|  |
| --- |
| 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**

***Proposta de instauração de incidente de superação do entendimento firmado no Incidente de Julgamento de Recurso de Revista e de Embargos Repetitivos nº TST-IRR-2190013.2011.5.21.0012* *(Tema nº 13) – Petrobras. Complementação da Remuneração Mínima por Nível e Regime (RMNR). Base de Cálculo. Norma Coletiva. Interpretação. Adicionais Convencionais. – Acolhimento.***

A SBDI-I, considerando a decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do processo AgRE 1251927, decidiu, por unanimidade, acolher a proposta de instauração de incidente de superação do entendimento firmado no Incidente de Julgamento de Recurso de Revista e de Embargos Repetitivos nº TST-IRR-2190013.2011.5.21.0012 ([Tema nº 13 da Tabela de Recursos Repetitivos](https://www.tst.jus.br/documents/10157/0/IRR+13+%C3%BAltima+atualiza%C3%A7%C3%A3o+%281%29.pdf/8da57e6b-39c6-e6c2-9ae5-ce1e923e0178?t=1716812906938)) e determinar que o processo, no âmbito do Tribunal Pleno, seja distribuído ao Ministro Sérgio Pinto Martins. [TST-EDIRR-21900-13.2011.5.21.0012, SBDI-I, em 23/5/2024.](https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=21900&digitoTst=13&anoTst=2011&orgaoTst=5&tribunalTst=21&varaTst=0012&submit=Consultar)

***Proposta de Instauração de incidente de Recurso de Revista e de Embargos Repetitivos. Acolhimento. Fundo fechado de previdência complementar. Eventual má-gestão em razão de possíveis atos temerários praticados por dirigentes indicados pelo patrocinador-empregador. Pedido de indenização formulado por beneficiários contra empregador ou ex-empregador. Competência da Justiça do Trabalho.***

A SBDI-I, por unanimidade, acolheu a proposta de Instauração de Incidente de Recursos de Revista e de Embargos Repetitivos proposta pelo Ministro Lelio Bentes Corrêa, Presidente do TST, e, por maioria, afetou ao Tribunal Pleno a questão jurídica relativa ao tema "Competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar pedido de indenização formulado contra empregador ou ex-empregador, decorrente de prejuízos suportados por beneficiários de fundo fechado de previdência complementar, ocasionados por eventual má-gestão dessas entidades, em razão de possíveis atos temerários praticados por dirigentes indicados pelo patrocinador-empregador”. Vencidos os Ministros Cláudio Mascarenhas Brandão, Hugo Carlos Scheuermann, Alexandre Luiz Ramos, Evandro Pereira Valadão, Alberto Bastos Balazeiro e a Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes. [TST-EmbEDCivRR-1000648-06.2020.5.02.0252, SBDI-I, em 23/5/2024.](https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1000648&digitoTst=06&anoTst=2020&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0252&submit=Consultar)

***Estabilidade provisória. Gestante. Auxílio-alimentação e auxílio-creche. Integração na base de cálculo da indenização substitutiva. Súmula nº 244, II, do TST.***

Os auxílios alimentação e creche devem integrar a base de cálculo da indenização substitutiva decorrente da estabilidade provisória da gestante, não estando o pagamento condicionado à efetiva prestação dos serviços. Com efeito, a *ratio* que informa o item II da Súmula nº 244 do TST é de que a referida indenização deve ser composta por todas as parcelas que constituíam a remuneração mensal da empregada, não havendo disposição sobre a exclusão de qualquer verba. Sob esses fundamentos, a SBDI-I, por maioria, vencidos os Ministros Guilherme Augusto Caputo Bastos, Alexandre Luiz Ramos, Aloysio Corrêa da Veiga e a Ministra Dora Maria da Costa, conheceu do recurso de embargos, por contrariedade à Súmula 244, II, do TST, e, no mérito, deu-lhe provimento para reformar o acórdão embargado e restabelecer a sentença. [TST-E-RR-306-57.2014.5.15.0091, SBDI-I, rel. Min. Breno Medeiros, julgado em 23/5/2024.](https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=306&digitoTst=57&anoTst=2014&orgaoTst=5&tribunalTst=15&varaTst=0091&submit=Consultar)

***Vendas a prazo. Comissões. Base de cálculo. Valor total da operação. Inclusão de juros e encargos financeiros.***

O art. 2º da Lei nº 3.207/57, ao regulamentar a atividade dos empregados vendedores, não estabeleceu distinção entre as comissões devidas sobre as vendas cujos pagamentos foram à vista ou a prazo. Desse modo, as comissões resultantes de vendas a prazo devem ser calculadas sobre o valor total da operação, incluindo juros e eventuais encargos financeiros, exceto se houver acordo em contrário. Sob esses fundamentos, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu do recurso de embargos e, no mérito, por maioria, deu-lhe provimento para restabelecer o acórdão regional quanto ao pagamento de diferenças de comissões, decorrentes da base de cálculo considerada nas vendas efetuadas a prazo. Vencido o Ministro Alexandre Luiz Ramos. [TST-E-RRAg-661-28.2021.5.10.0102, SBDI-I, rel. Min. Hugo Carlos Scheuermann, 23.5.2024](https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=661&digitoTst=28&anoTst=2021&orgaoTst=5&tribunalTst=10&varaTst=0102&submit=Consultar)

**TURMAS**

“[...] JORNADA DE TRABALHO. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. ELASTECIMENTO. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. LABOR HABITUAL EM SOBREJORNADA. VALIDADE DA NORMA COLETIVA. TEMA 1.046. 1. Discute-se a validade e aplicabilidade de norma coletiva que prevê jornada de oito horas em turnos ininterruptos quando constatada a prestação de horas extras habituais. 2. Não há dúvida quanto à possibilidade de que, por meio de norma coletiva, possa se majorar para oito horas a jornada em turnos ininterruptos de revezamento (art. 7º, XIV, da Constituição Federal – parte final e Súmula nº 423 do TST). 3. No mesmo sentido, a tese fixada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do Tema 1.046 da Repercussão Geral apregoa que ‘são constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis’. 4. De outro lado, a jurisprudência deste Tribunal Superior do Trabalho é firme no sentido de que o labor extraordinário habitual consubstanciaria descumprimento da negociação coletiva e consequente ineficácia do pactuado. 5. Não obstante, no julgamento do Recurso Extraordinário nº 1.476.596 – MG, encaminhado ao Supremo Tribunal Federal como representativo da controvérsia (CPC/2015, art. 1.036, § 1º), o Plenário, por unanimidade, entendeu que a prática habitual de horas extras não consubstancia distinção relevante à incidência do Tema 1.046 e, portanto, não invalida ou torna inaplicável a negociação coletiva que autoriza o trabalho em turnos de revezamento com jornada de oito horas. 6. Nesse contexto, é preciso superar a jurisprudência até então prevalecente e, alinhando-se ao decidido pelo Supremo Tribunal Federal, reconhecer que a consequência da extrapolação habitual da jornada fixada por norma coletiva é o pagamento de tais horas como extras e não a desconsideração da jornada negociada coletivamente. Recurso de revista conhecido e provido, no ponto.” ([TST-RR-724-37.2012.5.09.0671, 1ª Turma, rel. Min. Amaury Rodrigues Pinto Junior, julgado em 22/5/2024](https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=724&digitoTst=37&anoTst=2012&orgaoTst=5&tribunalTst=09&varaTst=0671&submit=Consultar))

“RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. LEGITIMIDADE ATIVA – FENAG - ASSOCIAÇÃO QUE REPRESENTA ASSOCIAÇÕES. Cinge-se a controvérsia em saber se a FENAG – associação civil que representa as associações de gestores da CEF – ostenta legitimidade para ajuizar ação em prol das entidades associadas. Na hipótese, o TRT firmou a tese de que ‘A FENAG constitui uma associação de associações, portanto, representa exclusivamente estas últimas (associações de gestores da CEF), e não os associados delas (os gestores), justamente porque estes não são associados daquela (FENAG)’. Todavia, prevalece no constitucionalismo contemporâneo (neoconstitucionalismo) o postulado da máxima efetividade dos direitos e das garantias fundamentais inscritos na Constituição, valendo-se do critério da ponderação de princípios (necessidade, adequação e proporcionalidade em sentido estrito) para salvaguardar os preceitos estabelecidos na Carta Magna. Nessa esteira de raciocínio, cumpre destacar que, na hipótese dos autos, ao limitar a legitimidade da associação autora, o TRT empregou intepretação restritiva a artigo da Carta Magna sem amparo no texto constitucional. Com efeito, da leitura do art. 5º, XXI, da CF/88, não se extrai a limitação imposta pela Corte Regional. A propósito, ao julgar a ADI nº 5.132, a Suprema Corte reconheceu a legitimidade das associações de associações, registrando que, ‘na ADI 3.153, esta Corte reviu seu posicionamento e passou a admitir a legitimidade ativa de entidade de classe de âmbito nacional que congregue associações regionais correspondentes a cada unidade da Federação, de modo a aceitar a legitimação de 'associações de associações de classe’’. Recurso de revista conhecido e provido.” [TST-RR-19-97.2017.5.10.0004, 2ª Turma, rel. Min. Liana Chaib, julgado em 22/5/2024](https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=19&digitoTst=97&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=10&varaTst=0004&submit=Consultar)

“RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. AÇÃO REVISIONAL DE AÇÃO CIVIL PÚBLICA – AÇÃO COLETIVA PASSIVA DERIVADA - LEGITIMIDADE PASSIVA *AD CAUSAM* DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO – REPRESENTANTE ADEQUADO. A controvérsia gira em torno da legitimidade do Ministério Público do Trabalho para figurar no polo passivo da ação revisional de ação civil pública por ele ajuizada. Embora não detenha personalidade jurídica própria, por integrar a União Federal, o Ministério Público do Trabalho ostenta capacidade postulatória, podendo atuar em juízo na defesa dos direitos fundamentais e da ordem jurídica democrática, tutelando os direitos metaindividuais da sociedade ou de uma categoria de trabalhadores. Desse modo, em se tratando de uma ação coletiva passiva derivada, o Parquet é o representante adequado para defender aqueles direitos em juízo, partindo de uma intepretação que prima pela máxima efetividade dos valores e princípios inscritos na Constituição Federal, derivando a sua legitimidade passiva *ad causam* da própria legitimidade ativa *ad causam* para promover, lato sensu, as ações civis públicas em defesa da ordem jurídica e do Estado Democrático de Direitos. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RR-10503-78.2021.5.03.0085, 2ª Turma, rel. Min. Liana Chaib, julgado em 22/5/2024](https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=10503&digitoTst=78&anoTst=2021&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0085&submit=Consultar))

“RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017 - COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO – AÇÃO CIVIL PÚBLICA – TRABALHO INFANTIL – OBRIGAÇÃO DE NÃO FAZER – DIREITO DA CRIANÇA AO NÃO TRABALHO - REGIME DE ECONOMIA FAMILIAR – ATIVIDADES INSCRITAS NA LISTA DAS PIORES FORMAS DE TRABALHO INFANTIL – DECRETO Nº 6.481/2008 - CONVENÇÃO Nº 182 DA ORGANIZAÇÃO INTERNAICONAL DO TRABALHO - PÁTRIO PODER/PODER FAMILIAR – EXERCÍCIO DO PODER FAMILIAR NÃO ENGLOBA DIREITO DE EXPLORAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL - RELAÇÃO DE TRABALHO ILÍCITA – VÍCIO DE CAPACIDADE - PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL À CRIANÇA E AO ADOLESCENTE – DIREITO ABSOLUTAMENTE INDISPONÍVEL – TEMA AFETO À COMPETÊNCIA MATERIAL E ABSOLUTA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. 1.Segundo relatório do acórdão regional, o caso envolve a prestação de serviços por menores de idade, sob direção e mando de sua avó, que consistiam na venda de produtos de limpeza pelas ruas e na coleta de materiais recicláveis em festividades noturnas, atividades previstas nos itens 25 e 73 da Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil, descritas no Decreto nº 6.481/2008, o qual regulamenta os artigos 3º, alínea “d”, e 4º da Convenção nº 182 da Organização Internacional do Trabalho. 2. A Constituição da República de 1988 prevê expressamente em seu artigo 114, incisos I e IX, a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar ‘as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração publica direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Município’, bem como ‘outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei’. Nesse aspecto, é fundamental reforçar e reconhecer a competência da Justiça do Trabalho para apreciar casos de trabalho infantil, por ser espécie inserida no conceito de trabalho latu sensu previsto no artigo 114, inciso I, da Constituição da República, mas também prevista expressamente na legislação infra-constitucional. O artigo 83, incisos III e V, da Lei Complementar nº 75/93, atribui ao Ministério Público do Trabalho a competência para o ajuizamento perante a Justiça do Trabalho de ação civil pública para a defesa de direitos sociais constitucionalmente garantidos, dentre os quais estão inseridos direitos e interesses de menores decorrentes das relações de trabalho. 3. A ausência de um ou mais dos cinco elementos fático-juridicos que compõe a figura da relação de emprego pode configurar outro tipo de relação de trabalho (por exemplo, a ausência de subordinação jurídica pode caracterizar o trabalho autônomo, que possui regramento próprio; a falta de onerosidade fixada por comum acordo e nos estritos termos legais pode configurar trabalho voluntário), ou pode significar a violação das normas que regulam tanto a relação de emprego, quanto qualquer tipo de relação de trabalho (por exemplo, a ausência de remuneração, quando existe a expectativa de onerosidade no pacto firmado, pode representar, em determinado contexto, a sujeição da pessoa que trabalha a uma condição análoga à escravidão). Nessa segunda hipótese, estar-se-á diante de uma ofensa ao ordenamento jurídico a requerer a aplicação da ‘Teoria Trabalhista das Nulidades’. Como exemplo de aplicação plena da Teoria Trabalhista das Nulidades, o Exmo. Ministro Maurício Godinho Delgado cita a hipótese de trabalho infantil. Para que seja aplicada a Teoria Trabalhista das Nulidades, é pressuposto lógico o reconhecimento da competência da Justiça do Trabalho para analisar casos que envolvem referidas violações e vícios contratuais. Assim, é imperativo afirmar a competência constitucional deste ramo especializado do Poder Judiciário para processar, analisar e julgar o caso dos autos. 4. No processo em análise, o Eg. TRT da 24ª Região afastou a competência desta Justiça especializada por entender que, apesar de envolver trabalho, a forma de exploração se dava em regime de economia familiar e não havia remuneração como contrapartida pelos serviços prestados. Fundamentou ainda sua conclusão no fato de a Ré não ter explorado o trabalho de outras crianças que não fossem seus netos. Não há como se respaldar a manutenção do referido entendimento por expressa e notória violação ao texto constitucional e à legislação infra-constitucional que protege a família, os menores de idade e a infância. Isso porque o fato de uma ilicitude ser cometida no seio familiar não convalida suas irregularidades, tampouco sana seus vícios. O exercício do poder familiar não autoriza a exploração de trabalho infantil em regime de economia familiar, tampouco é capaz de afastar a competência da Justiça do Trabalho para análise, processamento e julgamento da causa. O vínculo afetivo familiar não obsta o reconhecimento de uma relação de trabalho, tampouco descaracteriza vícios da exploração do trabalho infantil. Nesse sentido, é pacífico na doutrina que o vínculo familiar não é capaz de afastar o reconhecimento da relação de emprego, quando presentes seus elementos fático-jurídicos. 5. A existência de vínculo familiar mesclada a uma relação de trabalho não afasta a competência da Justiça do Trabalho para apreciar a causa, na medida em que o ponto definidor será a causa de pedir. Precedente do STJ: (CC n. 108.029, Ministra Nancy Andrighi, DJe de 05/11/2009.) A natureza da relação jurídica controvertida, ainda que não seja um tradicional vínculo empregatício, pode ser compreendida como uma relação de trabalho latu sensu. O fato jurídico que deu causa à presente ação civil pública foram os serviços de comércio ambulante de produtos de higiene em ruas e outros logradouros públicos e de coleta de material para reciclagem em festividades noturnas, realizados por menores, no desempenho de atividade econômica gerida por sua avó. Assim, não há como se afastar a competência absoluta da Justiça do Trabalho para apreciar a causa. 6. O ativista indiano que atua no resgate de crianças de situações de trabalho infantil e escravidão, ganhador do prêmio Nobel da Paz, Kailash Satyarthi afirma que as crianças ‘não podem ir até o ministro do Trabalho’ reclamar seus direitos e reforça a importância de uma abordagem multissistêmica do problema, ressaltando a importância das autoridades trabalhistas nesse enfrentamento. Nesse sentido, o reconhecimento do cabimento da presente ação civil pública e, por consequência, da competência desta Justiça especializada para sua apreciação e julgamento é peça fundamental para impedir que pobreza e trabalho infantil se perpetuem em nosso país e, em especial, na vida das vítimas do presente processo. Recurso de Revista conhecido e provido.” ([TST-RR-24521-28.2019.5.24.0041, 2ª Turma, rel. Min. Liana Chaib, julgado em 22/5/2024](https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=24521&digitoTst=28&anoTst=2019&orgaoTst=5&tribunalTst=24&varaTst=0041&submit=Consultar))

“AGRAVO INTERNO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. CONCURSO PÚBLICO. APROVAÇÃO EM CADASTRO DE RESERVA. CONTRATAÇÃO DE MÃO DE OBRA TERCEIRIZADA EM DETRIMENTO DE CANDIDATOS APROVADOS EM CONCURSO PÚBLICO. DIREITO SUBJETIVO À NOMEAÇÃO. 1. Conquanto o candidato aprovado em concurso público para cadastro de reserva detenha mera expectativa de direito à nomeação, a jurisprudência consolidada desta Corte é no sentido de que a contratação de terceirizados para desempenhar atividades inerentes ao cargo para o qual os candidatos foram aprovados, configura preterição indireta à nomeação, o que resulta na convolação da expectativa de direito em direito subjetivo ao provimento no cargo, observada em todo caso a ordem de classificação no certame, em comparação com a quantidade de terceirizados contratados. 2. No caso, o Tribunal Regional consigna que durante a validade do concurso era constante a necessidade de contratação de terceirizados, para atuarem na área afeta ao cargo que o reclamante foi aprovado, bem como que não restou demonstrado o desrespeito à ordem de classificação, isto é, que a quantidade de terceirizados contratados é inferior à posição do reclamante no certame. 3. Nesse passo, escorreito o acórdão regional ao reconhecer o direito subjetivo do autor à nomeação. Agravo interno a que se nega provimento**.**” ([TST-Ag-AIRR-582-80.2016.5.10.0019, 3ª Turma, rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, julgado em 22/5/2024.](https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=582&digitoTst=80&anoTst=2016&orgaoTst=5&tribunalTst=10&varaTst=0019&submit=Consultar))

“[...] TEMPO DE ESPERA. CARGA E DESCARGA DO CAMINHÃO. PERÍODO DE EFETIVO SERVIÇO. DECLARAÇÃO DE INCONSTITUCIONALIDADE PELO STF. ADIN Nº 5.322. A jurisprudência desta Corte, interpretando o artigo 235 da CLT, adotava o entendimento de que o tempo de espera não era considerado tempo a ser aferido da jornada de trabalho do motorista profissional, nem deveria ser computado como hora extraordinária, mas ser indenizado no valor de 30% do salário hora-normal. Contudo, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADIN nº 5.322, declarou inconstitucionais as expressões ‘não sendo computadas como jornada de trabalho e nem como horas extraordinárias’, prevista na parte final do § 8º do art. 235-C, ‘e o tempo de espera’, constante na parte final do § 1º do art. 235-C; § 9º do artigo 235-C da CLT, sem efeito repristinatório, e ‘as quais não serão consideradas como parte da jornada de trabalho, ficando garantido, porém, o gozo do descanso de 8 (oito) horas ininterruptas aludido no § 3º’ do § 12 do art. 235-C. Desse modo, verifica-se que o STF, ao declarar inconstitucionais os dispositivos mencionados, firmou entendimento de que o tempo de espera deve ser considerado como integrante da jornada e do controle de ponto dos motoristas. [...] Recurso de revista conhecido e provido." ([TST-Ag-RR-190-80.2022.5.12.0050, 3ª Turma, rel. Des. Conv. Marcelo Lamego Pertence, julgado em 22/5/2024](https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=190&digitoTst=80&anoTst=2022&orgaoTst=5&tribunalTst=12&varaTst=0050&submit=Consultar))

“[...] 6 - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. EMPREGADO CONTRATADO PARA A REALIZAÇÃO DOS SERVIÇOS DE MONTAGEM. USO DE MOTOCICLETA. ATIVIDADE DE RISCO. ACIDENTE DE TRAJETO OCORRIDO NO CUMPRIMENTO DA JORNADA DE TRABALHO. Agravo de instrumento provido por possível ofensa ao art. 927 do Código Civil para determinar o processamento do recurso de revista. RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. EMPREGADO CONTRATADO PARA A REALIZAÇÃO DOS SERVIÇOS DE MONTAGEM. USO DE MOTOCICLETA. ATIVIDADE DE RISCO. ACIDENTE DE TRAJETO OCORRIDO NO CUMPRIMENTO DA JORNADA DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA. SENTENÇA RESTABELECIDA INCLUSIVE QUANTO AO VALOR INDENIZATÓRIO (R$ 7.000,00). PROPORCIONALIDADE E RAZOABILIDADE. Trata-se o pedido de indenização por danos morais decorrentes de acidente de trajeto ocorrido no cumprimento da jornada de trabalho. O ordenamento jurídico brasileiro adota, como regra geral, a responsabilidade subjetiva do empregador nas demandas em que se busca reparação civil em decorrência de acidente de trabalho. Em tal modalidade, deve ser provado o dano, o nexo de causalidade e a culpa patronal. Excepcionalmente, há situações em que a culpa é inerente à própria atividade de risco desenvolvida, surgindo a possibilidade de responsabilização objetiva do empregador, conforme se infere do art. 927, parágrafo único, do Código Civil. Assim, no caso de responsabilidade objetiva, tendo em vista o exercício de atividade de risco na execução do contrato de trabalho, despiciendo o exame da culpa *lato sensu* do empregador, bastando a demonstração do dano e do nexo causal, como requisitos da indenização. Conforme se denota do acórdão regional, o reclamante foi contratado pela agravante para desempenhar a função de montador, ou seja, para realizar serviços de montagem. Incontroversa, portanto, a utilização de motocicleta como ferramenta de trabalho, situação que o submete a níveis mais elevados de risco de acidentes de trânsito que os demais trabalhadores e cidadãos em geral. Ainda, ficou registrado que o infortúnio decorreu de acidente automobilístico, durante a prestação de serviços, quando o reclamante se deslocava da loja da reclamada para a casa de um cliente. Evidentes o dano (acidente automobilístico) e a relação de causalidade com as atividades executadas pelo empregado (uso de motocicleta para a realização dos serviços de montagem), a empregadora deve responder pelos danos extrapatrimoniais sofridos pelo trabalhador, nos moldes em que prevê a teoria da responsabilidade civil objetiva do empregador. Precedentes do TST. Outrossim, considerando a extensão dos danos causados, o tempo de serviço do reclamante na empresa, a gravidade do ocorrido e o caráter pedagógico da pena, observa-se que o arbitramento do dano moral no valor de R$ 7.000,00 (sete mil reais), tal como consignado pela sentença, revela-se razoável e proporcional ao dano experimentado pelo reclamante, encontrando-se adequado à situação fática delineada nos autos e apto a amenizar o prejuízo sofrido. Recurso de revista conhecido e provido." ([TST-RRAg-395-21.2019.5.20.0009, 3ª Turma, rel. Des. Conv. Marcelo Lamego Pertence, julgado em 22/5/2024](https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=395&digitoTst=21&anoTst=2019&orgaoTst=5&tribunalTst=20&varaTst=0009&submit=Consultar))

“AGRAVO DA RECLAMADA. RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017. EXECUÇÃO INDIVIDUAL DE SENTENÇA PROFERIDA EM AÇÃO COLETIVA. PRESCRIÇÃO. Cinge-se a controvérsia em saber qual o marco prescricional para ajuizamento de execução individual de sentença proferida na ação coletiva que, conquanto tenha gerado atos executórios e o levantamento de valores parciais pelo Exequente, não se exauriu. O Tribunal Regional reformou a sentença para declarar a prescrição da pretensão executiva postulada pelo Exequente, considerando que a presente ação executória individual foi ajuizada após dois anos do recebimento dos créditos oriundos da execução da sentença coletiva. Observa-se que a liquidação, na ação coletiva, ocorreu de forma parcial, sem a inclusão de verbas condenatórias de outros processos, previstas no título executivo. Nada obstante, o Órgão *a quo* declarou a prescrição bienal e julgou extinto o processo com resolução do mérito, com base na Súmula 150/TST, a qual estabelece que ‘prescreve a execução no mesmo prazo de prescrição da ação.’ Embora o acórdão regional não informe objetivamente a data do trânsito em julgado da ação coletiva, é incontroverso que o levantamento dos valores parciais devidos ao Exequente, no processo de execução coletiva, ocorreu no mês de maio de 2015, ou seja, ela ocorreu quando ainda estava vigente a redação do art. 878 da CLT, anterior à vigência da Lei nº 13.467/2017 – uma vez que esse artigo previa que a execução se dava por impulso oficial, cabendo ao Juiz dirigir o processo, com ampla liberdade (art. 765 da CLT), indeferindo diligências inúteis e protelatórias, e, principalmente, determinando qualquer diligência que considerasse necessária ao esclarecimento da causa (art. 765, CLT). Não se pode, portanto, atribuir à Parte os efeitos de uma morosidade que a lei buscava fornecer instrumentos para seu eficaz e oficial combate. Assim, uma vez que o título executivo judicial oriundo da ação coletiva foi constituído em período anterior à vigência da Lei nº 13.467/2017, não é aplicável a prescrição para a propositura da pretensão executória individual. Além disso, é importante mencionar que, considerado o entendimento do Superior Tribunal de Justiça, no Tema Repetitivo 877, a jurisprudência desta Corte Superior vem se firmando no sentido de que a prescrição para a execução das ações plúrimas, além de ser quinquenal, se inicia da data do trânsito em julgado da sentença coletiva. No caso concreto, não consta informação sobre o trânsito em julgado da sentença coletiva. Porém, considerando a data do recebimento dos valores parciais pelo Exequente, nos autos da ação coletiva (maio de 2015, início do marco prescricional considerado pelo Tribunal de origem), verifica-se que não houve o transcurso do prazo de cinco anos, uma vez que a presente ação individual foi ajuizada no dia 7/10/2018. Portanto não se pode imputar inércia ao Exequente com o perecimento da pretensão executória, pois não transcorrido o prazo prescricional quinquenal. Por outro lado, é inaplicável a prescrição intercorrente aos processos nos quais o título executivo foi constituído antes da vigência da Lei nº 13.467/2017 – hipótese dos autos -, que passou a tratar do tema e introduziu o art. 11–A, da CLT. Segundo a jurisprudência predominante no TST (Súmula 114) à época da constituição do título executivo, era inaplicável a prescrição intercorrente na Justiça do Trabalho, relativamente a processos entre trabalhadores e demais responsáveis, na medida em que a CLT previa o impulso oficial do processo em fase de execução, não se podendo imputar à parte autora responsabilidade pela frustração da execução. Além do mais, a jurisprudência desta Corte é firme no sentido de que a pronúncia da prescrição intercorrente na Justiça do Trabalho, nessa hipótese, implica ofensa ao art. 5º, XXXVI, da Constituição Federal, uma vez que impediria os efeitos da coisa julgada. Dessa forma, sob qualquer ângulo que se analise, a prescrição não se operou na presente hipótese, motivo pelo qual o recurso de revista comporta conhecimento, por afronta ao art. 7º, XXIX, da CF. 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-RR-10878-42.2018.5.03.0099, 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 28/5/2024](https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=10878&digitoTst=42&anoTst=2018&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0099&submit=Consultar))

“[...] RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. PROGRAMA DE DESLIGAMENTO VOLUNTÁRIO (PDV). ADESÃO. EFEITOS. ART. 477-B DA CLT. INTERPRETAÇÃO JURÍDICA A PARTIR DA TESE DE REPERCUSSÃO FIRMADA PELO STF NO RE 590.415/STF. A Lei n. 1 3.467/2017 inseriu o art. 477-B na Consolidação das Leis do Trabalho, tratando dos Planos de Demissão Voluntária ou Incentivada (conhecidos como PDVs ou PDIs) e os efeitos de sua quitação relativamente aos direitos resultantes do vínculo empregatício. Pelo novo dispositivo legal, ‘plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes’. A primeira e mais óbvia conclusão que se alcança com a redação da norma é a de que Planos de Demissão Voluntária ou Planos de Demissão Incentivada (ou epítetos equivalentes) que sejam estruturados unilateralmente pela empresa empregadora não estão abrangidos pela regra do art. 477-B da Consolidação das Leis do Trabalho, não produzindo os efeitos jurídicos de quitação ampla, geral e irrestrita mencionados no preceito celetista. No tocante a tais PDVs ou PDIs meramente unilaterais, arquitetados sem o manto da negociação coletiva trabalhista, aplica-se o critério interpretativo proposto pela antiga OJ 270 da SDI-1 do TST: ‘A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho ante a adesão do empregado a plano de demissão voluntária implica quitação exclusivamente das parcelas e valores constantes do recibo’. No que tange, porém, ao disposto na nova regra da CLT (planos arquitetados sob o manto negocial coletivo), é necessário se realizar interpretação jurídica a partir das cautelas lançadas na decisão vinculante do Tribunal Pleno do STF, quando decidiu a mencionada matéria (amplitude da quitação conferida em PDVs e/ou PDIs criados por negociação coletiva trabalhista). Naquela decisão, o Supremo Tribunal Federal, no RE n. 590.415-SC, em que foi Relator o Ministro Luís Roberto Barroso, tratando do tema nº 152 de repercussão geral da Corte Máxima, deixou clara a necessidade de o instrumento do PDV/PDI, coletivamente negociado, fazer menção expressa à quitação ampla e irrestrita; deixou também claro ser preciso que os documentos de adesão ao Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada subscritos expressamente pelo trabalhador desligado da empresa igualmente façam menção expressa a esse tipo de quitação ampla e irrestrita. Com efeito, a *ratio decidendi* da decisão do Supremo Tribunal Federal apresenta requisitos substanciais para o Plano de Desligamento Incentivado, de maneira a validar a sua quitação rescisória ampla e irrestrita. Tais requisitos não se limitam ao simples exame da formalidade negociai coletiva (ACT ou CCT), porém, de certo modo, também a análise do conteúdo e circunstâncias envolventes do PDV/PDI, de maneira a ficar bem claro que se trata de instrumento razoável e proporcional de extinção do contrato de trabalho. Nesse quadro jurídico, fica clara a conclusão de que, mesmo a partir da vigência do novo art. 477-B da CLT, relativamente aos poderes de quitação dos recibos rescisórios lavrados sob a égide de PDVs/PDis instituídos por ACT ou CCT, apenas se houver referência expressa no instrumento coletivo negociado e nos instrumentos firmados pelo trabalhador, concernentes à sua adesão ao Plano de Desligamento e à sua respectiva rescisão contratual, é que será válida a quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia. No caso concreto, infere-se do acórdão regional que o PDV ao qual o Reclamante aderiu foi elaborado por negociação coletiva; porém, consta na decisão recorrida que não havia qualquer menção, no acordo sindical, acerca da ‘quitação plena e irrevogável’ dos direitos trabalhistas da relação de emprego. A hipótese dos autos, portanto, não se amolda ao caso de incidência do art. 477-B da CLT, que evidentemente dever ser interpretado a com apoio na *ratio decidendi* extraída da decisão vinculante firmada pelo STF no julgamento do RE 590.415. Assim, impõe-se a reforma da decisão regional e, em consequência, a exclusão da quitação ampla e irrestrita do contrato de trabalho do Autor. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RR-10703-57.2019.5.03.0020, 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 28/5/2024](https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=10703&digitoTst=57&anoTst=2019&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0020&submit=Consultar))

“[...] B) RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. CONDUTA DISCRIMINATÓRIA. GESTANTE. LIMITAÇÃO DO ACESSO AO EMPREGO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. VALOR INDENIZATÓRIO. É incontroversa, na presente hipótese, a conduta discriminatória praticada pela 1ª Reclamada, na fase pré-contratual, ao recusar a contratação da Reclamante em razão de seu estado gravídico. A Constituição de 1988 proibiu a discriminação em qualquer contexto da sociedade e do Estado brasileiros. Há exponenciais princípios e regras constitucionais da não discriminação na ordem jurídica do Brasil. Ver a respeito a força normativa nesta direção do Preâmbulo do Texto Máximo; do art. 1º, III; do art. 3º, I e IV; do art. 5º, caput e inciso I; e, finalmente, do art. 5º, III, *in fine*, todos da Constituição da República. A discriminação, como se percebe, é afronta direta à dignidade da pessoa humana. No âmbito empregatício, além da incidência desse princípio e regra gerais fixados amplamente na Constituição, há regra e princípio específicos, na mesma direção, estabelecidos no art. 7º, XXX, XXXI e XXXII. Discriminação é a conduta pela qual se nega à pessoa, em face de critério injustamente desqualificante, tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada. A causa da discriminação reside, muitas vezes, no cru preconceito, isto é, um juízo sedimentado desqualificador de uma pessoa em virtude de uma sua característica, determinada externamente, e identificadora de um grupo ou segmento mais amplo de indivíduos (são fatores injustamente desqualificantes na ordem constitucional e legal brasileiras, por exemplo: raça ou cor, etnia, sexo ou gênero, nacionalidade, origem, estado civil, deficiência, idade, situação familiar, riqueza, orientação sexual, etc.). Ou, como afirma Ronald Dworkin, do fato de ser ‘membro de um grupo considerado menos digno de respeito, como grupo, que outros’. Mas a discriminação pode, é óbvio, também derivar de outros fatores relevantes a um determinado caso concreto específico. O combate à discriminação é uma das mais importantes áreas de avanço do Direito característico das modernas democracias ocidentais. Também o Direito do Trabalho tem absorvido essa moderna vertente de evolução da cultura e prática jurídicas. No caso brasileiro, essa absorção ampliou-se, de modo significativo, apenas após o advento da mais democrática carta de direitos já insculpida na história política do País, a Constituição da República de 1988. A relevância, no Direito atual, do combate antidiscriminatório erigiu ao status de princípio a ideia de não discriminação. O princípio da não discriminação seria, em consequência, a diretriz geral vedatória de tratamento diferenciado à pessoa em virtude de fator injustamente desqualificante. O princípio da não discriminação é princípio de proteção, de resistência, denegatório de conduta que se considera gravemente censurável. Portanto, labora sobre um piso de civilidade que se considera mínimo para a convivência entre as pessoas. Efetivamente, a ordem justrabalhista sempre se caracterizou pela presença de mecanismos de proteção contra a ocorrência de discriminações no contrato de trabalho. Tais mecanismos, entretanto, tendem obviamente a se ampliar à medida que se ampliam as franquias democráticas no conjunto da sociedade política e civil, projetando reflexos na relação de emprego. Nesse quadro, a Constituição de 1988 surgiu como o documento juspolítico mais significativo já elaborado na história do País acerca de mecanismos vedatórios a discriminações no contexto da relação de emprego. A primeira significativa modificação constitucional encontra-se no tocante à situação da mulher trabalhadora. Não obstante os textos constitucionais anteriores vedassem discriminação em função de sexo (isto é, gênero), o fato é que a cultura jurídica prevalecente jamais considerou que semelhante dispositivo tivesse o condão de suprimir condutas tutelares discriminatórias contra a mulher no contexto do mercado de trabalho ou no próprio interior da relação de emprego. A Constituição de 1988, entretanto, firmemente, eliminou do Direito brasileiro qualquer prática discriminatória contra a mulher no contexto empregatício – ou que lhe pudesse restringir o mercado de trabalho –, ainda que justificada a prática jurídica pelo fundamento da proteção e da tutela. Nesse quadro, revogou inclusive alguns dispositivos da CLT que, sob o aparentemente generoso manto tutelar, produziam efeito claramente discriminatório com relação à mulher obreira. Enfatizando ainda sua intenção antidiscriminatória no que tange ao sexo (no sentido de gênero), incorporou esse referencial ao conjunto de parâmetros antidiscriminatórios especificados por seu art. 7º, XXX. Ao lado desse firme comando antidiscriminatório, estipulou a Constituição, em seu art. 7º, XX, a ‘proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei’ (grifos acrescidos). Observe-se que aqui a Constituição permite uma prática diferenciada desde que efetivamente dirigida a proteger (ou ampliar) o mercado de trabalho da mulher. Nesse quadro, em vista de mais um fundamento constitucional, tornam-se inválidas normas jurídicas (ou medidas administrativas ou particulares) que importem em direto ou indireto desestímulo à garantia ou abertura do mercado de trabalho para a mulher. As posteriores Leis n. 9.029/1995 e n. 9.799/1999 vieram acentuar o combate à discriminação da mulher trabalhadora, especificando situações potencialmente verificáveis. O primeiro desses diplomas, em seu texto original (vigente até 4.1.2016), proíbe a ‘adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade’ (art. 1º da Lei n. 9.029/95; grifos acrescidos). Com respeito especificamente à mulher considera também práticas discriminatórias a exigência de declarações, exames e medidas congêneres relativamente a esterilização ou estado de gravidez (art. 2º, Lei n. 9.029/95). Veda, ainda, a lei a indução ou instigamento ao controle de natalidade. A Lei n. 9.799/99, por sua vez, torna expressos parâmetros antidiscriminatórios cujo conteúdo, de certo modo, já poderia ser inferido dos textos normativos preexistentes, em especial da Constituição. Nessa linha, a utilização de referências ou critérios fundados em sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez para fins de anúncios de empregos, de critérios de admissão, remuneração, promoção ou dispensa, para oferta de vagas de formação e aperfeiçoamento profissional e situações trabalhistas congêneres (art. 373-A, CLT, conforme inserção feita pela Lei n. 9.799/99). No plano internacional, destaca-se a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, incorporada no ordenamento jurídico pátrio (Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002), que no seu preâmbulo relembra que ‘a discriminação contra a mulher viola os princípios da igualdade de direitos e do respeito da dignidade humana, dificulta a participação da mulher nas mesmas condições que o homem, na vida política, social, econômica e cultural de seu país, constitui um obstáculo ao aumento do bem-estar da sociedade e da família e dificulta o pleno desenvolvimento das potencialidades da mulher para prestar serviço a seu país e à humanidade’. Constando do seu artigo 11, item 1, alíneas ‘a’ e ‘b’, que ‘os Estados-Partes adotarão todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular: a) O direito ao trabalho como direito inalienável de todo o ser humano; b) O direito às mesmas oportunidades de emprego, inclusive a aplicação dos mesmos critérios de seleção em questões de emprego;’. Lamentavelmente, na realidade brasileira, não obstante as proteções jurídicas antidiscriminatórias, a discriminação negativa em seus vários matizes, inclusive em relação à mulher gestante – caso dos presentes autos –, ainda gera elevado nível de tolerância a certos tipos de práticas discriminatórias envolvendo as relações de trabalho, incluindo, as fases de celebração e término do contrato de trabalho. Assim, não sendo, consistente, justificada, lícita a diferenciação, desponta a ofensa ao princípio e às regras antidiscriminatórias, incidindo o dever de reparação (art. 5º, V e X, CF/88; art. 186, CCB/2002). Na presente hipótese, conforme consignado no acórdão regional, resultou comprovada a discriminação da Reclamante ao acesso ao emprego, em virtude de seu estado gravídico. Em relação ao valor da indenização, a Corte Regional reformou a sentença para reduzir o valor da indenização por danos morais de R$18.500,00, para R$6.000,00. A jurisprudência desta corte vem se direcionando no sentido de rever o valor fixado nas instâncias ordinárias a título de indenização apenas para reprimir valores estratosféricos ou excessivamente módicos. Esclarece-se que o Julgador deve lançar mão do princípio da razoabilidade, cujo corolário é o princípio da proporcionalidade, pelo qual se estabelece a relação de equivalência entre a gravidade da lesão e o valor monetário da indenização imposta, de modo que possa propiciar a certeza de que o ato ofensor não fique impune e servir de desestímulo a práticas inadequadas aos parâmetros da lei. Pontue-se que a Lei n. 13.467/2017, vigente a partir de 11.11.17, buscou regular os danos extrapatrimoniais e sua reparação nas relações de trabalho, por meio da inserção do novo Título II-A na CLT (‘Do Dano Extrapatrimonial’), composto pelos arts. 223-A até 223-G. A interpretação das regras fixadas no novo Título II-A da CLT, integrado pelos arts. 223-A até 223-G, não pode ser, naturalmente, meramente literalista, devendo observar, sem dúvida, os métodos científicos de interpretação jurídica, tais como o lógico-racional, o sistemático e o método teleológico. Dessa maneira, será possível se harmonizarem os preceitos inseridos, em dezembro de 2017, na CLT com o conjunto jurídico mais amplo, inclusive estampado na Constituição da República, nos diplomas internacionais sobre Direitos Humanos subscritos pelo Brasil (e que aqui ingressam com status de norma supralegal) e nos demais diplomas normativos que regulam a matéria, sejam situados dentro do Direito do Trabalho (como, por exemplo, as Leis nos. 9.029/1995 e 9.799/1999), sejam situados fora do Direito do Trabalho (Código Civil de 2002, por exemplo), porém aplicáveis à regência dos danos morais, inclusive estéticos, e, nessa medida, às relações trabalhistas. A ideia de juízo de equidade para a aferição do dano e fixação da correspondente reparação consta, em parte, do novo texto legal. Dessa maneira, os 12 elementos a serem considerados pelo Magistrado ao apreciar o pedido (especificados no art. 223-G, caput e incisos I até XII, da CLT) direcionam-se à formação do juízo de equidade próprio ao julgamento desse tipo de litígio e pleito judiciais. Nesse aspecto, saliente-se que, em relação aos parâmetros para a fixação do quantum indenizatório dos danos extrapatrimoniais, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADI 6050, da relatoria do Min. Gilmar Mendes, firmou o entendimento de que ‘os critérios de quantificação de reparação por dano extrapatrimonial previstos no art. 223-G, caput e §1º, da CLT deverão ser observados pelo julgador como critérios orientativos de fundamentação da decisão judicial’. Assentando ainda a Suprema Corte que é constitucional ‘o arbitramento judicial do dano em valores superior aos limites máximos dispostos nos incisos I a IV do § 1º do art. 223-G, quando consideradas as circunstâncias do caso concreto e os princípios da razoabilidade, da proporcionalidade e da igualdade’. No caso em exame, considerando os elementos expostos no acórdão regional, tais como a conduta discriminatória praticada pela 1ª Reclamada (limitação do acesso ao emprego da Reclamante em razão de seu estado gravídico), o dano, o grau de culpa do ofensor, a condição econômica das Partes, além do não enriquecimento indevido da Obreira e do caráter pedagógico da medida, entende-se que o montante arbitrado pelo Tribunal Regional (R$6.000,00) mostra-se excessivamente módico. Nesse contexto, merece reforma a decisão recorrida para majorar o quantum indenizatório, para R$18.000,00 (dezoito mil reais), quantia que se revela mais adequada e proporcional para reparar o dano moral sofrido, já considerando as particularidades do caso concreto. Recurso de revista conhecido e provido**.**” ([TST-RR-1227-28.2019.5.12.0025, 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 28/5/2024](https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1227&digitoTst=28&anoTst=2019&orgaoTst=5&tribunalTst=12&varaTst=0025&submit=Consultar))

“[...] B) RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. 1. HORAS EXTRAS. INTERVALO DO ARTIGO 384 DA CLT. Conforme a jurisprudência desta Corte, em caso de prorrogação do horário normal, é obrigatória a concessão de um descanso de no mínimo 15 (quinze) minutos à empregada, antes do início do período extraordinário do trabalho, em razão da proteção ao trabalho da mulher. Registre-se, ainda, que o descumprimento do intervalo previsto no art. 384 da CLT não importa em mera penalidade administrativa, mas enseja o pagamento de horas extras correspondentes àquele período, tendo em vista tratar-se de medida de higiene, saúde e segurança da trabalhadora. Assim, a decisão recorrida, deferiu o pagamento das horas extras em razão da supressão do intervalo previsto no art. 384 da CLT às quartas-feiras, determinando que, ‘no caso dos autos, restou comprovada a prestação de horas extras apenas às quartas-feiras (item 3.2 desta fundamentação), de sorte que não há amparo para a reforma da sentença neste aspecto, pelo que decido negar provimento, nestes termos consignando as razões de decidir para fins de prequestionamento’. Destaque-se que, no tocante aos dias da semana de incidência do referido intervalo, a matéria foi analisada sob o enfoque dos fatos e provas constantes nos autos, tornando-se inviável, em recurso de revista, reexaminar o conjunto probatório coligido em Juízo, por não se tratar o TST de suposta terceira instância, mas de Juízo rigorosamente extraordinário - limites da Súmula 126/TST. Dessa forma, a decisão do Tribunal Regional está em conformidade com a jurisprudência desta Corte Superior. Recurso de revista não conhecido. 2. PARCELAS VINCENDAS. O contrato de trabalho da Parte Reclamante ainda continuava vigente à época da distribuição da presente ação. Consigne-se, ademais, que as instâncias originárias asseguraram à Parte Reclamante diferenças salariais decorrentes das horas extras realizadas nas quartas-feiras e os reflexos correspondentes. Em se tratando de prestações sucessivas por tempo indeterminado, a execução compreenderá, inicialmente, as prestações devidas até a data do ingresso na execução, consoante dicção do art. 892 da CLT. Por outro lado, segundo estabelece o art. 290 do CPC/1973, atual art. 323 do CPC/2015, se o devedor deixar de pagar ou de consignar, no curso do processo, obrigações consistentes em prestações periódicas, a sentença as incluirá na condenação, enquanto durar a obrigação, até mesmo no caso de ausência de pedido expresso. As horas extras são prestações tipicamente periódicas e, segundo o entendimento que se tornou dominante nesta 3ª Turma, com suporte em diretriz da SBDI-1 (interpretação dos arts. 892 da CLT e 290 do CPC, atual art. 323 do CPC/2015), a condenação pode englobar as parcelas vincendas, enquanto perdurar a situação fática que sustenta a condenação. Atente-se que, sobrevindo alteração na situação fática suscetível de modificação da decisão, a Reclamada dispõe da ação revisional (art. 471, I, do CPC/1973, atual art. 505, I, do CPC/2015). Recurso de revista conhecido e provido no aspecto. 3. INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO MORAL. CONDUTA DISCRIMINATÓRIA EM RAZÃO DO GÊNERO. OFENSA À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA DA MULHER TRABALHADORA. DIREITOS HUMANOS DA MULHER. DIRETRIZES DOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DA OIT (4º E 5º). CONVENÇÕES Nº 111 E 190 DA OIT. AGENDA 2030 DA ONU. ODS Nº 5 E 8. RECOMENDAÇÕES GERAIS Nº 33 E 35 DO CEDAW. CONVENÇÃO INTERAMERICANA PARA PREVENIR, PUNIR E ERRADICAR A VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER ("CONVENÇÃO DE BELÉM DO PARÁ"). APLICAÇÃO DO PROTOCOLO DE JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO DO CNJ. CABIMENTO DE MAJORAÇÃO DA INDENIZAÇÃO. A Constituição da República de 1988 deflagrou no Brasil uma notável série de mudanças e aperfeiçoamentos institucionais e jurídicos, permitindo ao País subir de patamar em distintas áreas de sua configuração. No plano trabalhista, uma das mais importantes mudanças e aperfeiçoamentos foi a descoberta do universo da personalidade do trabalhador no contexto da relação de emprego - o universo dos direitos da personalidade do ser humano que vive do trabalho. Nesse quadro, o *status* de regramento de direitos humanos fundamentais que ostentam os princípios, regras e institutos que regulam os direitos de personalidade aplicáveis às relações de emprego confere-lhes nova e importante força normativa. A deflagração desse novo universo jurídico pela CF/88 tem permitido vislumbrar uma sequência significativa de situações fáticas em que se verifica a ocorrência de violações a direitos da personalidade do trabalhador no contexto da relação empregatícia e relações jurídicas conexas, despontando, naturalmente, entre muitas hipóteses possíveis, o dano moral, em sentido amplo. O dano moral possui, em regra, caráter individual, atingindo o patrimônio imaterial da pessoa humana. Atando-se ao complexo da personalidade do ser humano, espraia-se em múltiplas dimensões e facetas, capazes de produzir repercussões jurídicas diferenciadas no quadro das relações a que se integra a pessoa. O direito à indenização por dano moral encontra amparo no art. 5º, V e X, da Constituição da República e no art. 186 do CCB/2002, bem como nos princípios basilares da nova ordem constitucional, mormente naqueles que dizem respeito à proteção da dignidade humana, da inviolabilidade (física e psíquica) do direito à vida, do bem-estar individual (e social), da segurança física e psíquica do indivíduo, além da valorização do trabalho humano. Especificamente em relação ao assédio moral, esse consiste em uma conduta comumente reiterada do sujeito ativo no sentido de desgastar o equilíbrio emocional do sujeito passivo, por meio de atos, palavras, gestos e silêncios significativos que visem ao enfraquecimento e à diminuição da autoestima da vítima ou a outra forma de tensão ou desequilíbrio emocionais graves. Atente-se que os efeitos indenizatórios do assédio moral derivam diretamente da Constituição da República, que firma como seus princípios cardeais o respeito à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), à vida e à segurança (art. 5º, caput, CF), ao bem-estar e à justiça (Preâmbulo da Constituição), estabelecendo ainda como objetivos fundamentais do Brasil construir uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I, CF), promovendo o bem de todos (art.3º, IV, *ab initio*, CF) e proibindo quaisquer formas de discriminação (art. 3º, IV, *in fine*, CF), além de ser passível de responsabilização do assediador por danos materiais e morais dela resultantes (art. 927 do CCB/02). Essa circunstância é ainda mais grave quando decorre de conduta discriminatória em razão do gênero - caso dos autos. Lamentavelmente, na realidade brasileira, a diferença de tratamento de gênero ainda gera elevado nível de tolerância a certos tipos de violência contra a mulher, caso do assédio sexual e do assédio moral sofrido com características peculiares à sua condição feminina. A relação laboral, em face da assimetria de poder a ela inerente, mostra-se, infelizmente, como campo fértil à repercussão nociva da desigualdade estrutural de gênero. Diante disso, é dever do Poder Judiciário enfrentar esse problema grave da sociedade brasileira, buscando conferir efetividade ao princípio da igualdade substantiva previsto na Constituição e nos tratados internacionais dos quais o Brasil é parte em matéria de direitos humanos, a fim de evitar a continuidade das desigualdades e opressões históricas decorrentes da influência do machismo, do sexismo, do racismo e outras práticas preconceituosas, eliminado todas as formas de discriminação, em especial contra a mulher. Ingrid Leão enfatiza que ‘em uma sociedade discriminatória, o papel das instituições é de contribuir para a ruptura de padrões de violência e padrões que neguem valores para a consolidação da democracia - como o respeito às diferenças - com decisões pautadas no Princípio da Igualdade, sob a perspectiva da singularidade das condições sociais das mulheres na sociedade brasileira’. Ainda nesse sentido, como retratado em notícia publicada pelo CNJ, em 07/07/2023, a partir do recorte realizado no volume de processos iniciados em 2022, a Justiça do Trabalho recebe por mês, em média, 6,4 mil ações relacionadas a assédio moral no trabalho. O caso dos autos engrossa essas estatísticas, considerando que concerne a condutas típicas de assédio moral no trabalho, na modalidade vertical descendente, com uma agravante que merece atenção e perspectiva própria, o direcionamento à trabalhadora com nítida lente na sua condição de mulher como instrumento pontencializador das ofensas. No âmbito internacional, ainda que, de uma forma geral, as normas da OIT se direcionem a proteção de todas as pessoas (homens e mulheres), muitas delas, considerando a desigualdade estrutural de gênero manifesta nas relações de trabalho por todo o mundo, visam à proteção específica das mulheres para avançar no objetivo de promoção dos direitos iguais no trabalho. Assim, a proteção ao trabalho da mulher consiste em preocupação da Organização Internacional do Trabalho desde a sua criação, em 1919, possuindo 13 Convenções que tratam da superação das desigualdades de gênero no mundo do trabalho. Além das Convenções específicas na busca de um mundo sem discriminação e assédio no trabalho, a OIT se organiza como um todo na direção desse objetivo, o que pode ser identificado pelos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, adotados pela OIT na Declaração de 1998 (86ª Sessão), e complementados pelo 5º elemento na 110ª Conferência Internacional do Trabalho de 2022: (1) Liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva; (2) eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; (3) abolição efetiva do trabalho infantil; (4) eliminação da discriminação em relação ao emprego e à ocupação; e (5) segurança e saúde no trabalho. Tais princípios assumem destaque na medida em que a declaração que os inaugura prevê que todos os membros da OIT (entre os quais se encontra o Brasil) ‘ainda que não tenham ratificado as Convenções, têm um compromisso derivado do simples fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas Convenções’. Avançando o exame da temática nos instrumentos internacionais de proteção dos direitos humanos, releva acrescentar a preocupação da OIT no combate à discriminação no trabalho prevista na Convenção nº 111, aprovada na 42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho de 1958 (e ratificada pelo Brasil em 26 de novembro de 1965), tratando de Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação. Em seu artigo 1º, a referida Convenção prevê que o termo ‘discriminação’ compreende: ‘toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão’. Essa convenção está intimamente ligada ao 4º princípio fundamental da OIT. Também merece destaque a Convenção 190 da OIT, aprovada em 10 de junho de 2019, que trata da eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, nos setores públicos e privados - cujo processo de ratificação se encontra em curso na Câmara dos Deputados, por meio da Mensagem de Acordos, convênios, tratados e atos internacionais - MSC 86/2023. Reconhece a Convenção 190 em seu preâmbulo: ‘o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, incluindo a violência e o assédio com base no gênero’; ‘que a violência e o assédio no mundo do trabalho podem constituir uma violação ou abuso dos direitos humanos, e que a violência e o assédio são uma ameaça à igualdade de oportunidades, são inaceitáveis e incompatíveis com o trabalho decente’; ‘a importância de uma cultura de trabalho com base no respeito mútuo e na dignidade do ser humano destinada a prevenir a violência e o assédio’; e ‘que a violência e o assédio com base no género afetam de forma desproporcionada as mulheres e as raparigas, e reconhecendo que uma abordagem inclusiva, integrada e sensível ao género, que aborde as causas subjacentes e os factores de risco, incluindo os estereótipos de género, a multiplicidade e a intersecção das formas de discriminação, e a desigualdade das relações de poder com base no género, é essencial para acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho’. Fundada na Declaração de Filadélfia, a Convenção 190 possui como núcleo a dignidade da pessoa humana, e é o primeiro instrumento que congrega a igualdade e não discriminação - bases norteadoras da atuação da OIT na promoção da Justiça Social - com a segurança e saúde no trabalho. A Convenção 190 reconhece a violência e o assédio como questões relacionadas à segurança e saúde no trabalho (artigos 9, 10 (g) e (h), 11 (a)), 5º princípio fundamental da OIT. Assim, inobstante a Convenção 190 ainda não tenha ingressado na ordem jurídica interna brasileira, há que se ponderar que as diretrizes constantes desse diploma devem ser promovidas e respeitadas, como um direito fundamental de todos os trabalhadores e trabalhadoras a um meio ambiente do trabalho livre de violência e assédio com base no gênero. Salienta, ainda, a professora Flávia Piovesan, que: ‘No que se refere à violência contra a mulher, cabe menção à Declaração sobre a Eliminação da Violência contra a Mulher, aprovada pela ONU, em 1993, bem como à Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (‘Convenção de Belém do Pará’), de 1994. Ambas reconhecem que a violência contra a mulher, no âmbito público ou privado, constitui grave violação aos direitos humanos e limita total ou parcialmente o exercício dos demais direitos fundamentais. Definem a violência contra a mulher como ‘qualquer ação ou conduta, baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto na esfera pública, como na privada’ (artigo 1º). Vale dizer, a violência baseada no gênero ocorre quando um ato é dirigido contra uma mulher, porque é mulher, ou quando atos afetam as mulheres de forma desproporcional. Adicionam que a violência baseada no gênero reflete relações de poder historicamente desiguais e assimétricas entre homens e mulheres. A Convenção de ‘Belém do Pará’ elenca um importante catálogo de direitos a serem assegurados às mulheres, para que tenham uma vida livre de violência, tanto na esfera pública, como na esfera privada. Consagra ainda a Convenção deveres aos Estados-partes, para que adotem políticas destinadas a prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher’. Seguindo, cabe destacar que, em 25/09/2015, foi aprovada pela Assembleia Geral da ONU, com a participação de 193 países, a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, que estabeleceu 17 objetivos que contemplam entre eles: a igualdade de gênero (objetivo 5) que visa em seu item 5.2 a eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos; e o trabalho decente e crescimento econômico (objetivo 8) que tenciona no seu item 8.8 ‘proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários’ Visando a esses objetivos, o sistema nacional de Justiça é chamado e deve responder. O Conselho Nacional de Justiça, permeado por comissão composta de representantes de todos os segmentos do Poder Judiciário brasileiro, voltando seu olhar para os países vizinhos na América Latina, como Chile, Bolívia, Colômbia e Uruguai, além do México, que já editaram Protocolos, e em atenção também às decisões de Cortes Regionais e Internacionais de Direitos Humanos que chamam a atenção para a importância e necessidade de se adotarem protocolos oficiais de julgamentos com perspectiva de gênero para que casos envolvendo direito das mulheres sejam tratados de forma adequada, editou a Recomendação 128, publicada em 15/2/022, que aconselha a Magistratura Brasileira a adotar o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, nos casos que envolvem, entre outros, situações de assédio moral potencializado pela condição de mulher. O referido Protocolo consiste em instrumento de transformação, de afirmação de direitos humanos, e uma ferramenta de consciência para promover a inclusão, ‘de forma a concretizar um papel de não repetição de estereótipos, de não perpetuação de diferenças, constituindo-se um espaço de rompimento com culturas de discriminação e de preconceitos’. Inspirado nas Recomendações Gerais nº 33 e 35 do Comitê para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) e na Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (‘Convenção de Belém do Pará’), ambos da ONU, o Protocolo incentiva para que os julgamentos não incorram na repetição de estereótipos e na perpetuação de tratamentos diferentes e injustos contra as mulheres. O objetivo central de todos esses esforços é superar os obstáculos que tornam impossível perceber a igualdade de dignidade entre mulheres e homens em todos os cenários. Além disso, o Protocolo efetiva o verdadeiro conceito material de acesso à justiça, dada a amplitude desse conceito e a necessidade de concretização dos princípios e regras elencados na CF/88, especialmente no âmbito do Judiciário. Firmados tais pontos, na hipótese, o direito à indenização pretendida pela Reclamante se alicerça em alegada conduta abusiva da chefia imediata. Dos elementos transcritos no acórdão, fica evidenciada a discriminação, inclusive de gênero, perpetrada pela chefia da Reclamante - tanto que reconhecida pelo Tribunal Regional que confirmou a sentença de origem nesse sentido, demonstrando atenção e aplicação a todo o arcabouço normativo descrito. Porém, observa-se que o Tribunal Regional, ainda que tenha reconhecido a culpa da empresa, entendeu por bem manter o quantitativo da reparação fixado na sentença, no importe de R$ 5.000,00 a título de indenização por assédio moral. Observe-se que, na hipótese dos autos, não se discute a fixação de indenização, mas apenas o valor arbitrado a título de reparação. O montante indenizatório, nessa hipótese, deve ser fixado pelo órgão judicante por meio de um juízo de equidade que se harmoniza com a amplitude dos comandos constitucionais incidentes na situação em análise (art. 5º, V e X, art. 7º, XXVIII, CF). De todo modo, a própria lei civil já previra a utilização desse critério para cálculo de reparações por atos ilícitos que não fossem regulados diferentemente pela lei (art. 1.553 do Código Civil de 1916). Hoje o novo Código Civil dispõe que ‘a indenização se mede pela extensão do dano’ (art. 944 do Código Civil de 2002), o que, evidentemente, não afasta o justo e equilibrado arbitramento judicial em situações como as inerentes ao dano moral - no caso dos autos na modalidade de assédio moral. A partir da indução constitucional originária, construiu a jurisprudência, a partir de 1988, um critério relativamente objetivo de aferição do dano e fixação de montante indenizatório. Tal critério é composto de três tipos de elementos: os referentes ao fato deflagrador do dano e ao próprio dano (elementos objetivos); os referentes aos sujeitos envolvidos, essencialmente a vítima e o ofensor (elementos subjetivos); e, finalmente, os referentes à própria indenização (elementos circunstanciais). Não pode a indenização ser inexpressiva, a ponto de não cumprir qualquer de seus objetivos reparadores e pedagógicos, desprestigiando, ademais, a ordem jurídica constitucional e legal e o próprio Judiciário. Não pode também ser, ao revés, exorbitante, a ponto de provocar enriquecimento sem causa do beneficiado e desarrazoado dispêndio do ofensor. Nos dois casos, seja o de valores inexpressivos, excessivamente módicos, seja o de valores exorbitantes, estratosféricos, o montante indenizatório deixa de observar os princípios cardeais da proporcionalidade e da razoabilidade, que regem o tema. Extrai-se dos dados consignados no caso que: a) o assédio era praticado pela chefia da Reclamante; b) as humilhações ocorriam no ambiente público, na presença de outros empregados; c) entre as diversas humilhações perpetradas, havia ameaça de dispensa sem justo motivo e a determinação de execução de atividades estranhas à função para a qual a obreira fora contratada, com a finalidade de infligir medo na vítima; d) havia comentários pejorativos públicos à sua condição de mulher, inclusive relacionados ao período menstrual e às necessidades biológicas dele decorrentes; e) a Reclamante informou à empresa do assédio moral sofrido sem que tenha sido tomada medida suficiente para modificação da situação fática experimentada. Assim, considerando os elementos que compõem o assédio moral experimentado pela Reclamante, entre eles, a discriminação específica potencializada em razão da condição de mulher da vítima, a pessoa do ofensor exercer cargo de chefia na relação contratual, a inércia da empresa quanto aos fatos, mesmo informada do que se passava no ambiente laboral, o notório desnível entre o poder econômico da empregadora e da empregada, a condição pública e reiterada no tempo das humilhações, compreende-se que a decisão comporta ajuste quanto ao valor indenizatório fixado. No caso em exame, entende-se que o montante arbitrado pelo Tribunal Regional se mostra em desconformidade com o padrão médio estabelecido por esta Corte em casos análogos, razão pela qual se impõe a sua modificação para que seja majorado, fixando a indenização por assédio moral no importe de R$30.000,00. Agregue-se ainda que a minoração ou manutenção de montantes indenizatórios para valores ínfimos, especialmente quando se trata de uma conduta que reitera, afirma e reproduz violência moral e preconceito vigorantes há séculos no País, contribui para a ‘naturalização’ da conduta ilícita, com o esvaziamento dos comandos e princípios constitucionais e internacionais ratificados sobre tal assunto na ordem jurídica do Brasil. Recurso de revista conhecido e provido. 4. CORREÇÃO MONETÁRIA. ÍNDICE DE ATUALIZAÇÃO DOS DÉBITOS TRABALHISTAS. JUROS MORATÓRIOS. DECISÃO DO STF PROFERIDA NAS ADCs 58 E 59 E NAS ADIs 5.867 E 6.021, COM EFEITO VINCULANTE E EFICÁCIA *ERGA OMNES*. MODULAÇÃO DE EFEITOS. No julgamento da Rcl n. 22.012/RS (sessão de 05.12.2017), pelo Supremo Tribunal Federal, prevaleceu o entendimento de que a adoção do Índice de Preços ao Consumidor Amplo Especial (IPCA-E) para a atualização dos débitos trabalhistas, no lugar da Taxa Referencial Diária (TRD), não configura desrespeito ao julgamento do STF nas Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI) 4.347 e 4.425, que analisaram a emenda constitucional sobre precatórios. Assim, diante da pacificação da matéria no âmbito do Supremo Tribunal Federal, o Tribunal Superior do Trabalho passou a adotar o entendimento de que, a partir de 25/03/2015, o Índice de Preços ao Consumidor Amplo Especial (IPCA-E) deveria ser utilizado como fator de correção monetária dos débitos trabalhistas, conforme decidido pelo Tribunal Pleno nos autos do processo TST - ArgInc 479-60.2011.5.04.0231. Não obstante, a questão atinente ao índice de correção monetária aplicável aos débitos trabalhistas ainda gerava controvérsias na comunidade jurídica. O debate se acirrou com o advento da Lei 13.467/2017 (Lei da Reforma Trabalhista), que incluiu o § 7° ao artigo 879 da CLT e trouxe previsão expressa de utilização da TR como índice de correção monetária. Diante desse cenário, foram ajuizadas duas Ações Declaratórias de Constitucionalidade (ADCs n°s 58 e 59), pela Confederação Nacional do Sistema Financeiro e pela Confederação Nacional da Tecnologia da Informação e Comunicação, nas quais pretenderam a aplicação da Taxa Referencial - TR para a correção dos débitos trabalhistas e dos depósitos recursais, nos moldes estabelecidos pelos arts. 879, § 7°, da CLT; e 39 da Lei n° 8.177/91. Por outro lado, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA) ajuizou duas Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs n°s 5867 e 6021), argumentando que as referidas normas implicavam ofensa ao direito de propriedade e à proteção do trabalho e do salário das pessoas humanas trabalhadoras. Em 27/6/2020, o Ministro Gilmar Mendes deferiu liminar em Medida Cautelar na ADC nº 58/DF, na qual determinou a suspensão do julgamento de todos os processos em curso no âmbito da Justiça do Trabalho nos quais se discutisse tanto a aplicação dos arts. 879, § 7º, e 899, § 4º, da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017, como do art. 39, *caput* e § 1º, da Lei 8.177/91. Poucos meses depois, na sessão plenária de 18 de dezembro de 2020, o Supremo Tribunal Federal analisou, conjuntamente, o mérito das Ações Diretas de Constitucionalidade nºs 58 e 59 e das Ações Diretas de Inconstitucionalidade nºs 5.867 e 6.021 e decidiu, por maioria, na esteira do voto do Ministro Gilmar Mendes, Relator, conferir interpretação conforme a Constituição aos arts. 879, § 7º, e 899, § 4º, ambos da CLT, na redação dada pela Lei 13.467/2017, e reconhecer que é inconstitucional a aplicação da Taxa Referencial (TR) para a correção monetária de débitos trabalhistas e de depósitos recursais no âmbito da Justiça do Trabalho. Definiu ainda que, até que sobrevenha solução legislativa, devem ser aplicados os mesmos índices de correção monetária e de juros vigentes para as condenações cíveis em geral, quais sejam, o IPCA-E na fase pré-judicial e, na fase judicial, a taxa SELIC . Esclareceu a Corte Suprema que, em relação à fase extrajudicial, ou seja, a que antecede o ajuizamento das ações trabalhistas, ‘deverá ser utilizado como indexador o IPCA-E acumulado no período de janeiro a dezembro de 2000. A partir de janeiro de 2001, deverá ser utilizado o IPCA-E mensal (IPCA-15/IBGE)’*.* E completou o julgado do Supremo Tribunal Federal, ainda se referindo à fase extrajudicial*: ‘*Além da indexação, serão aplicados os juros legais (art. 39, caput, da Lei n. 8.177, de 1991)’. Com respeito à denominada ‘fase judicial’, dispôs o STF que ‘a atualização dos débitos judiciais deve ser efetuada pela taxa referencial do Sistema Especial de Liquidação e Custódia - SELIC, considerando que ela incide como juros moratórios dos tributos federais...’ Agregou que a ‘incidência de juros moratórios com base na variação da taxa SELIC não pode ser cumulada com a aplicação de outros índices de atualização monetária, cumulação que representaria *bis in idem".* A Suprema Corte, em modulação de efeitos, especificou que todos os pagamentos já realizados, a partir da aplicação da TR, do IPCA-E ou de qualquer outro índice, deverão ser reputados válidos, não ensejando qualquer rediscussão a respeito da matéria e dos valores, nem se admitindo recálculo de quantias, compensação e/ou dedução na conta liquidanda. Decidiu, ainda, que devem ser mantidas as decisões acobertadas pelo manto da coisa julgada, nas quais foram adotados expressamente, na sua fundamentação ou no dispositivo, a TR ou o IPCA-E. Em relação aos processos em andamento que estejam sobrestados na fase de conhecimento, havendo ou não sentença, inclusive na fase recursal, deverá ser aplicada, de forma retroativa, a taxa SELIC (a qual, segundo o STF, engloba juros e correção monetária, como visto). A modulação também previu que a decisão tem efeito vinculante e valerá para todos os casos, atingindo os processos com decisão transitada em julgado nos quais não haja qualquer manifestação expressa sobre os índices de correção monetária e as taxas de juros. Sintetizando a decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal, é possível concluir que: a) para os processos em curso, deverão ser aplicados, até que sobrevenha outra solução legislativa, na fase pré-judicial, o IPCA-E, para a atualização monetária, a par dos juros de mora (art. 39, *caput* , da Lei n. 8.177, de 1991). Porém, na fase judicial, a partir do ajuizamento da ação, deverá ser aplicada a taxa SELIC para a atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial, bem como dos depósitos recursais em contas judiciais na Justiça do Trabalho, não cabendo se aplicar, nesta fase, os juros de mora; b) em relação aos débitos trabalhistas judiciais ou extrajudiciais que já tenham sido quitados até a data do referido julgado (18/12/2020), no todo ou em parte, deverão ser mantidos os critérios de correção monetária e juros de mora adotados à época do pagamento, não sendo admitidos o reexame da matéria e a adoção de compensação e / ou dedução do montante já quitado; c) quanto aos processos que se encontram na fase de execução de sentença, há que se verificar o alcance da coisa julgada: se houver, na decisão judicial transitada em julgado, manifestação expressa quanto aos índices de correção monetária (IPCA-E ou TR) e taxa de juros, seja na fundamentação ou no dispositivo, deverão ser aplicados os referidos critérios. Entretanto, caso não haja, no título executivo, manifestação expressa a respeito ou haja ‘simples consideração de seguir os critérios legais’, aplica-se a decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal, ou seja, incidência do IPCA-E até a data do início da fase judicial, com os juros legais, e desde então, na fase judicial, com a incidência apenas da taxa SELIC. Na hipótese em análise, o TRT entendeu por ‘(...) determinar a aplicação do índice oficial de remuneração básica da caderneta de poupança (TR) até 25.03.2015, data após a qual os créditos deverão ser corrigidos pelo Índice de Preços ao Consumidor Amplo Especial (IPCA-E), para fins de correção monetária, nestes termos fixando as razões de decidir para fins de prequestionamento’. Constata-se, pois, que o acórdão regional está em dissonância com a tese vinculante fixada pela Suprema Corte, no tocante aos critérios de correção monetária aplicáveis aos débitos trabalhistas, impondo-se o conhecimento e provimento parcial do recurso de revista para determinar a incidência do IPCA-E e dos juros previstos no art. 39, caput, da Lei nº 8.177/91, na fase pré-judicial e, a partir do ajuizamento da ação, a incidência da taxa SELIC, que já contempla tanto a correção monetária como os juros de mora. Quanto à indenização por dano moral - caso em que se empregam os critérios previstos na Súmula 439 desta Corte (ou seja, aplicação da correção monetária a partir da data da decisão de arbitramento do valor) -, conclui-se que não incide a distinção entre ‘fase judicial’ e ‘fase pré-judicial’, haja vista que se trata de direito cujo fato gerador ocorre apenas quando da prolação da decisão judicial. Logo, a correção monetária incide nos moldes da Súmula 439/TST, adaptando-se à decisão proferida pelo STF no julgamento das ADC nºs 58 e 59 e das ADI nºs 5.867 e 6.021, em sessão plenária de 18.12.2020 (acórdãos publicados no DJE de 07.04.2021), ou seja, aplicando-se apenas a taxa SELIC, uma vez que a parcela deferida decorre de condenação apenas na fase judicial. Recurso de revista conhecido e provido no tópico.” ([TST-RRAg-11608-79.2016.5.15.0102, 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 28/5/2024](https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=11608&digitoTst=79&anoTst=2016&orgaoTst=5&tribunalTst=15&varaTst=0102&submit=Consultar))

“AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. REEXAME DE FATOS E PROVAS. VEDAÇÃO EM INSTÂNCIA EXTRAORDINÁRIA. SÚMULA 126 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. ASSÉDIO ELEITORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO. CONSTRAGIMENTO POLÍTICO. ABUSO DO PODER ECONÔMICO EMPRESARIAL. GRAVE AFRONTA À DEMOCRACIA NO MUNDO DO TRABALHO. VEDAÇÃO À CAPTURA DA DEMOCRACIA PELO PODER ECONÔMICO. REPRESSÃO À BURLA DO PROCESSO DEMOCRÁTICO. LIMITAÇÃO DO PODER DIRETIVO PATRONAL. IMPOSSIBILIDADE DE PROJEÇÃO SOBRE AS LIBERDADES DO TRABALHO. DEMOCRACIA COMO ‘LUMINAR NORMATIVO’ DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. ASPECTO MULTIDIMENSIONAL DO DIREITO AO VOTO NO REGIME DEMOCRÁTICO. PRESERVAÇÃO DA PLURALIDADE POLÍTICA. PROTEÇÃO À SAÚDE E À SEGURANÇA NO MUNDO DO TRABALHO. AMBIENTE DE TRABALHO LIVRE DE ASSÉDIO. DIREITO AO TRABALHO DECENTE. RESPEITO À CIDADANIA EM SUA DIMENSÃO SOCIAL. 1. Discute-se o direito à indenização por dano moral decorrente de assédio eleitoral supostamente praticado pela empresa reclamada. 2. A preservação da liberdade individual (e associativa), isto é, do ‘espírito da cidadania’ é um dos aspectos centrais da democracia. É por meio do desenvolvimento gradual e progressivo da igualdade e da liberdade que a democracia se torna uma forma política a ser perseguida pelos Estados, que também devem aliar esta pretensão à satisfação do interesse comum. (Tocqueville, Alexis, 2019). As reinterpretações contemporâneas desse postulado, em especial as realizadas pelo direito constitucional do trabalho, têm mantido a satisfação do interesse comum, somada ao respeito às liberdades individuais, na centralidade dos debates sobre direito ao voto livre e informado. Assim, entende-se que o voto não pode, em hipótese alguma, ser objeto de transação nas relações de trabalho, eis que o poder diretivo patronal não deve se projetar sobre as liberdades individuais do trabalhador-cidadão. De fato, o direito ao voto livre e informado, seja qual for a opinião e as preferências políticas do trabalhador, é um dos aspectos do caráter ‘multidimensional do fenômeno democrático’, de modo que não pode sofrer nenhum tipo de restrição. Diante desse aspecto multidimensional da própria democracia, extrai-se que esta extrapola as dimensões política e institucional - a democracia perpassa todos os aspectos da vida social (Delgado, Maurício Godinho, 2016), razão pela qual deve ser preservada sem restrições em quaisquer relações sociais. Além disso, a democracia estrutura o Estado Democrático de Direito que, por meio da Constituição Federal de 1988 inseriu em seu núcleo mais importante e definidor o Direito do Trabalho. Este, a seu turno, tem por objetivo regular as relações de trabalho e possui como fundamento de validade a dignidade do trabalhador e a proteção a seus direitos fundamentais. Em virtude disso, a democracia é verdadeiro ‘luminar normativo’ da Carta Constitucional (Delgado, Maurício Godinho, 2016) e sua efetividade nas relações de trabalho depende da adequada tutela aos direitos fundamentais trabalhistas, no que se inclui o direito de não ser constrangido politicamente no ambiente de trabalho. 3. A discussão sobre democracia e mundo do trabalho está no centro da intersecção de quatro pilares fundamentais que alimentam o ‘paradigma democrático para a saúde no trabalho’: (i) as regras de saúde e segurança do trabalho (normas para prevenir acidentes de trabalho e proteger a saúde dos trabalhadores); (ii) a justiça social (quem aufere lucros deve garantir proteção à saúde de quem labora); (iii) a paz (somente se efetiva com trabalho decente e livre de miséria e injustiça) e, por fim, (iv) a própria democracia (garante a liberdade e igualdade de oportunidade) (Michel, Miné, 2023). A partir desse paradigma, não há dúvidas de que sem democracia não há justiça social. Essa perspectiva é embrionária no sistema internacional trabalhista: a Organização Internacional do Trabalho (OIT) é a única agência das Nações Unidas que possui estrutura tripartite (representantes de governos, de organizações de empregadores e de trabalhadores de 187 Estados-membros) – o que facilita a aproximação entre o mundo dos fatos e o mundo das normas e, por consequência, o alcance progressivo da justiça social, da igualdade e da liberdade no mundo do trabalho. Portanto, a democracia é pressuposto lógico-jurídico para o trabalho decente e este é garantido a todos os trabalhadores pela legislação nacional e (internacional) de proteção ao trabalho, cuja interpretação sistêmica leva à conclusão de que é assegurado ao trabalhador o livre exercício do direito ao voto secreto, sem que possa ser alvo de qualquer discriminação, restrição ou imposição de pensamento em sentido diverso. É o que se extrai da leitura combinada dos arts. 1º e 4º da Lei 9.029/1995; art. 421 do Código Civil; arts. 234, 297, 299, 300 e 301 do Código Eleitoral; art. 286 do Código Penal; arts. 2º, 3º§3º e art. 4º da Lei 13.188/2015; art. 510-B, V, da CLT; art. 37, §4º da Lei 9.50/1997 (Lei das Eleições). 4. De fato, a democracia representativa com o voto livre, direto e secreto é o exercício do direito ao sufrágio universal e representa o ‘ponto máximo do exercício da soberania popular’ (Ribeiro, Renato, 2021). Ainda, figura como instrumento intrínseco à democracia. Assim, qualquer tentativa de deturpar a sua finalidade, mediante cooptação ou outra conduta ilícita representa desprezível tentativa de ‘captura’ da própria democracia. No bojo da ADI 4.650 (limites às doações para campanha eleitoral), o Tribunal Pleno do Supremo Tribunal Federal já rechaçou expressamente práticas eleitorais que se revelem como tentativas do poder econômico de ‘capturar a democracia’. A *ratio* do julgado deixa clara a necessidade de repressão a movimentos que pretendam burlar o regular processo democrático, de modo a evitar ‘eventuais preferências políticas (...) em pactos, muitas vezes, desprovidos de espírito republicano’ (ADI 4650, Relator(a): LUIZ FUX, Tribunal Pleno. PUBLIC 24-02-2016). 5. O assédio eleitoral nas relações de trabalho representa uma dessas tentativas de captura de voto do trabalhador pelo empregador, que busca impor-lhe suas preferências e convicções políticas. Trata-se de espécie do gênero ‘assédio moral’, e por assim o ser (espécie), a ele não se reduz. Configura-se quando ‘um empregador oferece vantagens ou faz ameaças para, direta ou indiretamente, coagir um empregado a votar ou não em um determinado candidato.’ (Feliciano, Guilherme & Conforti Luciana, 2023). Representa violência moral e psíquica à integridade do sujeito trabalhador e ao livre exercício de sua cidadania. Pode ser intencional ou não, bem como pode ter ocorrido a partir de única ou reiterada conduta. Os danos são de natureza psicológica, física ou econômica, os quais serão medidos a partir dos efeitos – e não da reiteração- causados na vítima (Convenção nº 190 da OIT). Ainda, as características específicas do meio ambiente de trabalho, bem como as vulnerabilidades que intersecionam a vida dos trabalhadores são elementos essenciais para a identificação do assédio eleitoral. Este, aliás, tem no psicoterror direcionado ao trabalhador – abusos de poder, dominação, intencionalidade (Hirigoyen, 2015)- uma de suas características centrais. Essa modalidade de assédio, que abarca igualmente constrangimentos eleitorais de toda natureza, pode ser praticada antes, durante ou após as eleições, desde que os atos estejam relacionados ao pleito eleitoral. Incluem-se na ideia de ‘constrangimentos eleitorais’ os atos de pressão, discriminatórios, coativos e outros análogos realizados de forma direta ou indireta no mundo do trabalho. É essa a interpretação combinada do art. 297 do Código Eleitoral c/c Convenções 111, 155, 187 e 190 da OIT, somados aos dispositivos supramencionados. Ademais, o direito a um ambiente de trabalho livre de assédios, bem como o direito ao voto livre, secreto e informado está associado a outras liberdades fundamentais, tais como o direito a não discriminação, à livre manifestação de pensamento, à convicção política ou à religiosa, conforme prevê a Convenção nº 111 da OIT. Esta veda, entre outros, qualquer distinção em matéria de emprego, decorrente da opinião política do trabalhador. Ainda sob o pálio da legislação internacional, as Convenções nº 155 (Segurança e Saúde dos Trabalhadores) e nº 187 (o Quadro Promocional para a Segurança e a Saúde no Trabalho) da OIT preveem medidas de proteção à saúde e à segurança no trabalho e igualmente o direito dos trabalhadores a um ambiente laboral livre de riscos, no que se incluem aqueles relacionados à integridade psíquico-social dos trabalhadores. 6. Assim, o assédio eleitoral nas relações de trabalho representa ruptura também com os ideais de saúde e segurança no trabalho, bem como com a efetividade da democracia, que é, pois, fundamental ao Estado Democrático de Direito. Em virtude disso, algumas das condutas do assédio eleitoral têm repercussões não apenas na esfera trabalhista, mas também na criminal, tendo em vista o altíssimo grau de sua reprovabilidade. A tipificação criminal das condutas ilícitas relacionadas ao impedimento do exercício do sufrágio ou a tentativa de sua captação (‘impedir’ ou ‘embaraçar’) - artigos 297, 299 e 301 da Lei 4.737/1965 (Código Eleitoral Brasileiro); artigo 41-A da Lei 9.504/1997 (Lei das Eleições- servem de balizas orientadoras para a análise dos casos concretos neste ramo especializado, tornando-se importante fonte supletiva, diante da ausência de tipificação específica na esfera trabalhista. O Tribunal Superior Eleitoral já analisou o escopo de abrangência dos artigos 297 e 299 do Código Eleitoral, posicionando-se no sentido de que o elemento subjetivo neste último constante –‘Dar, oferecer, prometer, solicitar ou receber, para si ou para outrem, dinheiro, dádiva, ou qualquer outra vantagem, para obter ou dar voto e para conseguir ou prometer abstenção, ainda que a oferta não seja aceita’- não exige pedido expresso de voto, mas sim a comprovação da finalidade de obter ou dar voto ou prometer abstenção. (Recurso Especial Eleitoral nº283, Acórdão, Min. Alexandre de Moraes, Publicação: DJE - Diário de Justiça Eletrônico, 08/05/2023). A conduta também estará tipificada quando praticada por preposto (‘interposta pessoa’), conforme previsão da Resolução nº 23.735/2024 do Tribunal Superior Eleitoral. Ademais, há muito a Corte Superior Eleitoral assentou que o tipo penal do art. 301 do Código Eleitoral – ‘Usar de violência ou grave ameaça para coagir alguém a votar, ou não votar, em determinado candidato ou partido, ainda que os fins visados não sejam conseguidos’ - estará configurado quando praticado com uso de violência ou grave ameaça para coagir alguém a votar, ainda que o fim almejado não seja atingido (Agravo Regimental em Recurso Especial Eleitoral nº5163598, Acórdão, Min. Arnaldo Versiani, Publicação: DJE - Diário de Justiça Eletrônico, 11/04/2011.). Da mesma forma, a Resolução nº 23.735/2024 do Tribunal Superior Eleitoral dispõe sobre os ilícitos eleitorais e prevê firme punição pela prática dos ilícitos. Além disso, elenca as condutas que podem ser consideradas como abuso de poder econômico empresarial com efeitos no mundo do trabalho quando constatada a utilização de mecanismos da estrutura empresarial no condicionamento do voto dos trabalhadores. 7. Nas interfaces entre as relações de trabalho e as eleições, o abuso de poder se traduz nos excessos patronais que incutem nos trabalhadores o temor de punições, acaso não cumpridos os direcionamentos para votação em candidato (s) indicado (s) pelo empregador. Isto é, sob o pálio do suposto livre arbítrio patronal, no assédio eleitoral, ‘o trabalhador é despejado de seus direitos civis e políticos pelo fato de ostentar a condição de empregado’. (Lima filho, Fransciso, 2022). Logo, nesse tipo de assédio desconsidera-se que a qualidade de cidadão é anterior e não se reduz à de trabalhador, de modo que suas convicções políticas, crenças religiosas, liberdade de escolha devem ser não só respeitadas, mas referendadas no ambiente de trabalho – local onde a dignidade é o pressuposto lógico-jurídico de sustentação. Trata-se aqui da interpretação do conteúdo firmado no art. 6º do Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (PIDC) e no art. 25 Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), ambos da ONU, dos quais o Brasil é signatário, e que consignam que a garantia à manifestação da vontade eleitoral de todo cidadão está conjugada ao seu direito a um juridicamente trabalho protegido (trabalho decente, nos termos da OIT). 8. Sinale-se que, a partir da lógica do Estado Liberal, cuja ruptura gradual culminou na promulgação do PIDC e, posteriormente, do PIDESC, esperava-se que a população negra –a essencial parcela da classe trabalhadora- apenas alcançasse uma cidadania passiva, isto é, que fosse contemplada por permissivos normativos de direito ao voto, mas sem a atribuição das reais condições de votar -cidadania ativa (Caldas, Camilo Onoda, 2021). Foi somente a partir de forte organização coletiva e luta organizada –combatida de forma violenta e letal pelo Estado- é que a cidadania ativa se tornou possibilidade jurídica para os cidadãos desprovidos de menor poder político e social. Dessa forma, o gozo ao direito à plena fluidez da cidadania integral, ou ainda, da ‘cidadania em sua dimensão social’ (Comparato, Fábio Konder, 1993) é experiência recente para importante parcela da população brasileira, que ainda sofre com sua fragmentação em diversos âmbitos sociais, em decorrência da ausência de adequada provisão de direitos sociais (Queiroz, Marcos, 2021). Não fosse isso, o modelo democrático é indissociável da cidadania em sua dimensão social. Esta, por sua vez, possui cinco níveis distintos, que estão intrinsecamente relacionados às garantias do Estado Democrático de Direito, quais sejam, (i) distribuição dos bens, materiais e imateriais, indispensáveis a uma existência socialmente digna; (ii) na proteção dos interesses difusos ou transindividuais; (iii) controle do poder político; (iv) administração da coisa pública. (v) proteção dos interesses transnacionais. Assim, a hermenêutica contida na ideia da dimensão social da cidadania conduz à compreensão de que esta se solidifica na medida em que a vulnerabilidade dos envolvidos é considerada como fio condutor, aplicando-lhes, sempre que necessárias, medidas estatais mais protetivas para evitar a captura pelo poder econômico do seu direito à livre expressão democrática. Entre essas medidas, incluem-se aquelas que conferem a adequada tutela jurídica aos trabalhadores, eis que estão imersos em situação de hipossuficiência, decorrente do desequilíbrio de poder manifesto nas relações de trabalho, que lhes pende desfavoravelmente. A aplicação de medidas estatais mais protetivas para evitar a captura pelo poder econômico dos direitos sociais se ampara em históricos precedentes do Supremo Tribunal Federal, tais como a ADI 2.649 e a ADI 4.424. Em matéria trabalhista com julgados recentes, a mesma lógica se extrai do conteúdo fixado no Tema 1.182 quando a Supra Corte compreendeu que a licença-maternidade estende-se ao servidor público, pai e genitor monoparental. Ainda no mesmo sentido é a tese do Tema 1.072, em que reconhecido que a mãe servidora ou trabalhadora não gestante em união homoafetiva tem direito ao gozo de licença-maternidade e que, caso a companheira tenha utilizado o benefício, fará jus à licença pelo período equivalente ao da licença-paternidade. 9. À luz da compreensão aplicada pela Suprema Corte nesses julgados, o viés democrático que norteia a noção de cidadania em sua acepção mais inclusiva permite definir que o poder diretivo patronal deve se restringir às atividades laborais, sendo inadmissível que se o projete sobre as liberdades do trabalhador –e sobre o próprio sistema democrático. Dessa forma, o poder diretivo empresarial não pode, em nenhuma hipótese, fazer oposição aos direitos constitucionais do cidadão-trabalhador. Igualmente, referido poder não deve ser desnaturado ao ponto de violar os direitos de privacidade e de liberdade de convicção da classe trabalhadora, inclusive as de natureza política. Afinal, ‘liberdade é não ter medo’ (Nina Simone, 1968). Não ter medo de votar de acordo com suas próprias convicções políticas, trabalhar em um local saudável e seguro, caminhar nas ruas sem ser suspeito de um crime, expressar seu amor em público sem ser agredido, professar suas crenças religiosas sem ter seu lugar sagrado destruído, sem ter medo de ser alvejado pela polícia por andar com um guarda-chuva em mãos. 10. Portanto, o exercício da liberdade de convicção sobre as eleições e os candidatos inscritos na disputa eleitoral não pode ser subtraída ou publicizada contrariamente à vontade do eleitor por ser este pungido do medo de ver-se diante de situação de supressão de seus direitos trabalhistas. Entendimento em sentido diverso colide com os fundamentos basilares do sistema democrático brasileiro. Portanto, a ilícita imposição de voto (o assédio eleitoral) representa grave afronta à psique do trabalhador e gera fissuras diretas à própria democracia, na medida em que impede que a expressão popular seja verdadeiramente analisada no sistema eleitoral constitucionalmente instituído no país. Veja-se, não há que se cogitar a existência do livre exercício da consciência política se o trabalhador está diante do temor de perder o emprego em um país como o Brasil, cujos números absolutos revelam a existência de 8,5 milhões de desempregados no último trimestre (encerrado em fevereiro de 2024), conforme dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2023). 11. Apesar do fortalecimento das instituições brasileiras, condutas que se assemelham ao voto de cabresto ainda têm sido recorrentes nos períodos eleitorais. O assédio eleitoral laboral é uma delas. Em um movimento de contra fluxo em face das pretensões individualistas dos ‘novos’ coronéis brasileiros (empresários de toda sorte detentores das mais avançadas Tecnologias de Informação e Comunicação – TIC’s), as instituições da Justiça do Trabalho e dos demais ramos resistem, guiadas pelo espírito máximo da Constituição Federal: a Justiça Social. O abuso do poder econômico no âmbito eleitoral – e em qualquer outro- é prática lesiva a toda estrutura democrática, de modo que, ao lado da tentativa de retomada das práticas de coronelismo, não serão toleradas em nenhum nível pelas instituições democráticas do Estado Brasileiro. Para tanto, têm sido implementadas medidas e ações de cunho estrutural e coordenado (processo estrutural voltado à eficácia horizontal dos direitos fundamentais (Fiss, Owen, 2017), voltadas a coibir os constrangimentos ilegais trabalhistas praticados nas relações de Trabalho. É o caso da decisão recentemente proferida no âmbito do Conselho Superior da Justiça do Trabalho no CSJT-AN-551-13.2024.5.90.0000, que editou o artigo 4º da Resolução CSJT n.º 355/2023 para possibilitar ação conjunta de combate ao assédio eleitoral nas relações de trabalho. (CSJT-AN-551-13.2024.5.90.0000, Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Relator Conselheiro Lelio Bentes Correa, DEJT 22/03/2024). Certamente, a edição do artigo 4º da Resolução CSJT n.º 355/2023 é fruto do já mencionado aprimoramento do sistema eleitoral, que tem sua extensão máxima fundada em nossa Carta Constitucional. Ainda, trata-se de medida que busca frear o retrocesso social e o retorno às práticas coronelistas da República Velha, mediante a atribuição de forte grau de estruturalidade (Gladino, Matheus, 2019) na eficácia na proteção dos direitos em conflito. 12. Frise-se que no Estado Democrático de Direito não há mais espaço para uma democracia mitigada ou relativa (Feliciano, Guilherme; Conforti, Luciana, 2023), conduzida somente, ou especialmente, por aqueles que possuem poder econômico, social ou político. Diante disso, a firme repreensão e a prevenção ao assédio eleitoral no mundo do trabalho são prioridades desta Corte trabalhista: este tipo de assédio (e todos os outros) é conduta odiosa e não se admite que seja proliferada como uma ‘versão atualizada do voto de cabresto, que marca processos eleitorais brasileiros ao longo da sua história’ (Feliciano, Guilherme; Conforti, Luciana, 2023). Esta Corte não tolera quaisquer constrangimentos eleitorais impostos aos trabalhadores, em atenção estrita aos princípios basilares do Estado Democrático de Direito: liberdade de expressão, de voto e de convicção política; respeito às diretrizes constitucionais materiais e processuais; promoção dos direitos fundamentais trabalhistas; atuação direcionada à efetividade da justiça social. Com efeito, desde o período de redemocratização do país, juridicamente manifesto na Carta Constitucional de 1988, as incursões direcionadas à ampliação do poder econômico e, assim, contrárias à Justiça do Trabalho e, por consequência, ao Estado Democrático de Direito, têm sido combatidas por este ramo especializado por meio de trabalho árduo, volumoso e orientado pela construção de sólida jurisprudência vocacionada, em cada sessão de julgamento, à ratificação do valor social do trabalho, da importância dos direitos fundamentais trabalhistas e do trabalho decente como pilares da livre iniciativa e do desenvolvimento econômico e sustentável – este último que é, aliás, a meta nº8.8 da Agenda 2030 da ONU. Não sem razão, a própria Carta Democrática Interamericana aponta que a democracia e o desenvolvimento econômico e social apesar de serem interdependentes, são institutos que se reforçam mutuamente. A partir disso, a repreensão a condutas patronais imiscuídas em piscoterror e em práticas correlatas apenas referenda os fundamentos da República Federativa do Brasil, quais sejam, a cidadania, a dignidade, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e o pluralismo político. É justamente na noção de que as diversas visões políticas devem ser respeitadas é que reside o pluralismo político – o último dos fundamentos da república elencados no art. 1º da Constituição Federal. Esse pluralismo está associado à ideia de que ‘nenhum trabalhador pode ser obrigado a apreciar positivamente a orientação ideológica, política, filosófica ou religiosa de ninguém, nem de seu chefe e de seus colegas’ (ADI 5.889). A pluralidade política – e de corpos, vivências, experiências, modos de ver e viver a vida-, além de fundamento da República, é uma das garantias da democracia, consoante previsão do art. 1º, V, da Constituição Federal. A hegemoniedade de visões em uma sociedade plural conduz a regimes institucionalmente autocráticos com os quais este Tribunal Superior do Trabalho não compactua e jamais compactuará. Enfim, não se deve esquecer, ademais, que ‘o processo não é um jogo de esperteza, mas instrumento ético da jurisdição para a efetivação dos direitos de cidadania’ (STJ - 4ª T - Resp. 65.906 - Rel. Sálvio de Figueiredo Teixeira - j. 25/11/1997 - DJU 02/03/1998, p. 93.). 13. Diante de tudo quanto exposto, no caso concreto, o acórdão regional manteve o entendimento da sentença, em que reconhecido o dano moral supostamente sofrido pelo trabalhador em decorrência de alegado assédio moral, incluído o eleitoral, pretensamente praticado na empresa reclamada, condenando-a ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R$ 8.000,00 (oito mil reais). 14. A partir da moldura fática dos autos, informa-se que o representante legal patronal teria obrigado o reclamante e os demais trabalhadores a assistirem *lives* acerca de questões políticas, contrariamente às suas vontades e opiniões. Ainda, registrou a Corte de origem que esta prática configurou ‘modo velado de incitação ao voto’ (trecho do acórdão regional), eis que aos trabalhadores devem ser assegurados os direitos a um ambiente de trabalho hígido e de ‘não assistir uma *live* política de apoio a um candidato que não tem seu viés político’ (trecho do acórdão regional). Em virtude disso, concluiu-se que pela existência de ‘dano à esfera moral do trabalhador’ (trecho do acórdão regional). Conforme consabido, na instância extraordinária não há espaço para o reexame fático probatório da lide, consoante inteligência consagrada na Súmula 126 dessa Corte, o que torna inviável o acolhimento da pretensão patronal que colide com esta moldura. Precedentes. 15. Diante do cenário fático delineado, inalcançável nessa esfera judicante, afigura-se coerente a fundamentação jurídica do Tribunal regional que concluiu pela ilicitude da conduta patronal, apontando o nexo causal entre a atitude empresarial e o dano moral causado ao reclamante. Neste cenário, ilesos os artigos 5º, V, X e XXXIX, da Constituição Federal e artigos 186, 187, 927, 944 do Código Civil. Inviável, portanto, a reforma da decisão agravada, que merece ser mantida. Agravo de que se conhece e a que se nega provimento.” ([TST-Ag-AIRR-195-85.2020.5.12.0046, 3ª Turma, rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, julgado em 28/5/2024](https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=195&digitoTst=85&anoTst=2020&orgaoTst=5&tribunalTst=12&varaTst=0046&submit=Consultar))

“AGRAVO INTERNO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. EXECUÇÃO. 1 – PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA. 1.1 - A decisão do Tribunal Regional está devidamente fundamentada, tendo analisado expressamente todas as questões relacionadas à controvérsia, deixando claro que o objeto desta ação tem intrínseca relação com os contratos de trabalhos firmados com a unidade econômico-jurídica sucedida, e que por essa razão seria perfeitamente aplicável a diretriz dos art. 10 e 448 da CLT à hipótese vertente, tendo afastado, por consequência, a tese suscitada pela parte em sentido contrário, isto é, de que seria inaplicável os dispositivos, uma vez que as obrigações seriam extracontratuais. 1.2 – Logo, não há falar em entrega incompleta da prestação jurisdicional. 2 - AÇÃO CIVIL PÚBLICA. OBRIGAÇÃO DE FAZER E NÃO FAZER. SUCESSÃO DE EMPREGADORES. RESPONSABILIDADE DO SUCESSOR. MATÉRIA INFRACONSTITUCIONAL (ARTS. 10 E 448 DA CLT). TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA. No caso concreto, verifica-se que a discussão aventada nos autos (Sucessão de empregadores – Responsabilidade – arts. 10 e 448 da CLT) tem nítido caráter infraconstitucional. Assim, eventual ofensa aos dispositivos constitucionais invocados somente ocorreria de forma indireta e reflexa, o que obsta a admissibilidade do recurso de revista. Agravo interno a que se nega provimento.” ([TST-Ag-AIRR-10464-63.2013.5.12.0036, 3ª Turma, rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, julgado em 28/5/2024](https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=10464&digitoTst=63&anoTst=2013&orgaoTst=5&tribunalTst=12&varaTst=0036&submit=Consultar))

“AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. TEMPO À DISPOSIÇÃO. UTILIZAÇÃO DE CELULAR PELO EMPREGADO. REGIME DE PLANTÃO. RESTRIÇÃO AO DESCANSO E LAZER. 1. Para a configuração de regime de sobreaviso não basta a utilização de instrumentos telemáticos ou informatizados, sendo necessária a comprovação do controle patronal, limitando a liberdade da reclamante, nos termos da súmula nº 428, itens I e II, do Tribunal Superior do Trabalho. 2. Na hipótese, conforme se extrai do quadro fático-probatório, o reclamante sofria restrições em seus momentos de descanso e lazer, de sorte que o afastamento dessa premissa demandaria o reexame de fatos e provas, procedimento incabível em instância extraordinária, a teor do que dispõe a Súmula nº 126/TST. Ante o quadro fático apresentado, a Corte Regional, ao concluir pela configuração de labor em regime de plantão, decidiu em consonância com a Súmula nº 428/TST. Agravo de instrumento a que se nega provimento.” ([TST-AIRR-1036-16.2021.5.17.0011, 3ª Turma, rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, julgado em 28/5/2024)](https://pje.tst.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0001036-16.2021.5.17.0011/3#87b197c)

“[...] INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS, MATERIAIS E ESTÉTICOS. ACIDENTE DE TRAJETO. TRANSPORTE FORNECIDO PELA EMPREGADORA. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. Trata-se de demanda em que o reclamante pleiteia o pagamento de indenização por dano moral, material e estético pelo acidente de trabalho por ele sofrido e que ocasionou trauma craniano grave, com sequelas motoras que influem na capacidade de locomoção e nos movimentos finos, além de sequelas cognitivas e emocionais. Na hipótese, é inconteste a existência do nexo de causalidade entre o evento danoso e o labor prestado pelo reclamante, já que o acidente ocorreu no trajeto para o trabalho, em transporte fornecido pela reclamada. Assim, reitera-se que a jurisprudência desta Corte entende que o empregador, ao fornecer transporte aos seus empregados, equipara-se ao transportador e, portanto, consoante a previsão constante dos artigos 734, 735 e 927, parágrafo único, do Código Civil, assume responsabilidade objetiva por eventuais danos causados ao trabalhador durante o trajeto casa-trabalho e vice-versa. Agravo desprovido. INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS POR ACIDENTE DE TRABALHO. INCAPACIDADE PERMANENTE E TOTAL. CUMULAÇÃO DA PENSÃO MENSAL COM O SALÁRIO. POSSIBILIDADE. Conforme salientado na decisão agravada, a situação em análise se enquadra na primeira parte do *caput* do artigo 950 do Código Civil, visto que a incapacidade resultante implicou ‘defeito pelo qual o ofendido não possa exercer o seu ofício ou profissão’, e nesta hipótese a previsão do mencionado dispositivo determina o pagamento de ‘pensão correspondente à importância do trabalho para que se inabilitou’. Ademais, esta Corte tem firmado entendimento de que, mesmo na hipótese de o trabalhador se encontrar apto para o exercício de outras atividades, mas inapto para a profissão na qual sofreu o acidente ou adquiriu doença laboral, é devido o pagamento de pensão mensal no importe de 100% da remuneração percebida quando em atividade. Por outro lado, o benefício previdenciário tem origem na filiação obrigatória do empregado ao Instituto Nacional do Seguro Social, consoante a previsão da Lei nº 8.213/91, e possui natureza obrigacional e contraprestacional, diferindo da responsabilidade civil. Dessa forma, não há óbice legal à cumulação da indenização por danos materiais com o benefício previdenciário, na medida em que consistem em institutos jurídicos distintos. Agravo desprovido. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAL E ESTÉTICO. ACIDENTE DE TRABALHO. TRAUMA CRANIANO GRAVE. SEQUELAS MOTORAS, COGNITIVAS E EMOCIONAIS. NECESSIDADE DE CUIDADO PERMANENTE PELA COMPANHEIRA. VALOR ARBITRADO. DANOS MORAIS. R$ 250.000,00 (DUZENTOS E CINQUENTA MIL REAIS) PARA O RECLAMANTE E R$ 250.000,00 (DUZENTOS E CINQUENTA MIL) PARA A SUA ESPOSA. DANOS ESTÉTICOS. R$ 50.000,00 (CINQUENTA MIL REAIS). REDUÇÃO INDEVIDA. Não merece provimento o agravo que não desconstitui os fundamentos da decisão monocrática, uma vez que a jurisprudência desta Corte é no sentido de que não se admite a majoração ou a diminuição do valor da indenização por danos morais, nesta instância extraordinária, em virtude da necessidade de revolvimento do contexto fático-probatório para tanto, salvo nos casos em que a indenização for fixada em valores excessivamente módicos ou estratosféricos, o que não se identifica na hipótese. Agravo desprovido." ([TST-Ag-EDCiv-AIRR-12274-86.2015.5.15.0079, 3ª Turma, rel. Des. Conv. Marcelo Lamego Pertence, julgado em 28/5/2024](https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=12274&digitoTst=86&anoTst=2015&orgaoTst=5&tribunalTst=15&varaTst=0079&submit=Consultar))

“[...] II - RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA INTERPOSTO POSTERIORMENTE À LEI Nº 13.467/2017 - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE - MOTORISTA DE CAMINHÃO - CONDUÇÃO DE VEÍCULO COM TANQUE EXTRA - CAPACIDADE SUPERIOR A 200 (DUZENTOS) LITROS - PORTARIA SEPRT Nº 1.357/2019 – TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. No caso de contrato de trabalho em curso quando da entrada em vigor da Portaria n. 1.357/2019, a condução de veículo com tanque original e suplementar de combustível com capacidade superior a 200 litros não dá direito ao pagamento de adicional de periculosidade, porquanto não se equipara a transporte de inflamáveis. Recurso de Revista conhecido e provido". ([TST-RR-11576-19.2022.5.15.0117, 4ª Turma, rel. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, julgado em 21/5/2024](https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=11576&digitoTst=19&anoTst=2022&orgaoTst=5&tribunalTst=15&varaTst=0117&submit=Consultar))

“AGRAVO. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. FÉRIAS. MARÍTIMO. VALIDADE DE NORMA COLETIVA. TESE VINCULANTE DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL NO TEMA Nº 1.046 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA NA DECISÃO AGRAVADA. O Tribunal Regional, após registrar a existência de negociação coletiva em que restou convencionado que, ‘respeitadas as condições operacionais de cada empresa e a existência de tripulação disponível, a cada período mínimo de 30 (trinta) dias e máximo de 35 (trinta e cinco) dias de efetivo embarque os empregados gozarão o mesmo número de dias de descanso, entre folgas e férias’, manteve a sentença que indeferiu o pedido de férias em dobro. A Corte local entendeu que ‘a pactuação coletiva que, *in casu*, estabeleceu o ajuntamento das férias com as folgas concedidas pela empresa atende perfeitamente ao interesse dos trabalhadores, em razão das circunstâncias excepcionais da prestação de serviço e das características especificas da categoria envolvida, os marítimos que, em razão das longas viagens que empreendem, têm interesse em conjugar a quantidade de dias em terra para viabilizar o maior convívio familiar possível’. Conforme ressaltado na decisão agravada, o e. STF, no recente julgamento do Tema 1046 da Repercussão Geral, fixou a seguinte tese jurídica: ‘São constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis’. De acordo com a referida tese, é válida norma coletiva que limita ou restringe direito trabalhista, desde que não assegurados constitucionalmente, ou seja, as cláusulas normativas não podem ferir um patamar civilizatório mínimo. No caso dos autos, verifica-se que a norma coletiva estabeleceu que os dias de desembarque fossem concedidos para fins de gozo de férias e/ou folgas. Constou, no referido instrumento coletivo, que, ‘entre folgas e férias o empregado fará jus a 180 (cento e oitenta) dias de descanso por ano de contrato de trabalho’. Não se extrai da norma coletiva em exame a supressão do direito constitucional do gozo de férias anuais previsto na Constituição Federal. Ao contrário, as partes, ao convencionarem o direito de 180 (cento e oitenta) dias entre folgas e férias, atenderam aos interesses dos empregados substituídos, fixando um número de dias de descanso superior a qualquer outro trabalhador regido pela Consolidação das Leis do Trabalho. Correta, portanto, a decisão agravada que, embora reconhecida a transcendência jurídica da controvérsia, não conheceu do recurso de revista do reclamante. Agravo não provido.” ([TST-Ag-RR-100006-92.2019.5.01.0067, 5ª Turma, rel. Min. Breno Medeiros, julgado em 22/5/2024](https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&anoInt=2021&numeroInt=55426))

“[...] RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI N° 13.467/2017. NULIDADE PROCESSUAL. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. O e. TRT, ao rejeitar a preliminar de nulidade processual pautada no desconhecimento de alteração da plataforma utilizada para audiências telepresenciais, registrou expressamente que foi disponibilizado nos autos, em 29.01.2021 às 09h43min, certidão com o direcionamento de novo *link* da audiência a ser realizada em 01.02.2021 por meio da plataforma *Zoom* e não mais do *Webex meetings*, e que ‘a reclamada teve acesso a essa certidão, tanto é que posteriormente anexou sua contestação nos autos no mesmo dia 29.01.2021, as 19:55’. A Corte regional consignou, ainda, que a informação de alteração de plataforma para audiências telepresenciais fora amplamente noticiada, tendo em vista o ato conjunto TST.CSJT.GP nº 54/2020 e, ainda, as notícias veiculadas pelo site da OAB-SP, razão pela qual manteve a sentença que aplicou a revelia ante a ausência da parte em audiência. Incontroverso nos autos a ausência de intimação para informar à parte acerca da mudança de plataforma utilizada para a audiência telepresencial. Assim, mesmo que não tenha sido alterada a data anteriormente aprazada para a sua realização, deveria ter o Juízo certificado a ciência das partes acerca do novo caminho de acesso à audiência. Deixar de informar a qualquer das partes o local de realização da audiência, ou seja, de intimar para que seja cientificado o procurador da parte acerca do link que remeteria à plataforma em que ocorreria a audiência telepresencial, viola de forma direta o princípio constitucional do contraditório. Desta maneira, ainda que o advogado tenha protocolado a contestação após a data da supramencionada certidão, isso não corresponde à vista pessoal do interessado, para todos os efeitos legais, de todos os atos constantes dos autos. Nesse contexto, a presunção estabelecida pelo Regional não encontra amparo legal, evidenciando a subversão do procedimento adequado, razão pela qual reconheço a ofensa ao devido processo legal. Ao assim proceder, a Vara do Trabalho incorreu em nulidade, por conseguinte deve ser conhecido o recurso de revista, por violação ao 5º, LIV, da Constituição Federal. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RR-1001067-10.2020.5.02.0322, 5ª Turma, rel. Min. Breno Medeiros, julgado em 22/5/2024](https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&anoInt=2022&numeroInt=45739))

“[...] RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. INFLAMÁVEIS. MOTORISTA DE CAMINHÃO. TANQUE SUPLEMENTAR DE COMBUSTÍVEL SUPERIOR A 200 LITROS. NOVO ENFOQUE DA MATÉRIA EM DECORRÊNCIA DA PORTARIA SEPRT Nº 1.357/2019. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Dispõe o art. 193, *caput* e inciso I, da CLT que ‘são consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a inflamáveis, explosivos ou energia elétrica’. Extrai-se do dispositivo legal que são consideradas atividades perigosas aquelas, que por sua natureza, exponham o empregado a situações de risco à saúde, sendo o enquadramento das operações perigosas realizadas pelo Poder Executivo mediante portarias do Ministério do Trabalho e Previdência. Conforme a Norma Regulamentadora nº 16, como regra geral, as operações de transporte de inflamáveis, em quaisquer vasilhames e a granel, são consideradas atividades perigosas, excluindo-se o transporte até o limite de 200 (duzentos) litros para os inflamáveis líquidos. Como exceção à regra, o item 16.6.1 dispõe que as quantidades de inflamáveis constantes nos tanques de consumo próprio dos veículos não serão computadas para o efeito da norma. Diante de tal cenário, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, em sessão de 18/10/2018, concluiu que ‘o adicional de periculosidade é devido, em razão do simples fato de o veículo possuir um segundo tanque, extra ou reserva, com capacidade superior a 200 litros, mesmo para consumo próprio, conforme o item 16.6 da NR 16, de forma que não se aplica a exceção descrita no subitem 16.6.1.’. Ocorre que, posteriormente ao julgamento ocorrido no âmbito da SBDI-1 desta Corte Superior, a então Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia editou a Portaria nº 1.357, publicada no Diário Oficial da União em 10/12/2019, incluindo o item 16.6.1.1 na NR 16 com o seguinte teor: ‘Não se aplica o item 16.6 às quantidades de inflamáveis contidas nos tanques de combustível originais de fábrica e suplementares, certificados pelo órgão competente’. Depreende-se da referida alteração da NR-16 que o Poder Executivo, responsável pela classificação de atividade perigosa, passou a excluir, de forma expressa, o transporte de inflamáveis em qualquer quantidade contida nos tanques de combustíveis originais de fábrica e suplementares, desde que certificados pelo órgão competente. Significa dizer que as quantidades de combustíveis constantes nos tanques suplementares originais de fábrica dos caminhões não traduzem periculosidade ao trabalho do motorista empregado, sendo indevido o respectivo adicional. A operação só será considerada perigosa se os tanques originais de fábrica e suplementares não possuírem o certificado do órgão competente, expondo o trabalhador ao risco de explosão. Diante de tal previsão, não há como presumir que a utilização de tanque de consumo próprio, por si só, caracterize a operação perigosa com inflamáveis. Na hipótese dos autos, não se extrai do julgado qualquer informação de que os tanques de consumo, originais de fábrica, do caminhão utilizado pelo reclamante não possuíssem o certificado do órgão competente, de modo que, a decisão regional que reconhece devido o adicional de periculosidade apenas pela existência de tanques de combustíveis superiores ao limite de 200 litros merece reforma. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RRAg-321-87.2020.5.09.0671, 5ª Turma, rel. Min. Breno Medeiros, julgado em 22/5/2024](https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&anoInt=2022&numeroInt=485923))

“RECURSO DE REVISTA DE KIRTON BANK S.A. - BANCO MÚLTIPLO. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI N° 13.467/2017. INTERDITO PROIBITÓRIO CONTRA MOVIMENTO PAREDISTA. ASSÉDIO PROCESSUAL. DANOS SOCIAIS. CONDENAÇÃO FIXADA DE OFÍCIO POR *DUMPING* SOCIAL/CONDUTA ANTISSINDICAL. CONFUSÃO DOS DANOS SOCIAIS COM O INSTITUTO DA LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. JULGAMENTO *EXTRA PETITA*. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. O processo em exame foi permeado por diversas intercorrências processuais, de cujo breve relato depende a adequada imersão na complexidade da causa. Primeiramente, houve uma sentença de extinção do processo, sem resolução de mérito, por inépcia da inicial (art. 265, V, do CPC de 1973), na qual o juízo de primeiro, segundo o Regional, entendeu que ‘considerando que o objetivo da ação seria a manutenção de posse do seu patrimônio, retificou de ofício o valor da causa para R$ 10.000.000,00, fixando as custas processuais em R$ 200.000,00; condenou ainda a requerida a pagar multa de R$ 5.000.000,00 pelo assédio processual. Finalmente, determinou a expedição de ofício para a Corregedoria do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo, para averiguar a atuação do 3° Tabelião de Notas de Jundiaí.’ Contra essa decisão foi interposto recurso ordinário, que foi provido ‘para afastar a extinção do processo decretada na origem, ficando prejudicado, o pagamento, por ora, da multa. Alterou-se ainda o valor dá causa para R$ 1.000.000,00, fixando as custas processuais em R$ 20.000,00. Por fim, determinou-se o regular prosseguimento do feito, permitindo a ampla dilação probatória.’ Retornando os autos à primeira instância, foi instruída a causa e , ao final, o juízo sentenciante proferiu a seguinte decisão (trecho transcrito no acórdão recorrido): ‘Tendo, à vista os fatos apurados pelo Sr. Oficial de Justiça no que diz respeito à atuação do 3º Tabelião de Notas de Jundiaí, expeça-se oficio - à Corregedoria do E. Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo. Condeno o autor ao pagamento de multa por assédio processual na ordem de R$5.000,000,00 (cinco milhões de reais), a ser revertida ao réu. Custas pelo autor, no importe de, R$20.000,00 (vinte mil -reais), calculadas sobre o valor da causa (R$1.000.000,00), conforme determinação constante do v. acórdão do E. TRT da 15ª Região, sendo certo que o valor das custas já se encontra quitado, conforme documento de fl. 68’.’ Opostos embargos declaratórios, foram provido para condenar o autor em honorários advocatícios na ordem de 10% do valor atribuído à causa. Diante da nova decisão de primeiro grau, o banco autor interpôs novo recurso ordinário, que foi provido pela segunda vez ‘para anular-se novamente a sentença, restaurando a fase instrutória e permitindo a produção de prova testemunhal (fls. 280/289 - acórdão).’ Retornando uma vez mais o processo à Vara do Trabalho, o juízo sentenciante procedeu a nova audiência para colheita da prova testemunhal carreada pelo autor. Segundo o Regional, nesta segunda remessa dos autos à origem houve as seguintes ocorrências: a) redesignação da audiência marcada para o dia 01/12/2017, a pedido do patrono do autor, sob a alegação de que ‘sua testemunha RAFAEL NOGUEIRA NICOLAU, que é cartorário no 3° Cartório de Notas, se recusava a comparecer à audiência, não se submetendo inclusive a assinar o AR de convite que lhe foi enviado.’ Intimada a testemunha e realizada a audiência em 01/03/2018, foi proferida nova sentença de improcedência do interdito proibitório, com condenação da parte autora em multa por assédio processual ‘na ordem de R$7.000.000,00 (sete milhões de reais), sendo R$5.000.000,00 revertidos para o réu, como antes determinado, e R$2.000.000,00, para entidade beneficente com sede em Jundiaí, à escolha do autor, com comprovação nos autos.’ Em novos embargos declaratórios providos, condenou-se o autor em honorários advocatícios na ordem de 15% sobre o valor da causa. Em face dessa terceira sentença, foi interposto o terceiro recurso ordinário no processo, ocasião em que o e. TRT firmou convicção no sentido de que a parte autora, ao ingressar com o presente interdito proibitório agiu de forma desleal e abusiva, o que configuraria, no entendimento daquele Tribunal, conduta antissindical, passível de condenação por danos sociais aplicável de ofício, diante da constatação da falseabilidade do contexto paredista que deu ensejo à presente ação. Para sustentar sua conclusão, o Regional iniciou sua fundamentação delineando que, após o supracitado adiamento da audiência do dia 01/12/2017 para intimação por oficial de justiça da testemunha carreada pelo autor, ‘durante a audiência realizada em 01/03/18 (fls. 316/317), presidida pela MM. Juíza do Trabalho Michele do Amaral, registrou-se em ata que o escrevente que lavrou a Ata Notarial de Constatação de fls. 26/27, RAFAEL NOGUEIRA NICOLAU, que seria ouvido como testemunha, adentrou à sala, ‘portando um papel que chamou de 'colinha', que foi entregue ao Juízo’, sendo que referido ‘documento se refere a. uma cópia de ata notarial de constatação sem assinatura e sem timbre do cartório (r912 - Livro 340 - Página 139 -1° Translado). Junte-se aos autos’'’ Feito esse registro, o Regional apontou para uma fragilidade de convicção da prova testemunhal, por ela ter afirmado que ‘’compareceu na agência da Rua Rangel Pestana, 345, em 2011’; ‘compareceu apenas em uma agência’; ‘não compareceu pessoalmente na agência em 2012’’, além do que, quando ‘mostrada a foto de fls. 25, disse que não se recordava se esse era o local em questão, bem como que não sabia dizer se havia 2 agências na Rua Rangel Pestana, mas a qual compareceu fica próxima da esquina com a Rua Siqueira de Moraes’. Nesse contexto, o Regional concluiu, na esteira da sentença, que ‘há uma insegurança quanto ao ano da lavra da Ata Notarial de Constatação, se em 2011 ou 2012. E não somente por isso.’ Aprofundando o exame do feito, à luz das premissas lançadas pelo juiz de primeiro, o Regional transcreveu trecho da sentença em que restou consignado que: ‘O autor junta aos autos uma certidão extrajudicial lavrada no dia 19/09/2012 e na qual se constatou que a agência localizada na R. Rangel Pestana, 345, encontrava-se apenas com o funcionamento de caixas eletrônicos, sem o auxilio de funcionários do banco, e que, a porta giratória era guardada por dois sindicalistas que não autorizaram a entrada na agência. Diga-se de passagem que nem mesmo a fotografia juntada a fl. 23 diz respeito à agência referida na ata notarial de fls. 24/24-v, conforme se vê do número existente na parede do local ‘969’. Indagado o gerente de serviços, Sr. Edson Bovo, este afirmou que ‘o escrevente RAFAEL NOGUEIRA NICOLAU, do 3° Tabelião de Notas de Jundiai, não teria comparecido à agência da Rua Rangel Pestana, 345, Jundiai-SP, em 19/09/2012, e que a imagem juntada à fl. 23 dos autos do processo em epigrafe, seria de outra agência do BANCO HSBC S/A, localizada na Av. Jundiai, 696, JundiaiSP’ (cf. certidão do 'Oficial de Justiça) Além disso, sequer há indicação, na ata notarial de fls. 24/24-v, de quem sejam as pessoas que não autorizaram a entrada pela porta giratória. [...] Importante ressaltar, ainda, que na constatação realizada pelo Sr. Oficial de Justiça verificou-se que a porta giratória estava travada por determinação da gerência, e não por restrição imposta pelos sindicalistas, como constou da ata notarial’ Neste ponto da fundamentação, o Tribunal concluiu que, ao contrário de uma fraude na lavratura de ata notarial, o que havia ocorrido seria um ‘evidente erro cometido pelo escrevente na lavra da Ata Notarial de Constatação de fls. 26/27, especificamente quanto às agências bancárias situadas na R. Rangel Pestana, nº 345 e na Av. Jundiaí. Nº 696. Jundiaí-SP 969, o que, por essa razão, não recomenda, aliás, expedição de ofício ao correspondente órgão correcional.’ Aqui, portanto, aparentemente não se pode atribuir tal erro a uma tentativa deliberada do banco de produzir documento falso, pois o próprio Regional parece ter concluído que o notário se equivocou ao produzir o documento, sendo certo que os dados contidos nesse tipo de ata notarial não são emitidos tendo por base um conteúdo guiado por indicação do consumidor solicitante, mas sim por ofício de fé pública do respectivo escrevente juramentado, de modo que se o Regional entende que a ata não forjou informação, com maior razão pode-se concluir que quem solicitou o documento também não o fez. Mas isso, por si só, não derruba a tese do Regional, porquanto não apenas a discrepância do ato notarial, como a própria certidão de inspeção judicial realizada por oficial de justiça levou aquele Tribunal à conclusão sobre o falseamento tendencioso da verdade nestes autos. Nesse sentido, lançando mão da citada certidão exarada pelo oficial de justiça que realizou inspeção judicial na agência objeto do pedido de interdito proibitório, o Regional consignou que ‘na data da constatação efetuada pelo sr. Oficial de Justiça, 11 (onze) empregados do banco ingressaram normalmente na agência e estavam trabalhando (sem atendimento ao público), tendo todos registrado sua entrada por meio de cartão eletrônico.’ Nesse contexto, o Tribunal confirmou a sentença que julgou improcedente o pedido de interdito proibitório contra o sindicato obreiro, ao fundamento de que ‘concordo com o julgador de origem, pois a postura do autor, no que se refere à iniciativa de judicialização da greve, com a propositura da ação de Interdito Proibitório, à míngua da comprovação dos fatos alegados, ou melhor CONTRARIAMENTE aos fatos, cujos contornos verossímeis estão evidenciados na certidão do Oficial de Justiça, é bastante grave.’ Ocorre que, além da improcedência do pedido principal do autor, o Regional também manteve a sentença naquilo em que condenou ‘de ofício’ o banco a pagar, a título de danos sociais, indenização por conduta antissindical capitulada como dumping social. Para tanto, o Regional considerou que: ‘O exame dos presentes autos leva à tranquila conclusão que o autor se pautou pela prática reiterada de atos antissindicais. O mais grave foi a tentativa de alteração dos contornos relativos ao movimento paredista, objetivando conduzir artificialmente o magistrado ao reconhecimento do abuso na utilização do recurso da greve. Assim procedendo, o autor causou vários prejuízos à parte contrária e também à sociedade. O primeiro, sem sombra de dúvida, foi a eventual caracterização da greve deflagrada pela categoria profissional contraposta, inclusive como subterfúgio para tentar mitigá-la sob o falso manto do excesso. O segundo vinculo à sobrecarga presente, futura e desnecessária do Poder Judiciário Trabalhista, retardando, assim, o andamento das demais reclamações trabalhistas. Mas não é só. O terceiro prejuízo à sociedade é o rebaixamento artificial da greve, provocando, assim, deterioração social do instituto. Com efeito, assim procedendo, causou prejuízo aos demais trabalhadores, na medida em que poderia proceder pela via negocial ao lidar com a greve. Vislumbro a deslealdade praticada pela instituição bancária em relação aos trabalhadores por intermédio do manejo agressivo da via judicial, para patamares incompatíveis com o direito de ação, alcançando o movimento para além dos limites processuais. É uma prática na qual uma parte se vale do direito de ação objetivando comprometer ou coagir a parte adversa, com vistas ao domínio do cenário obrigacional e futura imposição da sua vontade. No caso, trata-se, portanto, de uma prática que atinge diretamente o meio processual, com comprometimento da lisura e ruptura, por via oblíqua, no processo devido processo legal. De forma imediata o prejuízo recai sobre os trabalhadores grevistas e, mediatamente, alcança toda a categoria profissional contraposta e também outras empresas. Logo, há dano decorrente dessa prática.’ Nesse contexto, o Tribunal entendeu que estava configurada hipótese de conduta antissindical do autor, concluindo ser possível reconhecer, de ofício, dano indenizável, com esteio na disciplina do direito anglo-saxão da *punitive damage*. Assim, com esteio no escólio de Antônio Junqueira de Azevedo, concluiu pela configuração de danos sociais e, por conseguinte, sustentou a viabilidade da indenização arbitrada de ofício pelo juízo de primeiro grau. Fundamentou para tanto que ‘quando se percebem condutas socialmente reprováveis, tutelas específicas para cumprimento de obrigação de fazer e não fazer podem ser determinadas pelo juiz ou desembargador, para assegurar o resultado prático almejado, ou conceder-se-á indenização decorrente da conversão da obrigação descumprida em perdas e danos, quando seja impossível o restabelecimento integral da condição violada, conforme se extrai do CDC, por meio da análise do *caput* e do § 1º do artigo 84 do CDC.’ Com base em tais argumentos, concluiu então que ‘a aplicação ‘*ex officio*’ da condenação à reparação da perturbação social, medida por sua extensão (artigo 944 do CC), decorre do mesmo fundamento pautado no ponto de vista social, que elege a conduta judicial repressiva, sob o prisma da repercussão social da decisão, como importante mecanismo capaz de impedir que outras pessoas possam sofrer dos mesmos efeitos danosos provocados pela conduta ilícita da empresa.’ Prosseguindo na fundamentação, asseverou que ‘independentemente da natureza dessa indenização suplementar, é importante salientar que o § 5º do art. 461 do CPC, objetivando o melhor resultado prático possível para a lesão, concede ao juiz amplo leque de medidas proporcionais, a ponto de a enumeração ali relacionada ser meramente exemplificativa.’ Neste ponto do argumento, o Regional produziu uma junção entre essa noção teórica de danos sociais, os quais o Tribunal entendeu passíveis de serem reconhecidos de ofício, com uma pressuposta penalidade processual igualmente aplicável por inciativa do julgado, fundada em litigância de má-fé, nos termos dos arts. 80, III, e 81 do CPC de 2015, aduzindo para tanto que, acaso o primeiro fundamento não servisse para condenar a parte, esse segundo seria plenamente capaz de justificar tal condenação. Nesse sentido, sustentou que: ‘Como se não bastasse, mesmo que se entende, o que se diz por amor à argumentação, que os institutos acima não seriam aplicáveis à espécie, restou amplamente provado que a recorrente agiu de má-fé, pois ao utilizar o interdito com o objetivo de impedir a greve incorreu na hipótese prevista no inciso III do art. 80 do CPC, além de proceder de forma temerária, provocando incidente manifestamente infundado (incisos V e VI), o que atrai a aplicação do disposto no art. 81 do CPC.’ Após todo esse esforço argumentativo, o Regional então concluiu pela manutenção da sentença no aspecto, apenas ponderando acerca do excesso condenatório (R$ 7.000.000,00 – sete milhões de reais, mais honorários de 15% sobre R$ 1.000.000,00 - hum milhão de reais, atribuídos como valor da causa por decisão judicial pretérita), a fim de reduzir o valor da condenação, nos seguintes termos: ‘[...]reconheço, com todo o respeito dispensado ao juiz sentenciante, que valores arbitrados transcendem o caráter educacional desta pena. Registro que o processo foi remetido para o CEJUSC (fls. 536/537), tendo o sindicato formulado a seguinte proposta de acordo: R$ 450.000,00 (quatrocentos e cinquenta mil reais), sendo R$ 280.000,00 revertidos ao réu, R$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) destinados a entidade beneficente com sede em Jundiaí, à escolha do Juiz ‘*a quo*’, ouvido o Ministério Público do Trabalho, ambas a título de multa por assédio processual e R$120.000,00 de honorários advocatícios. No voto originário, este Relator fixou como indenização os valores acima. Todavia, após discussão em sessão, a SDC entendeu que não seria razoável fixar valores que o recorrente sequer aceitou negociar, chegando aos seguintes valores finais: R$900.000,00, sendo R$560.000,00 revertidos ao réu, R$100.000,00 destinados a entidade beneficente com sede em Jundiaí, à escolha do Juiz ‘*a quo*’, ouvido o Ministério Público do Trabalho, ambas a título de multa por assédio processual e R$240,000,00 de honorários advocatícios.’ Pois bem. Imergindo-se na controvérsia delineada, percebe-se que o trâmite desta causa perpassou por inúmeras intercorrências processuais, caracterizadas pelas sucessivas decisões de primeiro grau anuladas, com reanálise do feito em ambas as instâncias ordinárias. Talvez por isso o ajuizamento de um interdito proibitório pelo banco autor tenha se convertido em condenação por danos sociais contra si, no bojo de uma ação na qual tal efeito jurídico sequer foi objeto de pedido reconvencional. Neste ponto, emerge dos autos uma insubsistência jurídica da conclusão chancelada pelo Regional, uma vez que a indenização por danos sociais é matéria autônoma, embora conexa ao interdito proibitório ajuizado, razão pela qual não comporta exame de ofício, dependendo do manejo de reconvenção no prazo alusivo à defesa, o que no caso dos autos, inclusive, dependia de peça autônoma, tendo em vista que a ação foi ajuizada em momento anterior à entrada em vigor do Código de Processo Civil de 2015. Com efeito, o CPC de 1973 assim disciplinava a questão em seu art. 299: ‘A contestação e a reconvenção serão oferecidas simultaneamente, em peças autônomas; a exceção será processada em apenso aos autos principais.’ Ou seja, a condenação de ofício em danos sociais é processualmente inviável neste feito, razão pela qual o primeiro fundamento utilizado pelo Regional (dumping social) esbarra na vedação procedimental ineludivelmente ultrapassada pelas decisões de primeiro e segundo graus. Com relação à multa por litigância de má-fé, igualmente inviável a sua manutenção, seja porque não configurada a má-fé da parte pela simples insubsistência dos fatos narrados na exordial, seja porque o próprio Regional aludiu a um equívoco cartorário na confecção da ata notarial, sendo certo que a simples constatação pelo oficial de justiça da ausência de resistência injustificada e ilegal do movimento grevista ao ingresso de trabalhadores na agência objeto do interdito não é, por si só, causa justa para a referida penalização processual por litigância de má-fé. Some-se a isso, ainda, o fato de que é processualmente vedado ao juiz proferir sentença sujeita a critério subsidiário de exação, como no caso, em que o Regional primeiro condenou em danos sociais (o que era inviável processualmente) para, depois, em argumentação acessória, concluir que a condenação também se justificaria como multa por litigância de má-fé, o que operou uma espécie de condenação dúplice pelo mesmo fato e circunstância processual, condicionada nesse caso à manutenção ou não do primeiro fundamento lançado na decisão, o qual, como dito, era um fundamento jurídico autônomo e inconciliável com o segundo. Não se pode condenar materialmente e penalizar processualmente a parte tendo por base os mesmos fatos e circunstâncias processuais, em uma espécie de consórcio argumentativo subsidiário, sob pena de se agravar duplamente a situação do autor, dificultando-lhe a defesa e tumultuando a própria execução futura de tal decisão. Há aqui um claro excesso, que funda na decisão uma contradição em termos, pois reprova duplamente a mesma conduta, imputando, em primeiro plano, uma condenação ao banco sem pedido da parte contrária, e, subsidiariamente, uma penalização processual por má-fé, acaso não mantida a condenação de ofício, ao fundamento de que, mesmo se superado o primeiro fundamento, restou ‘amplamente provado que a recorrente agiu de má-fé, pois ao utilizar o interdito com o objetivo de impedir a greve incorreu na hipótese prevista no inciso III do art. 80 do CPC, além de proceder de forma temerária’, pelo que concluiu pela aplicação do art. 81 do CPC. Por qualquer ângulo que se examine a questão, resta configurada a alegada ofensa ao art. 5º, LV, da Constituição Federal, razão pela qual é de se conhecer e prover o recurso de revista, a fim de, mantida a improcedência do interdito proibitório, excluir a condenação imposta à parte autora. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RRAg-1631-23.2012.5.15.0096, 5ª Turma, rel. Min. Breno Medeiros, julgado em 22/5/2024](https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&anoInt=2022&numeroInt=190303))

“[...] RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI N° 13.467/2017. CLÁUSULA COMPROMISSÓRIA DE ARBITRAGEM. AUSÊNCIA DE PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. OFENSA AO ART. 90-C, PARÁGRAFO ÚNICO, DA LEI Nº 9.615/1998. APLICABILIDADE DO ART. 507-A DA CLT. EXTINÇÃO DO PROCESSO SEM JULGAMENTO DO MÉRITO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. O e. TRT concluiu que se revela plenamente válida e eficaz a cláusula compromissória de arbitragem existente no contrato de trabalho celebrado entre as partes, razão pela qual acolheu a prejudicial de mérito arguida pela reclamada para extinguir o feito, sem resolução de mérito, nos termos do artigo 485, VII, do CPC. Para tanto, lançou mão da regra contida no art. 507-A da CLT, o qual dispõe que: ‘Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996.’ Ocorre que o art. 90-C, parágrafo único, da Lei nº 9.615/1998 possui previsão específica para o compromisso arbitral do atleta profissional, exigindo a autorização para sua confecção em norma coletiva, nos seguintes termos: ‘Art. 90-C. As partes interessadas poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis, vedada a apreciação de matéria referente à disciplina e à competição desportiva. Parágrafo único. A arbitragem deverá estar prevista em acordo ou convenção coletiva de trabalho e só poderá ser instituída após a concordância expressa de ambas as partes, mediante cláusula compromissória ou compromisso arbitral.’ Nesse sentido, já se pronunciou a 1ª Turma desta Corte, que concluiu pela aplicabilidade do art. 90-C, parágrafo único, da Lei nº 9.615/1998, mesmo após a entrada em vigor do art. 507-A da CLT. Precedente. De fato, havendo norma específica a regular o contrato de trabalho especial do atleta profissional, não é possível aplicar o dispositivo contido na CLT, naquilo em que contraria o regramento da lei de desporto. Tal constatação deflui da própria regra de colmatação de lacunas e antinomias do sistema jurídico, segundo a qual a lei especial prevalece sobre a lei geral quando ambas possuem comandos conflitantes, sendo esse exatamente o caso dos autos. Nesse sentido, cita-se o art. 2º, §§ 1º e 2º, da Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro (LINDB), segundo o qual: ‘Art. 2o Não se destinando à vigência temporária, a lei terá vigor até que outra a modifique ou revogue. § 1o A lei posterior revoga a anterior quando expressamente o declare, quando seja com ela incompatível ou quando regule inteiramente a matéria de que tratava a lei anterior. § 2o A lei nova, que estabeleça disposições gerais ou especiais a par das já existentes, não revoga nem modifica a lei anterior.’ Não tendo a Lei nº 13.467/2017 modificado a Lei nº 9.615/1998 ao inserir o citado art. 507-A à CLT, não pode o intérprete deixar de aplicar a lei especial que rege o contrato do atleta profissional, até porque, como dispõe o § 2º do citado art. 2º da LINDB, a previsão de normas gerais ou especiais ‘a par das já existentes’ não as revoga nem as modifica, sendo essa a hipótese em exame. Por fim, é de se ressaltar que a simples constatação de que o salário do atleta em questão girava em torno de R$ 63.000,00 (sessenta e três mil reais) mensais não modifica tal entendimento, na medida em que a mesma lei desportiva se aplica ao atleta que aufere ganhos inferiores, não sendo razoável mudar a norma de regência de tais contratos pela simples aferição do quantum salarial do atleta. Basta verificar que o limite estabelecido pelo citado art. 507-A da CLT (‘duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social’) é facilmente atingido em contratos dessa natureza, e se percebe que a interpretação conferida pelo Regional ao preceito traduz, em verdade, uma revogação oblíqua da lei especial em questão, o que contraria o sistema constitucional de separação dos poderes. Logo, caracterizada a alegada ofensa ao art. 90-C, parágrafo único, da Lei nº 9.615/1998, é de se conhecer e prover o recurso de revista, para, reformando o acórdão regional, declarar a invalidade da cláusula compromissória de arbitragem firmada no contrato profissional do reclamante, determinando-se o retorno dos autos ao Regional, a fim de que julgue o recurso ordinário no mérito, como entender de direito. Recurso de revista conhecido e provido. [...]” ([TST- RRAg-11748-91.2019.5.15.0043, 5ª Turma, rel. Min. Breno Medeiros, julgado em 22/5/2024](https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&anoInt=2022&numeroInt=473263))

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>