em que o vínculo é estabelecido com os passageiros, o vínculo tanto dos passageiros, como dos motoristas credenciados, é com a UBER. Os motoristas "logados" atendem aos chamados endereçados pelos passageiros à UBER. E diferentemente das cooperativas dos antigos táxis especiais, os preços das corridas eram previamente acertados em assembleia dos associados e as cooperativas não controlavam os trajetos e nem recebiam parte do lucro e sim contribuição fixa. Nessa toada, o argumento empresarial contestatório é desimportante, porque para a UBER pouco importa que o motorista tenha "autonomia" para estar logado e deslogado, ou recusar corridas. As corridas recusadas são de interesse da própria UBER, delas economicamente participantes por dizerem respeito, evidentemente, a trajetos não compensatórios em horários de muita demanda. E quanto ao fato de ter autonomia para se logar ou deslogar do sistema, isso não traz para a UBER qualquer impacto (e por isso não é procedimento vedado) diante do número de motoristas na praça e do fato de que o próprio motorista sofre do próprio remédio, a partir do momento em que fora do sistema não pontua. 14. Sobreleva notar, ademais, que, de acordo com os arts. 818, I e II, da CLT e 373, I e II, do CPC, incumbe ao autor o ônus da prova quanto a fato constitutivo de seu direito e ao réu quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor. Para a hipótese de prova dividida, o

Juízo não decide sob o enfoque de melhor prova, uma vez que ambas se equivalem, impondo-lhe julgar contra aquela parte a quem a lei atribui o encargo probatório. 15. Soma-se a isso o fato de que jurisprudência e doutrina modernas se alinham no sentido de que a mera prestação de serviços gera presunção relativa de vínculo empregatício. Desse modo, quando o empregador admite a prestação de serviços, negando, contudo, o vínculo empregatício, atrai para si o ônus da prova de que aquela ostenta natureza jurídica diversa da trabalhista, fato impeditivo do direito vindicado. Precedentes. 16. Cabe também citar outros países como Inglaterra (case n. 2202550/2015), Suíça, França, dentre outros, e cidades como Nova York e Seattle, que também vêm reconhecendo vínculo empregatício entre os motoristas ditos parceiros da Uber enquadrando-os como empregados. A regência trabalhista das plataformas digitais já deveria ter sido objeto de apreciação pelo Parlamento. A ele cabe decidir, auscultando a sociedade como um todo, pela melhor opção para a regulação dos motoristas de aplicativos, ou seja, decretando o vínculo total de emprego; ou a concessão apenas parcial de direitos, na condição de trabalhadores economicamente dependentes, mas semiautônomos. Na falta de regulação pelo Congresso, cabe ao Poder Judiciário decidir a questão de fato, de acordo com a situação jurídica apresentada e ela, como apresentada, remete, nos termos dos artigos 2º e 3º da CLT, ao reconhecimento do vínculo empregatício, tal como vem sendo decidido no direito comparado. 17. *In casu*, a controvérsia foi dirimida com lastro no robusto acervo probatório dos autos, em que a Corte Regional, traçando um paralelo com o conceito de "fordismo" e apresentando ainda a subordinação em suas várias dimensões, foi enfática em asseverar que identificou na relação jurídica mantida entre a autora e a ré a presença dos elementos que caracterizam o vínculo empregatício, na forma dos arts. 2º e 3º da CLT. a) No tocante à pessoalidade, ficou evidenciado o caráter "*intuitu personae*" da relação jurídica entre as litigantes. b) Na esteira do princípio da primazia da realidade, concluiu-se pela onerosidade, sob a dimensão objetiva. Diante da conclusão de evidência de que a Uber é que estabelece o valor das corridas, bem como a porcentagem devida, de acordo com o trajeto percorrido e da maneira que lhe convier, e concede descontos aos clientes, tudo sem a interferência do motorista parceiro, ou seja, de forma unilateral, por meio da plataforma digital, intermediando o processo, uma vez que recebe do cliente final em seu nome, retira sua comissão em percentual predefinido e repassa a ele (motorista parceiro) o que sobra, decidiu-se que, da forma como procede, efetivamente remunera seus ditos motoristas parceiros e, portanto, a autora pelos serviços prestados, pelo que manifesta a onerosidade. c) Quanto à não eventualidade, em resposta à argumentação da Uber de que não havia habitualidade na prestação de serviços, a Corte Regional declarou que "*não existem dias e horários obrigatórios para a realização das atividades do Motorista Parceiro*" e que "*a flexibilidade de horários não é elemento, em si, descaracterizador da "não eventualidade" e tampouco incompatível com a regulação da atividade pelo Direito do Trabalho*", além de registrar o labor semanal pela autora, conforme se extrai do

seguinte excerto: "O número de horas trabalhadas pela autora semanalmente era acompanhado pela ré, vez que todos os dados ficam armazenados no aplicativo, assim como o número de viagens concluídas, a taxa de aceitação e de cancelamento". Assim, reconheceu-se o caráter habitual da prestação de serviços. d) Verificou-se, finalmente, a subordinação. A Corte Regional consignou que a Uber exerce controle, por meio de programação neo-fordista e, portanto, pela presença da subordinação jurídica algorítmica. Para tanto, adotou o conceito de "*subordinação jurídica disruptiva*", desenvolvido pelo Exmo. Sr. Desembargador do TRT/17ª Região, Fausto Siqueira Gaia, em sua tese de doutorado. Como dito antes, subordinação algorítmica é, ao nosso ver, licença poética. Trabalhador, quando subordinado, é a pessoa física ou jurídica, ainda que ela se sirva do controle por meio do algoritmo, do GPS e de outros meios tecnológicos, como a internet e o smartphone. Como o mundo dá voltas e a história se repete com outros contornos, verifica-se que estamos aqui diante de situação que remete ao nascedouro do Direito do Trabalho, ou seja, da razão de ser da proteção trabalhista: a impossibilidade do trabalhador de acesso ou controle por meios produtivos. Em outras palavras, frente à UBER, estamos diante da subordinação clássica ou subjetiva, também chamada de dependência. O trabalhador é empregado porque não tem nenhum controle sobre o preço da corrida, o percentual do repasse, a apresentação e a forma da prestação do trabalho. Até a classificação do veículo utilizado é definida pela empresa, que pode, a seu exclusivo talante, baixar, remunerar, aumentar, parcelar ou não repassar o valor destinado ao motorista pela corrida. Numa situação como essa, pouco importa se o trabalhador pode recusar corrida ou se deslogar. A recusa ou o deslogamento se refletem na pontuação e na preferência, pelo que penalizam o motorista. Diante do denso quadro fático apresentado pela Corte Regional e, considerando-se, portanto, que a ré admitiu a prestação de serviços, mas não logrou, contudo, desvencilhar-se do ônus da prova quanto à inexistência de vínculo empregatício com a autora, bem como presentes todos os requisitos do vínculo de emprego, tal como fartamente demonstrado acima, a conclusão da existência do vínculo entre a autora e a Uber não afronta os arts. 2º e 3º da CLT. Ileso ainda o art. 170, "*caput*" e IV, da Constituição Federal, na medida em que os princípios da livre iniciativa e da ampla concorrência não podem se traduzir em salvo-conduto nem tampouco em autorização para a sonegação deliberada de direitos trabalhistas. Recurso de revista não conhecido [...]” ([TST-RRAg-100853-94.2019.5.01.0067](#), 8ª Turma, rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, julgado em 19/12/2022).

O 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>