



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

INFORMATIVO TST

Nº 289

Período: 3 a 27 de junho de 2024.

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

TRIBUNAL PLENO

Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas. Admissão. Processo de negociação coletiva. Participação. Recusa arbitrária do sindicato empresarial ou membro da categoria econômica. Configuração ou não de comum acordo tácito para instauração dissídio coletivo de natureza econômica.

O Tribunal Pleno, por maioria, admitiu Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas para apreciar a seguinte questão de direito: “A recusa arbitrária do sindicato empresarial ou membro da categoria econômica para participar do processo de negociação coletiva trabalhista viola a boa-fé objetiva e tem por consequência a configuração do comum acordo tácito para a instauração de Dissídio Coletivo de Natureza Econômica?”. Vencidas as Ministras Morgana de Almeida Richa, Maria Cristina Irigoyen Peduzzi e os Ministros Douglas Alencar Rodrigues, Breno Medeiros, Alexandre Luiz Ramos, Luiz José Dezena da Silva, Evandro Pereira Valadão Lopes, Amaury Rodrigues Pinto Junior, Sergio Pinto Martins, Ives Gandra da Silva Martins Filho e Guilherme Augusto Caputo Bastos. [TST-IRDR-1000907-30.2023.5.00.0000, Tribunal Pleno, rel. Min. Maurício Godinho Delgado, em 24/6/2024.](#)

SUBSEÇÃO I ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

Dano moral e material. Indenização. Parcela única. Correção monetária e juros de mora. Termo inicial. Data do ajuizamento da ação na Justiça do Trabalho. ADC 58.

A SBDI-I, considerando a tese vinculante proferida pelo Supremo Tribunal Federal na ADC 58, decidiu que, na condenação ao pagamento de indenização por danos morais e materiais em parcela única, o termo inicial para incidência de juros de mora e de correção monetária é a data do ajuizamento da ação na Justiça do Trabalho, não mais

o critério cindido estabelecido na Súmula nº 439 do TST. Dessa forma, para todos os processos com débitos trabalhistas quitados até 18/12/2020 e para aqueles em que a questão está acobertada pelo trânsito em julgado, inviável o reexame da matéria. Quanto aos demais, inclusive demandas em fase de execução, sem definição do índice de correção no título executivo, a dívida pendente deve seguir a nova orientação inaugurada pelo STF. Sob esses fundamentos, a SBDI-I, por unanimidade, deu parcial provimento aos embargos para, no caso, estabelecer a aplicação da taxa SELIC – que abrange os juros e correção monetária – a partir do ajuizamento da reclamação trabalhista, ressalvados os valores eventualmente pagos, nos termos da primeira parte do item “i” da modulação do STF. [TST-E-RR-202-65.2011.5.04.0030, SBDI-I, rel. Min. Breno Medeiros, julgado em 20/6/2024.](#)

Recurso ordinário. Ausência de exame pelo TRT. Não interposição de embargos de declaração. Preliminar de nulidade por cerceamento de defesa. Acolhimento em recurso de revista. Possibilidade. Não incidência da Súmula nº 184 do TST.

Cabe o acolhimento de preliminar de nulidade por cerceamento de defesa, alegada somente em recurso de revista, quando o Tribunal Regional não examina todo o recurso ordinário de uma das partes, ainda que não interpostos embargos de declaração. Na hipótese, não há falar em incidência da Súmula nº 184 do TST, pois a preclusão ocorre quando há omissão na análise de algumas matérias ou questões, e não do apelo por inteiro. Ademais, dos precedentes que informam a Orientação Jurisprudencial nº 119 da SBDI-I, extrai-se a conclusão de que não há impedimento ao conhecimento do recurso de revista quando a matéria não poderia ter sido ventilada no recurso ordinário, configurando erro de procedimento, que torna inexigível o prequestionamento. Nesse contexto, a Subseção, por unanimidade, conheceu dos embargos por divergência jurisprudencial e, no mérito, por maioria, negou-lhes provimento, vencidos o Ministro José Roberto Freire Pimenta, relator, e a Ministra Maria Helena Mallmann. [TST-E-ED-RR-202900-39.2006.5.02.0047, SBDI-I, red. p/ acórdão Min. Breno Medeiros, julgado em 20/6/2024.](#)

Estabilidade Provisória. Membro da CIPA contratado para atuar em determinada obra. Extinção do projeto. Inexistência de direito à reintegração ou indenização substitutiva. Súmula nº 339, II, do TST. Manutenção de postos de trabalho estratégicos. Irrelevância.

Não gera direito à estabilidade provisória a extinção do projeto para o qual empregado eleito membro de CIPA foi contratado para executar, sendo irrelevante o fato de haver a manutenção de postos estratégicos em outros setores necessários ao processamento da recuperação judicial do empregador. Desse modo, por ter sido a CIPA constituída para atuar em obra determinada, como na hipótese dos autos, e não no âmbito geral da empresa, não se justifica a sua manutenção após o término do projeto e dispensa de todos os empregados que laboravam no local, atraindo a incidência do item II da Súmula nº 339 do TST. Com esse entendimento, a SBDI-I, por maioria, conheceu do recurso de embargos, por divergência jurisprudencial e, no mérito, negou-lhe provimento. Vencidos os Ministros Augusto César Leite de Carvalho, relator, José Roberto Freire Pimenta, Cláudio Mascarenhas Brandão, Alberto Bastos

Enquadramento sindical. Empresa agroindustrial. Necessidade de exame das particularidades do caso.

O enquadramento sindical do trabalhador que presta serviços em empresa agroindustrial não é definido com base na atividade preponderante do empregador, mas deve ser examinado em razão das particularidades do caso concreto, analisando-se as funções desempenhadas pelo obreiro. Na hipótese, o empregado exercia atribuições de tratorista em lavouras de cana de açúcar, atuando em atividades relacionadas à colheita e produção da matéria prima, enquadrando-se como trabalhador rural. Com esse entendimento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu e deu provimento ao recurso de embargos. [TST-E-ED-RR-156700-36.2004.5.15.0029, SBDI-I, rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, julgado em 27/6/2024.](#)

Instauração de incidente de superação do entendimento firmando no Incidente de Assunção de Competência nº TST-IAC-5639-31.2013.5.12.0051 (Tema nº 2). Gestante. Trabalho Temporário. Lei nº 6.019/1974. Garantia Provisória de Emprego. Súmula nº 244, III, do TST.

A SBDI-I, diante do pronunciamento do Supremo Tribunal Federal no julgamento do Tema 542 de Repercussão Geral, no qual se fixou tese no sentido de que “A trabalhadora gestante tem direito ao gozo de licença-maternidade e à estabilidade provisória, independentemente do regime jurídico aplicável, se contratual ou administrativo, ainda que ocupe cargo em comissão ou seja contratada por tempo determinado”, decidiu, por unanimidade, aprovar a instauração de incidente de superação do entendimento firmado no julgamento do Incidente de Assunção de Competência nº TST-IAC-5639-31.2013.5.12.0051 ([Tema nº 2 da Tabela de Incidentes de Assunção de Competência](#)) e determinar o encaminhamento dos presentes autos ao Tribunal Pleno, onde será distribuído por sorteio. [TST-RRAg-1000059-12.2020.5.02.0382, SBDI-I, em 27/6/2024.](#)

SUBSEÇÃO II ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

Recurso ordinário em mandado de segurança. Ausência de recolhimento de custas processuais. Deserção. Benefício da justiça gratuita concedido na ação matriz. Incomunicabilidade.

A simples afirmação acerca da concessão da gratuidade de justiça no curso do processo matriz não aproveita o benefício à nova relação formada na ação autônoma do mandado de segurança, sendo necessário o requerimento expresso. Ausente, no *writ*, decisão deferindo o direito ao impetrante, bem como não comprovado o recolhimento de custas processuais, encontra-se deserto o recurso ordinário. Sob esses fundamentos, a SBDI-II, à unanimidade, conheceu do agravo de instrumento e, no mérito, por maioria, negou-lhe provimento, vencida a Ministra Liana Chaib. [TST-AIRO-1000476-73.2022.5.02.0000, SBDI-II, rel. Min. Luiz José Dezena da Silva, julgado em 11/6/2024.](#)

“AGRAVO INTERPOSTO PELA AUTORA. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. HIPÓTESE EM QUE A EMPRESA RÉ FOI SUCUMBENTE. IMPOSSIBILIDADE DE CONDENAÇÃO. PRINCÍPIO DA SIMETRIA. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. 1. Em que pese o art. 18 da Lei nº 7.347/85 determinar que não haverá condenação da ‘associação autora’ em honorários advocatícios, salvo se comprovada a má-fé processual, o benefício deve ser estendido à parte contrária, quando sucumbente, em observância ao princípio da simetria. 2. Assim, a impossibilidade de condenação dos sindicatos em honorários advocatícios sucumbenciais - salvo quando comprovada a má-fé - obsta que sejam beneficiados quando vencedores na ação civil pública. Agravo a que se nega provimento. [...]” ([TST-Ag-AIRR-1001209-86.2020.5.02.0492, 1ª Turma, rel. Min. Amaury Rodrigues Pinto Junior, julgado em 5/6/2024](#))

“EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. INOBSERVÂNCIA DE TESE APROVADA EM INCIDENTE DE RECURSO DE REVISTA REPETITIVO. CABIMENTO. 1. O Incidente de Recurso de Revista Repetitivo que, nos termos da legislação processual, tem força vinculante no âmbito da jurisdição trabalhista e integra o sistema de precedentes obrigatórios em condições de equivalência aos dos entendimentos que foram sumulados, motivo pelo qual sua inobservância autoriza o manejo do recurso de revista mesmo em se tratando de procedimento sumaríssimo. 2. Embora não se faça presente o óbice do art. 896, § 9º, da CLT, o recurso de revista não se viabiliza em razão do óbice da Súmula 126 do TST, na medida em que a Corte Regional assentou que ‘Não há qualquer prova nos autos da ausência de capacidade econômico financeira. Pelo contrário, a prova é em sentido diverso, haja vista o balancete da 1ª reclamada referente ao ano de 2020, época da obra, juntado aos autos’, o que afasta a incidência do item I da Tese nº 006, firmada no julgamento do IRR 0000190-53.2015.5.03.0090. Embargos declaratórios acolhidos, porém, sem efeito modificativo.” ([TST-EDCiv-Ag-AIRR-108-63.2021.5.17.0141, 1ª Turma, rel. Min. Amaury Rodrigues Pinto Junior, julgado em 5/6/2024](#))

“[...] RECURSO DE REVISTA. COMPLEMENTO DE REMUNERAÇÃO MÍNIMA POR NÍVEL E REGIME - RMNR. PARCELA INSTITUÍDA POR NORMA COLETIVA. FORMA DE CÁLCULO. 1. O Tribunal Pleno do Tribunal Superior do Trabalho, no julgamento do Incidente de Recursos Repetitivos, nos autos dos processos n.º IRR-21900-13.2011.5.21.0012 e IRR-118-26.2011.5.11.0012 (Tema Repetitivo nº 13), fixou tese jurídica, no sentido de que ‘(...) os adicionais de origem constitucional e legal, destinados a remunerar o trabalho em condições especiais ou prejudiciais (adicionais de periculosidade e insalubridade, adicionais pelo trabalho noturno, de horas extras, repouso e alimentação e outros), não podem ser incluídos na base de cálculo, para apuração do complemento da RMNR, sob pena de ofensa aos princípios da isonomia, da razoabilidade, da proporcionalidade, da realidade e pela ínsita limitação à autonomia da vontade coletiva. (...)’. 2. Em decisão diametralmente oposta, o Supremo Tribunal Federal, no

exame da tese firmada no referido incidente de recursos repetitivos, nos autos do RE nº 1.251.927/RN (trânsito em julgado em 5/3/2024), à luz do art. 7º, XXVI, da CF/1988, conferiu validade à fórmula utilizada pela Petrobras para o cálculo da Remuneração Mínima por Nível e Regime - RMNR, julgando, em consequência, totalmente improcedente o pleito de diferenças do complemento de RMNR, sob o fundamento de que o cômputo dos adicionais destinados a remunerar o trabalho em condições especiais ou prejudiciais para a apuração da referida parcela não viola os princípios da isonomia, da proporcionalidade e razoabilidade, 'uma vez que foram observadas as necessárias proporcionalidade, justiça e adequação no acordo coletivo realizado; acarretando sua plena constitucionalidade, pois presente a racionalidade, a prudência, a indiscriminação, a causalidade, em suma, a não-arbitrariedade'. 3. Assim, superada a tese firmada no Tema Repetitivo 13, o provimento do recurso de revista, para afastar as diferenças salariais do complemento da RMNR, é medida que se impõe. Recurso de revista conhecido e provido. [...]" ([TST-Ag-RR-1374-92.2011.5.03.0087, 1ª Turma, rel. Min. Amaury Rodrigues Pinto Junior, julgado em 19/6/2024](#))

"[...] II - RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.015/2014. CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS CARREGADORES DE MERCADORIAS. APLICAÇÃO DA LEI N. 12.023/2009 AOS CARREGADORES AUTÔNOMOS QUE SE ATIVAM NO ÂMBITO DA CEAGESP. PROBLEMA ESTRUTURAL. DECISÃO JUDICIAL DE CONFORMIDADE DO ESTADO DE COISAS. PROCEDIMENTO BIFÁSICO. REGIME DE TRANSIÇÃO ENTRE ESTADO DE INCONFORMIDADE PARA A CONFORMIDADE. 1. Cuida-se de definir se a atividade exercida pelos 'carregadores autônomos' insere-se em movimentação de mercadorias em geral, disciplinada pela Lei 12.023/2009. 2. Consta do acórdão regional o seguinte: i) há cerca de 3.500 carregadores autônomos trabalhando no âmbito dos entrepostos da CEAGESP; ii) a atividade é realizada de acordo com as exigências de norma interna da CEAGESP, quais sejam: cadastro junto ao sindicato SINDCAR, pagamento de taxa mensal ao sindicato (R\$ 20,00) e anual à CEAGESP (R\$ 20,00), com o fornecimento de espaço para armazenamento dos carrinhos utilizados na prestação de serviços; iii) a negociação do trabalho é feita diretamente entre os carregadores autônomos e seus tomadores de serviços, sem intermediação do sindicato; iv) os tomadores de serviços dos carregadores autônomos são os permissionários, compradores eventuais, pequenos comerciantes, feirantes e grandes supermercados; v) a atividade dos carregadores autônomos, sempre no âmbito dos entrepostos da CEAGESP, consiste em movimentação de mercadorias nos entrepostos (dos armazéns ou caminhões para os boxes – em favor dos permissionários; dos boxes de permissionários para os veículos de comerciantes, feirantes e grandes supermercados); e venda de mercadorias para os permissionários da CEAGESP. 3. A partir de uma interpretação histórica e teleológica da Lei 12.023/2009, dela extrai-se um escopo específico de amparar uma categoria de trabalhadores que se ativava sem vínculo empregatício e sem proteção trabalhista nas proximidades onde se realizam movimentação de mercadorias, fora da área portuária. Os chamados 'chapas', trabalhadores avulsos não portuários, não eram abrangidos pela disciplina da Lei 8.630/1993, que abrangia exclusivamente aqueles que realizavam carga e descarga de mercadorias em portos. Também a partir de uma interpretação ajustada à finalidade social da norma (art. 5.º, LINDB), a referida lei buscou considerar a atividade de 'carregadores autônomos' ora

examinada, os 'chapas', conferindo-lhes organização, formalização, e proteção trabalhista e previdenciária. O contexto fático em exame permite o reconhecimento de que esta categoria está especialmente prevista no que dispõe o art. 2.º, I, da Lei 12.023/2009. O fato de esses trabalhadores se ativarem também na comercialização de mercadorias não afasta o núcleo de suas atribuições relacionado à movimentação de mercadorias no âmbito da CEAGESP 4. É aplicável a Lei 12.023/2009 ao caso concreto e o enquadramento dos 'carregadores autônomos' no âmbito da CEAGESP, tal como descrito na norma interna NP — 032 da CEAGESP como avulsos urbanos não portuários. Reconhece-se, assim, um estado de desconformidade estruturada no que diz respeito ao tratamento jurídico conferido aos carregadores autônomos na CEAGESP, a caracterizar problema estrutural. 5. O estado de inconformidade exige uma solução ajustada, dinâmica, que não pode se dar com apenas um único ato, como uma decisão que certifique um direito e imponha uma obrigação. A tutela jurisdicional justa e efetiva deve se compatibilizar com uma reestruturação sistêmica, tratando a gênese do problema estrutural, definindo como finalidade o atingimento da situação de conformidade, no entanto permitindo uma execução flexível de meios, concertada entre os atores sociais e o juízo, com adoção de regime de transição e atenção às consequências das decisões tomadas (arts. 21 e 23 da LINDB). 6. A situação de conformidade (estado ideal de coisas) a ser alcançada é a aplicação integral da Lei 12.023/2009 aos carregadores autônomos da CEAGESP, permitida a adoção de regime de transição entre a inconformidade para a conformidade, com flexibilidade de meios e prazos, a ser definido em cooperação entre as partes e o juiz na fase de cumprimento de sentença. Recurso de revista conhecido e provido. DANO MORAL COLETIVO. Hipótese em que o Tribunal Regional reformou a sentença par excluir o pagamento do dano moral coletivo, por não verificar ilicitude das reclamadas na situação relativa aos carregadores autônomos. Reconhecido o estado de inconformidade de coisas (problema estrutural) decorrente de ato ilícito das rés, relacionado à inobservância da Lei 12.023/2009 aos carregadores autônomos, reconhece-se o dano moral coletivo (art. 6.º, VI, CDC). Restabelecida a sentença que fixou a condenação solidária das rés em R\$ 300.000,00 (trezentos mil reais). Recurso de revista conhecido e provido." ([TST-RRAg-1142-17.2015.5.02.0007, 2ª Turma, rel. Min. Maria Helena Mallmann, julgado em 5/6/2024](#))

"[...] III - RECURSO DE REVISTA. EXECUÇÃO. RESTITUIÇÃO, POR DETERMINAÇÃO DA CORREGEDORIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO, DE VALORES DECORRENTES DE TRANSAÇÕES FRAUDULENTAS. OFENSA AOS PRINCÍPIOS DO DEVIDO PROCESSO LEGAL E DO JUIZ NATURAL. Na situação dos autos, a Corregedoria Regional identificou movimentações atípicas de valores existentes nos autos, o que demandou o estabelecimento de investigação para apuração de transações efetuadas no processo, pois constatada a expedição de ofícios, alvarás e a efetivação de saques por terceiros estranhos ao processo. Consoante o acórdão recorrido, uma dessas transações seria destinada à satisfação de dívida decorrente de um contrato de compra e venda firmado com a parte ora recorrente. Após apurar o caso, a Corregedoria do TRT proferiu decisão pela qual determinou a adoção de diversas providências, entre as quais a realização da tentativa de bloqueio das contas bancárias das pessoas físicas e jurídicas que receberam esses valores, 'como tentativa de restituir os valores

(atualizados) que levantaram indevidamente deste processo, com intimação posterior'. Sem, obviamente, diminuir a gravidade dos fatos ocorridos, efetivamente, houve a instauração de um processo de execução sem prévio processo de conhecimento, por força de decisão da lavra de autoridade que não era o juiz do caso e sem a existência de um título executivo que lhe desse suporte, pois executa o comando emanado em Relatório da Corregedoria. No caso, tal relatório não era meio idôneo a ensejar a instauração de processo de execução, sobretudo uma execução forçada, contra pessoa que sequer participava da relação processual, E, além dessa inobservância ao princípio constitucional do devido processo legal, a execução instaurada no presente caso desconsiderou as regras de competência previamente estabelecidas, operando indevido alargamento dos limites definidos no art. 114 da CF, em violação a um dos princípios da jurisdição, que é o da garantia do juiz natural. Recurso de revista conhecido e provido." ([TST-RR-211400-15.2005.5.12.0027, 2ª Turma, rel. Min. Maria Helena Mallmann, julgado em 12/6/2024](#))

"[...] ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL. INSTRUMENTO PARTICULAR DE CESSÃO TEMPORÁRIA. LEI PELÉ. RESPONSABILIDADE PELAS VERBAS RESCISÓRIAS. Inicialmente se faz necessário destacar que, nos contratos entre atleta profissional e entidades desportivas, podem coexistir normas de direito do trabalho e de direito civil que não estão afetas especificamente ao emprego *stricto sensu*. No tópico ora em exame, dirime-se a controvérsia acerca da responsabilidade pelo pagamento dos encargos trabalhistas decorrentes da rescisão do contrato de trabalho na cessão temporária do atleta a outro clube. O TRT registrou que o autor foi contratado como atleta profissional de futebol pelo Grêmio Foot-Ball Porto Alegrense (cedente), sendo cedido ao Esporte Clube Bahia (cessionário). No caso, o reclamante ajuizou a reclamação trabalhista apenas em face do clube cessionário (Bahia) com pedido referente ao pagamento de verbas rescisórias. Destaca-se que a Lei n.º 9.615/98 (Lei Pelé) não traz previsão expressa sobre a eventual responsabilidade pelo pagamento de verbas rescisórias nos casos de cessão provisória de atleta. A possibilidade de cessão temporária, comumente conhecida no mundo futebolístico como empréstimo, encontra respaldo nos arts. 38 e 39 da Lei 9.615/1998. Nos termos da referida lei, em especial no seu art. 39, § 2.º, tem-se que o legislador buscou enfatizar a maior flexibilidade do contrato firmado entre o atleta e os clubes contratantes. A legislação dispõe ainda que o contrato de trabalho original não fica prejudicado com a cessão do contratado, podendo haver a suspensão total ou parcial dos seus efeitos. Em relação ao clube cessionário, tem-se que criado um novo contrato de trabalho, distinto e independente daquele firmado com o clube originário. A contratação dos atletas profissionais seguem as regras da legislação específica, não obstante os seus contratos também serem submetidos à legislação geral celetista, nos termos do art. 28 § 4.º, da Lei n.º 9.615/98. O contratado, jogador de futebol profissional, empregado na acepção jurídica estabelecida pela legislação geral e específica, não deve estar aquém do patamar mínimo dos direitos sociais estabelecidos na Constituição Federal. Dessa forma, estabelecido que o cessionário é beneficiário direto da prestação dos serviços, que dirige e controla a jornada de trabalho, o que se confirma, ainda, pela suspensão do contrato de trabalho com o clube cedente, torna-se inviável desvinculá-lo da qualidade de garantidor das parcelas devidas. Tratando-se, porém, de mácula aos

direitos sociais do empregado, as normas de ordem pública são impositivas para garantia mínima de cidadania e sobrevivência digna. Logo, não obstante a liberdade dada às partes em estabelecer condições da relação contratual desportiva, devem-se respeitar os princípios gerais e específicos de direito que são de observância obrigatória em qualquer relação empregatícia. Nesse contexto, deve ser reconhecido o direito legítimo do espólio de pleitear do clube cessionário o recebimento das parcelas rescisórias inadimplidas, de caráter alimentar, o que leva à conclusão de que o acordo entre as agremiações ultrapassa os limites e os princípios gerais normativos. Ressalta-se por fim que, nos termos da legislação civil, o causador de um dano a outrem tem a obrigação de repará-lo, havendo, dessa forma, a possibilidade de ação regressiva da parte que na relação contratual se sentir prejudicada, não podendo, de qualquer sorte, ser transferida tal responsabilidade ao empregado, o qual é considerado parte vulnerável na relação contratual/empregatícia. Precedente. Recurso de revista conhecido e provido. [...]” ([TST-RRAg-10157-58.2013.5.05.0019, 2ª Turma, rel. Min. Maria Helena Mallmann, julgado em 12/6/2024](#))

“I - RECURSO DE REVISTA DAS RECLAMANTES. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/17. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR - HOMICÍDIO EM ALOJAMENTO - DANOS MORAIS E MATERIAIS - RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. Cinge-se a controvérsia em saber se o homicídio praticado por outro empregado em alojamento disponibilizado pelo empregador enseja a responsabilidade civil objetiva e consequentemente ao pagamento de indenização de danos morais e materiais. Pelo inciso III do artigo 932 do Código Civil, a responsabilidade emerge não somente quando o preposto age em nome do empregador, tampouco é invocada somente em razão das atribuições exercidas pelos prepostos, mas, primordialmente, quando a relação empregatícia ou de subordinação tenha facilitado a ocorrência do infortúnio. Trata-se da teoria do risco, que encontra respaldo, inclusive, no artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal. Sendo o alojamento uma extensão do local de trabalho, compete ao empregador zelar, não só pelas condições sanitárias e de conforto do trabalhador nos termos da NR 24 do Ministério do Trabalho e Emprego, mas também pelas condições de segurança daqueles que se hospedam em razão do trabalho. Atrai para si o dever de fiscalizar as normas de segurança de todos os trabalhadores ali presentes, sendo no mínimo inusitado que empregados adentrem o local de trabalho portando qualquer tipo de arma. Quanto à responsabilidade da 2ª Reclamada, incontroverso nos autos que se trata situação envolvendo terceirização, o que em um primeiro momento poderia incidir a responsabilidade subsidiária nos termos do item IV, da Súmula nº 331, do TST. No caso, considerando que o homicídio ocorreu no local de trabalho conforme já explanado acima, há de considerar que o caso se equipara a acidente de trabalho, o que atrai a responsabilidade solidária das empresas Reclamadas. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RR-818-46.2018.5.05.0651, 2ª Turma, rel. Min. Liana Chaib, julgado em 19/6/2024](#))

“[...] III – RECURSO DE REVISTA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DOENÇAS MENTAIS ESTIGMATIZANTES. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA À REINTEGRAÇÃO. PAGAMENTO DA REMUNERAÇÃO DEVIDA EM DOBRO. O Tribunal Regional manteve a sentença que reconheceu a dispensa da reclamante como válida, ou seja, que não foi impulsionada

por motivos discriminatórios. Para tanto, o fundamento central do acórdão regional foi no sentido de que a moléstia não possui origem ocupacional (sem nexo de causalidade com as atividades laborais), bem como não guarda semelhança com as hipóteses elencadas da Súmula 443 do TST. Na hipótese, o contexto fático registrado no acórdão recorrido é de que a reclamante sofre de depressão desde 2013, inclusive com intentos suicidas dentro da empresa, sendo demitida em 26/4/2018, sem justa causa, após dois dias da alta médica decorrente da última tentativa de suicídio. O princípio da não discriminação constitui vetor axiológico e normativo com irradiações em normas infraconstitucionais, materiais e processuais. Ressalta-se, ainda, que o ordenamento brasileiro veda a discriminação no ambiente de trabalho, em qualquer de suas formas. Além dos dispositivos constitucionais relativos ao tema (arts. 1.º, III, 3.º, IV, 7.º, XXXI, da CF/88), tem-se a Convenção 111 da OIT - ratificada pelo Brasil. A Lei n.º 9.029, de 13 de abril de 1995, especificamente em seu art. 1.º, veda qualquer prática discriminatória na contratação e na manutenção do vínculo empregatício. A jurisprudência desta Corte tem aplicado os dispositivos da Lei n.º 9.029/95 em diversos casos de discriminação, demonstrando o caráter não taxativo do rol previsto em seu art. 1.º. A análise sistemática da legislação brasileira sobre o tema evidencia que a proteção contra o tratamento discriminatório deve ser ampla e efetiva. As enfermidades psíquicas acarretam, sim, grande estigma social, circunstância que reforça o entendimento de que, na hipótese, houve sim a dispensa discriminatória da recorrente. Assim, caracterizada a dispensa discriminatória, é devida a indenização por danos morais. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RRAg-1000486-96.2020.5.02.0062, 2ª Turma, rel. Min. Maria Helena Mallmann, julgado em 26/6/2024](#))

“[...] RECURSO DE REVISTA. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. SINDICATO. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. PERCENTUAL MÁXIMO. SÚMULA Nº 219, ITEM V, DO TST. A Lei 13.467/2017 (Lei da Reforma Trabalhista) trouxe, no regramento contido no artigo 791-A da CLT, alterações impactantes no tocante ao regime de concessão dos honorários advocatícios de sucumbência. Nos termos do novo texto legal, *caput* do art. 791-A, ‘ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa’. Seguindo a diretriz contida na IN 41/2018 desta Corte Superior, que dispõe sobre a aplicação das normas processuais da CLT alteradas pela Lei 13.467/2017, a condenação em honorários advocatícios sucumbenciais, prevista no art. 791-A da CLT, será aplicável às ações propostas após 11 de novembro de 2017 (Lei nº 13.467/2017). No caso concreto, como a ação foi ajuizada em 25/05/2019, após, portanto, o marco temporal definido pelo art. 6º da IN nº 41/2018, cabível a condenação da Reclamada ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais em favor do Sindicato obreiro, na forma do art. 791-A da CLT, conforme condenação já proferida nestes autos. Quanto ao percentual fixado pelo TRT, em 5% sobre o valor da causa, o acórdão regional merece reforma. Isso porque, em se tratando de reclamação trabalhista ajuizada pelo Sindicato como substituto processual, é aplicável a Súmula 219, V/TST, que determina a fixação dos honorários advocatícios entre o mínimo de 10% e máximo de 20%, sobre o valor da condenação. Observe-se que os percentuais

diferenciados, neste caso, justificam-se pela particularidade da atuação sindical no processo do trabalho, conforme entendimento pacífico desta Corte sufragado na referida Súmula, encontrando encontra respaldo também no art. 85, § 2º, do CPC/15, utilizado supletivamente no processo do trabalho (arts. 769 da CLT e 15 do CPC/15). Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-Ag-RRAg-519-88.2019.5.17.0008, 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 12/6/2024](#))

“[...] B) RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. AÇÃO CIVIL PÚBLICA AJUIZADA PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO EM FACE DO ESTADO DA BAHIA. TUTELA DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. ABRANGÊNCIA DE TODOS OS TRABALHADORES DO IML DO MUNICÍPIO DE VITÓRIA DA CONQUISTA, INCLUSIVE DOS SERVIDORES ESTATUTÁRIOS. MATÉRIA EMINENTEMENTE TRABALHISTA. SÚMULA 736 DO STF. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Nesta fase processual, encontra-se em discussão qual seria o Órgão jurisdicional competente para julgar ação civil pública tendo como objeto a tutela do meio ambiente do trabalho, por meio da qual se busca dar efetividade ao comando do art. 225 da Constituição Federal. A presente ação tem por objeto exigir o cumprimento, pelo Estado, das normas relativas à higiene, saúde e segurança do trabalho – o que configura direito constitucionalmente assegurado tanto aos trabalhadores regidos pela CLT quanto àqueles submetidos ao regime estatutário, conforme o disposto nos arts. 7º, XXII, e 39, § 3º, da CF. Frise-se que a natureza do vínculo empregatício firmado entre o ente público e o trabalhador, no caso concreto, não tem relevância para alterar a competência para julgar esta lide, haja vista que a tutela do meio ambiente do trabalho deve se dar de forma efetiva e adequada, quer se trate de servidor público estatutário, quer envolva empregados celetistas – de modo que o bem jurídico que se busca proteger se encontra diretamente relacionado à competência da Justiça do Trabalho, submetendo-se às hipóteses previstas no art. 114, I, da Constituição Federal. Ressalte-se ser comum que, no mesmo ambiente laboral dos Órgãos públicos, convivam pessoas ligadas à Administração Pública por diferentes vínculos: servidores públicos estatutários, empregados públicos regidos pela CLT, servidores contratados por tempo determinado (Lei 8.745/93), trabalhadores prestadores de serviços terceirizados e estagiários. Nesse contexto, como as condições de segurança, saúde e higiene de trabalho afetam todos os trabalhadores indistintamente, seria inviável definir a competência para apreciar ações como esta, tendo como fundamento determinante a condição jurídica individual de cada trabalhador dentro da Administração Pública. Cuida-se, dessarte, de situação distinta da examinada pelo STF na ADI 3.395-6, para a qual a definição da competência jurisdicional decorreu da natureza do regime jurídico: se celetista ou estatutário. Destaque-se, inclusive, que o entendimento jurisprudencial do STF acerca da matéria em discussão demonstra que a limitação de competência imposta à Justiça do Trabalho pela decisão daquela Corte na ADI 3395-6 não alcança as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores. Nessa linha de raciocínio, tem aplicação à hipótese dos autos a Súmula 736 do STF, segundo a qual ‘compete à Justiça do Trabalho julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores’. Portanto insere-se no

âmbito da competência material da Justiça do Trabalho a apreciação e julgamento de ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, mediante a qual se formulam pedidos relativos à adequação do meio ambiente de trabalho, em face de ente público, para todos os trabalhadores, independentemente do vínculo jurídico laboral, inclusive para os servidores estatutários. Julgados desta Corte Superior. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RR-56-16.2019.5.05.0612, 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 12/6/2024](#))

“[...] B) RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E DA LEI 13.467/2017. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. VALOR FIXADO. ASSÉDIO MORAL. CARÁTER CONSTANTE DA VIOLÊNCIA PRATICADA NO AMBIENTE DE TRABALHO. CONVENÇÃO 190 DA OIT. EFICÁCIA IRRADIANTE DO DIREITO FUNDAMENTAL AO RISCO MÍNIMO REGRESSIVO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO. MÁXIMA EFETIVIDADE DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS. QUESTÕES DE GÊNERO SUBJACENTES. A Convenção n. 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que dispõe sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, apresenta em seu art. 1º conceito amplo de violência e assédio no trabalho, abrangendo não apenas a conduta reiterada, mas, também, a conduta unissubsistente. Independentemente da ratificação de Convenções da OIT que tratem de temas principais ou acessórios da temática ‘Saúde e Segurança do Trabalho’, que foi erigida ao patamar de Princípios e Direitos Fundamentais da OIT a partir da 110ª Conferência Internacional do Trabalho, é indispensável que o direito fundamental ao risco mínimo regressivo (art. 7º, XXII, Constituição Federal) exteriorize, diante de interpretações sistemáticas das normas trabalhistas, sua eficácia irradiante, ostentada por todo direito fundamental. A eficácia irradiante dos direitos fundamentais, inclusive do trabalho, orienta o intérprete do Direito a preencher o conteúdo normativo de princípios e regras jurídicas com o sentido e o alcance próprios dos direitos fundamentais que os impactem. No Direito do Trabalho, todo direito fundamental do trabalhador, inclusive os de ser protegido contra acidentes e doenças do trabalho (art. 7º, XXII, Constituição Federal) e ter um meio ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado (arts. 200, VIII, e 225, *caput*, da Constituição Federal), deve ter seu núcleo essencial informado pelas normas internacionais que abordam com especialidade a respectiva matéria, como consequência do disposto no art. 5º, § 2º, da Constituição Federal. Também ganha destaque, nessa função, o art. 5º, § 1º, da Constituição Federal, em que se insculpe o princípio da máxima efetividade dos direitos fundamentais. O vaso de comunicação entre as normas internacionais sobre direitos humanos (tais como a maior parte das Convenções da OIT) e os direitos fundamentais positivados na ordem interna, conforme o princípio *pro homine* (art. 19.8 da Constituição da OIT), deve ter por finalidade sempre o aprimoramento da proteção social que se pretende progressiva (art. 26 da Convenção Americana de Direitos Humanos). Por tais razões, a Convenção 190 da OIT deve ser observada como alicerce na interpretação jurídica de princípios e regras do direito interno que se apliquem, em abstrato, a situações de violência e assédio de qualquer natureza no mundo do trabalho. A subsistência material da conduta de violência ou de assédio, se única, continuada, divisível ou indivisível, é elemento secundário para a caracterização da violência ou do assédio nas relações de trabalho. O elemento principal para tal configuração consiste nas consequências

previstas ou previsíveis da conduta praticada no ambiente de trabalho. Se a conduta, unissubsistente ou plurissubsistente, praticada uma ou mais vezes, visar, causar ou for capaz de causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, será ela configurada como ato de violência e assédio nas relações de trabalho. Observa-se, portanto, que o âmbito objetivo da configuração da violência e do assédio nas relações de trabalho tornou-se mais amplo que o tradicionalmente concebido. Afinal, majoritariamente, a doutrina atribui ao conceito de assédio moral a existência de condutas reiteradas, de modo a considerar a continuidade da lesão aos direitos da personalidade dos trabalhadores como um requisito essencial à caracterização do assédio. Como visto, à luz da Convenção n. 190 da OIT, a continuidade ou reiteração da conduta lesiva, no ambiente de trabalho, é dispensável para a configuração de violência e assédio no trabalho. É de se ressaltar que o âmbito objetivo, acima citado, contempla tanto o assédio moral como o assédio sexual, igualmente destinatários de tutela. A norma internacional confere ênfase à violência e ao assédio baseados no gênero, o que denota a crescente e grave preocupação social internacionalmente compartilhada quanto à proteção das mulheres vítimas de discriminação nas relações de trabalho, em contextos nos quais a infundada distinção baseada no gênero desdobra-se na prática de condutas únicas ou reiteradas potencialmente lesivas aos direitos da personalidade das trabalhadoras. Ademais, o âmbito subjetivo da configuração da violência e do assédio nas relações de trabalho tornou-se, igualmente, mais amplo. O art. 2º da Convenção 190 da OIT abrange, como destinatários da proteção em face da violência e do assédio, não apenas os trabalhadores, mas, também, as pessoas em situação de formação profissional (estagiários e aprendizes, destacadamente), ex-empregados, trabalhadores voluntários, candidatos a empregos variados, os trabalhadores regidos por fontes normativas diversas das destinadas aos trabalhadores em geral e, até mesmo, o próprio empregador. O art. 2º da Convenção 190 da OIT torna irrelevante o regime jurídico orientador da relação jurídica de trabalho. Logo, não exaustivamente, mas destacadamente, os servidores públicos e os trabalhadores autônomos são igualmente destinatários da tutela do Sistema Global de Proteção dos Direitos Humanos em face da violência e do assédio no mundo do trabalho. Ademais, o mesmo dispositivo estende tal proteção inclusive às fases pré-contratual e pós-contratual das relações de trabalho. Afinal, as pessoas que buscam emprego, os candidatos a emprego e os ex-empregados são expressamente abrangidos pelo núcleo de sujeitos destinatários da proteção contra atos de violência e assédio oriundos da organização de trabalho mantida por agente econômico. Ainda, tal dispositivo torna irrelevante o caráter voluntário do trabalho, já que textualmente abrange os trabalhadores voluntários como destinatários da mencionada tutela internacional. Outrossim, o dispositivo abrange as pessoas em fase de formação profissional, independentemente da remuneração ou de futura fixação nos quadros do agente econômico formador, destacando, exemplificativamente, os aprendizes e os estagiários. Por fim, o dispositivo estende a proteção, inclusive, ao empregador e aos seus prepostos, a quem pode interessar, casuisticamente, tutela contra condutas conceituadas como 'assédio moral ascendente', que consistem na prática de atos de violência e assédio por trabalhadores em face de outros trabalhadores de hierarquia funcional superior, ou até mesmo do próprio empregador. É de se concluir, portanto, que a existência, ou não, de vínculo empregatício típico é irrelevante para a

configuração de violência e assédio na respectiva relação jurídica que envolva o trabalho. No caso concreto, o Regional consignou, objetivamente, que a Reclamante vivenciou numerosas situações de assédio moral no ambiente de trabalho, notadamente pelos comentários ofensivos lançados por superior hierárquico durante reuniões às quais estavam presentes outras pessoas, inclusive colegas de trabalho e clientes da empregadora, e pela cobrança abusiva por produtividade, destacada por adjetivações ofensivas empreendidas na categorização de empregados supostamente menos produtivos. As condutas atribuídas a superiores hierárquicos da Reclamada, por cujos atos esta responde (art. 932, III, Código Civil), foram consignadas pelo Regional como efetivamente existentes, já que comprovadas mediante provas testemunhais. Do quadro fático consignado pelo Regional, depreende-se o caráter reiterado e permanente de tal conduta lesiva. Essas circunstâncias agravam o dano, conferindo-lhe maior extensão e, conseqüentemente, demandando reparação mais expressiva. Afinal, a Convenção 190 da OIT patentemente dispensa a reiteração da conduta para que seja ela configurada como de assédio moral, e essa dispensa transforma a reiteração da conduta em elemento que confere maior extensão ao dano, cuja existência já pode ser configurada independentemente de reiteração. Ademais, constata-se do quadro fático consignado que a Reclamante prestou serviços à Reclamada por mais de seis anos, o que viabiliza a conclusão de que a extensão do dano, pela permanência das situações de assédio, é maior do que aquela pré-concebida como parâmetro para fixação de indenização em R\$ 5.000,00. Constata-se, ainda, que as admoestações ofensivas, com palavras de baixo calão, especialmente quando contínuas e presenciadas por terceiros, quando direcionadas a trabalhadoras do gênero feminino, carregam maior reprovabilidade. Afinal, a depreciação pública do trabalho de mulheres representa sério obstáculo ao Objetivo de Desenvolvimento Sustentável n. 5 da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas: igualdade de gênero e empoderamento feminino. Ademais, o conteúdo das comunicações havidas entre a Reclamante e seus superiores hierárquicos tinha conteúdo de extrema lesividade ao decoro e à honra da trabalhadora, a qual, em razão de vulnerabilidades estruturais suportadas pelas pessoas do gênero feminino, sofre patentemente maior sofrimento psicológico, com maior risco à sua integridade psicossomática. Ao TST, como Corte de revisão, cabe o enquadramento jurídico dos fatos já comprovados na instância ordinária ao direito aplicável. Diante desses fundamentos, é de se concluir que o Regional, ao limitar o valor da indenização por danos morais à Reclamante em R\$ 5.000,00, violou o art. 5º, X, da Constituição Federal. Afinal, tal valor atribui proteção deficiente aos bens jurídicos que foram atingidos pela conduta lesiva da Reclamada, e não materializa reparação integral aos danos configurados. Além disso, o valor passa longe de representar a finalidade pedagógica da condenação ao pagamento de indenização por danos morais, tendo em vista a situação econômica da Reclamada e a profundidade dos danos causados, que envolvem questões de gênero, que são caras para a sociedade. Valor da indenização por danos morais majorado para R\$ 25.000,00. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RRAg-11373-34.2015.5.01.0039, 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 12/6/2024](#))

“AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. 1. GRUPO ECONÔMICO. AUSÊNCIA DE

PREQUESTIONAMENTO. SÚMULA 297/TST. 2. DECRETAÇÃO DA FALÊNCIA POSTERIOR À RESCISÃO CONTRATUAL. MULTAS DOS ARTS. 467 E 477, § 8º, DA CLT. CABIMENTO. 3. DEDUÇÃO DOS VALORES CONSTANTES DO TRCT. APELO DESFUNDAMENTADO. Consoante a jurisprudência desta Corte, as multas previstas nos artigos 467 e 477, §8º, da CLT são devidas nos casos em que a decretação de falência é posterior à rescisão contratual, o que se coaduna com a hipótese dos autos. É limitada, portanto, a aplicação da Súmula 388/TST para os casos em que a massa falida se encontra impossibilitada de quitar suas obrigações diante da necessidade de observância do quadro geral de credores. O Tribunal Regional, após detida análise e valoração do conteúdo fático-probatório dos autos, registrou que 'o Juízo da 2ª Vara Cível da Comarca de Itajubá /MG decretou a falência da 1ª reclamada (Alfresa Usinagem e Caldeiraria Ltda.) no dia 19/07/2019, ou seja, após o rompimento do contrato de trabalho, em 21/01/2019' – premissa fática inconteste a luz da Súmula 126/TST. Julgados desta Corte Superior. Incidência do art. 896, § 7º, da CLT e da Súmula 333/TST. Assim sendo, a decisão agravada foi proferida em estrita observância às normas processuais (art. 557, *caput*, do CPC/1973; arts. 14 e 932, IV, 'a', do CPC/2015), razão pela qual é insuscetível de reforma ou reconsideração. Agravo desprovido." ([TST-Ag-AIRR-0010253-88.2019.5.03.0061, 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 18/6/2024](#))

"AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI Nº 13.467/2017. 1. PRELIMINAR DE NULIDADE DO JULGADO POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. ART. 896, §1º-A, IV, da CLT. 2. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. EXECUÇÃO DAS CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS. EMPRESA EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL. 3. FATO GERADOR DA CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. INCIDÊNCIA DE JUROS E MULTA. SÚMULA 297/TST. Esta Corte Superior possuía o entendimento de que, no caso de empresa em recuperação judicial ou falência, a competência da Justiça do Trabalho se limitava à apuração dos créditos trabalhistas e das contribuições previdenciárias deles decorrentes, cabendo à parte exequente a habilitação do seu crédito perante o Juízo da Recuperação Judicial ou da Falência. Ocorre que a alteração legislativa do artigo 6º, §§ 7º-B e 11, da Lei nº 11.101/2005, promovida pela Lei 14.112/2020, ampliou a competência desta Justiça Especializada para o processamento da execução relativa às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho e das contribuições previdenciárias incidentes sobre crédito trabalhista deferido em Juízo (incisos VII e VIII do art. 114 da CF/88) em face de empresas em recuperação judicial ou falência. Ressalva-se, contudo, a competência do Juízo da recuperação judicial para determinar a substituição dos atos de constrição que recaiam sobre bens de capital essenciais à manutenção da atividade empresarial até o encerramento da recuperação judicial, nos termos do referido dispositivo legal. No mesmo sentido, julgados desta Corte. Assim sendo, a decisão agravada foi proferida em estrita observância às normas processuais (art. 557, *caput*, do CPC/1973; arts. 14 e 932, IV, 'a', do CPC/2015), razão pela qual é insuscetível de reforma ou reconsideração. Agravo desprovido." ([TST-Ag-AIRR-20699-11.2017.5.04.0121, 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 18/6/2024](#))

“AGRAVOS DAS RECLAMADAS. ANÁLISE CONJUNTA. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. INÉPCIA DA PETIÇÃO INICIAL. AUSÊNCIA DE LIQUIDAÇÃO DO PEDIDO. EXTINÇÃO DO FEITO SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO. MÁ-APLICAÇÃO DO ART. 840, § 3.º, DA CLT. Os parágrafos 1º e 3º do artigo 840 da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), dispõem: ‘Art. 840 - A reclamação poderá ser escrita ou verbal. § 1º. Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante. (...) § 3º. Os pedidos que não atendam ao disposto no § 1º deste artigo serão julgados extintos sem resolução do mérito’. A IN 41/2018 desta Corte Superior, que dispõe sobre a aplicação das normas processuais da CLT alteradas pela Lei 13.467/2017, em seu art. 12, § 2º, preconiza que, ‘para o fim do que dispõe o art. 840, §§ 1º e 2º, da CLT, o valor da causa será estimado, observando-se, no que couber, o disposto nos arts. 291 a 293 do Código de Processo Civil’. Constata-se, portanto, que a alteração legislativa introduzida pela Lei n.º 13.467/2017 não impôs à Parte Autora o dever de liquidar cada pedido e, assim, informar precisamente o valor da causa. Por outro lado, conforme preconizado na Súmula 263/TST: ‘salvo nas hipóteses do art. 330 do CPC de 2015 (art. 295 do CPC de 1973), o indeferimento da petição inicial, por encontrar-se desacompanhada de documento indispensável à propositura da ação ou não preencher outro requisito legal, somente é cabível se, após intimada para suprir a irregularidade em 15 (quinze) dias, mediante indicação precisa do que deve ser corrigido ou completado, a parte não o fizer (art. 321 do CPC de 2015)’. No mesmo sentido, o art. 321 do CPC disciplina que: ‘O juiz, ao verificar que a petição inicial não preenche os requisitos dos arts. 319 e 320 ou que apresenta defeitos e irregularidades capazes de dificultar o julgamento de mérito, determinará que o autor, no prazo de 15 (quinze) dias, a emende ou a complete, indicando com precisão o que deve ser corrigido ou completado. Parágrafo único. Se o autor não cumprir a diligência, o Juiz indeferirá a petição inicial’. No caso dos autos, o TRT de origem acolheu a preliminar de inépcia da petição inicial suscitada pela Reclamada e extinguiu o processo sem resolução do mérito, pela inobservância do art. 840, § 1.º, da CLT. Ocorre que o Reclamante atribuiu valor à causa. Nesse contexto, reputa-se incorreta a conclusão do Tribunal Regional, pois, com suporte nos princípios da finalidade social e da efetividade social do processo, assim como nos princípios da simplicidade e da informalidade, a leitura do § 1º do art. 840 da CLT deve se realizar para além dos aspectos gramatical e lógico-formal, buscando, por uma interpretação sistemática e teleológica, o verdadeiro sentido, finalidade e alcance do preceito normativo em comento, sob pena de, ao se entender pela exigência de um rigorismo aritmético na fixação dos valores dos pedidos (e, por consequência, do valor da causa), afrontarem-se os princípios da reparação integral do dano, da irrenunciabilidade dos direitos e, por fim, do acesso à Justiça. Isso porque as particularidades inerentes ao objeto de certos pedidos constantes na ação trabalhista demandam, para a apuração do real valor do crédito vindicado pelo obreiro, a verificação de documentos que se encontram na posse do empregador, bem como a realização de cálculos complexos. A esse respeito, vale dizer que o contrato de trabalho acarreta diversificadas obrigações - o que conduz a pedidos também múltiplos e com causas de pedir distintas, de difícil

ou impossível prévia quantificação. Inclusive há numerosas parcelas que geram efeitos monetários conexos em outras verbas pleiteadas, com repercussões financeiras intrincadas e de cálculo meticuloso. A propósito, o art. 324 do CPC, nos incisos II e III, excepciona a necessidade de que o pedido seja determinado, em situações em que 'o autor (ainda) não sabe ao que, exatamente, tem direito', permitindo assim a formulação de pedido genérico quando não for possível determinar, desde logo, as consequências do ato ou do fato e quando a determinação do objeto ou do valor da condenação depender de ato que deva ser praticado pelo réu. Assim, a imposição do art. 840, § 1º, da CLT, após alterações da Lei 13.467/2017, deve ser interpretada como uma exigência apenas de estimativa preliminar do crédito que o Reclamante entende ser devido e que será apurado de forma mais detalhada na fase de liquidação, conforme art. 879 da CLT. Julgados desta Corte. Repita-se: uma vez que os valores delimitados na petição inicial são considerados mera estimativa dos créditos pretendidos pelo Autor, e o Reclamante cumpriu o requisito legal ao apontar valor à parcela pretendida (horas *in itinere* e seus consectários), não há irregularidade na peça exordial a impedir a análise do feito. Não é possível exigir do Reclamante a apresentação de uma memória de cálculo detalhada, pois a reclamação trabalhista, via de regra, contém pedidos de apuração complexa. Assim, somente por ocasião da liquidação judicial, é possível a quantificação da parcela. A decisão regional, ao extinguir o feito sem resolução do mérito, incorreu em má aplicação do art. 840, § 3.º, da CLT. Portanto correta a decisão agravada, que proveu o recurso de revista do Reclamante para alterar a decisão do TRT, a qual extinguiu o processo sem resolução do mérito, e determinou o retorno dos autos ao Tribunal de origem a fim de que prossiga com a análise do mérito dos recursos ordinários que lhe foram endereçados, como entender de direito. Não há falar em remessa dos autos ao Juízo da Vara de origem para emenda da inicial, uma vez que o Reclamante já indicou valor estimado à causa. 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. Agravos desprovidos." ([TST-Ag-RR-1249-09.2019.5.20.0011, 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 18/6/2024](#))

"AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. JORNADA DE 12 HORAS. AUSÊNCIA DE NORMA COLETIVA AUTORIZADORA. HORAS EXTRAS DEVIDAS APÓS A 6ª HORA DIÁRIA E 36ª SEMANAL. ART. 7º, XIV, DA CF. SÚMULA 423/TST. Nos termos da OJ 360/SBDI-1 do TST, faz jus à jornada especial prevista no art. 7º, XIV, da CF, o trabalhador que exerce suas atividades em sistema de alternância de turnos, ainda que em dois turnos de trabalho, que compreendam, no todo ou em parte, o horário diurno e o noturno, pois submetido à alternância de horário prejudicial à saúde, sendo irrelevante que a atividade da empresa se desenvolva de forma ininterrupta. Ademais, é certo que esta Corte, ante a controvérsia surgida em torno da interpretação do art. 7º, XXVI, da CF, editou a Súmula 423, no sentido de que é possível a ampliação, por meio de negociação coletiva, da jornada superior a 6 horas, limitada a 8 horas, e carga de trabalho semanal, para o limite de 44 horas, pagando-se como extra as horas que ultrapassarem esses limites. Contudo, conforme consta na

citada Súmula, a validade do elastecimento da jornada em turnos ininterruptos de revezamento apenas pode ser aceita se fixada por regular negociação coletiva e se for limitada a 8 horas, ainda que o elastecimento seja para fins de compensação da carga semanal. No caso concreto, o TRT de origem considerou inválido o turno ininterrupto de revezamento adotado pela Reclamada, sob o fundamento de que não havia autorização por negociação coletiva para o labor em sistema de turnos. Dessa forma, tendo em vista a ausência de norma coletiva prevendo o elastecimento da jornada em turnos ininterruptos de revezamento - premissa fática inconteste à luz da Súmula 126/TST -, deve ser mantida a aplicação, pelo TRT, da norma prevista no art. 7º, XIV, da CF, c/c a Súmula 423 do TST, com o reconhecimento, por conseguinte, como extraordinárias, das horas excedentes à 6ª diária e 36ª semanal. Julgados desta Corte. Reafirme-se que, na hipótese vertente, a invalidade do labor em turnos ininterruptos de revezamento decorreu do fato de que não havia norma coletiva autorizadora da jornada de trabalho especial praticada pelo Reclamante, de modo que o presente caso não se enquadra na tese firmada no Tema 1046 pelo STF. 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-RRAg-607-75.2018.5.17.0004, 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 18/6/2024](#))

"[...] RECURSO DE REVISTA. ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/17. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. AÇÃO DE NATUREZA COLETIVA. SINDICATO RECLAMANTE. SUBSTITUTO PROCESSUAL. MÁ-FÉ NÃO EVIDENCIADA. IMPOSSIBILIDADE DE CONDENAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. A jurisprudência deste Tribunal Superior do Trabalho está pacificada quanto à impossibilidade de condenação de sindicato que atua na condição de substituto processual, salvo comprovada má-fé, nos termos do que dispõem os artigos 18 da Lei nº 7.347/85 e 87 da Lei nº 8.078/90 (Código de Defesa do Consumidor - CDC), mesmo nas ações ajuizadas após a Lei nº 13.467/17. Precedentes. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. ([TST-RRAg-1000637-23.2020.5.02.0075, 3ª Turma, rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, julgado em 18/6/2024](#))

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. 1. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. MOTORISTA DE CAMINHÃO ENTREGADOR DE MERCADORIAS. TRANSPORTE DE VALORES. DESVIO DE FUNÇÃO. EXPOSIÇÃO DO EMPREGADO A RISCO. DANO MORAL CONFIGURADO. 2. VALOR ARBITRADO À INDENIZAÇÃO. CRITÉRIOS DA PROPORCIONALIDADE E DA RAZOABILIDADE OBSERVADOS. 3. DESCONTOS INDEVIDOS. 4. HORAS EXTRAS. INTERVALO INTRAJORNADA. MATÉRIAS EMINENTEMENTE FÁTICAS. ÓBICE DA SÚMULA 126/TST. Conforme jurisprudência deste Tribunal Superior, o empregado desviado de função, que realiza transporte de valores, está exposto a risco, porque não é contratado e treinado para tal mister, fazendo jus ao recebimento de indenização por danos morais. Na hipótese, ficou incontroverso, em análise aos dados contidos no acórdão recorrido, que o Reclamante, no exercício da função de motorista de caminhão entregador, transportava não apenas mercadorias, mas também valores. O TRT consignou que 'ficou comprovado que o reclamante realizava transporte de numerário, sem que estivesse profissionalmente preparado para o exercício desta

função e em afronta à legislação específica'. Observa-se, ainda, das premissas fáticas descritas no acórdão recorrido que os valores transportados, diariamente, atingiam elevadas quantias, em torno de R\$ 30.000,00 e R\$ 40.000,00. A existência de norma coletiva, descrita no acórdão regional, com cláusula que prevê a rotina a ser adotada pelo empregado motorista de carga e ajudante de entrega em caso de recebimento de numerário, não tem o condão de afastar a indenização por dano morais. Isso porque a mera previsão do procedimento a ser adotado por meio de cláusula normativa não elide o acentuado risco que os empregados incumbidos do transporte de valores estão sujeitos em decorrência do exercício de tal atividade sem o devido treinamento específico. A partir desse contexto fático delineado no acórdão regional, evidente que a conduta do empregador, de impor ao empregado o desempenho de atividade para a qual não foi contratado - transporte de valores -, expõe o obreiro a situação de risco, ensejando, assim, o pagamento de indenização. O estresse acentuado que resulta do risco da função exercida, que implicou inclusive desvio irregular da atividade contratual originária, enseja dano moral, cuja reparação é fixada pelo Direito (art. 5º, V e X, CF; arts. 186 e 927, CCB). Julgados desta Corte Superior. Incidência do art. 896, § 7º, da CLT e da Súmula 333/TST. Agravo de instrumento desprovido." ([TST-AIRR-10485-13.2022.5.03.0153, 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 26/6/2024](#))

"EMBARGOS DE DECLARAÇÃO EM EMBARGOS DE DECLARAÇÃO EM RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. FATO SUPERVENIENTE. DISPENSA COLETIVA. FATO/ATO DE CARÁTER COLETIVO MASSIVO, COM REPERCUSSÕES EM SIGNIFICATIVA COMUNIDADE DE TRABALHADORES. NECESSIDADE DA INTERVENÇÃO SINDICAL PRÉVIA. DECISÃO DO STF NO RE 999435/SP, COM REPERCUSSÃO GERAL (TEMA 638), CONFIRMANDO, AINDA QUE EM PARTE, JURISPRUDÊNCIA ANTERIOR DA SDC/TST. DESCUMPRIMENTO PELA EMPRESA: EFEITOS JURÍDICOS COMPENSATÓRIOS. FATO/ATO OCORRIDO EM 2018, APÓS A LEI DA REFORMA TRABALHISTA E SEU ART. 477-A DA CLT. MODULAÇÃO DE EFEITOS DA DECISÃO PROCEDIDA PELO STF EM SEDE DE EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. Consoante o entendimento da Súmula 394 desta Corte Superior: 'O art. 493 do CPC de 2015 (art. 462 do CPC de 1973), que admite a invocação de fato constitutivo, modificativo ou extintivo do direito, superveniente à propositura da ação, é aplicável de ofício aos processos em curso em qualquer instância trabalhista. Cumpre ao juiz ou tribunal ouvir as partes sobre o fato novo antes de decidir'. A SbDI-1/TST, em sua composição plena, no julgamento do E-ARR-693-94.2012.5.09.0322 (DEJT 31/5/2019), firmou o entendimento de que o disposto no art. 493 do CPC somente se aplica nesta instância extraordinária, se o fato superveniente surgiu quando já interposto o recurso de natureza extraordinária - recurso de revista ou de embargos - e caso este seja conhecido quanto aos requisitos extrínsecos e intrínsecos. No caso dos autos, tem-se satisfeita essa circunstância, tendo em vista que: o recurso de revista da Reclamada foi conhecido e parcialmente provido (acórdão publicado em 18/11/2022); o cerne da controvérsia discutida nos autos - dispensa em massa - ocorreu em 2018, após a Lei da Reforma Trabalhista e seu art. 477-A da CLT; e a decisão do STF no RE 999435 (Tema 638), em regime de repercussão geral, publicada em 14/09/2022, foi modulada pela Corte Suprema na decisão proferida em embargos de declaração, julgado

13/04/2023, para explicitar que a exigência de intervenção sindical prévia vincula apenas as demissões em massa ocorridas após a publicação da ata do julgamento de mérito. Nesse quadro, dúvidas não restam de que a decisão do STF, por ser vinculante, deve ser plenamente cumprida, na forma e no sentido por ela exposta, respeitada a modulação feita pelo próprio Supremo Tribunal Federal. Assim, diante do entendimento adotado pelo STF no RE 999435 ED/SP, e tendo em vista que o presente caso se amolda ao art. 493 do CPC e à Súmula 394/TST, impõe-se acolher o fato superveniente alegado pela Embargante, para a condenação da Reclamada ao pagamento de indenização aos 44 (quarenta e quatro) empregados dispensados, ressalvado o entendimento pessoal deste Ministro. Todavia, considerando que a obrigação de fazer determinada pelo TRT e confirmada no acórdão embargado, consistente na ‘abstenção de realizar nova dispensa coletiva, sem a intervenção sindical prévia nos moldes definidos pelo STF no julgamento o RE 999435/SP, em sistema de Repercussão Geral (Tema 638)’, volta-se para o futuro, tem-se que esta não se encontra alcançada pela modulação procedida pela Suprema Corte. Embargos de declaração providos para acolher o fato superveniente, atribuindo efeito modificativo ao julgado.” ([TST-ED-RR-10342-90.2018.5.03.0144, 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 26/6/2024](#))

“[...] B) RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. VÍNCULO DE EMPREGO. FAXINEIRA. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS PARA PESSOA JURÍDICA. O fenômeno sóciojurídico da relação empregatícia emerge quando reunidos os seus cinco elementos fático-jurídicos constitutivos: prestação de trabalho por pessoa física a outrem, com personalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação. Verificada a reunião de tais elementos, a relação de emprego existe. Não se desconhece, outrossim, que o princípio constitucional da valorização do trabalho e do emprego, ao lado de outros princípios constitucionais convergentes (dignidade da pessoa humana e justiça social) tornam presumido o vínculo empregatício nos casos em que desponta incontroversa a prestação de serviços (Súmula 212, TST). Tal presunção, contudo, é relativa, podendo ser elidida por prova em contrário. A propósito, a averiguação se dá em cada caso, em respeito ao princípio da primazia da realidade, segundo o qual se deve analisar a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes ou ao previsto em instrumento escrito que, porventura, não correspondam à realidade. Ademais, esclareça-se não se aplicar ao presente caso o requisito da ‘continuidade’ previsto na Lei 5.859/72, que trata exclusivamente de empregado doméstico, como sendo aquele que presta serviços a pessoa ou família ‘no âmbito residencial destes’, o que não é o caso dos autos, haja vista a prestação de serviços pela Reclamante a estabelecimento empresarial. Assim, a questão há de ser definida à luz do art. 3º da CLT, devendo se aferir a natureza ‘não eventual’ dos serviços. No caso dos autos, a Corte Regional reformou a sentença para afastar o vínculo de emprego reconhecido no período compreendido entre 07/11/2005 a 05/07/2017, por entender que ‘a prestação de serviços da demandante em favor da parte ré se deu de forma autônoma, eis que, muito embora houvesse habitualidade, não havia subordinação jurídica à demandada, tendo a autora liberdade para escolher o dia e horário em que iria fazer a limpeza na Galeria, serviço esse que durava apenas

cerca de duas horas. (...) Decerto que meras diretrizes ou orientações da reclamada quanto à prestação dos serviços não configuram a subordinação, na forma do art. 3º da CLT. Contudo depreende-se, do quadro delineado no próprio acórdão recorrido, que os fatos descritos pelo TRT comportam enquadramento jurídico diverso. Compreende-se autorizada, nesta hipótese concreta, a aplicação do direito de forma diversa, sem que nova a inserção jurídica das circunstâncias verificadas no curso da prestação de trabalho implique ofensa à Súmula 126/TST, já que explicitadas na decisão regional. Ultrapassada essa questão, a leitura do acórdão regional revela ser inconteste que a Reclamante laborou para a Reclamada em período anterior à 02/10/2013 (data da celebração do contrato de prestação de serviços) e que a prestação de serviços se deu com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade, sendo o cerne da controvérsia a existência de subordinação jurídica. Na hipótese, a Corte Regional afastou a existência de subordinação jurídica, em razão de ter constado do contrato de prestação de serviços formalizado em outubro de 2013 e do depoimento da preposta da Reclamada, que a Reclamante possuía liberdade para escolher o dia e horário para a prestação dos serviços de limpeza na Galeria. Ocorre que, conforme se infere do próprio depoimento prestado pela preposta da Reclamada, e destacado no acórdão regional, esta asseverou que 'havia semanas que a reclamante não ia, e compensava na semana seguinte', circunstância que evidencia a submissão da Reclamante ao poder fiscalizatório da Reclamada, mediante o efetivo controle da jornada obreira, além de ser incontroversa a submissão da Reclamante às diretrizes e orientações da Reclamada quanto à prestação dos serviços. Assim, o conjunto fático consignado no acórdão regional denota que o trabalho foi prestado pela Reclamante à Reclamada, com pessoalidade, mediante remuneração, com subordinação e de forma não eventual. Agregue-se, ainda, que o ônus da prova da autonomia recai sobre a defesa, ou seja, o ente empresarial (art. 818, II, da CLT). E, neste caso concreto, a Reclamada não se desonerou de seu encargo. Pelo contrário, foram comprovados os elementos da relação empregatícia. Presentes, portanto, os elementos da relação de emprego, esta prepondera, impõe-se e deve ser reconhecida. Dessa forma, deve ser reformado o acórdão regional para, restabelecendo-se a sentença, declarar a existência do vínculo de emprego entre as Partes. Recurso de revista conhecido e provido quanto ao tema." ([TST-RR-1447-04.2017.5.06.0012, 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 26/6/2024](#))

"[...] C) RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E DA LEI 13.467/2017. HORAS EXTRAS. MOTORISTA. TEMPO DE ESPERA. PRECEDENTE VINCULANTE DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. ADI 5322. INCONSTITUCIONALIDADE DO INSTITUTO. VIOLAÇÃO DE DIREITOS HUMANOS FUNDAMENTAIS SOCIAIS. DIREITO À DESCONEXÃO. PRINCÍPIOS DA IGUALDADE E DA NÃO DISCRIMINAÇÃO COMO METANORMAS DO DIREITO DO TRABALHO. TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR. CONCENTRAÇÃO DOS RISCOS DO EMPREENDIMENTO NA FIGURA DO EMPREGADOR. O Supremo Tribunal Federal, no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) n. 5322, declarou a inconstitucionalidade de expressões constantes de parágrafos do art. 235-C da CLT, a fim de considerar contrárias à Constituição Federal todas as limitações de contagem da duração do trabalho dos motoristas profissionais que dela excluam o período em que o empregado tenha permanecido aguardando

carga ou descarga do veículo nas dependências do embarcador ou do destinatário e o período despendido pelo empregado com a fiscalização da mercadoria transportada em barreiras fiscais ou alfandegárias. A tais períodos, o § 8º do art. 235-C da CLT confere a nomenclatura ‘tempo de espera’. Na ADI 5322, o STF, em relação a tal dispositivo, declarou inconstitucional o trecho ‘não sendo computadas como jornada de trabalho e nem como horas extraordinárias’. A Suprema Corte chancelou a tese, doravante de observância obrigatória (arts. 102, § 2º, Constituição Federal e 927, I, CPC), de que o instituto ‘tempo de espera’, ao ser desconsiderado do cômputo da jornada de trabalho e remunerado em patamar significativamente inferior à hora normal de trabalho (nos termos do § 9º do art. 235-C da CLT, declarado inconstitucional na íntegra por meio da ADI 5322), ocasiona violação do art. 7º, XIII e XVI, da Constituição Federal, na medida em que permite a imposição de permanência do motorista profissional empregado no veículo ou em localidades específicas, em situações alheias ao controle do trabalhador e decorrentes da natureza do serviço. O processo de carga e descarga de mercadorias e a sujeição a fiscalizações em barreiras fiscais ou alfandegárias são circunstâncias integrantes das rotinas normais de trabalho dos motoristas profissionais e integram o complexo de riscos inerentes à atividade do empregador, pelos quais este responde objetivamente (art. 927, parágrafo único, Código Civil). Ademais, a subordinação, contraposta ao poder de comando do empregador, retira do controle do motorista o tempo de duração do trajeto entre o local da carga e o da descarga, já que os trechos e destinos são determinados pelo empregador, como consequência do regular manejo de seu poder de organização. Impedir o cômputo do ‘tempo de espera’ na jornada de trabalho do motorista significa verdadeira transferência dos riscos da atividade ao empregado, o que representa violação à lógica da alteridade do contrato de trabalho, já que os riscos do empreendimento são calculados e suportados unicamente pelo empregador (art. 2º da CLT). Afinal, o motorista empregado não detém qualquer meio de controle sobre a duração dos processos de carga, descarga e fiscalização, cuja execução depende de condutas de terceiros, não raras vezes acompanhadas de situações imprevistas que prolongam tais processos por períodos maiores que o ordinariamente esperado. Mesmo que o motorista, em parte de sua carga horária diária, permaneça fora do veículo ou dedicado a atividades secundárias, que não compreendam a condução do veículo, encontra-se ele à disposição do empregador. Nesse sentido, o art. 4º, *caput*, da CLT dispõe que se considera tempo de serviço efetivo ‘o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens’. Ademais, o § 2º do art. 4º da CLT, ao introduzir enumeração de situações impeditivas do cômputo da jornada de trabalho, condiciona tal impedimento à escolha própria do empregado por vivenciar tais situações, como as práticas religiosas (art. 4º, § 2º, I, CLT). O art. 3º, parágrafo único, da CLT, ao impedir distinções indevidas relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, ou entre o trabalho intelectual, técnico e manual, instituiu postulado normativo específico do Direito do Trabalho, também compreendido como *metanorma* trabalhista, cuja força normativa foi constitucionalizada no art. 7º, XXX, da Constituição Federal de 1988 (princípios da igualdade e da não discriminação). Afinal, toda norma trabalhista, inclusive as afetas a quaisquer profissionais específicos, deve receber interpretação que rechace todas as formas de discriminação negativa (Convenção 111 e Recomendação 111, ambas da

OIT). No caso dos motoristas profissionais, a discriminação negativa residia na ausência de integração do 'tempo de espera' às suas jornadas de trabalho, porque, relativamente a outros profissionais, eventuais períodos de espera por providências de terceiros seriam computados como tempo de efetivo serviço ao empregador. A circunstância de manter-se o empregado vinculado a obrigações inteiramente decorrentes de seu contrato de trabalho e úteis ou proveitosas ao empregador (como a espera pelos processos de carga, descarga ou fiscalização empreendidos por terceiros), sem que o período correspondente fosse computado em sua jornada de trabalho, representa vulneração do seu direito à desconexão, constitucionalmente apoiado no art. 7º, XIII a XVI, da Constituição Federal. O comprometimento do direito do empregado à desconexão de suas responsabilidades laborais é condicionado ao fator de ser extraordinário e temporário, por ocasião de prestação de horas extraordinárias (art. 7º, XVI, Constituição Federal), com limitação a duas horas (art. 59, *caput*, CLT) ou de compensação de jornada mediante negociação coletiva de trabalho (art. 7º, XIII, Constituição Federal). Fora dessas condições, qualquer limitação ao direito à desconexão do empregado é irrazoável, conferindo materialidade à violação constitucional. O labor em jornadas de trabalho extenuantes representa séria ameaça a valores caros ao Direito do Trabalho, uma vez que a limitação da jornada é intrinsecamente conectada à Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho de OIT (1998): proibição do trabalho forçado ou obrigatório. Ademais, a limitação razoável das horas de efetivo trabalho consiste em direito humano social fundamental, descrito na Declaração Universal de Direitos Humanos (art. 24) e normativamente imposto no Protocolo de San Salvador (art. 7º, 'g'). Ainda, o direito à limitação razoável da jornada de trabalho é previsto no art. 7º do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC). Esse diploma, ao lado do Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos (PIDCP) e da Declaração Universal de Direitos Humanos, forma a chamada Carta Universal de Direitos Humanos, a qual, mediante imperatividade normativa decorrente de incorporação ao direito interno (PIDESC e PIDCP) ou coercibilidade oriunda do direito internacional consuetudinário (Declaração Universal de Direitos Humanos), cria obrigações internacionais aos Estados-Membros das Nações Unidas, como a República Federativa do Brasil. Ainda, a limitação razoável da jornada de trabalho consiste em um dos principais mecanismos de concretização do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) n. 8 da Agenda 2030 da ONU: promoção do pleno emprego e do trabalho decente. Registre-se que a inobservância da limitação constitucional à duração do trabalho dos motoristas profissionais, para além dos prejuízos comumente provocados a todo trabalhador que extrapole sua jornada de trabalho, consubstancia riscos graves à vida e à integridade física de toda a sociedade, uma vez que os efeitos deletérios da prorrogação habitual e excessiva da jornada de trabalho dos motoristas expõem a perigo todas as pessoas que possam utilizar-se dos mesmos trechos rodoviários pelos quais o mesmo motorista prejudicado percorra. Logo, em face dos motoristas profissionais, o esgotamento físico e mental configura conduta ainda mais reprovável. Portanto, tendo o STF, na ADI 5322, declarado a inconstitucionalidade de parágrafos e trechos constantes do art. 235-C da CLT, que se referiam ao 'tempo de espera', em sede de controle concentrado de constitucionalidade, é imperiosa a observância do julgamento proferido pela Suprema Corte. Assim, a decisão do Tribunal Regional, ao manter a sentença no sentido de

considerar válida a remuneração reduzida do período de trabalho considerado ‘tempo de espera’, inclusive em caráter indenizatório, violou o art. 7º, XIII e XVI, da Constituição Federal, que são parcelas das fontes constitucionais do direito à desconexão. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RRAg-1161-50.2017.5.09.0656, 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 26/6/2024](#))

“[...] RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. MONTADOR DE MÓVEIS. USO DE MOTOCICLETA PARA A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. NÃO EVENTUALIDADE. DIREITO AO PAGAMENTO AINDA QUE CONSTATADA A NÃO OBRIGATORIEDADE DO USO DO VEÍCULO PARA O DESEMPENHO DAS ATIVIDADES LABORAIS. RISCO MAIOR DE ACIDENTES. APLICAÇÃO DO ART. 193, § 4º, DA CLT. O cerne da controvérsia está em saber se o reclamante, que utilizava a motocicleta no cumprimento das suas obrigações laborativas como montador de móveis, faz jus ao adicional de periculosidade. No caso, conforme se infere do acórdão regional, o reclamante utilizava de motocicleta para desenvolver seu trabalho, a fim de executar a determinação da reclamada de montagem de móveis ao longo da jornada, encontrando-se exposto a um risco maior de acidente do que os demais empregados. Denota-se do quadro fático dos autos que a utilização desse veículo pelo autor, ainda que não obrigatória, não ocorria de maneira eventual, mas com regularidade no exercício de suas atividades, o que autoriza o deferimento do adicional de periculosidade, na medida em que o autor estava exposto a maior risco nas vias públicas. É de se acrescentar que, ainda que não obrigatória a utilização da motocicleta para o deslocamento do empregado até os locais de montagem, a utilização desse veículo contribuía para o desenvolvimento de seu trabalho no menor tempo possível, o que, sem dúvida, beneficiava a reclamada, em face da maior agilidade na prestação dos serviços. Aplicação do art. 896, § 4º, da CLT. Precedentes do TST. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RR-1001199-83.2019.5.02.0231, 3ª Turma, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, julgado em 26/6/2024](#))

“[...] III - RECURSO DE REVISTA. 3.1 - INDENIZAÇÃO PELA PERDA DE UMA CHANCE. PROFESSOR DISPENSADO NO INÍCIO DO ANO LETIVO. 1. Nos termos da ‘teoria da perda de uma chance’, consoante os arts. 186 e 927 do Código Civil, a vítima, privada da oportunidade de obter certa vantagem, em face de ato ilícito praticado pelo ofensor, tem direito a indenização pelo prejuízo material sofrido, ante a real probabilidade de um resultado favorável esperado. 2. Nessa diretriz, a despedida de empregado, sem justa causa, no início do ano letivo, quando já tinha expectativa justa e real de continuar como professor da instituição de ensino, evidencia abuso de poder diretivo do empregador, notadamente pela dificuldade que o reclamante teria em lograr vaga em outra instituição de ensino, tendo em vista o início do ano letivo, de maneira que tem direito à indenização pela perda de uma chance. Precedentes. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. 3.2 - HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS. BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA. 1. O Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADI 5.766/DF, julgada em 20/10/2021, declarou a inconstitucionalidade do trecho ‘desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo’ do art. 791-A, § 4º, e do trecho ‘ainda que beneficiária da justiça gratuita’, constante do caput do art. 790-B, e da integralidade do § 4º do mesmo

dispositivo, todos da CLT. 2. A inteligência do precedente firmado pelo Supremo Tribunal Federal não autoriza a exclusão da possibilidade de que, na Justiça do Trabalho, com o advento da Lei nº 13.467/17, o beneficiário da justiça gratuita tenha obrigações decorrentes da sucumbência que restem sob condição suspensiva de exigibilidade; o que o Supremo Tribunal Federal reputou inconstitucional foi a presunção legal, *iure et de iure*, de que a obtenção de créditos na mesma ou em outra ação, por si só, exclua a condição de hipossuficiente do devedor. 3. Vedada, pois, é a compensação automática insculpida na redação original dos dispositivos; prevalece, contudo, a possibilidade de que, no prazo de suspensão de exigibilidade, o credor demonstre a alteração do estado de insuficiência de recursos do devedor, por qualquer meio lícito, circunstância que autorizará a execução das obrigações decorrentes da sucumbência. 4. Assim, os honorários de advogado sucumbenciais devidos pela parte reclamante ficam sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executados se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que os certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos do devedor, que, contudo, não poderá decorrer da mera obtenção de outros créditos na presente ação ou em outras. Passado esse prazo, extingue-se essa obrigação do beneficiário. Precedentes da SDI-1. 5. A Corte de origem decidiu em desconformidade com o entendimento firmado pelo Supremo Tribunal Federal. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá parcial provimento.” ([TST-RR-918-38.2019.5.12.0047, 3ª Turma, rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, julgado em 26/6/2024](#))

“[...] RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. HORAS EXTRAS. INTERVALO INTERJORNADAS. TRABALHADOR AVULSO. NORMA COLETIVA. OBSERVÂNCIA DO TEMA 1046 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. O e. TRT concluiu pela invalidade da cláusula 5ª da Convenção Coletiva de Trabalho da categoria ‘no que tange à escalação de trabalhadores sem a observância de intervalo mínimo interjornada de 11h’. A Corte local concluiu que ‘a redução do intervalo interjornada não ocorreu de forma excepcional, mas habitualmente, bem como a justificativa aduzida, qual seja, insuficiência de mão de obra, não legitima a redução do intervalo, porquanto cabe ao OGMO, como gestor do trabalho portuário avulso, tomar providencias objetivas e concretas para impedir tais acontecimento’. A Lei nº 9.719/1998, ao disciplinar as condições gerais de proteção ao trabalho portuário, dispôs em seu art. 8º que ‘na escalação diária do trabalhador portuário avulso deverá sempre ser observado um intervalo mínimo de onze horas consecutivas entre duas jornadas, salvo em situações excepcionais, constantes de acordo ou convenção coletiva de trabalho’. Extrai-se que a regra que disciplina o intervalo interjornadas do trabalhador portuário admite a inobservância do intervalo mínimo de onze horas consecutivas em situações excepcionais constantes na norma coletiva da categoria. De fato, a cláusula 5ª da convenção coletiva da categoria, declarada inválida pelo Tribunal Regional, teve como objetivo esclarecer quais seriam as situações excepcionais que autorizariam a redução do intervalo interjornadas, incidindo a tese vinculante do Supremo Tribunal Federal no Tema 1046 da Tabela de Repercussão Geral. 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 do intervalo interjornadas, não há norma constitucional que defina seu período mínimo, destacando-se que o art. 8º da Lei nº 9.719/1998 admite a redução do intervalo mínimo de onze horas em caso de situações excepcionais constantes de acordo ou convenção coletiva de trabalho. Desse modo, não se tratando o período mínimo do intervalo interjornadas de direito indisponível, há de ser privilegiada a norma coletiva que reduziu o referido interregno de 11 (onze) para 6 (seis) horas, conforme previsto nos arts. 7º, XXVI, da Constituição Federal e 8º da Lei nº 9.719/1998. Destaca-se que, fixada no instrumento coletivo a situação excepcional que autoriza a redução do intervalo interjornadas, no caso a insuficiência de mão-de-obra, não cabe ao Poder Judiciário o exame em abstrato da justificativa para reconhecer a nulidade da norma coletiva. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RR-147-63.2015.5.17.0014, 5ª Turma, rel. Min. Breno Medeiros, julgado em 12/6/2024](#))

“[...] RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. JORNADA DE TRABALHO. TEMPO DE ESPERA. REPOUSO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Depreende-se que o pleito de condenação da reclamada ao pagamento do tempo de espera do reclamante se refere integralmente a período posterior à vigência da Lei nº 13.101/15, razão pela qual se aplica, na apuração da parcela devida, a nova redação do art. 235-C da CLT, em observância ao princípio do tempus regit actum. No entanto, em 05/07/2023, o STF, ao examinar a ADI nº 5322, julgou parcialmente procedente o pedido formulado e declarou inconstitucional: a) por maioria, a expressão ‘não sendo computadas como jornada de trabalho e nem como horas extraordinárias’, prevista na parte final do § 8º do art. 235-C, vencido o Ministro Nunes Marques, que julgava inconstitucional a totalidade do § 8º; b) por unanimidade, o § 9º do art. 235-C da CLT, sem efeito repositório. Assim, a par da discussão acerca da inconstitucionalidade dos §§ 8º e 9º do art. 235-C da CLT, certo é que, a Corte Regional registrou não haver pedido de indenização do tempo de espera, aspecto contra o qual não há insurgência no recurso de revista e razão pela qual a análise ficará limitada às horas de repouso, quais sejam, àquelas posteriores às 2 horas previstas no § 11 do supracitado artigo, que não sofreu interferência da ADI nº 5322. Nesse contexto, tendo o e. TRT concluído que as horas que excederem à jornada normal de trabalho do motorista de transporte rodoviário de cargas que ficar aguardando para carga fora do domicílio será considerado como de repouso, nos termos do prelecionado no §11 do referido artigo da CLT, se mostra em conformidade com os parâmetros definidos pelo mencionado parágrafo celetista, pelo que revelam-se incólumes os dispositivos invocados. No que diz respeito à divergência jurisprudencial colacionada, os arestos revelam-se inespecíficos ao caso vertente, pelo que incide o óbice contido na Súmula 296, I, do C. TST, uma vez que não abrigam premissa fática idêntica à contida no v. acórdão recorrido. Recurso de revista não conhecido.” ([TST-RR-599-61.2022.5.12.0016, 5ª Turma, rel. Min. Breno Medeiros, julgado em 12/6/2024](#))

“[...] RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. AÇÃO DECLARATÓRIA DE NULIDADE DE AUTO DE INFRAÇÃO. INTERVALO INTERJORNADAS. TRABALHADOR MARÍTIMO. NORMA COLETIVA. OBSERVÂNCIA DO

TEMA 1046 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. O e. TRT manteve a improcedência do pedido de nulidade do auto de infração. A Corte local, após ressaltar a aplicabilidade do art. 66 da CLT aos trabalhadores marítimos, concluiu que a 'própria norma coletiva acostada aos autos, tem-se a garantia de descanso legal entre as jornadas, podendo ocorrer a dobra de serviço em casos excepcionais'. Destacou, entretanto, que 'revelam os cartões de pontos juntados ao processo administrativo, há demonstração unicamente dos registros de embarque e desembarque, tratando-se de jornada 3x2x2x3, inexistindo, contudo, comprovação da excepcionalidade tratada na norma coletiva acerca do intervalo interjornada'. Com a devida vênia do entendimento do Tribunal Regional, o art. 66 Consolidado mostra-se incompatível com o regramento específico do trabalhador marítimo, especialmente do art. 248, § 2º, da CLT: 'Os serviços de quarto nas máquinas, passadiço, vigilância e outros que, consoante parecer médico, possam prejudicar a saúde do tripulante serão executados por períodos não maiores e com intervalos não menores de 4 (quatro) horas'. Além da incompatibilidade do referido dispositivo consolidado, extrai-se do acórdão recorrido a existência de norma coletiva autorizando a dobra do serviço em casos excepcionais. O e. STF, no recente julgamento do Tema 1046 da Repercussão Geral, fixou a tese de que 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 do intervalo interjornadas, não há norma constitucional que defina seu período mínimo, destacando-se que o próprio art. 248, § 2º, da CLT prevê a possibilidade de o trabalhador marítimo observar descanso obrigatório entre duas jornadas de trabalho consecutivas inferior ao previsto no art. 66 Consolidado. Deve ser ressaltado, ainda, que o acórdão relativo ao julgamento do Tema 1046, publicado em 28/4/2023, foi enfático ao estabelecer a possibilidade de a norma coletiva dispor sobre jornada de trabalho. Desse modo, não se tratando o período mínimo do intervalo interjornadas de direito indisponível, há de ser privilegiada a norma coletiva que dispôs sobre a possibilidade de dobra do serviço em casos excepcionais. Recurso de revista conhecido e provido." ([TST-RR-704-57.2018.5.17.0010, 5ª Turma, rel. Min. Breno Medeiros, julgado em 12/6/2024](#))

"[...] RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. ASSALTOS EM AGÊNCIA BANCÁRIA. EMISSÃO DE COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO (CAT) 'PREVENTIVA' A TODOS OS EMPREGADOS QUE PRESENCIARAM OS EVENTOS CRIMINOSOS. DANO MORAL COLETIVO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Cinge-se a controvérsia quanto à obrigatoriedade de emissão de CAT a todos os empregados presentes no momento dos assaltos ocorridos no estabelecimento da reclamada (agência bancária). Nos termos do art. 19, *caput*, da Lei 8.213/91, acidente do trabalho é o que, no exercício do trabalho, provoca lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. O art. 22, *caput*, do referido diploma legal estabelece, ainda, que ocorrendo o acidente de trabalho, é obrigatória a emissão de CAT por parte do empregador, sob pena de multa. Na hipótese dos autos, o e. TRT concluiu que tal 'comunicação deve ser emitida para todos os trabalhadores presentes no evento, cabendo ao INSS decidir se houve

ou não redução ou perda da capacidade'. Ocorre que, à luz dos referidos dispositivos, a mera ocorrência de assalto no estabelecimento empresarial não configura automaticamente acidente de trabalho ou equiparado, devendo haver comprovação da incapacidade laborativa ou sua redução. Não se desconhece que as agências bancárias frequentemente são alvos de ataques criminosos, e que os empregados de tais estabelecimentos, não raro, são vítimas da violência praticada por assaltantes. No entanto, tais atos, por si sós, não podem acarretar a presunção de que houve redução ou perda da capacidade laborativa, requisito essencial à equiparação da doença ao acidente de trabalho (art. 20, § 1, da Lei nº 8.213/91). A obrigação de comunicação deve dizer respeito tão somente aos casos em que demonstrada efetivamente a incapacidade do trabalhador, o que não impede que, futuramente, caso o empregado desenvolva um quadro de saúde, que guarde causalidade com o evento, possa ter reconhecida a lesão para encaminhamento ao INSS. Precedente de Turma desta Corte. Nesse contexto, é indevida a condenação à emissão da CAT, de forma automática e preventiva, a todos aqueles que vivenciaram os assaltos no estabelecimento empresarial. Ressalte-se, ainda, que não configurando, a ausência de emissão de CAT a todos os presentes no momento dos eventos criminosos, ato ilícito, capaz de ensejar dano moral, nos termos do art. 186 e 187 do Código Civil, é incabível a condenação ao pagamento de indenização por danos morais coletivos. Recurso de revista conhecido e provido." ([TST-RR-1026-93.2012.5.15.0026, 5ª Turma, rel. Min. Breno Medeiros, julgado em 12/6/2024](#))

"[...] RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. ESTABILIDADE GESTANTE. EXIGÊNCIA DE COMUNICAÇÃO AO EMPREGADOR PREVISTA EM NORMA COLETIVA. TESE VINCULANTE DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL FIXADA NO TEMA Nº 1.046 DE REPERCUSSÃO GERAL. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. 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'. Na hipótese, o direito à estabilidade da gestante, por se tratar de um direito direcionado também à proteção do nascituro (ou do menor adotado, a partir da inclusão do art. 391-A à CLT pela Lei nº 13.509/17, vigente desde 23/11/2017), e não exclusivamente à mulher grávida/puérpera (ou adotante), possui contornos de indisponibilidade absoluta, na medida em que o objeto da proteção constitucional é indivisível, pelo que a disposição de tal direito pela mãe não pode produzir prejuízo inafastável ao sujeito de direitos que é incapaz de manifestar de forma plena e válida o seu consentimento. Ou seja, em que pese seja válida a norma coletiva que limita ou restringe direito trabalhista que não fira de forma imediata um patamar civilizatório mínimo, no caso concreto há inconstitucionalidade do que foi avençado coletivamente, na medida em que se dispôs sobre direito de terceiro não sujeito à vontade da trabalhadora, tampouco do sindicato, que desbordar os limites de sua missão constitucional de legítimo representante de classe ou categoria. Como o direito constitucional em questão é direcionado primordialmente do nascituro, o qual, não pode ser representado pelo

sindicato ao negociar contra os seus interesses, a norma coletiva não pode prevalecer, por se tratar de um compromisso prejudicial ao direito indisponível do nascituro. Nesse sentido, é de se atentar para o próprio art. 100, parágrafo único, do Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069/1990), que estabelece em seu inciso IV o princípio geral assim identificado entre os mecanismos de proteção previstos naquela lei: 'IV - interesse superior da criança e do adolescente: a intervenção deve atender prioritariamente aos interesses e direitos da criança e do adolescente, sem prejuízo da consideração que for devida a outros interesses legítimos no âmbito da pluralidade dos interesses presentes no caso concreto'. Daí, porque, mais adiante, o legislador também prevê a representação judicial autônoma da criança e adolescente em hipóteses nas quais o seu interesse conflita com o de seus regulares representantes, nos termos do art. 141, parágrafo único: 'A autoridade judiciária dará curador especial à criança ou adolescente, sempre que os interesses destes colidirem com os de seus pais ou responsável, ou quando carecer de representação ou assistência legal ainda que eventual.' Todos esses elementos sistêmicos permitem sustentar o entendimento de que não pode haver disposição de direitos em nome do nascituro quando isso afete de modo imediato o seu legítimo e superior interesse, como ocorre na hipótese. Por essa razão, conclui-se que, nem os pais, nem muito menos o sindicato, possuem legitimidade para dispor livremente dos interesses indisponíveis dos nascituros afetados pela norma coletiva em questão, que condiciona o gozo do período de estabilidade constitucional à comunicação prévia do estado gravídico da empregada dentro do prazo previsto na norma coletiva, no curso do aviso prévio. Aliás, segue essa linha de raciocínio o precedente vinculante fixado pelo STF nos autos do RE nº 629.053 (Tema 497 da repercussão geral), no qual se fixou a tese de que: 'A incidência da estabilidade prevista no artigo 10, inciso II, alínea 'b', do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), somente exige a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa.' Portanto, verificado que o período estável em questão é um direito indisponível da criança protegida pela norma concessiva, não há como considerar válida tal previsão. Corrobora tal compreensão a própria previsão do art. 611-B, XXIV, da CLT, que põe a salvo dos poderes negociais dos sindicatos 'medidas de proteção legal de crianças e adolescentes'. Assim, conforme se verifica, a decisão regional, naquilo em que afastou a previsão da norma coletiva como obstáculo à concessão do período estável à empregada, está em consonância com ambas as teses fixadas pelo STF nos precedentes de repercussão geral citados nesta decisão, cujos efeitos vinculantes afastam a alegação de ofensa aos dispositivos apontados no bojo do recurso de revista. Recurso de revista não conhecido. [...]" ([TST-RRAg-1001586-10.2018.5.02.0013, 5ª Turma, rel. Min. Breno Medeiros, julgado em 12/6/2024](#))

"AGRAVO. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO-DOENÇA. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. TUTELA ANTECIPADA DEFERIDA E POSTERIORMENTE REVOGADA. VALORES RECEBIDOS A MAIOR. RESTITUIÇÃO NOS AUTOS DE TODOS OS VALORES PAGOS. A decisão agravada, ao concluir que o e. TRT, ao declarar a ultratividade da norma coletiva que estabeleceu o pagamento do auxílio doença até a cessação do benefício previdenciário, afrontou a decisão proferida pelo e. STF no julgamento da ADPF 323,

deu provimento ao recurso de revista da reclamada para julgar improcedente o pedido de pagamento da referida parcela, bem como para afastar a respectiva tutela antecipada que havia determinado o restabelecimento do referido benefício. No entanto, verifica-se que o e. TRT, ao declarar a ultratividade da norma coletiva que estabeleceu o pagamento do auxílio doença, acabou por prejudicar o pedido de devolução dos valores pagos, a tal título, por força da antecipação da tutela. Tendo em vista que se trata de matéria de direito, cabível, desde logo, o pronunciamento desta Corte quanto à referida matéria, em atenção à teoria da causa madura (art. 1.013, § 3º, do CPC/15) e aos princípios da celeridade e economia processuais. O art. 302, caput, e II, do CPC estabelece que a parte responde pelo prejuízo que a efetivação da tutela de urgência causar à parte adversa, se a sentença lhe for desfavorável. Prevê, ainda, em seu parágrafo único, a possibilidade de que, a restituição seja liquidada nos autos em que a medida tiver sido concedida. Nesse sentido, tendo sido afastada, na decisão agravada, a tutela que restabeleceu o pagamento do auxílio doença, impõe-se o provimento do agravo para retificar o alcance dado ao provimento do recurso de revista, determinando a restituição dos valores pagos em decorrência da antecipação da referida tutela. Agravo provido.” ([TST-Ag-ARR-1121-54.2012.5.09.0006, 5ª Turma, rel. Breno Medeiros, julgado em 26/6/2024](#))

“RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. JUSTA CAUSA APLICADA POR FALTA GRAVE. COMPARTILHAMENTO DE MATERIAL FORNECIDO PELA RECLAMADA EM CURSO REALIZADO PARA O PÚBLICO INTERNO COM EMPREGADO DE EMPRESA CONCORRENTE DIRETA. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Cinge-se a controvérsia em saber se o compartilhamento de material fornecido pela reclamada em curso realizado para o público interno com empregado de empresa concorrente direta justifica a aplicação imediata de penalidade de justa causa. A dispensa por justa causa é modalidade de extinção contratual por falta grave do empregado cujas modalidades estão previstas no art. 482 da CLT. O e. TRT considerou válida a justa causa direta aplicada, consignando, para tanto, que, ainda que o material compartilhado não tratasse de ‘dados confidenciais sobre o funcionamento da fábrica, a fidúcia necessária à manutenção do contrato de emprego foi quebrada’, e que, mesmo que tenha agido de boa-fé, o autor violou compromisso previsto no contrato de trabalho, pois ‘não manteve sigilosas informações e conhecimentos adquiridos no desempenho de suas funções’. Acrescentou que não houve desproporcionalidade, pois a ‘quebra da fidúcia justifica o rompimento do contrato por justa causa, ainda que tenha sido ato único’. Na hipótese, o reclamante, ao compartilhar material fornecido pela reclamada em curso realizado para o público interno com empregado de empresa concorrente direta, além de violar compromisso previsto no contrato de trabalho (Súmula nº 126 do TST), praticou conduta grave o suficiente a inviabilizar, de imediato, a continuidade da relação de emprego, em razão da quebra da fidúcia entre as partes, ainda que referido material não trate de dados confidenciais sobre o funcionamento da empresa e que o autor tenha agido de boa-fé. Convém destacar, também, que a jurisprudência desta Corte é no sentido de que, diante da gravidade da conduta do empregado, não é necessária a gradação da pena para ser aplicada a dispensa por justa causa. Precedentes. Recurso de revista não

“I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO AUTOR (MPT). ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. INCOMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO. DESCUMPRIMENTO DE NORMAS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO. RESPONSABILIZAÇÃO DO PREFEITO E EX-PREFEITO. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. 1. A insurgência recursal dirige-se contra o v. acórdão do TRT que declarou a incompetência da Justiça do Trabalho para apreciar a ação civil pública em que o MPT busca a responsabilização do atual prefeito e do ex-prefeito pelo pagamento de indenização de dano extrapatrimonial coletivo, decorrente de descumprimento de normas legais e de medicina e segurança do trabalho em relação aos trabalhadores associados da ARECOP – Associação dos Recicladores de Cornélio Procópio. 2. O que pretende o autor (MPT) é afastar a aplicação da teoria da imputação volitiva de Gierke, também chamada teoria do órgão, para atribuir ao agente público a responsabilidade pessoal pelos danos extrapatrimoniais coletivos. 3. Esta Corte Superior tem o entendimento de que a Justiça do Trabalho não tem competência para apreciar demanda proposta em face de prefeito, seja porque a Constituição Federal, em seu art. 114, I, da CR faz referência aos ‘entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios’ e não aos seus agentes públicos, seja porque o art. 29, X, atribui ao Tribunal de Justiça a competência para o julgamento dos prefeitos. Precedentes. 4. Por não constatar transcendência da causa, sob nenhum dos critérios descritos pelo art. 896-A, § 1º, da CLT, inviável é o processamento do recurso. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. II – AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA RÉ - SANEPAR. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. NULIDADE DO DESPACHO DENEGATÓRIO. INCOMPETÊNCIA DA PRESIDÊNCIA DO TRT. EXAME DOS REQUISITOS INTRÍNSECOS DO RECURSO DE REVISTA. O juízo prévio de admissibilidade exercido pela autoridade regional encontra previsão no art. 896, § 1º, da CLT, dispositivo que não restringe a atuação da Presidência do TRT ao exame de seus pressupostos extrínsecos e intrínsecos. Dessa forma, não há que se falar em usurpação de competência funcional quando a decisão denegatória adentra no exame dos requisitos intrínsecos do recurso de revista. Preliminar rejeitada. COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DESCUMPRIMENTO DE NORMAS LEGAIS E DE MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO. CATADORES DE LIXO RECICLÁVEL. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. 1. A causa versa sobre a competência material da Justiça do Trabalho para examinar ação civil pública em que o MPT busca a condenação solidária do Município de Cornélio Procópio e da empresa SANEPAR ao pagamento de indenização por dano extrapatrimonial coletivo, decorrente de descumprimento de normas legais e de medicina e segurança do trabalho em relação aos prestadores de serviços da Associação dos Recicladores de Cornélio Procópio. 2. Consta do v. acórdão regional que o Município de Cornélio Procópio ‘autorizou a Associação dos Recicladores de Cornélio Procópio a utilizar, temporariamente, parte das instalações da usina de reciclagem de resíduos sólidos (lixo urbano)’, ‘tendo se beneficiado diretamente dos serviços prestados pela associação’. 3. Também houve o

registro de que a SANEPAR firmou contrato de programa com o Município e que ambos 'quarterizaram a atividade à associação dos catadores, relegando tal atividade a um plano secundário'. 4. Considerando que o art. 7º, *caput*, da Constituição Federal trata dos direitos dos trabalhadores em sentido amplo, sem limitar àqueles que possuem relação de emprego; que a Emenda Constitucional 45/2004 ampliou a competência da Justiça do Trabalho para alcançar todas as controvérsias decorrentes da relação de trabalho (art. 114, I e IX, da CR) e diante do entendimento da Súmula 736 do STF, de que 'compete à Justiça do Trabalho julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores', não há como afastar a competência desta Justiça Especializada. Transcendência não reconhecida. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. NULIDADE PROCESSUAL. CERCEAMENTO DO DIREITO DE DEFESA. PROVA EMPRESTADA. NÃO CONFIGURAÇÃO. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. 1. A nulidade processual por cerceamento do direito de defesa arguida pela ré está amparada na alegação de ter sido utilizada prova pericial emprestada, em cujos autos não teria tido a oportunidade de acompanhar as diligências realizadas, indicar assistente técnico ou formular quesitos. Afirma que 'os laudos confeccionados em 07/07/2015 e 01/07/2015' e que a notificação/intimação para acompanhar a perícia ocorreu em 06/08/2015. 2. Consta do v. acórdão regional que a ré, na contestação desses autos, impugnou a utilização da prova emprestada e que 'naquela ação, em que pese tenha sido oportunizada a participação da SANEPAR nas diligências realizadas, esta preferiu quedar-se inerte, beirando à má-fé a arguição de nulidade do laudo somente nos presentes autos'. 3. Nos termos em que solucionada a lide, não se verifica afronta ao direito ao contraditório. A decisão regional se encontra em conformidade com a jurisprudência desta Corte, que admite a utilização de prova emprestada, bastando que exista identidade de fatos e seja observado o contraditório no processo para o qual a prova fora trasladada, o que ocorreu. Precedentes. 4. Em face do exposto, não se verifica transcendência da causa sob nenhum dos aspectos descritos pelo art. 896-A, § 1º, da CLT. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. CONTRATO DE PROGRAMA VISANDO À PRESTAÇÃO DE SERVIÇO PÚBLICO DE COLETA, TRANSPORTE, TRANSBORDO, RECEBIMENTO, TRATAMENTO E DISPOSIÇÃO FINAL DE RESÍDUOS SÓLIDOS URBANOS. DETERMINAÇÃO DE ADOÇÃO DE MEDIDAS DE SAÚDE E SEGURANÇA EM RELAÇÃO AOS CATADORES DE RECICLÁVEIS. TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA. 1. A insurgência recursal dirige-se contra a responsabilidade solidária atribuída à SANEPAR, em face do contrato de programa firmado com o Município, para a prestação de serviço público de coleta, transporte, transbordo, recebimento, tratamento e disposição final de resíduos sólidos urbanos. Discute-se se estava obrigada, dentre outras medidas, a fornecer EPI's e treinamento sobre o uso correto desses equipamentos à Associação dos Recicladores de Cornélio Procópio - ARECOP. 2. Nos termos do artigo 1º, parágrafo único, do Decreto nº 7.405, de 23/12/2010 (Programa Pró-Catador), denomina-se catador de resíduos sólidos o profissional cuja atividade laboral consiste no recolhimento de resíduos urbanos para a promoção da coleta seletiva, triagem, classificação e processamento destes, devolvendo-os à cadeia produtiva, por meio da implementação da logística reversa, como produtos reutilizáveis, em substituição do uso da matéria prima originária. 3. Trata-se de profissionais que desempenham papel fundamental para a

implementação da PNRS (Política Nacional de Resíduos Sólidos), uma vez que contribuem para o aumento da vida útil dos aterros sanitários e para a redução do emprego de recursos naturais, na medida em que abastecem as indústrias recicladoras, proporcionando a reutilização dos resíduos recicláveis, minimizando, assim, a exploração de matérias provenientes da natureza. Inteligência da Lei 12.305/2010 (art. 8º, IV) e do Decreto nº 10.936, de 12/01/2022 (art. 39). 4. A propósito, a preocupação com a gestão dos resíduos sólidos fora objeto da Agenda 21 – Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento, durante a ECO-92, tratada no capítulo 21 – ‘Manejo Ambientalmente Saudável dos Resíduos Sólidos e Questões Relacionadas com os Esgotos’, como meio de se encontrar novos caminhos ao desenvolvimento econômico, sem prejuízo à natureza. 5. Nada obstante, em que pese haja reconhecimento da relevância do trabalho dos catadores de lixo pela sociedade e pelas autoridades governamentais, muito ainda resta a ser conquistado em relação à melhoria de suas condições de trabalho, na maioria das vezes exercido em locais insalubres, com exposição a doenças variadas (leptospirose, doenças de pele, dengue, etc...) e contato com objetos cortantes e contaminados, sem nenhuma proteção. 6. Veja-se que a Política Nacional de Resíduos Sólidos destaca a importância das associações/cooperativas de catadores para a preservação do meio ambiente e para a promoção do desenvolvimento econômico e social, mas em nenhum momento confere proteção jurídica a esses trabalhadores. 7. Vale lembrar, ainda, que, conforme Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (PNUMA), todas as atividades relacionadas à reciclagem constituem-se ‘Empregos Verdes’ (*green Jobs*), por ser um trabalho que promove o desenvolvimento sustentável, a preservação ambiental e a inclusão social. E que, conforme a OIT (2009), na definição de ‘emprego verde’, também devem ser considerados ‘os empregos adequados que satisfaçam antigas demandas e metas do movimento trabalhista, ou seja, salários adequados, condições seguras de trabalho e direitos trabalhistas, inclusive o direito de se organizar em sindicatos’. 8. Feitas essas considerações, procede-se à análise da responsabilidade da SANEPAR quanto ao fornecimento EPI’s e treinamento sobre o uso correto desses equipamentos à Associação dos Recicladores de Cornélio Procópio – ARECOP. 9. Estabelece a Constituição Federal, em seu art. 225, que ‘todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso como do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se o Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações’. 10. O referido dispositivo consagra o dever de solidariedade ambiental, acarretando para a toda coletividade, Poder Público, entidades privadas e particulares, o dever de tutela do meio ambiente. Nesse sentido, já se manifestou a Suprema Corte, nos autos da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 3.540-I/DF, Rel. Ministro Celso de Mello. 11. No caso, consta do v. acórdão regional que, em 14/12/2011, o Município de Cornélio Procópio, firmou com a ARECOP ‘contrato de utilização temporária de instalações públicas’, referente às instalações da Usina de Reciclagem localizada junto ao aterro sanitário do Município. Posteriormente, em 14/11/2012, firmou com a SANEPAR ‘Contrato de Programa’, para a prestação de serviço público de coleta, transporte, transbordo, recebimento, tratamento e disposição final de resíduos sólidos urbanos, comprometendo-se: a) ‘proceder à disposição final dos resíduos sólidos urbanos em aterro sanitário ou por meio de outras tecnologias’; b) estimular campanhas

educativas. Há, ainda, registro de que, embora prevista na Cláusula 27 do referido contrato a ausência de qualquer relação entre a prestação de serviços pela SANEPAR e as atividades realizadas pela ARECOP ou qualquer outra associação ou cooperativa de catadores contratada pelo MUNICÍPIO para a reciclagem e destinação de resíduos recicláveis, a SANEPAR acabou assumindo o compromisso de que ‘realizaria a reforma do barracão em que trabalham os cooperados, com o objetivo de restaurar as condições iniciais das instalações e equipamentos existentes, independentemente do disposto na cláusula contratual nº 27 do contrato de prestação de serviços’. 12. A referida premissa denota que a SANEPAR assumiu não apenas a prestação de serviços de coleta, transporte, transbordo, tratamento e disposição final de resíduos sólidos urbanos, como também se tornou responsável pelo ambiente de trabalho dos catadores de recicláveis. E, tendo em vista que as normas de proteção ao meio ambiente do trabalho são de ordem pública, não há como a ré, com amparo na aludida cláusula do contrato de programa, se eximir da responsabilidade que lhe fora imputada. 13. Nesses termos, não se verifica afronta à literalidade dos artigos 2º, 3º e 455 da CLT, 2º, e 37, *caput*, da CR, nem contrariedade à OJ 191 da SBDI-1 e a Súmula 331, IV/TST. Julgados provenientes de Turmas desta Corte não se prestam ao fim colimado, nos termos do art. 896, “a”, da CLT. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. [...] VALOR DA INDENIZAÇÃO POR DANO EXTRAPATRIMONIAL COLETIVO. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. 1. Esta Corte Superior adota o entendimento de que o valor das indenizações por danos extrapatrimoniais só pode ser modificado nas hipóteses em que as instâncias ordinárias fixaram importâncias fora dos limites da proporcionalidade e da razoabilidade, ou seja, porque o valor é exorbitante ou é irrisório. 2. No presente caso, extrai-se do v. acórdão regional que, para a fixação da indenização por dano extrapatrimonial coletivo, no valor de R\$ 250.000,00, fora considerada o caráter pedagógico da medida, a gravidade das condições de trabalho propiciadas aos catadores, bem como a relevância social do trabalho prestado. 3. Diante desse contexto, o valor fixado para a indenização por dano extrapatrimonial coletivo não se mostra excessivo, para o fim de ensejar a intervenção excepcional por esta Corte. 4. A decisão regional, portanto, não desrespeita a jurisprudência sumulada desta Corte Superior ou do STF, nem constitui questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista, motivo pela qual não se reconhece a transcendência política ou jurídica. A causa também não reflete os demais critérios previstos no art. 896-A, § 1º, da CLT. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. [...]” ([TST-AIRR-710-31.2015.5.09.0127, 7ª Turma, rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, julgado em 5/6/2024](#))

“[...] III – RECURSO DE REVISTA DA AUTORA. ACÓRDÃO DO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. VALOR DA INDENIZAÇÃO POR DANOS EXTRAPATRIMONIAIS. ASSÉDIO SEXUAL. SUPERIOR HIERÁRQUICO. Esta Corte adota o entendimento de que o valor das indenizações por danos extrapatrimoniais só pode ser modificado nas hipóteses em que as instâncias ordinárias fixaram importâncias fora dos limites da proporcionalidade e da razoabilidade, ou seja, porque o valor é exorbitante ou é irrisório. Constata-se, no caso, que o valor da indenização por dano extrapatrimonial arbitrado em R\$ 8.000,00 (oito mil reais) é ínfimo dentro dos critérios de proporcionalidade e razoabilidade, se considerada especialmente a gravidade do

dano perpetrado contra os direitos da personalidade da autora. Isso porque se infere da decisão proferida pelo TRT que, conforme prova dos autos, constatou-se ter a autora sofrido assédio sexual no local de trabalho por superior hierárquico. A prova testemunhal, inclusive, indica com clareza de detalhes que, além da autora, outras funcionárias da empresa também sofreram assédio pelo mesmo superior: [...] O que se observa de tais excertos é que a prática de assédio sexual pelo superior hierárquico dentro da empresa era reiterada, o que certamente tornou o ambiente de trabalho prejudicial à saúde psicológica das trabalhadoras que tinham que lidar rotineiramente com o abusador. Constata-se, pois, que as condutas praticadas pelo empregado, que se valia da sua condição de superior hierárquico em relação à autora, claramente visavam a obter vantagem ou favorecimento sexual. Trata-se de ofensa gravíssima, inclusive tipificada pelo Código Penal Brasileiro, em seu art. 216. Em casos como esse, de tamanha gravidade decorrente de ambiente de trabalho inadequado e hostil, a empresa não pode se abster de tomar medidas para fiscalizar o ocorrido ou mesmo punir o ofensor, pois é de sua responsabilidade (art. 932, III, do CCB) manter o zelo e a proteção da segurança física e psicológica de suas colaboradoras dentro do ambiente de trabalho, prezando por adequadas e salubres condições de trabalho. Assim, considerando os critérios legais, tais como o porte econômico da ré e a alta gravidade das ofensas praticadas, uma vez que foi consignado nos depoimentos que o superior hierárquico, além das investidas verbais, chegava inclusive a tocar no corpo da autora, bem como que o contrato de trabalho se estendeu por quase 3 anos (fato incontroverso), entendo que o valor da indenização, em observância aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, deve ser majorado para R\$ 100.000,00 (cem mil reais). Recurso de revista conhecido por violação dos arts. 5º, V, da Constituição Federal e 944 do Código Civil e provido. [...]” ([TST-RRAg-1401-72.2017.5.12.0036, 7ª Turma, rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, julgado em 12/6/2024](#))

“[...] AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DANO MORAL COLETIVO. CARACTERIZAÇÃO. DESCUMPRIMENTO DE NORMAS DE SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO RELACIONADAS ÀS CONDIÇÕES SANITÁRIAS, AO CONFORTO TÉRMICO E AO FORNECIMENTO DE ÁGUA POTÁVEL EM CONSELHO TUTELAR. TRANSCENDÊNCIA ECONÔMICA CONSTATADA. O desrespeito aos direitos trabalhistas não pode ser considerado uma opção pelo empregador, tampouco merece ser tolerado pelo Poder Judiciário, sobretudo em um Estado Democrático de Direito, em que a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho representam fundamentos da República (art. 1º, III e IV, da CF). No caso, a caracterização do dano moral coletivo dispensa a prova do efetivo prejuízo financeiro ou do dano psíquico dele decorrente, pois a lesão advém do próprio ilícito. A coletividade encontra-se representada pelo grupo de trabalhadores do réu, cujos direitos trabalhistas não estão sendo inteiramente assegurados, na medida em que constatado o descumprimento pelo município da legislação trabalhista concernente às condições sanitárias, ao conforto térmico e ao fornecimento de água potável, em potencial prejuízo à saúde e higidez física e mental do trabalhador. Tal constatação já demonstra o reiterado descumprimento de direitos mínimos assegurados, por lei, aos trabalhadores, a ensejar a condenação ao pagamento de indenização por danos morais coletivos. Desse modo, o município réu deve ser condenado ao pagamento de reparação por danos morais coletivos. Recurso

de revista conhecido e provido.” ([TST-RR-1047-84.2018.5.20.0005, 7ª Turma, rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, julgado em 5/6/2024](#))

[...] 2. DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL. REQUISITOS DA RESPONSABILIDADE CIVIL PRESENTES. INDENIZAÇÃO DEVIDA. TRANSCENDÊNCIA. NÃO RECONHECIMENTO. I. No presente caso, extrai-se do quadro fático-probatório delineado no acórdão regional que o Tribunal de origem, cotejando a prova oral produzida e observando o princípio da imediatidade, acertadamente, concluiu comprovadas condutas, praticadas por superior hierárquico, caracterizadoras de assédio sexual contra a parte autora. Assim, ao expor a reclamante a situações violadoras de direitos da personalidade no ambiente de trabalho, a parte reclamada deve responder pela devida indenização por dano moral. II. A propósito, o Conselho Nacional de Justiça - CNJ, por meio da Portaria nº 27, de 2 de fevereiro de 2021, instituiu Grupo de Trabalho, cuja tratativas, com a participação de todos os segmentos da Justiça – estadual, federal, trabalhista, militar e eleitoral, geraram a produção do texto final do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero. Nesse documento, buscou-se a implementação das políticas nacionais estabelecidas pelas Resoluções nº 254 e nº 255, de 4 de setembro de 2018, do CNJ, relativas, respectivamente, ao Enfrentamento à Violência contra as Mulheres pelo Poder Judiciário e ao Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário, que tem como referência o Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género, concebido pelo Estado do México após determinação da Corte Interamericana de Derechos Humanos. III. No Protocolo para Julgamento con Perspectiva de Género esclarece-se como o ambiente de trabalho pode ser hostil às mulheres: ‘O ambiente de trabalho pode ser hostil em termos de género. A participação das mulheres em reuniões, por exemplo, é cerceada por interrupções de sua fala (*‘manterrupting’*); por explicações desnecessárias como se elas não fossem capazes de compreender (*‘mansplaining’*); por apropriações de suas ideias que, ignoradas quando elas verbalizam, são reproduzidas por homens, que passam a receber o crédito (*‘bropropriating’*). A moral, o comportamento e a imagem das mulheres são colocados em julgamento pelos colegas de trabalho (*‘slut shaming’*). E, para desqualificar a sanidade mental da mulher, o/a agressor/a manipula os fatos e coloca em dúvida suas queixas (*‘gaslighting’*). Todas estas formas de microagressões, violências ou assédios possuem um claro viés de género e isoladamente podem constituir meros melindres. Todavia, as microagressões, combinadas entre si ou associadas a outras condutas (*‘cantadas’*, toques inapropriados, convites insistentes, maior rigor na cobrança de metas, piadas sexistas, esvaziamento da função, desconsideração da opinião, isolamento etc.) criam um ambiente de trabalho hostil e intimidativo em termos de género. Nesse caso, a depender da prevalência ou não do carácter sexista da violação, pode configurar-se assédio sexual ambiental ou assédio moral’ (grifos nossos). IV. À luz dessas balizas, não merece reforma a decisão unipessoal agravada, pois não há transcendência do tema em apreço, não se constatando dissenso com precedente vinculativo, interpretação de questão nova, elevado valor econômico ou risco de lesão a bens e valores constitucionalmente assegurados. V. Agravo interno de que se conhece e a que se nega provimento. 3. VALOR ARBITRADO À INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL RELATIVO A ASSÉDIO SEXUAL. PEDIDO DE REDUÇÃO. MONTANTE FIXADO EM R\$ 30.000,00. NÃO EXORBITANTE. TRANSCENDÊNCIA. NÃO RECONHECIMENTO. I. Não merece reforma a decisão unipessoal agravada, pois não há transcendência do tema em apreço, uma vez

que se cuida de pretensão que não ultrapassa a esfera patrimonial disponível da parte recorrente, não se constatando dissenso com precedente vinculativo, interpretação de questão nova, elevado valor econômico ou risco de lesão a bens e valores constitucionalmente assegurados. II. Agravo interno de que se conhece e a que se nega provimento. ([TST-Ag-AIRR-1399-43.2017.5.10.0009, 7ª Turma, rel. Min. Evandro Pereira Valadão Lopes, julgado em 5/6/2024](#))

“[...] RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. SINDICATO. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. LEGITIMIDADE PROCESSUAL. COMPROVAÇÃO. I. No caso dos autos, o Tribunal Regional consignou que o sindicato reclamante não juntou aos autos o seu registro no órgão competente do Ministério do Trabalho, o que confronta a OJ 15 da SDC do TST, que prevê diretrizes para a comprovação da legitimidade ‘*ad processum*’ do sindicato. Com isso, deu provimento ao recurso ordinário da parte reclamada, extinguindo o processo, sem resolução de mérito. II. Sobre o tema, o Supremo Tribunal Federal entende que o sindicato adquire personalidade jurídica com o registro de seus atos constitutivos no Cartório de Registro Civil das Pessoas Jurídicas. Esta Corte Superior, por sua vez, em consonância com o entendimento manifestado pelo STF, já se manifestou pela dispensabilidade do registro de sindicato no MTE como condição para atuar como substituto processual. Julgados. III. Com isso, a decisão regional, ao acolher a preliminar de ilegitimidade do sindicato autor por ausência de comprovação de registro sindical do sindicato autor no Ministério do Trabalho e Emprego, decidiu em contrariedade à jurisprudência do STF e deste Tribunal Superior. IV. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.” ([TST-RR-11086-38.2017.5.03.0074, 7ª Turma, rel. Min. Evandro Pereira Valadão Lopes, julgado em 19/6/2024](#))

“[...] RECURSO DE REVISTA DO RECLAMADO. LEI Nº 13.467/2017. [...]. BASE DE CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS. BANCÁRIO. LIMITAÇÃO POR NORMA COLETIVA. DETERMINAÇÃO DE CÁLCULO COM BASE NAS PARCELAS SALARIAIS FIXAS. VALIDADE. TEMA DE REPERCUSSÃO GERAL Nº 1.046. No julgamento do ARE 1121633, submetido ao regime de repercussão geral, o Supremo Tribunal Federal fixou a seguinte tese no Tema 1.046: ‘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’. No voto condutor, ressaltou-se a autonomia negocial coletiva assegurada pela Constituição da República (art. 7º, XXVI) e a igualdade de condições entre os entes coletivos nas negociações como instrumentos a permitir e legitimar a flexibilização das normas legais trabalhistas. Nesse aspecto, desde que resguardados os direitos absolutamente indisponíveis, que exigem do tecido social um comportamento civilizatório compatível com o momento histórico presente, a regra geral é a da prevalência dos acordos e convenções coletivas de trabalho sobre a norma geral heterônoma, independentemente do registro de contrapartida pelo empregador. No caso vertente, o Tribunal Regional do Trabalho, embora tenha afirmado a aplicabilidade textual da cláusula convencional (Cláusula 8ª, § 2º, da CCT) em que se estabeleceu que a base de cálculo das horas extras deveria ser composta apenas pelas

parcelas salariais fixas, acabou por ampliar demasiadamente o seu alcance, afastando a sua aplicabilidade. Isso porque manteve a r. sentença que determinou, nos termos da Súmula 264 do TST, que todas as parcelas de natureza salarial devem compor a mencionada base de cálculo. Asseverou que a CCT da categoria referiu-se às parcelas pagas habitualmente. Em resumo: a leitura do termo ‘verbas salariais fixas’, com a inserção dos conceitos de habitualidade e de variabilidade das parcelas salariais passíveis de integrar o cálculo das horas extraordinárias, ao ampliar a aplicabilidade da norma, a pretexto de interpretá-la, acaba por descumprir os seus termos. A partir das diretrizes fixadas pela Suprema Corte, constata-se que o objeto da norma coletiva em tela não se caracteriza como direito absolutamente indisponível infenso à negociação coletiva. A definição da base de cálculo das horas extras envolve direito de indisponibilidade relativa, podendo ocorrer sua restrição, já que a questão se vincula ao salário, sobre o qual a própria Constituição da República admite negociação coletiva (art. 7º, VI) e não se verifica ofensa à preservação do mínimo civilizatório. Portanto, o Tribunal de origem proferiu decisão em desconformidade com o precedente vinculante firmado pelo STF no ARE 1121633 (Tema 1046 da Tabela de Repercussão Geral). Ademais, o caso não diz respeito ao mero exame da aplicação da norma coletiva, para o fim de se definir, no caso concreto se uma determinada parcela é ou não considerada ‘verba salarial fixa’, mas sim à sua invalidação (interpretação do ato negocial para afirmar a sua nulidade). A respeito da impossibilidade de interpretação da norma coletiva com o fim de invalidá-la, o Plenário do STF, na oportunidade do julgamento do RE 1.476.596/MG, de Relatoria do Exmo. Ministro Luís Roberto Barroso, com publicação em 18/04/2024, ao tratar da negociação coletiva sobre a jornada em turnos ininterruptos de revezamento, reafirmou a tese do Tema 1046 no sentido da ‘necessidade de afastar interpretações de cláusulas de forma a restringi-las ou anulá-las’. O raciocínio aplica-se perfeitamente ao presente caso, embora não se esteja a discutir questões relacionadas à jornada de trabalho. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.” ([TST-RRAg-10475-86.2020.5.03.0169](https://www.tst.jus.br/revista/86.2020.5.03.0169), 7ª Turma, rel. Min. Evandro Pereira Valadão Lopes, julgado em 26/6/2024)

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

Informações, sugestões ou críticas: (61)3043-4612 ou cjur@tst.jus.br

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

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