



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

INFORMATIVO TST

Nº 290

Período: 5 a 15 de agosto 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.

ÓRGÃO ESPECIAL

Precatório. Pedido de revisão de cálculos (art. 1º-E da Lei nº 9.494/97). Questionamento quanto à forma de apuração das diferenças salariais. Ausência de impugnação oportuna. Preclusão caracterizada. Inaplicabilidade da Orientação Jurisprudencial nº 2 do Pleno do TST.

Não obstante o teor da Orientação Jurisprudencial nº 2 do Pleno do TST, admite-se a ocorrência da preclusão quando a parte, regularmente intimada, não se insurge no momento processual oportuno concedido pelo juízo em relação à suposta inexatidão dos cálculos. Na espécie, concluiu-se pela preclusão, pois foi oportunizado ao Instituto de Saúde do Paraná (devedor originário) impugnar a conta por ocasião dos embargos à execução, mas, no entanto, sequer ventilou a ocorrência de equívoco na forma de apuração das diferenças salariais, sendo que, posteriormente, o próprio Estado do Paraná, na impugnação aos cálculos, fez pedidos sucessivos pleiteando a homologação de cálculos nos quais adota o mesmo percentual de diferenças utilizado pela calculista do juízo. Ademais, quando da interposição do agravo de petição, o Estado do Paraná discutiu tão somente a aplicação dos juros de mora e a retenção fiscal, concordando expressamente quanto ao cálculo do valor principal. Dessa forma, não prospera a alegação de que se trata de matéria de ordem pública, não sujeita à preclusão e passível de ser conhecida de ofício em qualquer momento ou grau de jurisdição, haja vista a inexistência de manifestação oportuna quanto à forma de apuração das diferenças salariais, o que obsta a discussão extemporânea em relação à eventual correção dos cálculos. Sob esses fundamentos, o Órgão Especial, por maioria, negou provimento ao recurso ordinário. Vencidos os Ministros Alexandre Luiz Ramos, João Batista Brito Pereira, Renato de Lacerda Paiva, Evandro Pereira Valadão Lopes e as Ministras Maria Cristina Irigoyen Peduzzi e Dora Maria da Costa. [TST-RO-2625800-51.1992.5.09.0001, Órgão Especial, rel. Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho, 5/8/2024.](#)

Instauração de Incidente de Resolução de Demanda Repetitiva (IRDR). Não admissão por Tribunal Regional do Trabalho. Recurso ordinário. Não cabimento.

Não cabe recurso ordinário em face de decisão de Tribunal Regional do Trabalho que não admite a instauração de incidente de resolução de demandas repetitivas, pois i) há possibilidade de instauração de novo IRDR, inclusive pela mesma parte (art. 976, §3º, do CPC); ii) o cabimento de recurso especial ou extraordinário é apenas contra acórdão de mérito do incidente, que fixa a tese jurídica (art. 987, *caput*, do CPC) e iii) ausente a “causa decidida”, requisito constitucional para o cabimento de recursos excepcionais (art. 105, III, da CF). Com esses argumentos, o Órgão Especial, por unanimidade, negou provimento ao agravo de instrumento. [TST-AIRO-0016075-16.2021.5.16.0000, Órgão Especial, rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, julgado em 5/8/2024.](#)

SUBSEÇÃO I ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

Horas extras. Motorista de caminhão. Comissões. Remuneração calculada sobre o valor da carga transportada. Inaplicabilidade da Súmula nº 340 do TST.

É inaplicável a Súmula nº 340 do TST ao motorista de caminhão cuja comissão é calculada sobre o valor da carga transportada, porquanto as horas extras prestadas, no cumprimento de rota preestabelecida pelo empregador, não impacta no número de fretes realizados e, conseqüentemente, não constituem ganho concreto, com proporcional aumento da remuneração. Sob esses fundamentos, a SBDI-I, por maioria, deu provimento ao recurso de embargos, vencidos os Ministros Aloysio Corrêa da Veiga, Breno Medeiros, Alexandre Luiz Ramos e Evandro Pereira Valadão Lopes. [TST-Emb-RRAg-1487-24.2019.5.17.0007, SBDI-I, rel. Min. Hugo Carlos Scheuermann, 15/8/2024.](#)

Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT. Banco Postal. Adoção de medidas de segurança previstas na Lei nº 7.102/83. Obrigatoriedade.

Incumbe à Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, ainda que não equiparada à instituição financeira, adotar as medidas de segurança previstas na Lei nº 7.102/83. Isso, porque os empregados das agências do banco postal vivenciam situações semelhantes às dos trabalhadores que prestam serviço em estabelecimentos financeiros, quais sejam a maior circulação de numerário em espécie e a exposição a risco maior de assaltos. Sob esses fundamentos, a SBDI-I, por maioria, deu provimento ao recurso de embargos para restabelecer o acórdão regional quanto à observância das medidas de segurança previstas na Lei nº 7.102/83. Vencidos os Ministros Breno Medeiros e Alexandre Luiz Ramos. [TST-E-ED-RR-576-75.2016.5.09.0092, SBDI-I, rel. Min. Hugo Carlos Scheuermann, 15/8/2024.](#)

Competência da Justiça do Trabalho. Execução de Termo de Ajuste de Conduta (TAC) celebrado entre município e o Ministério Público do Trabalho. Adoção de políticas públicas para a erradicação do trabalho infantil.

Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar a execução de Termo de Ajuste de Conduta firmado entre município e o Ministério Público do Trabalho relacionado à

adoção de políticas públicas voltadas à erradicação do trabalho infantil. Tal competência decorre do fato de que, a partir da Emenda Constitucional nº 45/2004, tornou-se desnecessário que a controvérsia se circunscreva exclusivamente à relação material entre empregado e empregador para que seja apreciada pela Justiça do Trabalho. Por sua vez, o TAC, dotado de eficácia de título executivo extrajudicial, deve ser executado pelo juiz que teria competência para o processo de conhecimento relativo à matéria, conforme se extrai da leitura dos arts. 876, *caput*, e 877-A, da CLT. Ademais, é natural que demandas judiciais em que se pretende a abolição do trabalho infantil sejam processadas e julgadas pelo órgão especializado, pois os elementos materiais definidores da competência – pedido e causa de pedir – estão intrinsecamente relacionados com o mundo do trabalho. Com esse entendimento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu do recurso de embargos e, no mérito, deu-lhe provimento. [TST-E-RR-47300-22.2010.5.16.0006, SBDI-I, rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, julgado em 15/8/2024.](#)

SUBSEÇÃO II ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

Acórdão. Ausência de juntada das razões de um dos votos vencidos. Nulidade absoluta. Art. 941, § 3º, do CPC de 2015.

Consoante o disposto no artigo 941, § 3º, do CPC de 2015, o voto vencido integra o acórdão para todos os fins legais, logo a ausência de juntada não pode ser compreendida como mera irregularidade. Na hipótese dos autos, a ação rescisória foi julgada improcedente pelo TRT, ficando vencidas duas desembargadoras, das quais apenas uma juntou voto vencido, implicando a nulidade absoluta do acórdão. Em face desses fundamentos, a SBDI-II, por maioria, vencidos os Ministros Luiz Philippe Vieira de Mello Filho e Amaury Rodrigues Pinto Junior, conheceu do recurso ordinário e acolheu a preliminar de nulidade suscitada para declarar nulos os atos processuais a partir da publicação do acórdão recorrido e determinar a devolução ao TRT de origem, a fim de que seja juntado o voto vencido faltante, nos termos do art. 941, § 3º, do CPC de 2015, restituindo-se às partes o prazo para a interposição do recurso ordinário e o regular prosseguimento do feito. [TST-ROT-1003438-11.2018.5.02.0000, SBDI-II, rel. Min. Alexandre Agra Belmonte, julgado em 6/8/2024.](#)

Recurso ordinário em ação rescisória. Execução. Penhora e arrematação de bem de terceiro. Registro do formal de partilha no cartório de registro de imóveis. Desnecessidade. Eficácia “erga omnes” da sentença que homologa acordo em separação judicial. Nulidade da arrematação.

A circunstância de o formal de partilha da ação de separação judicial não ter sido registrado em Cartório de Registro de Imóveis não é obstáculo à transmissão da propriedade, porquanto essa se efetivou por decisão judicial dotada de eficácia *erga omnes*. Na hipótese, anos antes do ajuizamento da reclamação trabalhista em face do ex-marido da autora da ação rescisória, firmou-se acordo no bojo de ação de separação litigiosa em que coube a ela a propriedade dos imóveis posteriormente arrematados. Tem-se, nesse contexto, que a penhora e a arrematação incidiu sobre bem de terceiro, importando em afronta literal ao art. 5º, XXII, da Constituição Federal. Sob esses fundamentos, a SBDI-II, por unanimidade, negou provimento ao recurso

Mandado de segurança. Execução. Adoção de medidas coercitivas atípicas (art. 139, IV, do CPC). Suspensão da carteira nacional de habilitação (CNH), apreensão do passaporte e bloqueio dos cartões de crédito. Ausência de teratologia no ato coator. Existência de recurso próprio. Não cabimento do mandamus. Orientação jurisprudencial nº 92 da SBDI-II do TST.

Não cabe mandado de segurança nas hipóteses que envolvem a adoção de medidas coercitivas atípicas, asseguradas pelo inciso IV do art. 139 do CPC, quando não verificada teratologia no ato coator ou iminência de risco irreparável, como o caso dos autos, em que o juízo determinou a suspensão da carteira nacional de habilitação, a apreensão do passaporte e o bloqueio dos cartões de crédito do impetrante com o intuito de efetivar o cumprimento da execução. Isso, porque atos com conteúdos decisórios praticados na fase de execução podem ser impugnados por meio de agravo de petição, a teor do art. 897, "a", da CLT, o qual faculta, inclusive, a obtenção de efeito suspensivo, nos termos do art. 995, parágrafo único, do CPC. Ademais, o STF, ao apreciar a ADI 5941, julgou improcedente o pedido de declaração de inconstitucionalidade do art. 139, IV, do CPC, entendendo legítima a flexibilização da tipicidade dos meios executivos como mecanismo capaz de dar concretude à tutela jurisdicional. Desse modo, não há falar em mitigação da Orientação Jurisprudencial nº 92 da SBDI-II do TST, evidenciando-se o descabimento do *mandamus* na espécie. Sob esses fundamentos, a SBDI-II, por unanimidade, conheceu e, no mérito, negou provimento ao recurso ordinário. [TST-ROT-0013086-29.2023.5.03.0000, SBDI-II, rel. Min. Luiz José Dezena da Silva, julgado em 6/8/2024.](#)

TURMAS

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

"[...] B) RECURSO DE REVISTA. SOCIEDADES ANÔNIMAS. REGÊNCIA PELA LEI Nº 6.404/76. DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. RESPONSABILIZAÇÃO DOS SÓCIOS-ADMINISTRADORES. APLICAÇÃO DA TEORIA MENOR (ART. 28, § 5º, DO CDC). ILEGALIDADE. NECESSIDADE DE COMPROVAÇÃO DE CONDUTA CULPOSA OU DOLOSA, OU COM VIOLAÇÃO DE LEI OU DO ESTATUTO DA COMPANHIA. OFENSA DIRETA E LITERAL DO ART. 5º, II, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. RECONHECIDA. 1. A Corte de origem manteve a decisão que admitiu o incidente de desconSIDERAÇÃO da personalidade jurídica do devedor principal, Sociedade Anônima de Capital Fechado, e determinou o prosseguimento da execução em face de seus sócios, não obstante ausentes registros acerca das condições impostas pela Lei das S/As para responsabilização de administradores da companhia empresarial. 2. Sendo indubitável que as Sociedades Anônimas, de capital aberto e de capital fechado, são regidas por lei específica (Lei nº 6.404/76), na hipótese dos autos, em que o devedor principal é uma S/A de capital fechado, não tem lugar a aplicação das disposições contidas no § 5º do art. 28 do CDC. 3. Conforme se depreende do art. 158, I e II, da Lei nº 6.404/76, ainda que não se obstaculize a instauração do incidente da despersonalização jurídica

da sociedade anônima e a responsabilização do administrador no exercício de sua gestão, essa sanção está legalmente condicionada à demonstração de que o gestor tenha agido com culpa ou dolo, ou mesmo em ofensa a lei ou estatuto. 4. Impor aos recorrentes, sócios da devedora principal, obrigação não prevista em lei, ainda que com o fito de se garantir o pagamento de créditos de natureza alimentar, de certo foge da função do judiciário, que, ao contrário, tem o dever de agir em observância aos mandamentos legais, em seu sentido amplo, buscando, entres outros aspectos, proteger e assegurar a consecução dos direitos insculpidos no artigo 5º da Constituição Federal. 5. Nos termos dos brilhantes fundamentos do saudoso e douto Ministro João Orestes Dalazen, consignados no voto prevalectante de sua relatoria, ao julgamento do E-ED-RR-92-21.2014.5.02.0029, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, DEJT 02/02/2018, 'o reconhecimento de afronta ao princípio da legalidade é admissível em duas situações jurídicas: (a) nos casos em que o órgão julgador invoca a lei para regular situação por ela não abrangida, impondo obrigação sem amparo legal; (b) deixa de aplicar a lei reguladora da espécie'. 6. Assim, constatando que a condenação imposta aos recorrentes está amparada em disposição legal não aplicável à situação concreta e que inobservada a lei que regulamenta o funcionamento das Sociedades Anônimas, hipótese do devedor principal, resta caracterizada a ofensa direta e literal do art. 5º, II, da Carta Magna. Recurso de revista conhecido e provido." ([TST-RR-10248-75.2018.5.03.0134, 1ª Turma, rel. Min. Hugo Carlos Scheuermann, julgado em 14/8/2024](#))

"[...] RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO ANTES DA LEI Nº 13.015/2014. REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA POR NORMA COLETIVA - INVALIDADE DE REDUÇÃO PARA PERÍODO INFERIOR A 30 MINUTOS - DIREITO TRABALHISTA COM CARÁTER DÚPLICE - INDISPONIBILIDADE PARCIAL - NORMA DE SAÚDE, SEGURANÇA E HIGIENE IMPEDE SUA SUPRESSÃO TOTAL - NORMA DE JORNADA AUTORIZA SUA REDUÇÃO, OBSERVADOS PISO MÍNIMO E ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA - APLICAÇÃO DA TESE FIXADA PELO STF NO TEMA 1.046 DO EMENTÁRIO TEMÁTICO DE REPERCUSSÃO GERAL. 1. Com efeito, o Supremo Tribunal Federal, em julgamento realizado em 02/06/2022, analisou a questão relacionada à validade de normas coletivas que limitam ou restringem direitos não assegurados constitucionalmente, tendo o Plenário da Excelsa Corte, quando da apreciação do Recurso Extraordinário com Agravo n.º 1.121.633/GO, fixado a tese jurídica no Tema 1.046 de sua Tabela de Repercussão Geral, no sentido de que 'são constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis'. Observada a adequação setorial negociada, os instrumentos coletivos podem limitar ou afastar direitos trabalhistas de indisponibilidade relativa, ainda que não haja explicitamente uma vantagem compensatória específica para essa redução ou exclusão do direito. No entanto, não é possível se extrair do referido julgamento a conclusão segundo a qual se está dispensando a necessidade de que nas negociações coletivas ocorra a concessão de vantagens compensatórias, na medida em que as 'concessões recíprocas' são intrinsecamente ligadas ao próprio conceito de 'transações', nos

termos do art. 840 do Código Civil. Contudo, não se faz necessário que se discrimine de forma específica cada parcela que se está comutando com um determinado benefício. Todavia, a Excelsa Corte também deixa claro que a despeito da importância conferida aos instrumentos de negociação coletiva, a autocomposição coletiva não pode dispor dos chamados direitos trabalhistas absolutamente indisponíveis. 2. É possível apreender os grandes temas admitidos para negociação coletiva pelo E. Supremo Tribunal Federal, em sede do voto do Relator no Tema 1046: normas trabalhistas envolvendo remuneração e jornada. Em uma interpretação sistemática, é possível compreender que o intervalo intrajornada encontra-se inserido na regulamentação da jornada de trabalho, sendo o período de pausa para descanso, alimentação e higiene pessoal, que tem como propósito proteger a saúde do trabalhador. Assim, é fundamental compreender que o intervalo intrajornada é um direito com caráter de disponibilidade dúplice: há uma parte de indisponibilidade absoluta e uma parte de disponibilidade relativa. Por ser norma de saúde, segurança e higiene do trabalho, o intervalo intrajornada não pode ser totalmente suprimido, sob pena de impor um regime de trabalho exaustivo a ponto de ocasionar diversos acidentes de trabalho ante a ausência de tempo para recompor as forças através de refeições, ida ao banheiro e descanso da atividade para recobrar a atenção necessária. Para suprir essas demandas fisiológicas (alimentação, descanso e higiene), o intervalo intrajornada possui caráter de indisponibilidade absoluta, na medida em que não pode ser realizada negociação coletiva a fim de suprimi-lo integralmente. Porém, apesar dessa faceta de indisponibilidade absoluta, o intervalo intrajornada pode sofrer eventualmente uma redução, uma vez que também configura norma relativa à jornada de trabalho, observado um piso mínimo de tempo para que o propósito do direito seja cumprido. 3. No caso dos autos, o Eg. TRT julgou válido o ajuste coletivo que reduziu o intervalo intrajornada do reclamante para 25 minutos. Considerando a fundamentação posta e os parâmetros interpretativos que balizaram a tese firmada no Tema 1046 da Tabela de Repercussão Geral, não há como se reconhecer a validade de norma coletiva que reduz o intervalo intrajornada para período inferior a 30 minutos, pois atinge a faceta de indisponibilidade absoluta do direito. Recurso de revista conhecido e provido." ([TST-RR- 860-77.2012.5.02.0461, 2ª Turma, rel. Min. Liana Chaib, julgado em 7/8/2024](#))

"[...] B) RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E DA LEI 13.467/2017. DANOS MORAIS COLETIVOS. CONFIGURAÇÃO. EXIGIBILIDADE DE INDENIZAÇÃO. EMISSÃO DE CERTIFICADOS DE CONCLUSÃO DE CURSO, ANTES DO SEU EFETIVO ENCERRAMENTO, A SUPERVISORES DE ENTRADA EM ESPAÇO CONFINADO. NORMA REGULAMENTADORA 33 DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. O Tribunal Regional, reformando a sentença, indeferiu o pleito do Ministério Público do Trabalho, autor da ação civil pública, de condenação da Reclamada ao pagamento de indenização por danos morais coletivos, decorrentes do descumprimento de normas de saúde e segurança do trabalho, destacadamente a Norma Regulamentadora 33 do Ministério do Trabalho, em razão da emissão irregular, de forma reiterada e múltipla, de certificados de conclusão de curso a Supervisores de Entrada em espaços confinados, antes do efetivo encerramento da respectiva capacitação. A Convenção 187 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) institui a obrigação de

estabelecimento de cultura de prevenção. Como tal norma internacional integra o rol de Convenções Fundamentais da OIT, tornando-se de consideração imperativa pelos seus Estados-Membros, a abertura material da Constituição de 1988 (art. 5º, § 2º) autoriza a moderna compreensão de que o princípio da reparação integral dos direitos fundamentais violados mantenha a sua primazia mas harmonizando-se à priorização da dimensão preventiva no tocante a toda e qualquer lesão a esses direitos. Cabe salientar que o princípio da prevenção é pedra angular do Direito Ambiental do Trabalho, consagrado internacionalmente desde a Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento (1992). Ademais, o art. 5º, 'g', da Convenção n. 161 da OIT, determina a promoção da adaptação do trabalho ao trabalhador, de modo a prestigiar a compreensão do ser humano como fim, e não como instrumento. Ainda, o art. 32 da Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica) não deixa dúvidas de que o respeito pelos direitos do próximo consiste em dever jurídico de todos, tanto o empregador como, em geral, a sociedade. A tolerância ao surgimento de riscos, em decorrência do descumprimento de normas de saúde e segurança do trabalho, dá origem ao dever de indenizar, com fundamento no princípio do poluidor-pagador, consagrado internamente no art. 14, § 1º, da Lei n. 6.938/1981. Ao mesmo passo, a manutenção de meio ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado consiste em dever jurídico de matriz constitucional, insculpido nos arts. 170, *caput* e III, 200, VIII e 225, *caput*, da Constituição Federal. Além do próprio empregador, toda pessoa que interferir na estruturação do ambiente laboral – em especial aquelas incumbidas de conduzir a capacitação e o treinamento de trabalhadores incumbidos do exercício de funções sensíveis para a prevenção de acidentes e a mitigação de riscos ocupacionais – deve ter postura ativa no sentido de proteger os trabalhadores de situações que criem risco à sua higidez física e mental, que compõe o núcleo essencial de seu direito fundamental social à saúde (art. 6º, *caput*, Constituição Federal; e art. 12.1 do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais). Todo trabalhador, independentemente de seu regime jurídico, tem direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII, Constituição Federal). Trata-se do princípio do risco mínimo regressivo, que orienta o operador jurídico à interpretação de que o efetivo cumprimento das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho configura direito humano fundamental, integrante do patrimônio jurídico de toda pessoa. Afinal, o adimplemento de tais disposições regulamentares tem por bem jurídico tutelado, destacadamente, a integridade pessoal, que integra o feixe de direitos tutelados inclusive pelo Sistema Interamericano de Proteção dos Direitos Humanos (art. 5º da Convenção Americana de Direitos Humanos) e pelo Sistema Global de Proteção dos Direitos Humanos (art. 7º do Pacto Internacional de Direitos Cívicos e Políticos). No caso concreto, as premissas fáticas consignadas pelo Regional denotam que a Reclamada emitiu certificados de conclusão de curso de Supervisores de Entrada em espaços confinados (NR 33 do Ministério do Trabalho) a diversos trabalhadores, que laboravam para diferentes empresas da localidade, sem a efetiva conclusão da capacitação insculpida em tal curso. É incontroverso (art. 374, III, CPC) que houve supressão de horas-aula do referido curso em relação a vários trabalhadores, de modo a permitir a emissão do certificado – necessário para o início do exercício da função de Supervisor de Entrada – antes da efetiva conclusão do treinamento exigido pela NR 33. Tal

conduta viabilizou o início do exercício da função de Supervisor de Entrada, sem integral capacitação, em múltiplas empresas da localidade de atuação da Reclamada. Independentemente do número de horas-aula suprimidas, a omissão de capacitação do Supervisor de Entrada quanto a qualquer uma das habilidades exigidas pela NR 33 tem o potencial de criar riscos acentuados ao meio ambiente laboral, já que alguma parcela de tais habilidades, por menor que seja, quando não dominada pelo profissional, ocasiona sérios riscos de acidentes de trabalho e aumenta os riscos ocupacionais. Ademais, o início do exercício da função, sem a obtenção do treinamento que lhe é adequado, tem o potencial de impedir a consolidação do conhecimento normativamente exigido do profissional, já que a técnica desenvolvida pelo trabalhador, nessa situação, pode confundir práticas reiteradas que não necessariamente guardem conformidade com os métodos considerados próprios e adequados na respectiva área do conhecimento. O número exato de trabalhadores irregularmente certificados, a proporção exata de horas-aula suprimidas e a quantidade exata de empresas que envolveram o exercício precoce da função de Supervisor de Entrada em ambientes confinados não criam distinção para a conclusão de que o risco criado pela Reclamada decorreu de conduta reiterada (emissão antecipada e irregular de certificados para vários trabalhadores não capacitados na integralidade) e afetou o meio ambiente de trabalho de múltiplas empresas. O quadro fático demonstra que o procedimento irregular seria adotado pela Reclamada independentemente do número de clientes por ela atendidos, quantas vezes fosse possível. Logo, os números exatos de trabalhadores envolvidos, horas-aula suprimidas e empresas afetadas representam questão secundária (*obiter dictum*) da lide, que não se confunde com o fundamento basilar que compõe a razão de decidir (*ratio decidendi*): a Reclamada, de forma reiterada e contínua, emitiu, irregular e antecipadamente, certificados de conclusão do curso de Supervisor de Entrada a diversos trabalhadores, de modo a afetar múltiplas empresas e, em consequência prática, criar risco acentuado a cada um dos ambientes de trabalho em que atuaram os trabalhadores que foram capacitados de forma parcial. A conduta da Reclamada configura ato ilícito (art. 186 do Código Civil) decorrente de abuso do direito (art. 187 do Código Civil), já que ela se valeu de ferramentas típicas da formação profissional, inerente à sua atividade econômica, para permitir a atuação de pessoas em funções de elevadas técnica e responsabilidade sem a capacitação exigida pela NR 33 do Ministério do Trabalho, que é norma de saúde, higiene e segurança do trabalho. Por tal motivo, deve a Reclamada responder civilmente (art. 927 do Código Civil) pelos danos decorrentes de sua conduta. Por conseguinte, é patente que o evento danoso decorrente da negligência da Reclamada afetou diretamente o patrimônio jurídico da coletividade. Logo, a indenização pelos danos que causou é exigível pela coletividade (arts. 3º e 13, da Lei 7.347/1985), a qual, no caso concreto, é legitimamente representada pelo Ministério Público do Trabalho (arts. 83, III, da Lei Complementar 75 de 1993; e 5º, I, da Lei 7.347/1985). Como o inadimplemento da Reclamada verificou-se diretamente com relação a normas de saúde e segurança do trabalho, a ofensa aos direitos e interesses da coletividade, relativamente aos bens jurídicos que sustentam a temática do meio ambiente de trabalho seguro e hígido, torna-se de maior extensão e intensidade. Além da própria gravidade da conduta praticada, a indenização pelos danos morais coletivos configurados deve guardar correspondência com seu

propósito pedagógico. No caso concreto, tal propósito é acentuado pelo fato de a Reclamada ser sociedade empresária que exerce atividade econômica consistente na capacitação e na formação profissional quanto à saúde e à segurança do trabalho. Logo, a previsibilidade de organização, por sua iniciativa, de diversos outros cursos de capacitação inicial para indeterminado número de trabalhadores torna imprescindível o desestímulo da reiteração do ato ilícito, que, de forma incontroversa, foi praticado. Por conseguinte, considerando a gravidade da conduta ilícita, o destaque específico do propósito pedagógico da sanção pecuniária e os resultados práticos da ilicitude, e tomando por base os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade (proibição do excesso e vedação da proteção deficiente), fixa-se a indenização por danos morais coletivos, exigível da Reclamada, no valor de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais). O art. 13 da Lei 7.347/1985 institui o critério da reparação pela tutela específica, na medida em que prioriza a reversão dos valores de tal indenização para organismos capazes de empreender ações destinadas à reconstituição dos bens jurídicos que tenham sido lesionados pela conduta ilícita que tenha ensejado a condenação ao pagamento de indenização por danos morais coletivos. Trata-se de critério mais adequado do que a reversão ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) ou mesmo ao Fundo de Defesa dos Direitos Difusos, uma vez que estes fundos não se destinam à reparação dos mesmos bens lesados pela referida conduta ilícita, corporificando simples reparação pelo equivalente monetário. Logo, prioritariamente, o valor pago a título de indenização por danos morais coletivos deve ser revertido a fundos ou entidades públicas ou privadas sem fins lucrativos indicadas pelo Ministério Público do Trabalho, cujas atividades sejam destinadas à reconstituição dos bens jurídicos lesados de forma principal pela conduta ilícita da Reclamada (vida e integridade psicossomática do trabalhador). Tal indicação deve ocorrer na fase de liquidação de sentença. Em caso de inviabilidade superveniente de tal critério de reversão, seja por decisão judicial superior, seja pelo fato de o Ministério Público não realizar a pertinente indicação e/ou viabilidade de acompanhamento do cumprimento dos objetivos sociais e pedagógicos incidentes, o valor da indenização por danos morais coletivos deverá ser revertido ao Fundo de Defesa dos Direitos Difusos. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RRAg-380-98.2014.5.04.0841, 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 7/8/2024](#))

“[...] RECURSO DE REVISTA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. NÃO PREENCHIMENTO DAS VAGAS DESTINADAS A PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E/OU REABILITADAS PELA PREVIDÊNCIA SOCIAL. A configuração do dano moral coletivo exige a constatação de lesão a uma coletividade, um dano social que ultrapasse a esfera de interesse meramente particular, individual do ser humano, por mais que a conduta ofensora atinja, igualmente, a esfera privada do indivíduo. Na hipótese, depreende-se do acórdão regional o descumprimento pela Requerida do percentual mínimo previsto no *caput* do artigo 93 da Lei 8.213/1991. Registre-se que a conduta da Requerida contraria a ordem jurídica nacional, consubstanciada nos fundamentos (art. 1º, *caput*, III) e também objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil (art. 3º, *caput*, IV). A atitude da Requerida de inobservância do sistema de cotas para obreiros beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência

configura verdadeira burla e esvaziamento do conteúdo normativo de proteção ao trabalhador com deficiência e ou reabilitado, e causa prejuízos que extrapolam o campo meramente atomizado e individual de afronta e de perda, deflagrando, em face de sua sequência, repetição, multiplicação e expansionismo, um impacto comunitário próprio e destacado, circunstância que impõe o reconhecimento do dano moral coletivo. Ressalta-se que a inobservância do percentual de contratação de pessoas portadoras de necessidades especiais nos moldes do art. 93 da Lei 8.213/91 dispensa comprovação concreta dos danos morais à coletividade, por serem, de fato, *in re ipsa*. Dessa maneira, deve ser restabelecida a sentença que condenou a Requerida ao pagamento da indenização por dano moral coletivo, como medida punitiva e pedagógica em face da ilegalidade perpetrada. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. DESTINAÇÃO DO VALOR INDENIZATÓRIO. FUNDO GERIDO POR UM CONSELHO FEDERAL OU POR CONSELHOS ESTADUAIS DE QUE PARTICIPARÃO NECESSARIAMENTE O MINISTÉRIO PÚBLICO E REPRESENTANTES DA COMUNIDADE. RESOLUÇÃO CONJUNTA N. 10, DE 29.5.2024, DO CNJ E CNMP. Tratando-se de indenização por dano moral coletivo em face de desrespeito à ordem jurídica imperativa, com prejuízo à comunidade circundante envolvida, desponta o tema da destinação do valor indenizatório resultante da condenação. Nesses casos, estipula o art. 13 da Lei 7.347/1985 (Lei da Ação Civil Pública) o critério da reparação pela tutela específica, na medida em que prioriza a reversão dos valores de tal indenização para organismos capazes de empreender ações destinadas à reconstituição dos bens jurídicos que tenham sido lesionados pela conduta ilícita que tenha ensejado a condenação ao pagamento de indenização por danos morais coletivos. Trata-se, realmente, de critério mais adequado do que a reversão ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) ou mesmo ao Fundo de Defesa dos Direitos Difusos, uma vez que estes fundos não se destinam à reparação dos mesmos bens lesados pela referida conduta ilícita, corporificando simples reparação pelo equivalente monetário. Logo, o valor pago a título de indenização por danos morais coletivos deve ser revertido a fundo gerido por um Conselho Federal ou por Conselhos Estaduais de que participam necessariamente o Ministério Público e representantes da comunidade, como dispõe o art. 3º da Resolução Conjunta n. 10 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e do Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP), tendo em vista a reconstituição dos bens jurídicos lesados pela conduta ilícita da Reclamada (proteção ao trabalhador com deficiência e ou reabilitado). A indicação do fundo deve ocorrer na fase de liquidação de sentença, momento mais apropriado para semelhante escolha, respeitando-se as diretrizes estabelecidas nos arts. 4º e segs. da Resolução n. 10, acima mencionada. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RRAg-1000801-37.2019.5.02.0361, 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 7/8/2024](#))

“[...] RECURSO DE REVISTA. EXECUÇÃO INDIVIDUAL DE TÍTULO ORIUNDO DE SENTENÇA PROFERIDA EM AÇÃO COLETIVA. PRAZO PARA O AJUIZAMENTO. ARTIGO 100 DO CÓDIGO DE DEFESA DO CONSUMIDOR (LEI Nº 8.078/1990). PRAZO DE UM ANO. INAPLICABILIDADE. AUSÊNCIA DE PREVISÃO NO REFERIDO PRECEITO LEGAL DE PRAZO PRECLUSIVO, DECADENCIAL OU PRESCRICIONAL PARA A EXECUÇÃO INDIVIDUAL OU COLETIVA NO PROCESSO DO TRABALHO. DISPOSITIVO QUE SE LIMITA A PREVER

PRAZO MÍNIMO PARA A DEFLAGRAÇÃO DA LEGITIMIDADE RESIDUAL OU SUBSIDIÁRIA DO ENTE COLETIVO PARA EFEITO DE *FLUID RECOVERY*. INCIDÊNCIA DOS PRINCÍPIOS DO DEVIDO PROCESSO SOCIAL E DA MÁXIMA EFETIVIDADE DA JURISDIÇÃO. CRÉDITO TRABALHISTA CONSTITUÍDO APÓS O INÍCIO DE VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. APLICAÇÃO DA PRESCRIÇÃO QUINQUENAL TRABALHISTA. TERMO INICIAL DO PRAZO PRESCRICIONAL A PARTIR DO TRÂNSITO EM JULGADO DA DEMANDA COLETIVA. 1. Discute-se, no caso, se é possível a extinção da execução individual de sentença proferida em ação coletiva, em virtude de preclusão, por ter sido proposta após o decurso do prazo de um ano previsto no artigo 100 do CDC (Lei nº 8.078/1990) e, em caso negativo, qual o prazo prescricional aplicável. 2. Depreende-se da norma em apreço ser ela inaplicável à hipótese de execução individual de sentença proferida em ação coletiva na Justiça do Trabalho, diante da ausência de previsão no referido preceito legal de qualquer prazo preclusivo, decadencial ou prescricional, limitando-se a preconizar lapso temporal mínimo para a deflagração da legitimidade residual ou subsidiária do ente coletivo para efeito de *fluid recovery*. 3. A reparação fluida prevista no artigo 100 do CDC constitui instituto que tem origem na jurisprudência norte-americana para casos em que a sentença condenatória em uma ação coletiva não venha a ser objeto de liquidação pelas vítimas ou não haja interessados habilitados em número compatível com a gravidade do dano, cuja aplicabilidade é comum nas relações de consumo, quando os danos individualmente considerados se revelam insignificantes, mas ponderáveis ou relevantes quando globalmente considerados em seu conjunto. 4. Funciona, nos dizeres de Ronaldo Lima dos Santos, em sua obra ‘Sindicatos e ações coletivas: acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos’, como ‘um mecanismo de justiça social coletiva que tem por finalidade obstar que um réu condenado em ação coletiva para a tutela de interesses individuais homogêneos fique isento de responsabilidade’. Mencionado autor, com a costumeira acuidade que lhe é peculiar, ao escrever sobre a disposição normativa do artigo 100 do CDC, leciona, com muita propriedade, que o prazo mínimo de um ano nele previsto consiste em mero pressuposto processual para a execução coletiva da *fluid recovery* pelo autor ideológico, não se tratando de prazo prescricional ou decadencial, seja para a execução coletiva ou para as individuais. Acrescenta que a reparação fluida tem natureza subsidiária ou complementar das reparações individuais, não devendo ser confundida com a execução coletiva prevista no art. 98 do CDC, bem assim que deve se proceder sem prejuízo das reparações individuais, devendo-se observar a preferencialidade destas (art. 99 CDC). 5. Essa interpretação sistemática e teleológica da referida norma é a que mais se coaduna com o princípio de processo coletivo denominado de devido processo social, segundo o qual para a efetivação da tutela adequada e do devido processo substancial (art. 5º, LIV, da Constituição Federal), em virtude de macrolesões em uma sociedade de massas, é necessária a reinterpretação de regras e institutos típicos do direito individual do trabalho à luz das particularidades da tutela transindividual ou metaindividual e dos direitos fundamentais, inclusive de cunho processual. 6. Com efeito, o princípio da inafastabilidade da jurisdição ou do acesso à justiça (art. 5º, XXXV, da Constituição Federal), em sua evolução histórica, remodelou-se para garantir não só o exercício do direito de ação, mas sobretudo sua efetividade, de acordo com as peculiaridades do direito material a ser protegido, na esteira do direito fundamental à

tutela adequada, que decorre do devido processo substancial (art. 5o, LIV, Constituição Federal) e do processo justo (*fair trail* - arts. 8º e 10º da DUDH, art. 14 do PIDCP e art. 8o da CADH). 7. Sabe-se que o direito a uma execução efetiva é reconhecido pela doutrina e pela jurisprudência no sentido de compor esse complexo constitucional chamado de devido processo substancial. Para a máxima efetividade da jurisdição é imprescindível que uma sentença possa ser executada, a fim de tornar realidade a promessa constitucional e legal do direito material trabalhista, em prol dos direitos fundamentais dos trabalhadores, sob pena de terem êxito na ação, com coisa julgada formada, sem conseguir a satisfação material dos seus direitos fundamentais sociais descumpridos. 8. O microsistema de processo coletivo deve funcionar, portanto, como instrumento para a materialização e concretização do direito material, e não como mecanismo que esvazie a sua efetividade, como ocorre com a interpretação conferida pelo Regional, no caso, ao criar uma preclusão ou prescrição da pretensão executiva que não foi expressamente prevista pelo legislador no artigo 100 do CDC. Sobretudo porque embora os institutos da preclusão, decadência ou prescrição funcionem com o objetivo de concretizar o princípio da segurança jurídica, como interferem no perecimento de direitos ou na pretensão punitiva e/ou executiva, devem ser sopesados com outros princípios de envergadura igualmente constitucional, como o do amplo acesso à Justiça, do devido processo substancial, incluindo o devido processo social, e da máxima efetividade da jurisdição retromencionados. 9. Nesse ínterim, cabe salientar que a própria legitimidade ativa no direito processual coletivo, tanto a concorrente como a residual ou subsidiária, seja na fase de conhecimento, seja na executiva, não deve ser interpretada de forma fechada ou restritiva, mas de forma aberta e flexível, a fim de ampliar a efetividade do processo coletivo, como forma de estimular o manejo desses instrumentos processuais de molecularização das demandas, em detrimento da sua atomização, os quais permitem a ampliação do Acesso à Justiça, na esteira da segunda onda renovatória preconizada por Mauro Cappelletti e Bryant Garth. 10. A par dessas considerações, cabe ainda averiguar qual o prazo prescricional aplicável ao caso. Destaca-se que o crédito trabalhista em discussão na execução formou-se após o início de vigência da Lei nº 13.467/2017. Observa-se que a ação coletiva que consubstancia o título executivo judicial transitou em julgado em 14/08/2018 e que esta execução individual foi ajuizada em 09/06/2021, antes, portanto, de decorridos cinco anos contados do referido trânsito em julgado. 11. Nesse passo, o artigo 100 do CDC afigura-se igualmente inaplicável à execução individual de sentença proferida em ação coletiva por existir norma específica na Justiça do Trabalho que disciplina o prazo prescricional, a saber, o art. 7º, XXIX, da Constituição Federal, aplicável às ações executivas na esteira da Súmula nº 150 do Supremo Tribunal Federal, segundo a qual 'Prescreve a execução no mesmo prazo de prescrição da ação.' A propósito, a 1ª Seção do STJ firmou tese no sentido de que 'o prazo prescricional para a execução individual é contado do trânsito em julgado da sentença coletiva, sendo desnecessária a providência de que trata o art. 94 da Lei n.8.078/90' (Tema Repetitivo 877-REsp nº 1388000/PR, acórdão publicado em 12.4.2016). 12. Esta Corte Superior do Trabalho já consolidou o entendimento no sentido de que o prazo prescricional para a ação de execução individual de sentença coletiva é o quinquenal trabalhista, contando-se a partir da data do trânsito em julgado do título executivo judicial. Com efeito,

especificamente na esfera trabalhista, o prazo bienal previsto no inciso XXIX do artigo 7º da Constituição da República, obviamente, refere-se, para sua incidência e fluência, exclusivamente, ao biênio posterior à extinção do contrato de trabalho, não se aplicando no curso da respectiva execução. Dessa forma, não há falar em prescrição bienal da pretensão executiva. 13. Nesse contexto, a extinção da execução, seja em virtude da incidência da prescrição da pretensão executória, seja pelo reconhecimento de preclusão temporal em decorrência da aplicação do art. 100 do CDC, como no caso, viola não apenas o artigo 7º, XXIX, da Constituição Federal, mas também o seu artigo 5º, inciso XXXVI, pois esse procedimento obsta a produção dos efeitos materiais da coisa julgada, esvaziando o título judicial transitado em julgado de efeitos concretos. Recurso de revista conhecido e provido." ([TST-RR-10449-10.2021.5.03.0022, 3ª Turma, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, julgado em 7/8/2024](#))

"[...] RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI Nº 13.467/2017. ACORDO ENTABULADO EM AÇÃO COLETIVA NA FASE DE EXECUÇÃO. HOMOLOGAÇÃO PELO JUÍZO. CONDENAÇÃO DO SINDICATO EXEQUENTE AO PAGAMENTO DAS CUSTAS PROCESSUAIS. IMPOSSIBILIDADE. JUSTIÇA GRATUITA. NECESSIDADE DE COMPROVAÇÃO DA HIPOSSUFICIÊNCIA DO ENTE SINDICAL (SÚMULA Nº 463, ITEM II, DO TST). INAPLICABILIDADE EM DEMANDA DE CARÁTER COLETIVO. ACESSO À JUSTIÇA SUBSTANCIAL (ART. 5º, XXXV, DA CF). INCIDÊNCIA DO PRINCÍPIO DO DEVIDO PROCESSO SOCIAL (ART. 5º, LIV, DA CF) E DO MICROSSISTEMA DE TUTELA COLETIVA OU PROCESSO COLETIVO. APLICAÇÃO DOS ARTIGOS 18 DA LEI Nº 7.347/85 (LACP) E 87 DA LEI Nº 8.078/90 (CDC). ISENÇÃO DO SINDICATO-AUTOR AO PAGAMENTO DAS CUSTAS. AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO DE MÁ-FÉ. 1. Trata-se de acordo entabulado em ação coletiva já na fase de execução, em que o Juízo de primeira instância o homologou, exceto quanto às custas, em relação às quais fora avençado pelas partes que ficariam a cargo do sindicato-autor e das quais estaria isento em face dos benefícios da Justiça gratuita. Para tanto, fundamentou o magistrado de origem que o sindicato-autor não faz jus ao benefício da Justiça gratuita, determinando assim que arcasse com o pagamento das custas, no importe de R\$ 9.222,00, calculadas sobre o valor acordado de R\$ 461.100,39. O Tribunal Regional, por sua vez, negou provimento ao agravo de petição do sindicato-exequente, mediante o registro de que não houve prova inequívoca nos autos de que não possui condições de arcar com eventuais despesas processuais. 2. A proteção jurídica e judiciária dos indivíduos representa um dos pilares centrais do Estado de Direito, devendo-se, para tanto, ser assegurado um conjunto de garantias processuais e procedimentais, de forma a viabilizar um sistema de acesso à Justiça efetivo, entre os quais se destacam, no ordenamento jurídico, as garantias de acesso ao Poder Judiciário e de prestação, pelo Estado, da 'assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos', insculpidas, respectivamente, nos incisos XXXV e LXXIV do artigo 5º da Constituição Federal. 3. A Justiça gratuita refere-se às despesas do processo, significando a isenção de toda e qualquer despesa necessária ao pleno exercício das faculdades processuais, tendo sido consagrada, inicialmente, no País, pelo artigo 3º da Lei nº 1.060, de 5 de fevereiro de 1950. Passou a ser posteriormente disciplinada também, entre outras normas legais, nos arts. 790, §§ 3º e 4º, 790-B e 791-A, § 4º, da CLT, a partir dos quais se pode afirmar que a concessão dos benefícios da Justiça gratuita tem fulcro unicamente

no pressuposto do estado de miserabilidade da parte. 4. No que diz respeito às pessoas jurídicas, em especial ao sindicato, a SbDI-1 desta Corte, a partir do julgamento do E-RR-125100-16.2012.5.17.0011 (DEJT 12/06/2015), adotou a tese de que a concessão do benefício da Justiça gratuita depende da demonstração inequívoca de que o sindicato não pode arcar com as despesas das custas processuais, não bastando para tanto a mera declaração de hipossuficiência econômica. Esse entendimento foi posteriormente pacificado nesta Corte, em relação às pessoas jurídicas em geral, por meio da sua Súmula nº 463, item II, inserido por meio da Resolução 219/2017. 5. A par de tais considerações, malgrado a concessão da gratuidade da justiça tenha como pressuposto, conforme os dispositivos e a jurisprudência mencionada, o estado de miserabilidade da parte, e, nesse aspecto, a princípio, a decisão regional estaria em consonância com o entendimento neles sufragado, ao se transpor a controvérsia para a seara coletiva, não se deve interpretá-la, propriamente, sob o enfoque do instituto da Justiça gratuita, mas sim da regulação normativa acerca da isenção de despesas processuais no âmbito do microsistema de tutela coletiva ou processo coletivo. 6. Deveras, no caso específico de ação coletiva, em que o sindicato atua como substituto processual na defesa de direitos individuais homogêneos de parte da categoria que representa, deve incidir o microsistema de tutela coletiva, em face do princípio de processo coletivo denominado de devido processo social, segundo o qual para a efetivação da tutela adequada e do devido processo substancial (art. 5º, LIV, da CF), em virtude de macrolesões em uma sociedade de massas, é necessária a reinterpretação de regras e institutos típicos do direito individual do trabalho à luz das particularidades da tutela transindividual ou metaindividual e dos direitos fundamentais, inclusive de cunho processual. 7. Com efeito, o princípio da inafastabilidade da jurisdição ou do acesso à justiça (art. 5º, XXXV, da CF), em sua evolução histórica, remodelou-se para garantir não só o exercício do direito de ação, mas sobretudo sua efetividade, de acordo com as peculiaridades do direito material a ser protegido, na esteira do direito fundamental à tutela adequada, que decorre do devido processo substancial (art. 5º, LIV, da CF) e do processo justo (*fair trail* - arts. 8º e 10º da DUDH, art. 14 do PIDCP e art. 8º da CADH). 8. Dessa forma, para se efetivar o amplo acesso à justiça, em sua dimensão não só formal, mas também substancial ou material, foi instituído pelo Poder Legiferante um microsistema de tutela coletiva ou processo coletivo que funciona como instrumento para a materialização e concretização do direito material, do qual fazem parte, entre outros, a Lei nº 7.347/85 – Lei da Ação Civil Pública (LACP) - e a Lei nº 8.078/90 – Código de Defesa do Consumidor (CDC). 9. Percebe-se do teor dos arts. 18 da Lei nº 7.347/85 e 87 da Lei nº 8.078/90, que os referidos dispositivos são expressos em isentar do pagamento dos honorários advocatícios, custas e honorários periciais, entre outras despesas processuais, a parte autora das ações coletivas, salvo comprovada má-fé, com o objetivo justamente de estimular o manejo desses instrumentos processuais de molecularização das demandas, em detrimento da sua atomização, os quais permitem a ampliação do Acesso à Justiça, na esteira da segunda onda renovatória preconizada por Mauro Cappelletti e Bryant Garth. 10. A SbDI-1 desta Corte adotou essa mesma *ratio decidendi* por ocasião do julgamento do Processo E-ED-RR-10892-14.2013.5.12.0014 (DEJT 07/10/2022), no qual concluiu pela isenção do sindicato autor de ação coletiva do pagamento de honorários advocatícios, em virtude da ausência de

comprovação de má-fé, não havendo razão para se diferenciar a aplicação dos arts. 87 do CDC e 18 da LACP para a hipótese de custas. Precedentes do STJ e desta Corte Superior do Trabalho, inclusive desta 3ª Turma, no sentido de que a isenção do sindicato autor de ação coletiva preconizada nos aludidos dispositivos abrange o pagamento de custas, honorários advocatícios, honorários periciais e outras despesas processuais. 11. Registra-se que em caso de sucumbência parcial ou total da parte ré não caberia conferir-lhe igual tratamento, tendo em vista que a prerrogativa prevista na lei, além de ser expressamente vocacionada à parte autora da ação coletiva, pelos fundamentos já expostos, não pode ser usada para beneficiar ou premiar a parte que comprovadamente foi a infratora condenada na ação, notadamente em virtude da teoria da causalidade, pois foi ele, réu, quem deu causa ao ajuizamento da demanda. Nesse sentido, julgados do STJ e do TST, de que tal benefício previsto nos arts. 18 da LACP e 87 do CDC é restrito à parte autora, não sendo extensível à parte ré. 12. Na hipótese dos autos, inexistiu qualquer registro no acórdão regional de comprovação de má-fé do sindicato-autor, concluindo-se, portanto, pela impossibilidade de sua condenação ao pagamento de honorários periciais (que, em caso de concessão, fica a cargo da União arcar com o valor relativo ao seu pagamento, em face do disposto na Resolução 66/2010 do CSJT e na Súmula 457/TST), de honorários advocatícios ou, como na situação em apreço, de custas, tudo na forma dos arts. 18 da Lei nº 7.347/85 e 87 da Lei nº 8.078/90. Dessa forma, impõe-se isentar o sindicato-autor, ora exequente, do pagamento das custas processuais. Recurso de revista conhecido e provido." ([TST-RR-10648-35.2018.5.18.0017, 3ª Turma, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, julgado em 7/8/2024](#))

"[...] RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DANO MORAL COLETIVO. CONFIGURAÇÃO. CONTRATAÇÃO IRREGULAR DE TRABALHADORES PARA OCUPAR 'EMPREGO EM COMISSÃO' A FIM DE DESENVOLVER ATIVIDADES NÃO ENQUADRADAS NO ARTIGO 37, INCISOS II E V, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL (DIREÇÃO, CHEFIA E ASSESSORAMENTO). FRAUDE À LEGISLAÇÃO TRABALHISTA. INDENIZAÇÃO DEVIDA. O contexto fático descrito no acórdão regional demonstrou que ficou configurada a fraude na contratação de trabalhadores para ocupar 'emprego em comissão' a fim de desenvolver atividades não enquadradas na hipótese prevista no artigo 37, incisos II e V, da Constituição Federal (direção, chefia e assessoramento), tendo a Administração Pública se beneficiado com o preenchimento de vagas que deveriam ser ocupadas por candidatos aprovados em concurso público, em verdadeira burla à determinação constitucional. Com efeito, a prática descrita evidencia a necessidade de condenação da ré ao pagamento de indenização por dano moral coletivo a fim de obstar, no futuro, a repetição da prática de novas violações. Assim, a conduta perpetrada pela reclamada, consistente na contratação irregular de trabalhadores, constitui nítida fraude aos direitos sociais do trabalho, com evidentes prejuízos à coletividade, demonstrando o seu despreço aos valores sociais do trabalho, à dignidade dos trabalhadores e à própria legislação trabalhista. Diante da configuração do dano moral coletivo, a reclamada deve ser devidamente punida. Ressalta-se que a compensação pecuniária, na esfera trabalhista, visa à reparação direta à vítima do dano, mas também à coletividade atingida, revertendo em benefício de toda a sociedade, nos termos do artigo 13 da Lei nº 7.347/85. Dessa forma, não apenas a pessoa

individualmente considerada, mas também a coletividade, é titular de interesses juridicamente protegidos. Nesse contexto, tendo em vista o dano moral coletivo referente à contratação irregular de trabalhadores e observando as condições econômicas e financeiras do devedor, o prejuízo da coletividade e o interesse social, arbitra-se o valor de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais) a esse título. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. 'EMPREGO EM COMISSÃO'. CRIAÇÃO POR MEIO DE LEI ESPECÍFICA. DESNECESSIDADE. Cinge-se a discussão em saber se é necessária lei específica para a criação de 'emprego em comissão' em se tratando de empresas públicas e sociedades de economia mista. No caso dos autos, a ré é uma sociedade de economia mista. Como tal, é dotada de personalidade de direito privado. Todavia, como as sociedades de economia mista e as empresas públicas são instrumentos direcionados a auxiliar o Estado a desempenhar atividades de natureza comercial e industrial e são constituídas com dinheiro público, são submetidas a regras especiais que derogam parcialmente o direito comum, possuindo características de direito público e privado. Com efeito, o artigo 61, § 1º, inciso II, alínea 'a', da Constituição Federal dispõe que são de iniciativa privativa do Presidente da República as leis que disponham sobre a criação de cargos, funções ou empregos públicos na Administração direta e autárquica. Interpretando o Texto Constitucional, constata-se que não é necessária a elaboração de lei para a criação de empregos na Administração indireta, exceto no que se refere às autarquias. Corolário lógico da desnecessidade de lei para a criação dos empregos que são providos mediante concurso público nas empresas públicas e sociedades de economia mista é a prescindibilidade de lei para a criação dos 'empregos em comissão', alvo da discussão destes autos. Recurso de revista não conhecido." ([TST-RR-21754-07.2015.5.04.0011, 3ª Turma, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, julgado em 7/8/2024](#))

"[...] III. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 20ª REGIÃO. DANO MORAL. COLETIVO. JORNADA EXTENUANTE E DESGASTANTE. HORAS EXTRAS HABITUAIS. ARTIGOS 16, 17 E 18, DA CONVENÇÃO Nº 155 DA OIT; ART. XIV, DA DECLARAÇÃO AMERICANA DE DIREITOS E DEVERES DO HOMEM; ARTIGO 12, DO PACTO INTERNACIONAL DE DIREITOS ECONÔMICOS, SOCIAIS E CULTURAIS. 1. A Convenção nº 155, da OIT, o art. XIV da Declaração Americana de Direitos e Deveres do Homem; e o artigo 12, do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, revelam que é dever dos empregadores adotar todas as medidas necessárias à redução dos riscos inerentes ao trabalho, em adesão ao dever de proteção da saúde, higiene e segurança dos trabalhadores. Uma vez descumpridas essas normas, a interpretação conjunta dos artigos 3º, da Lei 9.605/1998 e dos artigos 155, I, e 157, I e II, da CLT permite identificar que será devida reparação de qualquer danos causados, e que derivem de um ambiente do trabalho desequilibrado. Isso, ao final, também reitera a legitimidade do Ministério Público do Trabalho para pleitear as tutelas reparatórias e inibitórias, bem como revela a necessidade de recomposição de toda a coletividade pelos prejuízos sofridos, ante as ilicitudes praticadas. 2. Nesse sentido, a Constituição Federal estabelece no art. 1º, como um de seus princípios fundamentais, a dignidade da pessoa humana. É princípio norteador dos direitos e garantias fundamentais previstos no Título II do texto constitucional. Dentre os

direitos fundamentais são assegurados os direitos individuais, bem como os direitos sociais, elencados no art. 6º, nos quais se inserem o direito à educação, à saúde, à alimentação, ao lazer e à segurança. O pleno exercício dos direitos fundamentais garante condições mínimas para a existência digna, permitindo o desenvolvimento do indivíduo e sua inserção como sujeito de direitos no âmbito da sociedade. É nesse contexto que a Constituição, ao dispor no art. 7º sobre direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, estabelece limite para a jornada de trabalho, assegurando proteção contra condutas que venham a comprometer a dignidade da pessoa humana. Nesse sentido, consta no inciso XIII o direito à 'duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho'. A jornada extraordinária, por sua vez, não poderá exceder de duas horas diárias, nos termos do art. 59 da CLT. Tais limitações decorrem da inequívoca necessidade do indivíduo de inserção no seio familiar, saúde, segurança, higiene, repouso e lazer, sendo de se assinalar que a Declaração Universal dos Direitos Humanos, no art. 24º, estabelece que 'toda pessoa tem direito ao repouso e aos lazeres, especialmente, a uma limitação razoável da duração do trabalho e as férias periódicas pagas'. É nesse contexto que o cumprimento habitual de jornadas extenuantes, tais como a revelada nos presentes autos, afigura-se impeditivo ao exercício dos direitos fundamentais, violando o princípio da dignidade da pessoa humana. 2. Nesse sentido, a hipótese dos autos revela *distinguishing* em relação ao entendimento firmado pela SBDI-1 do TST quando fixou a tese de que 'não se pode admitir que, comprovada a prestação de horas extraordinárias, extraia-se daí automaticamente a consequência de que as relações sociais do trabalhador foram rompidas ou que seu projeto de vida foi suprimido do seu horizonte.' (E-RR-402-61.2014.5.15.0030, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT 27/11/2020). 3. No caso dos autos, o Tribunal Regional manteve a sentença que concedeu a tutela inibitória para que a reclamada 'abstenha-se de prorrogar a jornada normal de trabalho, além do limite legal de 2 (duas) horas diárias, sem qualquer justificativa legal, e que conceda aos seus empregados um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso entre duas jornadas de trabalho'. No entanto, excluiu da condenação o valor correspondente ao pagamento da indenização por dano moral coletivo pelo descumprimento das medidas de segurança, saúde e higiene no ambiente de trabalho, sob o fundamento de que não houve comprovação de efetivo dano à coletividade. Sobre o tema destaca Ana Paula de Barcellos (A Eficácia Jurídica dos Princípios Constitucionais: O princípio da dignidade da pessoa humana, 3ª ed. revista e atualizada. – Rio de Janeiro: Renovar, 2011, p. 251) que: 'Como se viu, a dignidade da pessoa humana é hoje considerada, sob vários pontos de vista, o pressuposto filosófico de qualquer regime jurídico civilizado e das sociedades democráticas em geral. Ademais, o constituinte de 1988 fez uma clara opção pela dignidade da pessoa humana como fundamento do Estado brasileiro e de sua atuação, dispondo analiticamente sobre o tema ao longo do texto. Nesse contexto, do ponto de vista da lógica que rege a eficácia jurídica em geral, a modalidade que deve acompanhar os enunciados que cuidam da dignidade humana é a positiva ou simétrica'. 4. Constatado que a limitação temporal decorrente da jornada excessiva

impede, de forma inequívoca, que os empregados supram suas necessidades vitais básicas e insiram-se no ambiente familiar e social, tem-se a efetiva configuração do ato ilícito, ensejador de reparação, e não somente mera presunção de dano existencial. Acresça-se que a indenização por dano existencial, além de constituir forma de proteção à pessoa, possui caráter inibidor da repetição da conduta danosa. E, no caso, tem-se situação especialmente cara à ordem jurídica, que exige reprovação do Estado, na medida em que jornadas extenuantes, se, por um lado, comprometem a dignidade do trabalhador, por outro implicam em incremento significativo no número de acidentes de trabalho, repercutindo na segurança de toda a sociedade. Cabe, pois, ao intérprete conferir aos preceitos constitucionais um mínimo de eficácia, visando a concretizar a força normativa neles contida, especialmente quando se trata de direitos fundamentais. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.” ([TST-RRAg-854-32.2019.5.20.0006, 3ª Turma, rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, julgado em 7/8/2024](#))

“[...] RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. OBRIGAÇÃO DE FAZER. DESCUMPRIMENTO DE NORMAS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO. DANO MORAL COLETIVO. VALORES PROPORCIONAIS CABÍVEIS. DESTINAÇÃO DE TAIS VALORES CONFORME RESOLUÇÃO CONJUNTA CNJ/CNMP Nº 10/2024. Trata-se de ação civil pública em que se pretende a defesa de direitos coletivos e a adequação da conduta das Reclamadas para o cumprimento das Normas Regulamentadoras relativas à segurança e medicina do trabalho (art. 7º, XXII, da CF/88), bem como a reparação do dano moral coletivo causado aos trabalhadores. O Ministério Público do Trabalho, autorizado pela Constituição da República, em seus arts. 1º, incisos III (dignidade da pessoa humana) e IV (valor social do trabalho), e 7º (rol de direitos dos trabalhadores, além de outros que visem à melhoria de sua condição social), bem como pela legislação infraconstitucional, detém a prerrogativa de ajuizar ação civil pública, com pedido de indenização por dano moral coletivo, por evidência de violação de normas trabalhistas mínimas. A configuração do dano moral coletivo exige a constatação de lesão a uma coletividade, um dano social que ultrapasse a esfera de interesse meramente particular, individual do ser humano, por mais que a conduta ofensora atinja, igualmente, a esfera privada do indivíduo. No âmbito das relações de trabalho, as situações de dano moral coletivo tendem a traduzir uma linha de conduta reiterada de entidades que têm papel relevante no mundo do trabalho, como as empresas e entidades dirigidas à contratação e gestão de mão de obra. Desde que a conduta envolva distintos trabalhadores, em torno de atos jurídicos distintos, caracterizando-se por significativa lesividade, de modo a tornar relevante seu impacto em certa comunidade, pode despontar o dano moral coletivo trabalhista. O dano moral coletivo, portanto, configura-se, em vista da lesividade que tais afrontas trazem à dignidade da pessoa humana, ao valor social do trabalho, à segurança e bem-estar dos indivíduos, ao exercício dos direitos sociais e individuais, à ideia de uma sociedade livre, justa e solidária, à noção e realidade de justiça social. Em suma, trata-se de desrespeito a toda uma miríade de bens, valores, regras, princípios e direitos de exponencial importância ao Estado Democrático de Direito que a Constituição quer ver cumprido no Brasil, em benefício de toda a sua população. Evidentemente, ensejam a configuração do dano

moral coletivo lesões macrossociais decorrentes de estratégias de atuação de empreendimentos econômicos e/ou sociais que se utilizam de caminhos de contratação de força de trabalho humana mediante veículos manifestamente precarizadores de direitos trabalhistas, um dos quais o direito a um meio ambiente de trabalho seguro, saudável e equilibrado (art. 225, *caput*, da CF). A esse respeito, vale ressaltar que a CLT determina a obrigação de as empresas cumprirem e fazerem cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho (art. 157, I, CLT), inclusive as diversas medidas especiais expostas no art. 200 da Consolidação e objeto de regulação especificada pelo Ministério do Trabalho, na forma do art. 155, I, da CLT, e art. 7º, XXII, da Constituição ('redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança'). Nessa linha, cabe ao empregador ofertar a seus empregados, inclusive aos terceirizados, quando houver, ambiente de trabalho hígido, regular, digno. No caso concreto, evidencia-se o descumprimento reiterado pelas Rés das normas de segurança e medicina do trabalho, a configurar o comportamento lesivo das empresas em relação aos seus trabalhadores e a existência de dano moral coletivo. Fixadas tais premissas fáticas, verifica-se que a conduta das Reclamadas contraria a ordem jurídica nacional, consubstanciada nos fundamentos (art. 1º, *caput*) e também objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil (art. 3º, *caput*). Tais fundamentos e objetivos, encorajados em princípios e regras constitucionais, todos com inquestionável natureza e força normativa, contingenciam fórmulas surgidas na economia e na sociedade de exercício de poder sobre pessoas humanas e de utilização de sua potencialidade laborativa. A partir desse decidido contexto principiológico e normativo é que a Constituição estabelece os princípios gerais da atividade econômica (Capítulo I do Título VII), fundando-a na valorização do trabalho e da livre iniciativa, tendo por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social (*caput* do art. 170). Por essa razão é que, entre esses princípios, destacam-se a função social da propriedade (art. 170, III), a redução das desigualdades regionais e sociais (art. 170, VII), a busca do pleno emprego (art. 170, VIII). Na mesma linha de coerência, a Carta Máxima estabelece a disposição geral da ordem social (Capítulo I do Título VIII), enfatizando que esta tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais (art. 193). Não há dúvida, portanto, de que a conduta omissiva e negligente das Reclamadas em relação às normas de segurança e medicina do trabalho, implicou lesão macrossocial que atingiu toda a comunidade laboral a ela circundante, devendo, portanto, ser objeto de reparação arbitrada de modo suficiente e proporcional. Recurso de revista conhecido e provido no aspecto." ([TST-RR-321-06.2019.5.08.0201, 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 14/8/2024](#))

"[...] RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E DA LEI 13.467/2017. TRABALHO MARÍTIMO. JORNADA DE TRABALHO. REGIME DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA. LABOR INTERMITENTE. HORAS EXTRAORDINÁRIAS. O trabalho marítimo é regido por disposições legais próprias (arts. 248 a 252 da CLT) e orientado, hodiernamente, pela Convenção 186 da OIT, ratificada pela República Federativa do Brasil no ano de 2021, com regras de transição oportunamente fixadas. Conforme o art. 248, *caput*, da CLT, a carga horária diária do trabalhador marítimo, independentemente de a prestação de serviços ser contínua ou intermitente, é

limitada a oito horas de trabalho efetivo. Acima desse montante, o trabalho considera-se extraordinário, de acordo com o art. 249, *caput*, da CLT, que também sujeita tal labor à compensação, nos termos do art. 250: 'As horas de trabalho extraordinário serão compensadas, segundo a conveniência do serviço, por descanso em período equivalente no dia seguinte ou no subsequente dentro das do trabalho normal, ou no fim da viagem, ou pelo pagamento do salário correspondente'. Em consequência de tal regência legal específica, é inaplicável ao trabalho marítimo o instituto dos turnos ininterruptos de revezamento. Logo, é indevido o pagamento da sétima e da oitava horas de trabalho como extraordinárias, nessas relações de trabalho peculiares. O sentido e o alcance das normas a respeito do trabalho marítimo devem ser analisados à luz da Constituição Federal, cujo art. 7º, XXVI, estabelece a necessidade de respeito aos acordos e às convenções coletivas de trabalho. Em igual passo, a Convenção 186 da OIT, sobre o Trabalho Marítimo (*Maritime Labour Convention* – MLC), incentiva a regulação das relações de trabalho marítimo mediante negociação coletiva de trabalho, em harmonia com a Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho da OIT (1998), inclusive mediante instituição da compensação de jornada. Logo, é lícito à negociação coletiva instituir regime de trabalho para os trabalhadores marítimos, inclusive escalas, bem como reger o pagamento de horas extraordinárias nessas hipóteses. Todavia, no caso concreto, verifica-se que a norma coletiva aplicável à categoria do Reclamante tão somente previa a escala de trabalho (21 dias de trabalho por 21 dias de repouso ao fim da viagem), sem autorizar o labor por doze horas ao dia. O art. 248 da CLT é expresso ao limitar a carga horária diária do trabalhador marítimo a oito horas. Ainda, tal limitação incide tanto ao trabalho intermitente como ao trabalho contínuo. Dessa maneira, o estabelecimento de uma escala de trabalho adaptada às condições naturais do trabalho em embarcações, quando não dispuser de forma específica sobre a carga horária e a modalidade de compensação (como é o caso concreto, em que as doze horas de trabalho não tinham autorização em norma coletiva), deve respeitar a limitação legal e constitucional da jornada de trabalho. Em consequência, a escala de 21 dias de trabalho por outros 21 dias de descanso não prescinde de observância à limitação do trabalho a oito horas diárias. Nessa perspectiva, o trabalho habitual por doze horas ao dia, durante 21 dias, continuamente, representa descaracterização da escala de trabalho adotada pela norma coletiva. Embora tal norma coletiva fosse lícita no aspecto das escalas de trabalho, o regime por ela previsto foi abruptamente desrespeitado, na medida em que a escala estabelecida por norma coletiva, quando desacompanhada de uma carga horária definida, deve harmonizar-se com a limitação legal dessa carga horária. Como resultado de tal descaracterização, é devido o pagamento, como horas extraordinárias, daquelas laboradas além da oitava hora diária, durante todo o período em que o Reclamante permaneceu ativo na embarcação e efetivamente prestando serviços à Reclamada. Recurso de revista conhecido e provido." ([TST-RR-737-42.2016.5.17.0002, 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 14/8/2024](#))

"[...] RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. EMPRESA PRIVADA. LICITUDE DA TERCEIRIZAÇÃO, INCLUSIVE EM ATIVIDADE-FIM. TESE FIRMADA PELO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, NOS AUTOS DA ADPF Nº 324, DOS RECURSOS

EXTRAORDINÁRIOS EM REPERCUSSÃO GERAL ARE Nº 791.932-DF (TEMA Nº 739) E RE Nº 958.252-MG (TEMA Nº 725). O Tribunal Superior do Trabalho, acompanhando tese de natureza vinculante firmada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento da ADPF nº 324 e dos Recursos Extraordinários em Repercussão Geral ARE nº 791.932-DF (Tema nº 739) e RE nº 958.252-MG (Tema nº 725), posiciona-se no sentido da licitude da terceirização ou de qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas. O referido entendimento, contudo, não impede o reconhecimento da existência de vínculo de emprego quando a relação entre as partes estiver encoberta por algum tipo de fraude destinada a desvirtuar ou a impedir a necessária aplicação da legislação trabalhista se, no caso concreto, houver comprovação nesse sentido. Na hipótese, o Regional consignou que as provas dos autos demonstram ter havido desvio de finalidade e fraude na aplicação da legislação trabalhista pela reclamada, que contratou prestadores de serviços que sequer tinham empregados e, portanto, trabalhavam pessoalmente nas atividades, que, simultaneamente, continuavam em parte a ser executadas diretamente por empregados dessa ré, caracterizando verdadeira 'pejotização' fraudulenta. Em consequência dessa conduta, condenou a empresa às seguintes obrigações: 'a) a abster-se de terceirizar suas atividades-fins e inerentes à sua atividade produtiva, tais como as relacionadas ao cultivo de cana e à fabricação do álcool e do açúcar, especialmente as de preparo de solo, plantio, corte e colheita manuais, corte e colheita mecanizados, os tratos culturais e o carregamento ou transporte de mudas ou cana, sejam essas atividades realizadas em terras próprias ou arrendadas; b) a abster-se de contratar pessoa jurídica para realizar suas atividades-fins e inerentes à sua atividade produtiva, e também as atividades-meio, neste último caso, quando estiverem presentes os requisitos do liame empregatício (artigos 2º e 3º da CLT); e c) a abster-se de contratar trabalhadores como autônomos, quando estiverem presentes os requisitos contidos nos artigos 2º e 3º da CLT.' Nesse contexto, deve ser mantida em parte a condenação aplicada pelas instâncias ordinárias, no que diz respeito à determinação de abstenção de contratação contida nas letras 'b', segunda parte, e 'c' da condenação, não havendo nisso qualquer desrespeito à decisão de natureza vinculante proferida pelo STF, que não vedou que a Justiça do Trabalho, no exercício de sua competência constitucional e legal, continue a aplicar a legislação trabalhista (artigos 2º, 3º e 9º da CLT) a todos os casos em que ficar comprovada a existência de fraude ou de desvirtuamento da relação jurídica verdadeiramente mantida pelos contratantes e pelas pessoas físicas prestadores de trabalho. Por outro lado, em relação às obrigações constantes nas letras 'a' e 'b', primeira parte, constata-se que o único fundamento para o reconhecimento da ilicitude dos contratos de terceirização realmente decorreu da constatação de ter havido terceirização dos serviços inseridos na atividade-fim da empresa tomadora de serviços, não havendo, pois, elementos de distinção para, neste tópico da condenação aplicada pela instância regional, afastar a aplicação da tese firmada pela Suprema Corte. Recurso de revista conhecido e provido em parte. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS. LESÃO AO PATRIMÔNIO IMATERIAL DA COMUNIDADE CONFIGURADA. MATÉRIA FÁTICA. Trata-se de pedido do Ministério Público do Trabalho de pagamento de indenização por danos morais coletivos em razão da atuação irregular da empresa. O Tribunal de origem, soberano na análise do

conjunto fático-probatório (Súmula nº 126 do TST), deferiu a referida pretensão, por entender que 'a conduta da ré causou lesão ao patrimônio imaterial da comunidade dos trabalhadores envolvidos nas atividades de preparo do solo, plantio, corte e colheita manuais, corte e colheita mecanizados, tratos culturais e o carregamento ou transporte de mudas ou cana-de-açúcar, como também à própria sociedade daquela região, em face da potencialidade lesiva decorrente das circunstâncias do fato'. É certo que, apesar de provido o apelo quanto à possibilidade de terceirização de qualquer atividade, foi mantida a condenação da reclamada relacionada à abstenção de terceirização quando comprovados os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT (*distinguishing*). Assim, embora a ilegalidade praticada seja reduzida, permanece a ocorrência do ato ilícito ensejador da indenização por dano moral coletivo, nos termos dos artigos 5º, incisos V e X, da Constituição Federal e 186, 187 e 927, parágrafo único, do Código Civil. Recurso de revista não conhecido. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. QUANTUM ARBITRADO. R\$ 200.000,00 (DUZENTOS MIL REAIS). DIMINUIÇÃO DEVIDA. A discussão dos autos refere-se à proporcionalidade do valor da indenização por dano moral coletivo arbitrado na origem, em relação à terceirização de serviços, em R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais). A dosimetria do *quantum* indenizatório guarda relação direta com o princípio da restauração justa e proporcional, nos exatos limites da existência e da extensão do dano sofrido, da gravidade da conduta e do grau de culpa do autor do ilícito, sem olvidar a situação econômica de ambas as partes. Quando se fala em dano moral coletivo, está-se fazendo menção ao fato de que o patrimônio valorativo da comunidade de maneira geral foi agredido de forma absolutamente injustificável do ponto de vista jurídico. Do mesmo modo em que há reparação do dano individual, há que se proceder à reparação do dano coletivo, sob pena de se estimular a prática delituosa, além de se proporcionar à sociedade uma satisfação contra o ato ilícito, em face de uma ordem jurídica mais justa. No caso, segundo revela o Regional, o dano moral coletivo decorre do reiterado desrespeito da reclamada à legislação trabalhista e administrativa. Entretanto, considerando a parcial reforma do acórdão regional para declarar a possibilidade de terceirização da atividade-fim da empresa, o valor arbitrado a esse título revela-se desproporcional, sendo lógica e justa sua redução para R\$ 100.000,00 (cem mil reais). Recurso de revista conhecido e provido." ([TST-RR-10454-31.2016.5.15.0068, 3ª Turma, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, julgado em 14/8/2024](#))

"[...] III - RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO. TUTELA INIBITÓRIA. ASTREINTES. LIMITAÇÃO TEMPORAL. IMPOSSIBILIDADE. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. A moderna ciência processual tem na efetividade da prestação jurisdicional o seu maior desiderato. Nesse diapasão, temos as astreintes, técnica de coerção indireta, que têm por finalidade convencer o devedor a realizar, por si, o que lhe é imposto. Inclusive, dentro do espectro do microsistema brasileiro de ações coletivas e tutela dos direitos difusos, adquire especial importância o instrumento da tutela inibitória, dada a sua essência e gênese de implementação de direitos fundamentais. Nessa esteira, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho tem entendido que as astreintes têm natureza diversa da cláusula penal não se podendo impor limitação temporal, sob pena de se incentivar o descumprimento reiterado de obrigação básica do contrato de

trabalho. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RRAg-8-36.2019.5.08.0107, 3ª Turma, rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, julgado em 14/8/2024](#))

“[...] AÇÃO CIVIL PÚBLICA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. REITERADO DESCUMPRIMENTO DAS MEDIDAS DE SEGURANÇA, SAÚDE E HIGIENE NO AMBIENTE DO TRABALHO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. 1. A controvérsia dos autos trata de ação civil pública em que se pretende a defesa de direitos coletivos e a adequação da conduta dos recorridos para o cumprimento das normas relativas à segurança e medicina do trabalho (art. 7º, XXII, da Constituição da República). 2. O Tribunal Regional manteve a sentença que condenou os reclamados nas obrigações de fazer atinentes à inobservância das normas relativas ao meio ambiente do trabalho hígido. No entanto, excluiu da condenação o valor correspondente ao pagamento da indenização por dano moral coletivo pelo descumprimento das medidas de segurança, saúde e higiene no ambiente de trabalho, concluindo que a condenação ao pagamento da indenização será mais prejudicial à coletividade, diante do impacto no já defasado orçamento da saúde estadual. 3. No entanto, a questão tratada abarca ilícitos que transcendem a órbita individual, dizem respeito a infrações de normas de saúde, segurança e medicina do trabalho, e que afetam uma coletividade de trabalhadores, contrariando a ordem jurídica nacional. As constatações realizadas por meio das provas carreadas nos autos evidenciam a falha dos reclamados em providenciar um meio ambiente seguro e sadio, direito fundamental dos trabalhadores (arts. 7º, XXII, 200, VIII, 225 da Constituição da República e da Convenção 155 da OIT). 4. O caráter pedagógico desta condenação tem por objetivo coibir novas condutas no mundo do trabalho que importem em violação dos direitos trabalhistas e confira efetividade aos princípios fundamentais e direitos sociais, previstos na Constituição da República. 5. Ainda, o dano moral a que se refere é considerado *in re ipsa*, prescindindo, assim, de prova da sua ocorrência concreta, uma vez que consiste em ofensa a valores humanos, bastando a demonstração do ato ilícito ou antijurídico que gerou a ofensa ao patrimônio moral. 6. Por fim, assente na jurisprudência desta Corte Superior que a indenização por dano moral coletivo é devida quando há a constatação de descumprimento da legislação trabalhista, notadamente tratando-se de normas relacionadas às garantias dos empregados a um ambiente laboral sadio e salubre. Precedentes. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.” ([TST-RR-498-79.2018.5.23.0041, 3ª Turma, rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, julgado em 14/8/2024](#))

“[...] IV - RECURSO DE REVISTA. ANÁLISE DO TEMA RELATIVO AO INTERVALO INTRAJORNADA CONCEDIDO NO INÍCIO DA JORNADA. MATÉRIA DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO. ‘CORE OBLIGATIONS’ DA OIT. ART. 5º, ‘B’, DA CONVENÇÃO Nº 155 DA OIT. DESVIRTUAMENTO DO INSTITUTO. EFETIVIDADE DO DIREITO À REDUÇÃO DE RISCOS NO TRABALHO. 1. O meio ambiente de trabalho foi alçado a direito fundamental do trabalhador pelos artigos 1º, 7º, XXII, 196, 200, incisos II e VIII, e 225, da Constituição Federal de 1988. A esse respeito, inclusive, já se pronunciou o Tribunal Pleno da Suprema Corte (ARE 664335 - Repercussão Geral nº Tema 555 - Órgão julgador: Tribunal Pleno - Relator(a): Min. LUIZ FUX – Julgamento: 04/12/2014 – Publicação: 12/02/2015). 2. Além disso, a proteção à saúde e à segurança no trabalho

e, por conseguinte, o direito dos trabalhadores (as) um ambiente laboral livre de riscos passou a integrar o importante rol de princípios e direitos fundamentais da OIT, em 2022 (OIT, 2022). A inclusão desse quinto princípio no rol daqueles considerados fundamentais pela organização especializada mais antiga das Nações Unidas coloca em destaque a importância da adoção de medidas preventivas contra acidentes no meio ambiente de trabalho. Na linha dos demais princípios fundamentais da OIT, 'Saúde e Segurança no Trabalho' tem por escopo as previsões normativas das Convenções nº 155 (Segurança e Saúde dos Trabalhadores) e nº 187 (o Quadro Promocional para a Segurança e a Saúde no Trabalho), da OIT. 3. No que tange à relação entre as regras de limitação de jornada e o meio ambiente do trabalho, a Convenção nº 155 da OIT, no seu art. 5º, 'b', prevê que a política nacional de saúde e segurança do trabalho deve considerar à adaptação do tempo de trabalho, da organização do trabalho e dos processos às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores. 4. Dentro desse contexto, é manifesto o dever do Poder Público, a incluir o Poder Judiciário, em promover a efetividade das normas de saúde e segurança – que englobam as normas de intervalos e restrição de jornada – a fim de assegurar o cumprimento dos compromissos nacionais e internacionais relacionados com a promoção do meio ambiente do trabalho. 5. No caso concreto, a concessão do intervalo intrajornada no início ou ao final da jornada de trabalho não cumpre sua finalidade intrínseca de promover a redução de riscos no ambiente de trabalho através da promoção da recuperação da fadiga (art. 7º, XXII, da CF). Por consequência, com o fito de conferir efetividade ao instituto da pausa intervalar, é claro que tal prática enseja os efeitos da ausência de concessão da pausa, sendo devido o pagamento do período na forma prevista na Súmula 437, I, desta Corte. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento, neste aspecto.” ([TST-RR-1001566-85.2013.5.02.0468, 3ª Turma, rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, julgado em 14/8/2024](#))

[...] C) RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 E DA LEI 13.467/2017. 1. DIFERENÇAS DE COMISSÕES. BASE DE CÁLCULO. VENDAS A PRAZO. INCLUSÃO DOS JUROS E ENCARGOS FINANCEIROS. SUPERAÇÃO DA JURISPRUDÊNCIA DA QUARTA TURMA DO TST. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. CONHECIMENTO E PROVIMENTO. I. Cinge-se a controvérsia em saber se os encargos financeiros decorrentes das vendas a prazo integram, ou não, a base de cálculo das comissões. II. Sobre esse tema a 4ª Turma do TST tem seguido o entendimento de que os juros e encargos financeiros sobre as vendas parceladas não integram a base de cálculo das comissões devidas ao empregado vendedor. Ocorre que, diante da existência de divergência entre as Turmas do TST sobre a matéria, no julgamento do E-RRAg - 661-28.2021.5.10.0102, a SBDI-1 desta Corte Superior uniformizou seu entendimento encampando a tese de que as despesas com juros e demais encargos financeiros sobre as vendas a prazo integram a base de cálculo das comissões devidas ao empregado. Tal posição se fundamenta no fato de que a Lei nº 3.207/1957, que regulamenta as atividades dos empregados vendedores, não fazer distinção entre o preço à vista e o preço a prazo para fins de cálculo de comissões, o que leva à conclusão de que são indevidos os descontos de juros e encargos financeiros das vendas realizadas a prazo. III. Diante do dever de os Tribunais uniformizarem sua jurisprudência e mantê-la estável, íntegra e

coerente (art. 926 do CPC), passo a adotar a tese firmada pela SBDI-1 do TST. IV. Portanto, a decisão regional no sentido de que os encargos financeiros decorrentes de vendas a prazo não integram a base de cálculo das comissões, contraria o entendimento firmado pela SBDI-1 desta Corte Superior e viola o disposto no art. 7º, X, da Constituição Federal. Com ressalva de entendimento deste Relator. V. Recurso de revista de que se conhece, por ofensa ao art. 7º, X, da Constituição Federal, e a que se dá provimento". ([TST-RR-773-67.2019.5.05.0017, 4ª Turma, rel. Min. Alexandre Luiz Ramos, julgado em 6/8/2024](#))

"AGRAVO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. REGIME DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA. 'SEMANA ESPANHOLA'. BANCO DE HORAS. ATIVIDADE INSALUBRE. AUSÊNCIA DE LICENÇA PRÉVIA DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. VALIDADE. TEMA 1.046 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. CONHECIMENTO E NÃO PROVIMENTO. I. Em 02/06/2022, o STF pacificou a questão da autonomia negocial coletiva, fixando tese jurídica no Tema 1046 de sua Tabela de Repercussão Geral, no sentido de que 'são constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis'. II. Logo, a regra geral é da validade das normas coletivas, ainda que pactuem limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, com exceção dos direitos absolutamente indisponíveis, assim entendidos aqueles infensos à negociação sindical, que encontram explicitação taxativa no rol do art. 611-B da CLT. III. Na hipótese dos autos, o objeto da norma convencional refere-se regime de compensação de jornada de trabalho na modalidade 'semana espanhola' e banco de horas, em ambiente insalubre, não se enquadra em nenhuma vedação à negociação coletiva, nos termos da tese fixada pelo STF no Tema 1.046 de repercussão geral, ainda que anteriormente à inclusão do parágrafo único do art. 60 da CLT pela Lei nº 13.467/2017, sobressaindo, assim, sua validade. IV. Agravo de que se conhece e a que se nega provimento." ([TST-Ag-RR-10051-14.2022.5.03.0027, 4ª Turma, rel. Min. Alexandre Luiz Ramos, julgado em 13/8/2024](#))

"RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMANTE. RITO SUMARÍSSIMO. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. MOTORISTA DE APLICATIVO. TRABALHADOR AUTÔNOMO. AUSÊNCIA DE VÍNCULO DE EMPREGO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. NÃO CONHECIMENTO. I. A relação de emprego definida pela CLT (1943) tem como padrão a relação clássica de trabalho industrial, comercial e de serviços. As novas formas de trabalho devem ser reguladas por lei própria e, enquanto o legislador não a editar, não pode o julgador aplicar o padrão da relação de emprego para todos os casos. O contrato regido pela CLT exige a convergência de quatro elementos configuradores: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica. Esta decorre do poder hierárquico da empresa e se desdobra nos poderes diretivo, fiscalizador, regulamentar e disciplinar (punitivo). O enquadramento da relação estabelecida entre o motorista de aplicativo e a respectiva plataforma deve se dar com aquela prevista no ordenamento jurídico com

maior afinidade, como é o caso da definida pela Lei nº 11.442/2007, do transportador autônomo, assim configurado aquele que é proprietário do veículo e tem relação de natureza comercial. II. As inovações tecnológicas estão transformando todas e cada parte de nossas vidas. A tecnologia não pede licença, mas sim, desculpa. A capacidade de trocar de forma rápida e barata grandes quantidades de dados e informações permitiu o surgimento da economia digital e do trabalho pelas plataformas digitais. Tanto nos países desenvolvidos quanto nos países em desenvolvimento, os consumidores adotaram essa transformação, pois serviços e bens são entregues de maneiras mais baratas e convenientes. Assim, as empresas se adaptaram para atender essa demanda do mercado consumidor. III. O trabalho pela plataforma tecnológica – e não para ela -, não atende aos critérios definidos nos artigos 2º e 3º da CLT, pois o usuário-motorista pode dispor livremente quando e se disponibilizará seu serviço de transporte para os usuários-clientes, sem qualquer exigência de trabalho mínimo, de número mínimo de viagens por período, de faturamento mínimo. IV. Nesse contexto, ainda que reconhecida a transcendência jurídica da matéria, notadamente em face da novidade da questão, não merece reforma a decisão regional na qual se afastou a pretensão de reconhecimento de vínculo de emprego entre o Reclamante e a Reclamada Uber. V. No mesmo sentido, citam-se recentes decisões prolatadas pelo STF nas Reclamações nº 59795 (DEJ de 24/05/23), nº 61267 (DEJ de 29/09/23) e nº 59404 (DEJ de 29/09/23). VI. Recurso de revista de que não se conhece." ([TST-RR-398-05.2023.5.21.0042, 4ª Turma, rel. Min. Alexandre Luiz Ramos, julgado em 13/8/2024](#))

"[...] RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. [...] ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA. EXIGÊNCIA DE COMUNICAÇÃO AO EMPREGADOR PREVISTA EM NORMA COLETIVA. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. A jurisprudência desta Corte orientava-se no sentido de que, preenchidos os demais requisitos constantes da norma coletiva, deveria ser reconhecida a estabilidade pré-aposentadoria do empregado, ainda que este tenha inobservado a disposição, também prevista em instrumento normativo, de comunicação formal ao empregador quanto ao fato de se encontrar em 'período de pré-aposentadoria'. Precedentes. Ocorre que o e. STF, no recente julgamento do Tema 1046 da Repercussão Geral, fixou a seguinte tese jurídica: 'São constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis'. De acordo com a referida tese, é válida norma coletiva que limita ou restringe direito trabalhista, desde que não assegurados constitucionalmente, ou seja, as cláusulas normativas não podem ferir um patamar civilizatório mínimo. Desse modo, não se tratando a estabilidade pré-aposentadoria de direito indisponível há de ser privilegiada a autonomia das partes, conforme previsto no art. 7º, XXVI, da Constituição Federal. Precedente desta 5ª turma. O Tribunal Regional, ao desprezar a parte inicial da Cláusula 39ª da CCT, concluindo que 'o requisito da comunicação ao empregador é uma formalidade dispensável', contrariou a tese vinculante firmada pelo Supremo Tribunal Federal no Tema nº 1.046 da Tabela de Repercussão Geral, pelo que o recurso comporta provimento para

declarar a validade da dispensa do autor, julgar improcedentes os pedidos de reintegração do empregado, pagamento dos salários devidos a partir da dispensa, bem como de indenização por danos morais. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RRAg-681-29.2019.5.05.0134, 5ª Turma, rel. Min. Breno Medeiros, julgado em 7/8/2024](#))

“AGRAVO EM EMBARGOS DE DECLARAÇÃO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO. BASE DE CÁLCULO. ALTERAÇÃO POR NORMA COLETIVA. VALIDADE. TEMA 1046 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF. TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA. 1. O Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 1.121.633-GO, com repercussão geral reconhecida (Tema 1.046) fixou a seguinte tese: ‘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’ (DJe de 28.4.2023). 2. Na hipótese dos autos, extrai-se a existência de norma coletiva prevendo a adoção do ‘salário-contratual’ e ‘salário-base’ para o cálculo dos triênios. 3. Por não se tratar de direito indisponível, prevalece a autonomia da vontade coletiva, nos termos do art. 7º, XXVI, da CF, conforme decidido pelo Supremo Tribunal Federal. Mantém-se a decisão recorrida. Agravo conhecido e desprovido.” ([TST-Ag-EDCiv-RR-20861-29.2019.5.04.0026, 5ª Turma, rel. Min. Morgana de Almeida Richa, julgado em 7/8/2024](#))

“AGRAVO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO antes da VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.105/2015. [...] 2. CLÁUSULA DE NÃO CONCORRÊNCIA. COMPENSAÇÃO. ALTERAÇÃO CONTRATUAL LESIVA. 2.1. Cinge-se a questão em definir sobre a validade da revogação da cláusula de não concorrência, pela empresa que a instituiu. 2.2. Com efeito, incontroversa a validade da cláusula especial de não concorrência pactuada entre as partes, haja vista que inserida no âmbito dos interesses privados do empregador e do empregado, considerando a boa-fé e a razoabilidade. 2.3. Outrossim, nos termos do art. 468 da CLT, ‘nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições, por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia’. Na hipótese, a cláusula de não concorrência foi livremente pactuada, tendo integrado o pacto laboral, com a imposição de obrigações e vantagens para ambas as partes, de sorte que não poderia ser alterada unilateralmente, em flagrante prejuízo para o empregado, que deixou de receber a indenização correspondente. Mantém-se a decisão recorrida. Agravo conhecido e desprovido.” ([TST-Ag-RR-11601-64.2013.5.01.0205, 5ª Turma, rel. Min. Morgana de Almeida Richa, julgado em 7/8/2024](#))

“[...] III – RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. INTERPOSIÇÃO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. ATAQUES DE CUNHO HOMOFÓBICO. JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. QUANTUM INDENIZATÓRIO. REQUISITOS

DO ART. 896, §1º-A, DA CLT ATENDIDOS. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA. Consta do acórdão regional que a autora foi comprovadamente alvo de preconceito em razão de sua orientação sexual, sendo frequentemente achincalhada e humilhada por seus superiores hierárquicos – inclusive pelo proprietário da empresa -, os quais lhe atribuíram em diversas oportunidades, segundo depoimentos das testemunhas ouvidas, apelidos de baixo calão. Conquanto tenha entendido configurados os requisitos necessários para o deferimento da indenização por dano moral, a Corte de origem minorou o montante indenizatório fixado em sentença, de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) para R\$ 2.000,00 (dois mil reais), por entender este valor consentâneo com a gravidade do dano, sua extensão e com a duração do pacto laboral (13 meses). O respeito à dignidade da mulher e a sua proteção contra discriminação encontram previsão, dentre outros documentos de caráter supralegal, no Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos e no Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (aos quais o Brasil aderiu em 1992, mediante os Decretos n. 591 e 592), na Convenção para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW – ratificada integralmente pelo Brasil em 22 de junho de 1994) e na Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher (‘Convenção de Belém do Pará’ – ratificada em 27 de novembro de 1995). Desse modo, compete ao Poder Judiciário o devido controle de convencionalidade dos seus atos, conforme preconizado na Recomendação n. 123/2022 do Conselho Nacional de Justiça, bem como adotar a perspectiva de gênero desde a fase investigatória até o julgamento dos casos em que se tenha alegado violação dos direitos humanos das mulheres. Inspirado no ‘Protocolo para julgar com perspectiva de gênero’, desenvolvido pelo México em 2013, e com observância em decisões proferidas pela Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH), o Conselho Nacional de Justiça instituiu, no ano 2021, o ‘Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero’, mediante a participação de todos os segmentos da Justiça - estadual, federal, trabalhista, militar e eleitoral -, e com o escopo de avançar no reconhecimento de que a influência do patriarcado, do machismo, do sexismo, do racismo e da homofobia é transversal (interseccional) a todas as áreas do direito, não se restringindo à violência doméstica. Segundo o Protocolo, a Justiça do Trabalho é o ramo do direito oriundo da assimetria entre o capital e a força de trabalho, decorrente justamente do desnível existente entre esses dois lados da esfera produtiva. Aponta-se, por isso, a necessidade de analisar e de interpretar as normas trabalhistas - supostamente neutras e universais -, sob as lentes da perspectiva de gênero, como forma de equilibrar as assimetrias havidas na legislação. No caso concreto, como aludido, a reclamante – pessoa do gênero feminino -, sofreu assédio moral por parte de seus superiores hierárquicos, em decorrência não apenas de seu gênero, mas também de sua orientação sexual. Diante desse contexto, impende consignar que uma das formas de manifestação do princípio da dignidade da pessoa humana é o direito de autodeterminação do indivíduo, ou seja, de condução de sua vida, sobretudo nas esferas privada e íntima, sem interferências externas que intentem cercear sua liberdade. Assim, conforme preconizado no Protocolo 2021 do CNJ, não pode servir a Justiça Laboral como supedâneo para normalização de condutas abusivas praticadas pelos empregadores contra suas empregadas. Aquelas devem ser não apenas desestimuladas, mas duramente combatidas, a fim de que a assimetria de poder

decorrente do gênero seja paulatinamente expungida das relações laborais. Desse modo, comprovada a conduta ilícita, o dano moral se caracteriza *in re ipsa* e deve ser fixado em patamares relevantes do ponto de vista econômico, compatíveis com a gravidade da conduta e com o abalo psicológico sofrido pela vítima, para que sirva ao duplo objetivo de reparar o dano e de produzir alterações comportamentais nas empresas, em relação a suas trabalhadoras. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RRAg-1596-08.2016.5.11.0008, 6ª Turma, rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, julgado em 7/8/2024](#))

“RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. PRODUÇÃO ANTECIPADA DE PROVAS. EXIBIÇÃO DE DOCUMENTOS. INTERESSE PROCESSUAL. SINDICATO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. No caso em tela, o debate acerca do interesse processual dos sindicatos, na qualidade de substituto processual, em requerer a exibição de documentos relativos a direitos individuais e coletivos de seus representados, detém transcendência jurídica, nos termos do art. 896-A, § 1º, IV, da CLT. Transcendência reconhecida. A discussão dos autos tem enfoque na presença do interesse processual diante de pretensão sindical de exibição de documentos. Com *venia* do TRT, a interlocução direta do sindicato com os seus substituídos não permite o acesso amplo a documentos funcionais que são normalmente produzidos e retidos no ambiente empresarial, sendo de visualização ou obtenção dificultosa também para os próprios empregados. A exibição de documentos, ora pretendida em razão de objeção empresarial, poderá inclusive proporcionar eficiência econômica, pois tem potencial aptidão para proporcionar paridade de forças que não se alcança se há assimetria de informações. Afirma-se nesta Corte o entendimento de que é presente o interesse processual do sindicato ao postular, por via principal, a exibição de documentos. Para tanto, é suficiente que o sindicato demonstre a possibilidade de o conhecimento da documentação impedir ou reduzir, em tese, lesão ou ameaça a direito da categoria. A incumbência sindical de defender os direitos individuais e coletivos da categoria (art. 8º, III, Constituição Federal) destaca a presença de necessidade, utilidade e adequação na medida. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RR-971-72.2022.5.09.0669, 6ª Turma, rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, julgado em 14/8/2024](#))

“AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. NULIDADE DA DISPENSA. REINTEGRAÇÃO. DESCUMPRIMENTO DA COTA DE EMPREGADOS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS PREVISTA NO ARTIGO 93, § 1º, DA LEI Nº 8.213/91. TERMO DE AJUSTAMENTO DE CONDUÇÃO – TAC. O eg. Tribunal Regional manteve a r. sentença que determinou a reintegração da parte autora no emprego, ao fundamento de não ter a ré comprovado o cumprimento da cota mínima de contratação de trabalhadores com deficiência, nos moldes da legislação previdenciária. A instituição de cotas para empregados reabilitados ou portadores de deficiência tem o objetivo de assegurar a inserção e reinserção desses trabalhadores no mercado de trabalho, de acordo com o porte da empresa, constituindo-se ação afirmativa que mitiga o poder potestativo de dispensa do empregador, para que a cota seja preservada. A observância da cota legal prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/91 condiciona o poder potestativo do empregador, o qual somente poderá dispensar o empregado reabilitado ou portador de deficiência

mediante a contratação de substituto em condição semelhante, mantendo sua obrigação relativamente à cota, como uma obrigação perante a sociedade, sob pena de nulidade do ato. No caso dos autos, não obstante a contratação de empregado substituto pela empresa, consignou o v. acórdão regional que a ré não logrou comprovar o cumprimento da cota mínima prevista no art. 93, § 1º, da Lei nº 8.213/91, motivo pelo qual deve ser mantida a reintegração do empregado e a condenação ao pagamento dos salários vencidos e vincendos. Registre-se que, o fato de a agravante ter firmado Termo de Ajustamento de Conduta com o Ministério Público do Trabalho, que estabeleceu percentuais inferiores àqueles previstos na Lei, não convalida a dispensa do reclamante, pois não tem o condão de afastar a garantia conferida pelo art. 93 da Lei nº 8.213/91 ao empregado portador de deficiência e/ou reabilitado, notadamente porque o TAC foi firmado diante de uma suposta dificuldade da empresa em cumprir a cota legal. Logo, se conseguiu recrutar novos profissionais com deficiência ou reabilitados a fim de cumprir a cota legal e sua função social, não pode dispensar os já contratados para se manter aquém do mínimo legal, com o argumento de estar dentro dos limites fixados no TAC, que procurou tratar de uma situação excepcional e temporária e que não gera direito adquirido para a empresa ao descumprimento do mínimo legal da cota. Agravo conhecido e desprovido.” ([TST-Ag-AIRR- 736-84.2017.5.17.0014, 7ª Turma, rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, julgado em 7/8/2024](#))

“[...] II - RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. ESPÓLIO. LEGITIMIDADE ATIVA. ACIDENTE DO TRABALHO. MORTE DO EMPREGADO. INDENIZAÇÃO POR DANO EXTRAPATRIMONIAL. POSSIBILIDADE. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA. O col. Tribunal concluiu pela falta de legitimidade ativa do espólio para pleitear o reconhecimento do dano extrapatrimonial em decorrência da morte da trabalhadora por acidente do trabalho. Nos termos do art. 943 do CCB: ‘O direito de exigir reparação e a obrigação de prestá-la transmitem-se com a herança’. A jurisprudência desta c. Superior é no sentido de que o direito de ação para pleitear indenização de danos extrapatrimoniais, decorrente de empregado falecido em acidente do trabalho, é transmitido com a herança, uma vez que essa ação é considerada de natureza patrimonial, tornando o espólio parte legítima para o pedido. Dessa forma, o direito à indenização de cunho patrimonial, decorrente de acidente do trabalho, não se encerra com a morte do empregado, ele é transferido com a herança e, por conseguinte, torna-se parte dos bens do inventário. Logo, o espólio possui legitimidade ativa para pleitear indenização por danos extrapatrimoniais/existenciais em razão da morte da empregada em acidente do trabalho. Precedentes. Recurso de revista conhecido por violação do art. 943 do CCB e provido.” ([TST-RR-10900-97.2020.5.03.0142, 7ª Turma, rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, julgado em 7/8/2024](#))

“[...] IV – RECURSO DE REVISTA DO AUTOR. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. PROTESTOS INTERRUPTIVOS DA PRESCRIÇÃO. DUPLA INTERRUPTÃO. PERÍODOS DISTINTOS. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. 1. Cinge-se a controvérsia a se perquirir se o empregado pode se beneficiar apenas dos efeitos antipreclusivos do segundo protesto judicial, ajuizado pelo Sindicato dos

Empregados em Estabelecimentos Bancários e do Ramo Financeiro no Estado de Mato Grosso – SEEB/MT em 2013, considerando que, em momento anterior, em 18/11/2009, a CONTEC já havia proposto protesto em relação aos mesmos pedidos. 2. É pacífico nesta Corte Superior que o protesto judicial interrompe o prazo prescricional, nos termos da Orientação Jurisprudencial nº 392 da SBDI-1/TST, ao passo em que o artigo 202, *caput*, do Código Civil, dispõe ‘A interrupção da prescrição, que somente poderá ocorrer uma vez’. 3. Assim, a prescrição interrompida em 18/11/2009, através do protesto ajuizado pela CONTEC, não pode experimentar uma nova interrupção. Considerando que o prazo prescricional iniciou-se em 18/11/2009 e teve seu término em 18/11/2014, verifica-se que as horas extraordinárias realizadas entre 18/11/2004 e 18/11/2009 foram fulminadas pela prescrição, porquanto o empregado não ajuizou demanda até 18/11/2014. 4. No entanto, nada obsta seja aplicado novo protesto interruptivo ao direito de mesma natureza, mas referente a lapso temporal distinto, como o efetivado pelo Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e do Ramo Financeiro no Estado de Mato Grosso – SEEB/MT, em 2013. 5. Dessa forma, os efeitos antipreclusivos proporcionados pelo segundo protesto, ajuizado em 2013, aproveitam às horas extras prestadas após 18/11/2009 e até 2013, tendo em vista que a presente reclamação trabalhista foi proposta em 25/11/2015, dentro do prazo quinquenal que se findou em 2018. Precedentes. 6. O Tribunal Regional, ao negar o efeito antipreclusivo do segundo protesto judicial, violou o disposto no artigo 202, *caput*, do Código Civil. Recurso de revista do autor conhecido, por violação do artigo 202, *caput*, do Código Civil e provido. [...]” ([TST-RRAg 802-38.2015.5.23.0056, 7ª Turma, rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, julgado em 7/8/2024](#))

“[...] II – RECURSO DE REVISTA DA AUTORA. ASSÉDIO SEXUAL. INDENIZAÇÃO POR DANO EXTRAPATRIMONIAL. JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. 2. Apesar de a atual ordem constitucional ter assegurado há mais de trinta e cinco anos a igualdade de direitos e a não discriminação da mulher, ainda é necessário dizer o óbvio em um país culturalmente machista, com raízes no colonialismo e nos padrões eurocêntricos de superioridade em relação ao sexo, gênero, raça e origem. 3. Assim, especialmente em relação às mulheres, a atuação do Poder Judiciário se mostra essencial na efetividade de diversos valores centrais da Constituição Federal de 1988, entre eles, a garantia de um meio ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado e, portanto, livre de assédio e de mazelas, sejam elas físicas ou mentais (arts. 200, VIII e 225 da Constituição Federal e 154 e 157 da CLT). 4. A propósito, destaca-se que a preocupação com o meio ambiente laboral ganhou força no cenário internacional por ocasião da 110ª Conferência Internacional do Trabalho, em que a saúde e a segurança do trabalho foram inseridas como a 5ª categoria de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, o que alçou a Convenção 155 da OIT ao *status* de convenção fundamental. No mesmo sentido, em âmbito doméstico, iniciou-se o processo de ratificação da Convenção 190 da OIT, relativa à violência e ao assédio no ambiente de trabalho. 5. Ressalta-se, ainda, que o Brasil firmou o compromisso de ‘alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas’ e ‘promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos’, nos termos da Agenda 2030 da ONU (ODS 5 e 8). 6. Em suma, a preocupação com a eliminação de todas as

formas de discriminação e violência contra a mulher, inclusive no meio ambiente de trabalho, é matéria sensível a toda comunidade internacional e engloba todos os ramos da Justiça Brasileira, não podendo passar despercebida nesta Justiça Especializada. 7. Nesse contexto, ganha especial relevância o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (Portaria 27/2021 e Resolução 492/2023), elaborado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) com o objetivo de orientar magistradas e magistrados a considerar a desigualdade e discriminação pautadas em gênero ao conduzirem processos e proferirem decisões. 8. Esse protocolo busca assegurar, no âmbito do Poder Judiciário, a concretização de valores centrais da Constituição Federal de 1988, como a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III); a construção de uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I); a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV); a igualdade (material) entre homens e mulheres (art. 5º, I); a proteção do mercado de trabalho da mulher (art. 7º, XX); o direito ao meio ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado, livre de violência e assédio (arts. 200, VIII e 225); dentre outros. 9. Ademais, o documento do CNJ vai ao encontro da 7ª onda renovatória de acesso a justiça, de Bryant Garth, que busca proteger os grupos sociais vulneráveis ou culturalmente vulnerabilizados, em que se incluem as mulheres, ante a desigualdade de gênero e raça nos sistemas de justiça. 10. No caso concreto, a partir da prova oral, o Tribunal de origem registrou que um trabalhador da empresa, 'de fato, apresentou comportamento inadequado não só com a reclamante como também com outras colegas de trabalho, entre elas 'uma jovem aprendiz'. Consignou, ainda, que a conduta do empregado era 'grave e reprovável' e que a ré, mesmo ciente dos fatos, não tomou qualquer atitude. 11. O TRT afirmou, ainda, que a autora foi advertida em 'quatro oportunidades: 1) falta injustificada em 07/04/2021; 2) insubordinação em 15/06/2021; 3) atrasos diários em 22/01/2022; e 4) falta injustificada em 24/01/2022'. Por isso, entendeu que o suposto assediador não se valeu de sua posição hierarquicamente superior para 'perseguir' a autora, uma vez que 'não é possível afirmar que advertir um empregado por faltar injustificadamente ao trabalho configure perseguição'. 12. Nesse ponto, a Corte Regional destacou que a autora admitiu que faltou injustificadamente e que a 'perseguição' se iniciou quando o empregado acusado "viu" que a trabalhadora 'não ia mais dar atenção' a ele'. A partir desse trecho do depoimento da empregada, o TRT concluiu que essa confessou que 'dava atenção' ao suposto assediador, o que demonstraria a consensualidade. 13. Assim, o Tribunal de origem afastou a caracterização do assédio com base nas regras de distribuição do ônus probatório, 'porque não provada a repulsa da reclamante à conduta reiterada de natureza sexual'. 14. Entretanto, essa conclusão não merece ser mantida, pelas razões abaixo indicadas. 15. Em primeiro lugar, reitera-se que o próprio TRT reconheceu a existência de assédio sexual no meio ambiente de trabalho da autora, inclusive em relação a uma menor aprendiz. A propósito, consta de depoimento transcrito no acórdão recorrido que uma das testemunhas 'já presenciou diversas vezes o [empregado] 'acolchar' as pessoas, ou seja, agarrar por trás as meninas, às vezes, dava 'tapa na bunda das meninas'; que o depoente presenciou isso ocorrer com a reclamante e com [outra trabalhadora]; que também já chegou a presenciar uma situação com uma jovem aprendiz [...]'. 16. Em segundo lugar, os registros de que a empregada abraçou o responsável pelo assédio e lhe 'deu atenção',

por si só, são incapazes de demonstrar a consensualidade da vítima com todas as demais condutas praticadas pelo empregado, especialmente porque é incontroverso que o assédio, além de fazer parte daquele meio ambiente de trabalho, foi notificado à empresa oportunamente, sem que essa adotasse medidas eficientes para contê-lo. Além disso, o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero ensina que 'a falta de reação imediata da vítima ou a demora em denunciar a violência ou o assédio não devem ser interpretados como aceite ou concordância com a situação'. 17. Em terceiro lugar, o depoimento no sentido de que se 'ouviu dizer' que havia um 'rolo' entre a vítima e o assediador é de natureza indireta (*hearsay testimony*), razão pela qual seu valor probatório depende da corroboração por outros elementos, o que não se verificou na hipótese. 18. Em quarto lugar, ao desconsiderar totalmente a palavra da vítima para formar seu convencimento, a Corte de origem contrariou a orientação constante do protocolo do CNJ, que considera fazer 'parte do julgamento com perspectiva de gênero a alta valoração das declarações da mulher vítima de violência de gênero, não se cogitando de desequilíbrio processual'. Em verdade, o Tribunal Regional parece ter atribuído maior valor à fala do acusado, visto que destacou o relato feito por uma das testemunhas, no sentido de que o assediador 'falou que todas as situações eram consentidas pela reclamante'. 19. Em quinto lugar, em meio a um ambiente de trabalho desequilibrado, com a presença incontroversa de assédio, é usual que o desempenho dos empregados e empregadas seja afetado. Assim, sob pena de se culpabilizar a vítima, é incorreto concluir que as faltas injustificadas e os atrasos da autora, por si só, são aptos a desabonar seu relato. 20. De fato, mesmo nos casos em que a empregada descumpra alguns de seus deveres funcionais, é possível que a imposição de penalidades caracterize perseguição, especialmente se o assediador ocupar posição hierarquicamente superior, como é a hipótese. 21. Assim como a advertência, a cobrança de metas e a definição de funções fazem parte do poder diretivo do empregador. Entretanto, a depender do caso concreto, é possível que o superior hierárquico se utilize desse poder – que é legítimo em circunstâncias normais – como instrumento de assédio. É o que ocorre, por exemplo, quando a vítima decide não mais manter um relacionamento com seu chefe e, a partir daí, este passa a assediá-la e a tratá-la de forma mais rigorosa com o objetivo de puni-la. 22. Em sexto lugar, à luz dos princípios da oralidade, da imediatidade e da identidade física do juiz, é importante que se valorizem as impressões do juízo de primeiro grau quanto à instrução probatória, especialmente em casos que envolvem violência de gênero. Nestes autos, contudo, o TRT desconsiderou a percepção da magistrada de origem em relação ao depoimento da vítima, conforme se extrai da sentença transcrita no corpo do acórdão recorrido: 'Durante a instrução processual pude perceber um nítido traço de veracidade nas alegações da Reclamante durante a colheita do seu depoimento, notadamente diante do seu estado emocional ao relatar os fatos que passaram de um flerte inicial para investidas mais incisivas e explícitas [...]'. 23. A partir de todos esses elementos, conclui-se que a autora logrou êxito em comprovar que foi vítima de assédio sexual e que a empresa, ao não responder adequadamente às denúncias recebidas, corroborou para a manutenção de um meio ambiente de trabalho desequilibrado, em descumprimento dos deveres previstos no art. 157 da CLT. Logo, deve-se reconhecer o direito da trabalhadora à compensação pelos danos extrapatrimoniais sofridos. 24. À luz das peculiaridades destes autos, bem como do

porte da empresa, que é rede de supermercados em Goiânia/GO, o valor postulado na petição inicial (R\$ 71.450,00) cumpre o papel de ser compensatório à ofendida, dissuasório ao ofensor e exemplar frente à sociedade. Precedentes. Recurso de revista conhecido por violação do art. 5º, X, da Constituição Federal e provido.” ([TST-RRAg-10131-03.2022.5.18.0013, 7ª Turma, rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, julgado em 7/8/2024](#))

“[...] II – RECURSO DE REVISTA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. CATADORES DE MATERIAIS. ATERRO SANITÁRIO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. 2. Trata-se de ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho em face do Distrito Federal, do Serviço de Limpeza Urbana do Distrito Federal (SLU/DF) e das duas empresas contratadas para prestação de serviços no Aterro Sanitário do Jóquei. Em síntese, o órgão ministerial busca a condenação das rés ao cumprimento das regras de saúde e segurança do trabalho em relação aos catadores de materiais que atuam no referido aterro, além da compensação por danos extrapatrimoniais coletivos. 3. A Corte Regional manteve a sentença em que se reconheceu a incompetência material desta Justiça Especializada sob o argumento de que ‘há a necessidade de configuração de relação de trabalho para que se atraia a competência da Justiça do Trabalho’, o que não se observou ‘entre os catadores de lixo do aterro do Jóquei e os Réus’. 4. A partir das normas constitucionais e internacionais vigentes no Brasil, extrai-se o direito dos trabalhadores a um meio ambiente de trabalho sadio, seguro e protegido. Nesse sentido destacam-se os arts. 6º, 7º, XXII e XXVIII, 196, 200, VIII, e 225 da Constituição Federal, bem como as Convenções 155 e 187 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), as quais integram o rol de convenções fundamentais da OIT. 5. Em complemento, ressalta-se que o Brasil firmou o compromisso de ‘assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todos, em todas as idades’ e ‘promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos’, nos termos da Agenda 2030 da ONU (ODS 3 e 8). 6. Veja-se que a garantia mencionada é ampla e independe do tipo de relação jurídica a que o trabalhador se vincula. De fato, assim como as normas internacionais mencionadas, o art. 7º, *caput*, da Constituição Federal trata dos direitos dos ‘trabalhadores’ em sentido amplo e, por isso, não se limita àqueles que possuem relação de emprego. 7. Ou seja, independentemente de o trabalhador atuar na informalidade ou possuir vínculo – seja ele celetista, estatutário ou de outra espécie – deve-se garantir que o seu meio ambiente de trabalho atenda aos requisitos mínimos de higidez. 8. Em decorrência da amplitude da titularidade desse direito, houve questionamentos acerca de qual ramo do Poder Judiciário seria competente para apreciar e julgar as controvérsias relacionadas ao meio ambiente de trabalho. Afinal, é possível que, em um mesmo meio ambiente de trabalho, haja pessoas com diferentes tipos de relação jurídica – ou, até mesmo, sem vínculo formal – com o empregador. 9. Contudo, após a edição da Súmula 736 do Supremo Tribunal Federal, a questão não comporta maiores discussões: ‘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’. 10. No mesmo sentido, ressalta-se que a Emenda Constitucional 45/2004 ampliou a competência

material da Justiça do Trabalho para alcançar todas as controvérsias decorrentes da relação de trabalho, não estando adstrita apenas às relações de emprego. 11. Em suma, independentemente da relação jurídica estabelecida entre o trabalhador e o empregador, se a causa de pedir estiver relacionada ao descumprimento de normas afetas ao meio ambiente de trabalho, a competência é desta Justiça Especializada. Precedentes. 12. Na hipótese, o Tribunal Regional considerou que a Justiça do Trabalho seria incompetente para analisar a controvérsia unicamente por não haver relação de trabalho 'entre os catadores de lixo do aterro do Jóquei e os Réus', em contrariedade à jurisprudência do TST e do STF. Dessa forma, o recurso merece provimento para que se reforme o acórdão de origem. Recurso de revista conhecido por violação do art. 114, I, da Constituição Federal e provido." ([TST-RR-1629-41.2015.5.10.0014, 7ª Turma, rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, julgado em 14/8/2024](#))

[...] RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. RITO SUMARÍSSIMO. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GESTANTE. NULIDADE DO PEDIDO DE DEMISSÃO. AUSÊNCIA DE ASSISTÊNCIA SINDICAL . O reconhecimento da validade da rescisão contratual da empregada gestante sem a observância das formalidades legais implica ofensa à garantia de emprego prevista no art. 10, II, "b", do ADCT. O art. 500 da CLT expressamente exige a assistência sindical como condição de validade do pedido de demissão do empregado estável. Essa determinação é aplicável a todas as hipóteses de garantia de emprego previstas no ordenamento justralhista, inclusive a da empregada gestante, pois o escopo da norma é exatamente o de resguardar a lisura da demissão, de modo a assegurar que o empregado estável não esteja sob nenhuma forma de coação, prevenindo, também, qualquer erro ou vício na manifestação de sua vontade. Tal entendimento é válido tanto para a estabilidade decenal, quanto para as chamadas "estabilidades provisórias", pois o empregado em tal condição é detentor de uma maior proteção no momento da dispensa. O atual entendimento desta Corte Superior é no sentido de que o pedido de demissão da empregada gestante, por ocasião da estabilidade provisória, somente tem validade quando houver assistência do sindicato ou do Ministério Público, conforme previsão do art. 500 da CLT. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido" ([RR-Ag-1000943-14.2021.5.02.0315, 8ª Turma, rel. Min. Delaide Alves Miranda Arantes, julgado em 7/8/2024](#)).

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>