



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

INFORMATIVO TST

Nº 291

Período: 19 a 31 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.

SUBSEÇÃO I ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

Empregado doméstico. Contrato firmado após a Lei Complementar nº 150/2015. Comprovação da jornada de trabalho. Ônus do empregador. Não apresentação dos controles de frequência. Súmula nº 338, I, do TST. Aplicação por analogia.

Após a entrada em vigor da Lei Complementar nº 150/2015, o registro dos horários de trabalho do empregado doméstico, independentemente do número de trabalhadores, constitui dever do empregador, cabendo a este o ônus de comprovar a jornada. Desse modo, ante a não apresentação dos controles de frequência, presumem-se verdadeiros os horários apontados na petição inicial, aplicando-se, por analogia, as disposições insertas no item I da Súmula nº 338 do TST. Com esses fundamentos, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu do recurso de embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, negou-lhe provimento, vencido o Ministro Alexandre Luiz Ramos. [TST-Ag-E-ED-RR-737-04.2020.5.20.0007, SBDI-I, rel. Min. Hugo Carlo Scheurmann, julgado em 22/8/2024.](#)

Agente comunitário de saúde. Exercício da atividade no período posterior à vigência da Lei nº 13.342/2016. Adicional de insalubridade devido.

A partir das alterações promovidas pela Lei nº 13.342/2016, é assegurada a percepção do adicional de insalubridade pelo agente comunitário de saúde, sendo despicienda a edição de normas diversas para reconhecer o direito à categoria profissional ou a verificação, por meio de laudo pericial, de que o trabalho é executado de forma habitual e permanente em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo órgão competente do Poder Executivo federal. Sob esse entendimento, a SBDI-I, com a participação de todos os ministros que a integram, por unanimidade, conheceu do recurso de embargos por contrariedade ao item I da Súmula nº 448 do TST, e, no mérito, por maioria, deu-lhe provimento parcial para

restabelecer o acórdão regional quanto ao deferimento do adicional de insalubridade a partir de 3/10/2016. Vencidos parcialmente, quanto à fundamentação, os Ministros Alexandre Luiz Ramos, Aloysio Corrêa da Veiga e a Ministra Dora Maria da Costa. [TST-E-ED-RR-20631-53.2017.5.04.0641, SBDI-I, rel. Min. Breno Medeiros, julgado em 29/8/2024.](#)

Proposta de Instauração de Incidente de Recursos de Revista Repetitivos. Acolhimento. Empregado admitido sem concurso público antes da promulgação da Constituição Federal de 1988. Transmutação automática de regime jurídico. Art. 19 do ADCT. Decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal na ADI 1150. Efeitos.

A SBDI-I, por unanimidade, acolheu a proposta de Instauração de Incidente de Recursos de Revista Repetitivos e afetou ao Tribunal Pleno a seguinte questão jurídica: "À luz da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal sobre o tema, em que hipóteses é válida a transmutação do regime celetista para o estatutário dos empregados admitidos pela Administração Pública antes da promulgação da Constituição Federal de 1988 e quais as repercussões jurídicas daí advindas, notadamente quanto à competência desta Justiça Especializada e à prescrição incidente sobre as parcelas de natureza trabalhista?" [TST-RR-20958-64.2019.5.04.0661, SBDI-I, julgado em 29/8/2024.](#)

SUBSEÇÃO II ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

Ação Rescisória. Distribuição para o mesmo relator da decisão rescindenda. Nulidade. Descumprimento do art. 971, parágrafo único, do CPC. Ofensa ao postulado do juiz natural. Art. 5º, LIII, da CF.

O magistrado que atuou no processo originário como relator da decisão rescindenda, embora possa participar do julgamento da ação rescisória, não pode relatá-la, sob pena de descumprimento da regra inserta no parágrafo único do art. 971 do CPC e de ofensa ao postulado do juiz natural (art. 5º, LIII, da CF), a autorizar a declaração de nulidade processual. Sob esse fundamento, a SBDI-II, por unanimidade, conheceu do recurso ordinário e, no mérito deu-lhe provimento para declarar nulo o processo, a partir da distribuição, determinando o retorno dos autos à Corte Regional a fim de que o feito seja distribuído a novo relator. [TST-ROT-6-26.2022.5.14.0000, SBDI-II, rel. Min. Amaury Rodrigues Pinto Junior, julgado em 20/8/2024.](#)

TURMAS

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

"[...] RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/17 – RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO – DISPENSA DISCRIMINATÓRIA – TRANSTORNO BIPOLAR AFETIVO – DOENÇA ESTIGMATIZANTE – SÚMULA Nº 443 DO TST - ÔNUS DA PROVA - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. 1. De acordo com o quadro fático descrito pelo Eg. TRT da 23ª Região, a Reclamada soube que a Reclamante havia sido diagnosticada com transtorno afetivo bipolar antes da decisão de sua dispensa. Isso porque há registro no acórdão regional de que 'é incontroverso que a Obreira foi afastada de suas funções, nos meses de junho e julho de 2021, sendo que neste último houve a consignação no atestado do CID 10 F31, o qual se refere a transtorno bipolar' (fls.

1087). A Corte de origem também consigna que a dispensa ocorreu no início do mês de agosto. Entretanto, afirma que posteriormente, em novembro, foi apresentado novo laudo por médico que não indicou diagnóstico fechado sobre a doença da Reclamante, porém, ressaltou que era 'evidente que à época da dispensa (11/08/2021) a Autora já sofresse com sintomas depressivos' (fls. 1088). Mesmo com o reconhecimento desses elementos fático-probatórios, a Corte regional afastou a aplicação do entendimento firmado na Súmula nº 443 do TST, por entender que 'embora o transtorno psiquiátrico seja considerado patologia grave, a qual pode limitar as condições físicas, emocionais e psicológicas de qualquer pessoa, não há que se presumir que se trata de uma doença que gera estigma ou preconceito' (fls. 1088 - grifos acrescidos).

2. A diretora médica da Bristol-Myers Squibb e professora do curso de pós-graduação do Departamento de Psiquiatria da Universidade Federal de São Paulo, Dra. Anna Maria Niccolai Costa, esclarece a dificuldade em se alcançar o diagnóstico correto para pacientes de transtorno afetivo bipolar (TAB) e os prejuízos decorrentes da demora na definição da doença, também no que se refere ao trabalho do paciente. Assim, a oscilação de humor, as dificuldades no trabalho e na vida social, bem como a multiplicidade de possíveis diagnósticos não afastam a condição de adoecimento do paciente, mas reforçam sua vulnerabilidade, principalmente, dentro de uma relação de emprego. A medicina identifica que uma das consequências para a vida profissional do paciente que possui o transtorno bipolar não tratado é o desemprego e, dentre as causas para não aderir ao tratamento (que é muitas vezes eficaz) reside no estigma que a doença apresenta. Em estudo de revisão de literatura, a diretora médica da Bristol-Myers Squibb e professora do curso de pós-graduação do Departamento de Psiquiatria da Universidade Federal de São Paulo, Dra. Anna Maria Niccolai Costa, destaca que 'apenas 50% os pacientes com TAB se encontram empregados 6 meses após alta de hospitalização psiquiátrica. Isto sugere que tais transtornos psicóticos podem levar a um prognóstico funcional grave desde o episódio inicial e a primeira hospitalização' (grifos acrescidos).

3. Diante da enfermidade, a necessidade de afastamento do trabalho, o recebimento de atestado com CID referente à doença psiquiátrica, a Reclamante sofreu uma mudança na sua identidade, precisando agora reconhecer que é portadora de um transtorno mental. Como consequência dessa mudança identitária, após o diagnóstico médico, há registro de tratamento diferenciado por seus pares e superiores, o que é capaz de levar a trabalhadora a passar por uma situação de abalo em sua autoestima. No caso dos autos, a 'estereotipagem negativa' foi relatada no acórdão regional, ao afirmar que 'a testemunha Shirlei tenha afirmado que, após os afastamentos da Autora, o relacionamento entre ela e os superiores hierárquicos tenha ficado diferente' (fls. 1089 - grifos acrescidos).

4. A partir da compreensão mais ampla de como uma doença é capaz de gerar estigma, preconceito e discriminação, foi editada a Súmula nº 443 por este. C Tribunal Superior do Trabalho. O entendimento jurisprudencial que levou à consolidação da tese de que 'Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego' (Súmula nº 443 do TST) esteve amparado em julgados que utilizaram como fundamentos: a vedação à discriminação de forma ampla (por ser objetivo fundamental da República Federativa do Brasil previsto no artigo 3º, inciso IV, da Constituição) e também especificamente na

relação de emprego (Convenção nº 111 da OIT); o direito à vida, o direito ao trabalho e direito à dignidade, inscritos nos artigos 1º, incisos III e IV, 3º, inciso IV, 5º, caput e inciso XLI, 170 e 193 da Constituição; a proibição à dispensa arbitrária, nos termos do artigo 7º, inciso I, da Constituição; a imperatividade do princípio da função social da propriedade no exercício do direito potestativo de dispensa sem justa causa. 5. Além dessas premissas do Direito Constitucional e do Direito Internacional que tornam imperativa a aplicação de regra de não discriminação nas relações de trabalho, especificamente nas hipóteses de trabalhador acometido por doença estigmatizante, como é o caso do transtorno afetivo bipolar, também é cabível invocar a previsão da Lei nº 9.029/95, que veda todo tipo de prática discriminatória que limite o acesso a uma relação de trabalho ou a sua manutenção. 6. O sociólogo e diretor da *École des Hautes Études em Sciences Sociales*, Robert Castel, ao tratar da discriminação empregatícia (ainda que não abordando especificamente a questão da doença estigmatizante), afirma que 'a ausência de trabalho pode condenar a uma morte social'. 3 Ainda destaca que a discriminação no emprego constitui uma diferença que 'é uma negação do direito, e ela é absolutamente injustificável segundo o princípio da igualdade de tratamento dos cidadãos perante a lei, vista como um dos fundamentos da República'. 4 O entendimento firmado pela Súmula nº 443 do TST busca evitar que esse elemento estigmatizante seja causa suficiente para extinguir o vínculo de emprego e, assim, estabelece uma presunção de discriminação para tornar inválida a despedida desse empregado, no intuito de prolongar a relação de trabalho e manter um vínculo necessário para o reconhecimento desse sujeito como trabalhador. Em última instância, a Súmula nº 443 do TST busca resguardar o sentido de vida para o trabalhador acometido por uma doença estigmatizante, cumprindo o dever constitucional de igualdade a partir da vedação da dispensa discriminatória. No caso específico do transtorno afetivo bipolar, como acima bem destacado, há farta produção científica nas mais diversas áreas (medicina, psicologia, sociologia) reconhecendo e demonstrando o impacto da doença na vida profissional dos pacientes. 7. Com amparo no próprio entendimento da Súmula nº 443 do TST, há jurisprudência expressiva desta C. Corte Superior reconhecendo o TAB como doença estigmatizante, bem como arbitrando indenização por dano moral pela dispensa discriminatória. Assim, é fundamental reconhecer o cabimento de indenização por dano moral pela dispensa discriminatória da Reclamante, portadora de doença psiquiátrica estigmatizante. Recurso de Revista conhecido e provido." ([RR-239-44.2022.5.23.0009, 2ª Turma, rel. Min. Liana Chaib, julgado em 21/8/2024](#))

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. 1. TETO REMUNERATÓRIO. EXCESSO DE PLANTÕES. HORAS EXTRAS. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. ART. 37, XI, DA CF/88. 2. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS. PERCENTUAL APLICADO. Cinge-se a controvérsia em saber se a Reclamada poderia exigir labor extraordinário do Reclamante com a consequente inobservância do teto remuneratório previsto no art. 37, XI, da CF/88, e, posteriormente, proceder a desconto salarial com a finalidade de adequar-se ao referido teto. No caso em exame, o Tribunal Regional reformou a sentença para determinar que a Reclamada se abstivesse de exigir a prestação de labor extraordinário por parte do Reclamante que viesse a ocasionar remuneração

superior ao limite estabelecido no art. 37, XI, da CF/88, sob pena de pagamento de multa cominatória, equivalente ao valor excedente, em favor do Autor. Observe-se que o Tribunal Regional não chancelou o pagamento de remuneração superior ao teto constitucional. Pelo contrário. Com a finalidade justamente de assegurar a observância do referido teto, o TRT determinou que a Reclamada se abstinhasse de exigir o cumprimento de jornada extraordinária que ocasionasse a extrapolação do limite estabelecido no art. 37, XI, da CF/88. Verifica-se, assim, não ter havido violação ao art. 37, XI e § 9º, da CF/88, tampouco contrariedade à OJ 339 da SDI-I/TST. Julgados desta Corte. Agravo de instrumento desprovido.” ([TST-AIRR-20766-39.2018.5.04.0024, 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 20/8/2024](#))

“AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E DA LEI 13.467/2017. 1. LEGITIMIDADE ATIVA. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS. Esta Corte Superior Trabalhista consolidou o entendimento de que o MPT tem legitimidade ativa e, ainda, interesse processual para atuar como parte autora de ações que visem à tutela de direitos individuais homogêneos, bastando que haja, para essa tutela, interesse social relevante. O MPT, portanto, pode litigar em defesa de direitos metaindividuais, genericamente, o que abrange os direitos difusos, os coletivos em sentido estrito e os individuais homogêneos, elencados no art. 81, parágrafo único, do CDC. Agravo de instrumento desprovido no aspecto. 2. POSSIBILIDADE JURÍDICA DO PEDIDO. Quanto ao tema, incide o óbice do art. 896, § 1º-A, I, da CLT, uma vez que não demonstrado o prequestionamento da controvérsia relacionada à possibilidade jurídica do pedido. As alegadas violações aos arts. 3º da Lei 7.347/1985; e 485, VI, do CPC, não se concretizaram, uma vez que tais dispositivos não foram sequer abordados no acórdão regional, e a Parte Recorrente não demonstra a forma como o Regional teria manifestado compreensão dissonante de regras atinentes à possibilidade jurídica do pedido. Tal demonstração é, no caso concreto, especialmente relevante, tendo em vista que a ação foi ajuizada no ano de 2017, quando em vigor o Código de Processo Civil (CPC) de 2015, que retirou a possibilidade jurídica do pedido do rol de condições da ação, hodiernamente restritas ao interesse e à legitimidade (art. 17 do CPC). Agravo de instrumento desprovido no particular. 3. DANOS MORAIS COLETIVOS. CONFIGURAÇÃO. EXIGIBILIDADE DE INDENIZAÇÃO. VIOLAÇÕES A NORMAS REGULAMENTADORAS DO MINISTÉRIO DO TRABALHO. MEIO AMBIENTE DE TRABALHO. VALOR FIXADO. PROPORCIONALIDADE. 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, foi consignado

pelo Regional o inadimplemento, pela Ré, de numerosas obrigações relacionadas à higidez do meio ambiente de trabalho, que ocasionaram riscos acentuados aos trabalhadores envolvidos, bem como perigo abstrato a toda e qualquer pessoa que pudesse ter contato com o mesmo ambiente físico. A conduta da Ré configura ato ilícito (art. 186 do Código Civil) decorrente de abuso de direito (art. 187 do Código Civil), já que se valeu do poder diretivo, típico da relação de emprego, para exercer o *jus variandi* sem observância às normas de saúde, higiene e segurança do trabalho. Por tal motivo, deve o Réu responder civilmente (art. 927 do Código Civil) pelos danos decorrentes de sua conduta. Tal conduta, da forma como consignada, configura danos morais coletivos. Afinal, o descumprimento de numerosas obrigações atinentes ao meio ambiente de trabalho ocasiona riscos acentuados à vida e à integridade psicossomática dos trabalhadores incumbidos de exercer suas atribuições nos ambientes lesivos, bem como perigo manifesto à vida e à integridade psicossomática de toda pessoa que, por qualquer razão, neles ingresse. A existência de condições de risco em ambiente de trabalho, a exemplo da que constitui a causa de pedir desta ação, oferece perigo a uma coletividade de trabalhadores, ainda que determinável, bem como a quaisquer daqueles que exercessem as mesmas profissões e fossem candidatos a emprego nessas empresas. O descumprimento de normas de saúde, higiene e segurança do trabalho pela Ré demonstra descuido para com toda a classe trabalhadora. Afinal, para o empregado, é certo que a contraprestação visada depende unicamente do adimplemento de suas obrigações trabalhistas principais e anexas, cuja execução, presumidamente, ocorrerá em condições seguras, a cujo oferecimento o empregador se obriga pelo simples fato de exercer a atividade econômica, dada a imperatividade das normas trabalhistas protetivas e a subordinação da atuação do agente econômico ao atendimento da função socioambiental de sua propriedade (arts. 5º, XXIII e 170, III, Constituição Federal). O evento danoso decorrente da negligência da Ré afetou diretamente o patrimônio jurídico da coletividade. Logo, a indenização pelos danos que causou não é exigível apenas pelos indivíduos diretamente atingidos, mas, igualmente, 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). O TST tem entendimento consolidado no sentido de que o descumprimento de normas de saúde, higiene e segurança do trabalho cria ofensa de ordem moral à coletividade de trabalhadores, de modo a ensejar a responsabilidade civil pela reparação dessa ofensa. Julgados. Quanto ao valor arbitrado, os valores das indenizações por danos morais podem ser revisados na instância extraordinária nos casos em que se vulneram os preceitos constitucionais e legais que emprestam caráter normativo ao princípio da proporcionalidade. Diante do quadro fático consignado pelo Regional (descumprimento persistente de normas de saúde e segurança do trabalho), o valor atribuído à indenização por dano moral coletivo (R\$ 200.000,00) não se mostra excessivo a ponto de se o conceber desproporcional. Esclareça-se que, neste processo, não há recurso do MPT, não se podendo realizar *reformatio in pejus* no apelo do recorrente. Agravo de instrumento desprovido no aspecto." ([TST-AIRR-1303-96.2017.5.05.0581, 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 28/8/2024](#))

“RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E DA LEI 13.467/2017. COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO. EXECUÇÃO DE TERMO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA. POLÍTICAS PÚBLICAS SOBRE TRABALHO INFANTIL. PROCESSO ESTRUTURAL. RELAÇÕES DE TRABALHO *LATO SENSU*. O processo estrutural, que também pode ser apresentado como litígio estrutural ou estruturante, é um instituto concebido como o processo no qual tramita ação que envolve conflitos multipolares de elevada complexidade em matéria de fato relacionada a estruturas de pessoas e órgãos públicos ou privados, em especial as relacionadas a políticas públicas e conjuntos de ações do Estado. A causa de pedir, no processo estrutural, é a existência de um estado de coisas inconstitucional, que é um quadro de violação generalizada e sistêmica de direitos fundamentais, provocado pela inércia ou incapacidade reiterada e persistente das autoridades públicas em modificar determinadas conjunturas, de modo que apenas transformações estruturais da atuação do Poder Público, bem como a atuação de uma pluralidade de autoridades, podem modificar a situação inconstitucional (ADPF 347, STF). Em regime de Repercussão Geral (Tema n. 698), o STF afirmou que ‘a intervenção do Poder Judiciário em políticas públicas voltadas à realização de direitos fundamentais, em caso de ausência ou deficiência grave do serviço, não viola o princípio da separação dos poderes’. O caso em exame diz respeito à execução de TAC, cujo compromisso, tido pelo exequente como descumprido, exige necessariamente a reestruturação de organismos e estruturas do município de Canindé de São Francisco (SE), a fim de que exista efetivo combate ao trabalho infantil no território desse município. Logo, as providências jurisdicionais indispensáveis à satisfação do exequente demandam a prolação de sentença estrutural (ou estruturante), cujo dispositivo determine ao município que altere o estado atual de seus complexos funcionais (órgãos e suas atribuições) e tome medidas que viabilizem os efetivos resultados práticos decorrentes dessa alteração. Esses resultados, que devem decorrer da alteração dos complexos funcionais, somente são viabilizados mediante adequada e suficiente dotação orçamentária. A presença de entes públicos nos variados polos da ação não tem relevância, por si só, para fragilizar o reconhecimento da competência da Justiça do Trabalho. Afinal, o art. 114, I, da Constituição Federal, é categórico ao abranger as pessoas jurídicas de direito público como possíveis litigantes, na Justiça do Trabalho, em ações oriundas de relações de trabalho. O critério pessoal, como se observa, é indiferente para a análise da controvérsia. O critério material, que é fundamental para a tomada de decisões, exige enfrentamento da temática central das obrigações firmadas no título executivo: o trabalho infantil. A Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho da Organização Internacional do Trabalho – OIT (1998) elenca, como princípio de direitos fundamentais do trabalho, a abolição efetiva do trabalho infantil. O princípio fundamental da abolição efetiva do trabalho infantil é centralizado em duas das Convenções Fundamentais da OIT: a Convenção n. 138, que versa sobre a Idade Mínima de Admissão ao Emprego (complementada pela Recomendação n. 146 da OIT) e a Convenção n. 182, que versa sobre a Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e Ação Imediata para sua Eliminação (complementada pela Recomendação n. 190 da OIT). É patente a especialidade das Convenções Fundamentais da OIT no tratamento da temática ‘abolição do trabalho infantil’. Não apenas pela representatividade que alicerça o processo de suas criações,

mas também pela profundidade teórica e técnica nelas contidas. Essa especialidade, no entanto, não significa que sejam inaplicáveis ou enfraquecidos preceitos de normas internacionais e nacionais que disponham sobre a mesma matéria. Afinal, por força do princípio da máxima efetividade dos direitos fundamentais (art. 5º, § 1º, Constituição Federal) e do princípio da progressividade dos direitos sociais (arts. 26 da Convenção Americana de Direitos Humanos e 1º da Convenção 117 da OIT), as normas de proteção dos direitos humanos, inclusive as que versam sobre a abolição efetiva do trabalho infantil, aplicam-se concorrente e suplementarmente, a fim de proporcionar a mais densa e protetiva tutela possível aos direitos fundamentais da criança e do adolescente, em especial as que os protejam contra toda forma ilegítima de exploração econômica e laboral. Trata-se das características da indivisibilidade, da interdependência e da concorrência dos direitos humanos de todas as dimensões (características consagradas nas Conferências do Teerã, de 1968, e de Viena, de 1993, das Nações Unidas). Em verdade, tal especialidade denota que a abordagem dos princípios e direitos fundamentais do trabalho deve competir a organismos de sensível centralidade na matéria. Em se tratando do exercício da jurisdição, é necessário que as ações cujos elementos identificadores materiais (pedidos e causas de pedir) relacionem-se à abolição do trabalho infantil sejam processadas e julgadas por órgãos especializados: os natural e funcionalmente direcionados e instituídos para processar e julgar ações que versem sobre o trabalho infantil. Portanto, longe de criarem isolamento normativo da matéria 'abolição efetiva do trabalho infantil', as Convenções Fundamentais da OIT (n. 138 e 182) tornam patente que a abordagem do tema por órgãos de competência especializada é indispensável à completa e adequada análise de conflitos a ela associados. A competência residual, atribuída à Justiça Comum (art. 125, § 1º, Constituição Federal), suporta-se na lógica de que exista elevado número de matérias não destinatárias de tratamento particularizado por organismos estatais ou intergovernamentais e que, portanto, possam ser tratadas por órgão jurisdicional não especializado. A matéria trabalhista, por sua vez, é destinatária de tratamento particularizado tanto por organismos estatais (Justiça do Trabalho, Ministério Público do Trabalho e Ministério do Trabalho) como por órgãos intergovernamentais (Organização Internacional do Trabalho). A imperatividade do reconhecimento da competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar ações fundadas no objetivo de abolir efetivamente o trabalho infantil também se fundamenta na necessidade de a República Federativa do Brasil atender à Recomendação n. 190 da OIT (Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil), que, no item '15.c', orienta os Estados-Membros a 'dar formação adequada aos funcionários públicos competentes, em particular aos fiscais e aos funcionários encarregados do cumprimento da lei, bem como a outros profissionais pertinentes', e, no item '15.e', orienta-os a 'simplificar os procedimentos judiciais e administrativos e assegurar que sejam adequados e rápidos'. Tais orientações denotam a primeira característica essencial da jurisdição estatal a que se submetam as causas sobre o trabalho infantil: a pertinência temática. Uma das medidas assentadas pela OIT para o fortalecimento do objetivo de abolir efetivamente o trabalho infantil é a formação adequada de todos os agentes públicos competentes para interagir com o complexo de direitos e deveres da criança em situação de trabalho. Logo, o juiz, como responsável pelo julgamento do mérito com força de lei (art. 503 do CPC), é o principal agente público a conservar pertinência

temática entre sua formação e sua atividade jurisdicional: neste caso, a expertise em relações de trabalho. Como a abolição do trabalho infantil consiste em um dos princípios fundamentais das relações de trabalho para a OIT (Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, de 1998), e o trabalho infantil consiste em modalidade proibida de trabalho (de maneira a exigir do juiz o exame da existência e da validade dos elementos do contrato de trabalho), é o juiz do trabalho a autoridade judicial adequada para processar e julgar as respectivas demandas. O art. 37, item 'd', da Convenção da ONU sobre os Direitos da Criança, preceitua a indispensabilidade de que o direito ao acesso à justiça das crianças e adolescentes privados de sua liberdade seja concretizado mediante apresentação delas a 'um tribunal ou outra autoridade competente, independente e imparcial e a uma rápida decisão a respeito de tal ação'. A frustração dos direitos fundamentais de lazer, profissionalização e convivência familiar e comunitária, integrantes do arcabouço da proteção integral (art. 227, caput, da Constituição Federal), por meio da exploração econômica da criança e do adolescente mediante criação de situação de trabalho infantil, constitui forma de privação da liberdade da criança, já que tais direitos, além de outros, decorrem do direito de todo ser humano à autodeterminação (art. 1º do Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos). Portanto, o surgimento de privação da liberdade da criança em razão do trabalho infantil dá lugar à segunda característica essencial da jurisdição estatal a que se submetam as causas sobre o trabalho infantil: a celeridade. O órgão jurisdicional competente deve necessariamente conservar rito célere, estruturado, para tratar a efetividade da decisão judicial não apenas sob o aspecto formal (resolução do mérito de demanda apresentada em Juízo), mas sob o aspecto material (tratamento do mérito como questão indispensável à concretização de direitos fundamentais). Dada a amplitude do conceito de privação da liberdade da criança e do adolescente, não é possível equiparar, automaticamente, toda forma dessa privação às situações em que a criança ou o adolescente sejam destinatárias de medidas de proteção ou socioeducativas previstas no Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA). Afinal, a situação de trabalho infantil implica, de forma principal, a adoção de medidas concebidas propriamente para contextos de relação de trabalho. No caso concreto, o TAC celebrado entre o MPT e o município de Canindé de São Francisco (SE) contém obrigações de fazer de natureza preventiva, direcionadas a garantir que os organismos e estruturas governamentais sistematizem-se, mediante definição de programas, projetos, atividades, tarefas e atribuições funcionais, de maneira a impedir o surgimento e/ou o agravamento do trabalho infantil como problema social, no âmbito do referido município. Trata-se de pretensão inibitória, juridicamente possível até mesmo como pretensão autônoma e independentemente da existência de dano atual, conforme o art. 497, parágrafo único, do CPC. O fato de as obrigações, especificamente, terem consistência diversa da tradicional (ao invés de reparatórias, são preventivas, tipicamente inibitórias) não constitui indicativo de que a competência jurisdicional deva deslocar-se à Justiça Comum. A causa de pedir da ação executiva do TAC firmado entre as partes é trabalhista e, dentro do universo das causas de pedir de cunho trabalhista, envolve uma matéria sensível e fundamental, que exige, por especiais razões, tratamento com pertinência temática e celeridade. Ademais, não se sustenta a tese de que tais obrigações deveriam ser analisadas pela Justiça Comum por inexistir relação jurídica prévia entre as partes. Afinal, o município

compreende-se na expressão 'Estado', contida no caput do art. 227 da Constituição Federal, que atribui à família, à sociedade e ao Estado o dever de 'assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão'. Embora a maioria das ações processadas e julgadas pela Justiça do Trabalho digam respeito a relações jurídicas contratuais previamente mantidas entre as partes, não há impedimento algum a que os juízes e tribunais trabalhistas profiram decisões estruturantes, que envolvam valores sociais e atinjam não somente as partes do litígio, mas um conjunto de pessoas que se encontrem em idênticas situações. Afinal, é suficiente que as causas decorram de relações de trabalho (neste caso, de trabalho infantil, mediante prevenção e inibição de situações lesivas a direitos de crianças e adolescentes). Trata-se de lógica aplicável tanto a ações individuais como a ações coletivas. A 'decorrência' da relação de trabalho não pode ser interpretada, hodiernamente, como se a ação fosse resultado de circunstância fática já materializada. Tal leitura seria incompatível com a tutela inibitória, que dispensa a prévia ocorrência de situação danosa e lesiva para ser necessária e útil (existência de interesse processual – arts. 17 e 497, parágrafo único, do CPC). Para fins de fixação de competência, as relações de trabalho, expressas nestes termos no art. 114, I, da Constituição Federal, são um instituto permanente no tempo, que não se confunde com contratos de trabalho anteriores à apresentação de pretensões em Juízo. Trabalho infantil envolve relações de trabalho proibidas e destinatárias de severas consequências por parte do Direito. O trabalho infantil como um todo, independentemente do grau e da intensidade das violações aos direitos da criança ou adolescente envolvido, permite a formação de uma relação de trabalho, embora irregular (trabalho proibido). Os mencionados grau e intensidade podem estender a configuração do trabalho infantil para o conceito de 'trabalho ilícito', principalmente se envolverem violação a norma penal. De toda forma, a situação de trabalho infantil revelará conflito oriundo de relações de trabalho, que, especificamente, merecerão tratamento especializado, protetivo e prioritário, pelo envolvimento de pessoas em desenvolvimento (art. 6º do ECA). As obrigações pactuadas entre as partes no TAC, sinteticamente, envolvem os seguintes institutos jurídicos: políticas públicas de assistência social, organização administrativa, políticas públicas de acesso à informação e poder de polícia administrativa. Depreende-se de tais obrigações que o provimento jurisdicional naturalmente esperado da execução do título executivo extrajudicial (TAC) terá natureza de sentença estruturante, típica do processo estrutural. Como todas são diretamente relacionadas à prevenção e à inibição de circunstâncias fáticas violadoras de direitos fundamentais da criança e do adolescente em interação com relações de trabalho, a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar a presente ação executiva, com fundamento no art. 114, I, da Constituição Federal. Julgados da SBDI-1 e de Turmas do TST no mesmo sentido. Recurso de revista conhecido e provido." ([TST-RR-513-73.2019.5.20.0016, 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 28/8/2024](#))

"[...] RECURSO DE REVISTA DO SINDICATO RECLAMANTE. PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. INDENIZAÇÃO POR PERDAS E DANOS. COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA CALCULADA A MENOR. DIFERENÇAS SALARIAIS RECONHECIDAS EM JUÍZO. A jurisprudência desta Corte é no sentido de que o reconhecimento judicial de diferenças salariais não pagas pelo empregador - e, conseqüentemente, não incluídas no salário de contribuição - dá azo à indenização decorrente do pagamento da aposentadoria calculada a menor. A Lei n.º 8.212/91 (art. 29) estabelece que se incluem no benefício previdenciário devido nas aposentadorias os ganhos habituais do segurado empregado, a qualquer título. Uma vez não integrada parcela trabalhista no salário de contribuição, mostra-se patente o prejuízo do empregado, o qual deve ser ressarcido pelo empregador, a despeito da possibilidade de revisão do benefício administrativamente. Julgados desta Corte. Registre-se, ainda, que a tese firmada pelo Superior Tribunal de Justiça ao julgamento do Tema Repetitivo 955 (REsp n. 1.312.736/RS, relator Ministro Antônio Carlos Ferreira, Segunda Seção, julgado em 8/8/2018, DJe de 16/8/2018), revela a impossibilidade de inclusão dos reflexos de verbas remuneratórias reconhecidas por Esta Justiça Especializada quando já concedida a complementação de aposentadoria, mas assegura a possibilidade de responsabilização do empregador pelo ato ilícito praticado. Recurso conhecido e provido." ([TST-RRAg-20300-75.2019.5.04.0811, 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 28/8/2024](#))

"RECURSO DE REVISTA. RITO SUMARÍSSIMO. VEDAÇÃO À DISCRIMINAÇÃO NA ERA DIGITAL. DIREITO À PRIVACIDADE, À LIBERDADE, E À AUTODETERMINAÇÃO INFORMATIVA COMO ELEMENTOS DO DESENVOLVIMENTO DA PERSONALIDADE DO TRABALHADOR. ART. 5º, LXXIX DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS. DIREITO À PROTEÇÃO DOS DADOS PESSOAIS NOS MEIOS DIGITAIS. MANIPULAÇÃO DE INFORMAÇÕES APENAS MEDIANTE CONSENTIMENTO EXPRESSO DO TRABALHADOR. BLOQUEIO DO CPF. IMPOSSIBILIDADE DE ACESSO AO MERCADO DE TRABALHO. VIOLAÇÃO AOS DIREITOS FUNDAMENTAIS TRABALHISTAS E AOS PRINCÍPIOS DA LGPD. MANUTENÇÃO DO ACÓRDÃO REGIONAL RECORRIDO. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. 1. A Constituição Federal de 1988 inseriu 'em seu núcleo mais importante e definidor o Direito do Trabalho' (Delgado, 2016). Este, a seu turno, tem por objetivo regular as relações de trabalho com fundamento na dignidade do trabalhador e na proteção a seus direitos fundamentais, que 'ocupam o centro da estrutura normativa constitucional, alçando em seu ápice a pessoa humana e sua dignidade' (Delgado, 2016). 2. Assim, não é demasiado afirmar que o direito do trabalho garante a igualdade de oportunidades e tratamento no mundo do trabalho, ao mesmo tempo em que os direitos fundamentais asseguram a igualdade perante a lei e proíbem qualquer forma de discriminação. De fato, a Constituição Federal alicerçou todos os princípios necessários à construção de uma hermenêutica constitucional antidiscriminatória também em matéria de trabalho e emprego. Ainda, possibilitou a construção de uma sistemática integrativa e progressiva no que se refere à garantia, entre outros, dos direitos fundamentais do trabalho. 3. Assim, a hermenêutica contida na ideia da dimensão social do trabalho permite assentar que esta se solidifica na medida em que a vulnerabilidade dos envolvidos é considerada como fio condutor, aplicando-lhes, sempre que necessário, medidas estatais mais

protetivas voltadas a restaurar a isonomia entre empregadores e empregados, já que estes estão imersos em situação de hipossuficiência, que decorre do desequilíbrio de poder manifesto nas relações de trabalho, que pende desfavoravelmente a estes últimos. 4. Dessa forma, o poder diretivo empresarial não pode, em nenhuma hipótese, fazer oposição aos direitos constitucionais do trabalhador. Isto é, referido poder não deve ser desnaturado ao ponto de violar os direitos de pleno acesso ao trabalho decente, mediante práticas discriminatórias por qualquer motivo – raça, gênero, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, religião, visão política, antecedentes criminais, estado civil, deficiência, situação econômica e outros. Assim, a discriminação, em todas as suas dimensões, redundará em grave ofensa aos interesses jurídicos máximos do Estado Democrático de Direito. As condutas discriminatórias são rechaçadas pela normativa constitucional (arts. 3º, I, III e IV; 5º, caput, I, VIII, XLI, XLII, 7º, XX, XXX, XXXI, XXXII; 12, §2º; 19, III todos da Constituição Federal de 1988) infraconstitucional (arts. 1º e 3º, da Lei 9.029/95; art. 3º, §único, 5º, 461 e 373-A da CLT) e internacional (Convenções 111 e 100 da OIT, bem como a Recomendação 111 também da OIT; Item 2.d da Declaração da OIT de 1998; arts. 1º, 2º, 7º e 23.2 da Declaração Universal de Direitos Humanos; arts. 2º, 3º e 7º do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e art. 2.1 e 3 do Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos; art. 1.1 e 24 da Convenção Americana de Direitos Humanos; art. 3 e 7 do Protocolo de San Salvador). 5. Em especial, a Convenção nº 111 da OIT dispõe que o termo ‘discriminação’ compreenderá toda exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento. Ainda, reza o art. 2.1 da Declaração Universal de Direitos Humanos que todo ser humano tem capacidade para gozar dos direitos e das liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie. Nesse norte, a prática de condutas discriminatórias viola o princípio da igualdade material, que no ambiente de trabalho somente se concretiza mediante a efetivação dos preceitos constitucionais trabalhistas, dentre os quais está o acesso ao mercado de trabalho sem qualquer restrição que viole os direitos fundamentais. À luz do que estabelece o art. 7º, XXII, da Constituição Federal, é direito do trabalhador gozar da eliminação ou redução dos riscos inerentes ao trabalho. Na mesma linha, as Convenções nº 155 (Segurança e Saúde dos Trabalhadores) e nº 187 (o Quadro Promocional para a Segurança e a Saúde no Trabalho) da OIT preveem medidas de proteção à saúde e à segurança no trabalho e igualmente o direito dos trabalhadores a um ambiente laboral livre de riscos. Esse direito passou a integrar o importante rol de princípios e direitos fundamentais da OIT, em 2022 (OIT, 2022). A inclusão desse quinto princípio coloca em destaque a importância da adoção de medidas não apenas de reparação, mas também preventivas contra acidentes no meio ambiente de trabalho, que incluem àqueles relacionados à integridade física, psíquico-social, à privacidade, liberdade, autonomia e autodeterminação dos trabalhadores – o que tem se mostrado desafiador diante do atual período, de 4ª Revolução Industrial. 6. A 4ª Revolução Industrial é fortemente marcada pela franca inserção das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC's) nas relações de trabalho, verificada marcadamente a partir da segunda metade do século XXI. Com elas, os mais diversos tipos de trabalho passaram a ser intermediados por plataformas digitais, inserindo nas relações de trabalho novas dinâmicas, mas com mecanismos de controle por vezes mais intensos do que aqueles

vigentes nas eras fordista e taylorista de produção. A partir desse contexto, a busca por acesso ao mercado de trabalho com a apresentação de *currículo vitae*, de forma presencial, passou a ser substituída por banco de dados, nos quais os trabalhadores inserem suas informações pessoais, que ficam acessíveis para os futuros empregadores. 7. Assim, outros direitos fundamentais trabalhistas passaram a exigir maior atenção, dentre eles o direito à privacidade e à autodeterminação informativa. Nessa nova geração ou dimensão de direitos, os dados pessoais são considerados o ‘novo petróleo’, tratando-se de ‘insumos essenciais para praticamente todas as atividades econômicas e tornaram-se, eles próprios, objeto de crescente e pujante mercado’. Com isso, tem-se nos dados pessoais nova fonte de riqueza e, por conseguinte, de disputa sobre os meios de sua expropriação, bem como sobre quem deterá o poder de expropriar e quem serão os expropriados. Como se observa, o produto é novo, mas a lógica do sistema permanece a mesma: um trabalhador que busca por uma vaga de emprego e uma empresa que almeja encontrar a mão de obra mais barata para execução de suas atividades comerciais. Há, aqui, cenário marcado por disputas, como em todo movimento por garantias sociais, que, ao final, pretendem retomar a proteção de garantias básicas: os direitos de liberdade e privacidade agora são reivindicados por intermédio da proteção ao uso indiscriminado de informações pessoais dos trabalhadores. Portanto, o uso sistêmico das tecnologias tornou a proteção das informações e dos dados pessoais elemento essencial ao amplo desenvolvimento da personalidade dos cidadãos-trabalhadores. Ademais, há aqui o retorno à ideia central de que o pleno desenvolvimento da atividade econômica empresarial não pode ser realizado à custa da usurpação dos direitos dos trabalhadores a disporem de suas informações personalíssimas, sob pena de não acessar trabalhos que lhes confirmam subsistência. A esse respeito, a Suprema Corte fixou a tese de que ‘o tratamento e a manipulação de dados pessoais hão de observar os limites delineados pelo âmbito de proteção das cláusulas constitucionais assecuratórias da liberdade individual (art. 5º, *caput*), da privacidade e do livre desenvolvimento da personalidade (art. 5º, X e XII), sob pena de lesão a esses direitos.’ (ADI 6387 MC-Ref, Relator(a): ROSA WEBER, Tribunal Pleno, julgado em 07-05-2020). 8. Assim, a regulação estatal sobre o uso de dados pessoais ganha relevo, ao equilibrar ambos os lados das disputas expropriatórias. No Brasil, a Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD) dispõe sobre a proteção a dados pessoais e figura como importante mecanismo para ‘evitar a concentração de toda a riqueza e de todo o poder nas mãos de uma pequena elite.’ (Machado, Daniela Cunha; Azevedo Laura Machado de Souza, 2022). O art. 3º, II da LGPD estabelece que sua aplicabilidade se estenderá a toda pessoa física ou jurídica que, ao armazenar dados, tenha por escopo a oferta ou o fornecimento de bens ou serviços ou o tratamento de dados de indivíduos localizados no território nacional. Ainda, a LGPD tem por objetivos, entre outros, (i) possibilitar que todos os usuários tenham o direito de saber ‘como as organizações coletam, armazenam e utilizam seus dados pessoais’ ; (ii) evitar que instituições façam uso dos dados de qualquer cidadão sem o seu consentimento (princípio do livre acesso, art. 6º, IV da LGPD); (iii) plena informação ao fornecedor dos dados sensíveis sobre a sua utilização, possibilitando-o de alterá-los, excluí-los ou transferi-los para outras empresas (princípio da autodeterminação informativa; art. 2º, II da LGPD). Além disso, os fundamentos gerais da proteção dos dados pessoais se

relacionam ao (I) o respeito à privacidade; (II) à autodeterminação informativa; (III) à inviolabilidade da intimidade, da honra e da imagem e (IV) a defesa do consumidor; 9. No julgamento da ADI 5545, a Suprema Corte avaliou as dimensões do direito à privacidade, estabelecendo importante padrão de análise sobre a obtenção e a conservação de dados sensíveis e o direito à autodeterminação informativa. Em especial, assinalou a compreensão de que 'A privacidade, nesta dimensão [positiva], impõe a 'salvaguarda das informações pessoais armazenadas tanto pelo setor público como pelo privado', o que demanda procedimentos aperfeiçoados e atualizados, diante da 'constante evolução das tecnologias utilizadas para a coleta, arquivamento, transmissão e interconexão de dados' (ADI 5545, Relator(a): LUIZ FUX, Tribunal Pleno. PUBLIC 16-06-2023). No mesmo sentido, em reiteradas decisões, a Suprema Corte estabeleceu que o direito à informação de interesse particular, coletivo ou geral, é um direito fundamental, de modo a afastar as imposições genéricas que impliquem em restrição ao direito fundamental à informação, inclusive aquelas decorrentes de atos do Poder Público. (ADPF 872, Relator(a): CÁRMEN LÚCIA, Tribunal Pleno, PUBLIC 28-08-2023) 10. Ademais, a Eg. 3ª Turma do Superior Tribunal de Justiça referendou alguns dos direitos inerentes ao direito à autodeterminação informativa, ao fixar que 'Os direitos à intimidade e à proteção da vida privada, diretamente relacionados à utilização de dados pessoais consagram o direito à autodeterminação informativa e encontram guarida constitucional no art. 5º, X, da Carta Magna'. Ainda, destacou-se que referido direito deve ser aplicado às relações entre particulares por força de sua eficácia horizontal e em observância a outro princípio – o da máxima efetividade dos direitos fundamentais. (EDcl no REsp n. 1.630.659/DF, relatora Ministra Nancy Andrighi, Terceira Turma DJe de 6/12/2018.) 11. Portanto, a partir das disposições da LGPD, o viés democrático que norteia a noção de cidadania no mundo do trabalho permite definir que o poder diretivo patronal deve se restringir às atividades laborais, sendo inadmissível que se o projeto sobre as liberdades e direitos de personalidade do trabalhador, nas quais, a partir da informatização de todas as áreas da vida, estão incluídas o respeito à autodeterminação informativa, à inviolabilidade da intimidade, a proteção da honra e da imagem. Ademais, a gerência sobre as atividades de um trabalhador deve observar, entre outros, a dignidade humana, o dever de proporcionar um ambiente de trabalho livre de discriminações a função social da empresa, a solidariedade social, a proteção ao pleno emprego, o valor social do trabalho, conforme preveem os artigos 1º, III; 5º, caput; 7º, XXII; 5º, XXIII; art. 3º, I; art. 170, caput, art. 170, VIII todos da Constituição Federal. 12. Dessa forma, a ponderação entre, em um espectro, a livre iniciativa e poder diretivo patronal, e, em outro espectro, os direitos à privacidade, intimidade, informação e autodeterminação informativa conduz à compreensão de que: (i) é assegurado, nos termos da lei, o direito à proteção dos dados pessoais, inclusive nos meios digitais (art. 5º, LXXIX da CF); (ii) os dados disponibilizados pelo empregado ao empregador não podem ser utilizados para finalidade distinta daquela inicialmente e expressamente fornecida (art. 6º, IV, da LGPD e 8º, caput, da LGPD); (iii) qualquer uso, modificação, cessão a terceiros ou conduta similar deve ser precedida da autorização do trabalhador por escrito ou por meio que ateste sua livre manifestação de vontade (arts. 2º, II, 8º, caput, c/c arts. 17 e 18 da LGPD); (iv) em hipótese alguma os dados podem ser manuseados pelo empregador para vedar o pleno exercício dos direitos fundamentais trabalhistas, sob

pena se incorrer em discriminação odiosa no mundo do trabalho (arts. 2º, II, 3º, da LGPD; 6º, IV da LGPD; art. 7º, XXII); (v) a violação a qualquer dessas disposições gera dano moral e deve ser veementemente reprovada, conforme disposto no art. 52 da LGPD, bem como com fulcro no artigo 5º, V. X e LXXIX da Constituição Federal. 13. No caso dos autos, o reclamante é motorista de transporte de carga e teve seu CPF bloqueado no sistema SISPAT – ‘sistema corporativo destinado à gestão de dados de empregados de empresas prestadoras de serviços ao Sistema Petrobras’ (fl. 737), conforme informado pela ora recorrente. Ao se debruçar sobre a controvérsia, o Tribunal Regional afirmou ser incontroverso que (i) ‘a Recorrente/reclamada possui contrato de prestação de serviços com a primeira reclamada, ex-empregadora do Reclamante, e que procedeu ao bloqueio do CPF do autor no Sistema SAP, em razão do que fica impedido de trabalhar em qualquer empresa prestadora de serviços cujo objeto contratual seja o transporte de combustíveis’; (ii) ‘o sistema, embora informatizado, é equivalente a uma lista discriminatória, que deixa o trabalhador à margem de um mercado de trabalho, do qual participou e tem evidente experiência profissional, sobretudo no que se refere ao transporte de inflamáveis.’; (iii) ‘sequer há qualquer comprovação das alegadas irregularidades praticadas pelo demandante, nem ciência dos fatos para que apresentasse defesa. Não houve produção de prova testemunhal.’. Assim, o acórdão regional não viola qualquer artigo constitucional, o que impossibilita o processamento do presente recurso de revista, que tramita pelo rito sumaríssimo (art. 896, §9º, da CLT). Ademais, os argumentos trazidos pela segunda reclamada nas razões do recurso de revista no sentido de se fazer necessária a manutenção do bloqueio do reclamante no ‘sistema SAP’, diante da suposta existência de diversas infrações cometidas pelo trabalhador, esbarram em realidade fática diversa da constante do acórdão Regional, atraindo o óbice da Súmula 126 do TST. Recurso de revista de que não se conhece.” ([TST-RR-147-10.2021.5.06.0192, 3ª Turma, rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, julgado em 28/8/2024](#))

“[...] 2. PETROLEIROS. PERCENTUAL A SER APLICADO PARA O CÁLCULO DA DIFERENÇA DE REPOUSO SEMANAL REMUNERADO DECORRENTE DA REPERCUSSÃO DO VALOR DAS HORAS EXTRAS. LEI Nº 605/49. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. A questão dos autos diz respeito à forma de cálculo da diferença de repouso semanal remunerado decorrente da repercussão do valor das horas extras. Entendendo-se aplicável de forma direta o art. 3º da Lei nº 605/49, que determina que a remuneração do repouso obrigatório corresponde ao acréscimo de 1/6 sobre os salários efetivamente percebidos, chegar-se-ia a entender correta na circunstância dos autos a aplicação do percentual na ordem de 16,67%. Neste mesmo sentido, de fato, vinham se posicionando algumas Turmas desta Corte, inclusive a Terceira Turma e este Relator. Todavia, em recente sessão da SDI-1 dessa Corte, ocorrida em 29 de fevereiro de 2024, foi apresentada substancial argumentação em que se debatia exatamente tal matéria, que conduziu aquele relevante colegiado uniformizador de jurisprudência a formar maioria no sentido de que o percentual a ser aplicado no cálculo dos reflexos das horas extras no repouso semanal remunerado é da ordem de 20% e não de 16,67%. A remuneração do repouso obrigatório como sendo o acréscimo de 1/6 calculado sobre os salários efetivamente percebidos está tratada no artigo 3º da Lei nº 605/1949, como remuneração daqueles que ‘sob a forma autônoma, trabalham

agrupados, por intermédio de Sindicato, Caixa Portuária, ou entidade congênere'. *In casu*, além de não ser o reclamante dessa espécie de trabalhador, já que laborava em regime de turnos ininterruptos de revezamento, não pode passar despercebido que a adoção do percentual 16,67%, obtido da divisão entre um dia de repouso e seis dias da semana, será válida apenas para o cálculo da remuneração semanal. No cálculo dos reflexos das horas extras habituais no repouso semanal remunerado dos empregados petroleiros que recebem remuneração mensal, a razão entre os dias de repouso por dias trabalhados corresponde ao percentual de 20%, pois, ao se adotar o percentual de 16,67%, o repouso não equivalerá a um dia normal de serviço, como diz a lei (artigo 7º, 'a' da Lei nº 605/1949), e, ademais, estar-se-á computando nesse cálculo o dia de repouso, em relação ao qual não há trabalho extra. Tem-se, assim, que, por óbvio, a hora extra não será paga sobre dia de repouso quando neste dia não houver trabalho. No caso de empregado petroleiro remunerado mensalmente, como ocorre nos autos, a unidade de tempo deve ser a média de dias trabalhados no mês (25 dias) e de dias de repouso (5 domingos/feriados). A proporção aplicável, portanto, deve ser 5/25 ou 20%. Dessarte, como o acórdão recorrido entendeu devido o percentual de 27,77% e a recorrente postula a redução do percentual para 16,67%, dá-se parcial provimento ao recurso para que, seguindo a jurisprudência desta Corte Superior, seja observado o percentual de 20%. Recurso de revista parcialmente conhecido e parcialmente provido." ([TST-RR-764-37.2014.5.05.0161, 3ª Turma, rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, julgado em 28/8/2024](#))

"[...] RECURSO DE REVISTA DO EXECUTADO. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. 1. AÇÃO DE EXECUÇÃO DEFINITIVA. *ASTREINTES*. VALOR VENCIDO. MONTANTE GLOBAL VENCIDO JÁ ANALISADO E APURADO POR DECISÕES ANTERIORES COM TRÂNSITO EM JULGADO. ART. 537, §1º, DO CPC. TRANSCENDÊNCIA ECONÔMICA RECONHECIDA. NÃO CONHECIMENTO. I – Esta C. 4ª Turma tem se posicionado pelo reconhecimento da transcendência econômica em causas ou condenações superiores (ou iguais) a R\$ 500.000,00. Assim, tendo em vista o valor fixado à título de *astreintes*, fica autorizado o reconhecimento da transcendência econômica do feito, nos termos do art. 896-A, § 1º, I, da CLT. II - A matéria trazida no recurso de revista, concernente ao valor das *astreintes*, é eminentemente infraconstitucional (artigo 537 do CPC). Óbice da Súmula 266 do TST e do art. 896, § 2º, da CLT. III. Ademais, cabe ressaltar que o art. 537, §1º, do CPC é expresso no sentido de que as *astreintes* podem ser revistas a qualquer tempo tão somente com relação ao valor das parcelas vincendas, restando, pois, insuscetíveis de alteração e reanálise pelo magistrado as parcelas vencidas, ainda mais tratando-se de parcelas vencidas e montante global apurados e acobertados pelo manto da coisa julgada, como é o presente caso. Assim, não há que se falar em afronta ao art. 5º, XXXVI, da CF, mas, na verdade, em sua exata subsunção ao caso concreto, eis que a questão referente à quantificação e forma de pagamento do valor vencido da multa diária já restou analisado de modo reiterado por decisões transitadas em julgado no presente feito. No processo principal (90900-97.2004.5.05.0010), o Tribunal Regional julgou agravo de petição da exequente, analisando e fixando o valor das *astreintes*, a partir de detalhado histórico do iter processual, no período de 23/01/2014 a 14/02/2017. O executado apresentou recurso de revista, para discutir as *astreintes* e a correção monetária. O

Tribunal *a quo* recebeu o recurso de revista no tema da correção monetária, denegando quanto ao tema das *astreintes*. O executado apresenta agravo de instrumento. Por decisão monocrática, o agravo de instrumento foi desprovido e o recurso de revista conhecido e provido, para determinar a aplicação da ADC 58. O executado apresentou agravo interno, insurgindo-se tão somente quanto ao tema da correção monetária. O agravo interno discutindo o tema da correção monetária foi conhecido e desprovido (julg. 26/10/2021). A parte ainda apresenta embargos de divergência, que foi denegado pela Presidência desta 4ª Turma. Por fim, o agravo interno foi desprovido pela SbDI-1 (julg. 29/09/2022), com trânsito em julgado certificado em 03/11/2022. Deste modo, não se trata de revisão de valor exorbitante ou desproporcional, que poderia ter sido feito no julgamento do recurso de revista do executado nos autos principais, mas sim de preservação da autoridade da decisão já proferida por esta eg. 4ª Turma. Assim, operou-se a preclusão *pro judicato* consumativa, pois já houve análise do valor da multa diária por decisão anterior. III. Apesar do Tema 706 do STJ assentar que *A decisão que comina astreintes não preclui, não fazendo tampouco coisa julgada*, recentemente, em 03/04/2024, a Corte Especial do STJ, nos autos do EAREsp 1.766.665, firmou entendimento no sentido de, à luz do art. 537, § 1º, do CPC/2015, o legislador optou por preservar as situações já consolidadas, independentemente de se tratar da multa que está incidindo ou do montante oriundo da sua incidência, de forma que qualquer decisão que venha a ser dada somente poderia provocar efeitos prospectivos. IV. Recurso de revista não conhecido. [...]" ([TST-RR-429-39.2021.5.05.0010, 4ª Turma, rel. Min. Alexandre Luiz Ramos, julgado em 20/8/2024](#))

"[...] III) RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA – INTERVALO INTERJORNADAS – PETROLEIRO – PREVISÃO EM NORMA COLETIVA – DOBRAS DE TURNO REMUNERADAS COMO JORNADA EXTRAORDINÁRIA - TEMA 1.046 DO STF – VIOLAÇÃO DO ART. 7º, XXVI, DA CF - PROVIMENTO. 1. Ao deslindar o Tema 1.046 de sua tabela de repercussão geral, o STF fixou a seguinte tese, de caráter vinculante: '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'. Nesse sentido, consagrou a tese da prevalência do negociado sobre o legislado e da flexibilização das normas legais trabalhistas. Ademais, ao não exigir a especificação das vantagens compensatórias e adjetivar de 'absolutamente' indisponíveis os direitos infensos à negociação coletiva, também sacramentou a teoria do conglobamento e a ampla autonomia negocial coletiva, sob tutela sindical, na esfera laboral, uma vez que, se os incisos VI, XIII e XIV do art. 7º da CF admitem a redução de salário e jornada mediante negociação coletiva, que são as duas matérias básicas do contrato de trabalho, todos os demais direitos que tenham a mesma natureza salarial ou temporal são passíveis de flexibilização. 2. Na esteira da Carta Magna, a reforma trabalhista de 2017 (Lei 13.467) veio a parametrizar a negociação coletiva, elencando quais os direitos que seriam (CLT, art. 611-A – rol exemplificativo: 'entre outros') ou não (CLT, art. 611-B – rol taxativo – 'exclusivamente') negociáveis coletivamente. 3. No caso dos autos, em que se discute a possibilidade da dobra de turno dos petroleiros, com a consequente supressão do intervalo

interjornadas, o Regional afastou a validade da norma coletiva ao argumento de não haver contrapartida a amparar a exclusão/redução de direitos do trabalhador. 4. Ora, a cláusula 24ª do ACT da categoria previa a possibilidade da dobra de turno, mas com o pagamento das horas de dobra como extraordinárias, com adicional de 100%. Nesse sentido, a par da tese jurídica fixada para o Tema 1046 de repercussão geral do STF estabelecer não ser necessária a vantagem compensatória à redução de direito laboral, tem-se que, no caso, houve vantagem superlativa, pelo pagamento de adicional de 100% para todas as horas laboradas em dobra de turno, não se justificando o pagamento de mais onze horas a cada dobra de turno autorizada por norma coletiva. 5. Nesses termos, reconhecida a transcendência política da causa, por contrariedade ao entendimento vinculante do STF no Tema 1.046 de Repercussão Geral, e a violação do art. 7º, XXVI, da CF, impõe-se o provimento do recurso de revista para, reformando o acórdão regional, reconhecer a validade das cláusulas dos instrumentos negociais alusivas à dobra de turnos com acréscimo de pagamento de 100% sobre as horas em questão, de modo a compensar a supressão do intervalo interjornadas, a fim de excluir da condenação o pagamento das horas extras, em número correspondente a cada intervalo de onze horas de descanso, quando suprimidas, reestabelecendo a sentença no aspecto. Recurso de revista provido." ([TST-RR-2170-88.2017.5.05.0161, 4ª Turma, rel. Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho, julgado em 27/8/2024](#))

“RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. JORNADA DO PROFESSOR. HORAS EXTRAS. ART. 318 DA CLT. CONTRATO DE TRABALHO ANTERIOR À VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.415/2017. NORMA COLETIVA. VALIDADE. OBSERVÂNCIA DO TEMA 1046 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Não se desconhece que o art. 318 da CLT, com redação anterior à vigência da Lei nº 13.415/2017, estabelecia que ‘Num mesmo estabelecimento de ensino não poderá o professor dar, por dia, mais de 4 (quatro) aulas consecutivas, nem mais de 6 (seis), intercaladas’, e que a Orientação Jurisprudencial nº 206 da SBDI-I do TST prevê que ‘Excedida a jornada máxima (art. 318 da CLT), as horas excedentes devem ser remuneradas com o adicional de, no mínimo, 50% (art. 7º, XVI, CF/1988)’. Ocorre que o e. STF, no julgamento do Tema 1046, 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, ainda que não seja estabelecida contraprestação de vantagens pelo empregador. Na presente hipótese, o instrumento coletivo estabeleceu que a realização de jornada de trabalho superior a 4 ou 6 horas diárias, não importa violação ao artigo 318 da CLT. Tal previsão, não obstante ser contrária ao art. 318 da CLT, com redação anterior à vigência da Lei nº 13.467/2017, e à Orientação Jurisprudencial nº 206 da SBDI-I desta Corte, não está circunscrita a direito absolutamente indisponível. Deve ser ressaltado, ainda, que o acórdão relativo ao

Julgamento do Tema 1046, publicado em 28/4/2023, foi enfático ao estabelecer a possibilidade de dispor, ainda que de forma contrária a lei, sobre aspectos relacionados à jornada de trabalho, caso dos autos. Desse modo, não se tratando a jornada de trabalho do professor de direito indisponível, há de ser privilegiada a autonomia das partes, conforme previsto no art. 7º, XXVI, da Constituição Federal. Recurso de revista não conhecido." ([TST-RR-185-34.2018.5.09.0001, 5ª Turma, rel. Min. Breno Medeiros, julgado em 21/8/2024](#)).

"[...] RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. COVID-19. FORÇA MAIOR. VERBAS RESCISÓRIAS. MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927/2020. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Cinge-se a controvérsia em saber se os reclamantes, empregados dispensados durante a vigência da Medida Provisória nº 927/2020, que dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), fazem jus apenas à metade da multa de 40% do FGTS, nos moldes do art. 502, II, da CLT. Segundo estabelece o referido dispositivo, ocorrendo motivo de força maior que determine a extinção da empresa, ou de um dos estabelecimentos em que trabalhe o empregado, é assegurada a este metade das verbas rescisórias. Registre-se, ainda, que o parágrafo único do art. 1º da MP 927/2020, que vigorou de 22/03/2020 a 19/07/2020, estabelece expressamente o estado de calamidade pública da pandemia do COVID-19 como hipótese de força maior do artigo 501 da CLT. Na hipótese dos autos, é incontroverso que a dispensa dos reclamantes se deu na vigência da referida Medida Provisória. Ocorre que, o fato de a aludida MP haver reconhecido que a pandemia de Covid-19 constitui hipótese de força maior, não infere necessariamente à conclusão de que as verbas rescisórias de contratos extintos em tal contexto seriam pagas pela metade, sendo certo que, conforme estabelece o art. 502, II, da CLT, essa redução somente é autorizada em lei para os casos em que há o fechamento da empresa ou de um de seus estabelecimentos. Assim, na hipótese dos autos, não tendo ocorrido a extinção do estabelecimento de trabalho em decorrência da crise econômica gerada pela pandemia do COVID-19, consoante registra o e. TRT, revela-se inaplicável o motivo de força maior constante nos artigos 501 e 502 da CLT, para justificar a demissão dos reclamantes, razão pela qual, consoante concluiu a Corte local, a indenização de 40% dos depósitos fundiários é devida em sua integralidade. Recurso de revista não conhecido." ([TST-RR-477-10.2020.5.12.0019, 5ª Turma, rel. Min. Breno Medeiros, julgado em 21/8/2024](#))

"[...] RECURSO DE REVISTA. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Cinge-se à controvérsia à verificação da competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar o presente feito, tratando-se de ação ajuizada para obter o reconhecimento do liame empregatício entre o reclamante (pastor de igreja) e a referida instituição religiosa ao qual esteve vinculado, bem como indenização por danos morais e materiais decorrentes do suposto vínculo entre as partes. Na hipótese, o e. TRT manteve a sentença que declarou a competência desta Especializada por concluir que, na presente hipótese, os pedidos e as causas de pedir são derivados da pretensão de reconhecimento do vínculo empregatício que o

autor afirma ter com a reclamada. Efetivamente, na fixação da competência em razão da matéria devem ser aferidos os pedidos deduzidos na inicial examinando-se, em abstrato, a causa de pedir e o pedido, conforme formulados. No presente caso, os pedidos contidos na inicial estão alicerçados em uma suposta relação de trabalho, sendo, portanto, a Justiça do Trabalho competente para a sua apreciação, nos exatos termos do art. 114, IX, da Constituição Federal. Recurso de revista não conhecido. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. PASTOR DE IGREJA. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Discute-se, no caso, se o exercício da atividade de pastor de igreja enseja o reconhecimento de vínculo empregatício. Nos termos do art. 3º da CLT, a relação de emprego é configurada quando presentes a pessoalidade, a não eventualidade, a onerosidade e a subordinação. Ressalte-se, ainda, que a jurisprudência desta Corte vem firmando entendimento no sentido de que os serviços prestados na função de pastor são de natureza vocacional/espiritual, razão pela qual o reconhecimento do vínculo empregatício somente seria possível caso evidenciado o desvirtuamento dos objetivos da entidade eclesial. Precedentes. Na hipótese dos autos, o e. TRT reconheceu a existência de vínculo de emprego entre as partes, ao concluir preenchidos os requisitos caracterizadores do liame empregatício, previstos no art. 3º da CLT. Ocorre que dos elementos contidos no acórdão regional, cujo reenquadramento jurídico é possível no âmbito desta instância extraordinária, o que se constata é que o autor realizava atividades tipicamente religiosas, que decorriam de sua fé, não tendo sido evidenciada a existência de desvirtuamento, tampouco a presença dos requisitos configuradores do vínculo de emprego. Com efeito, no caso, o fato de o reclamante colaborar para a cobrança de dízimo dos fiéis não desconfigura, por si, a vinculação vocacional de cunho religioso do reclamante, uma vez que a arrecadação de tais valores destina-se à manutenção das atividades religiosas, não tendo sido demonstrada, na hipótese, a existência de fraude. Destaque-se, ainda, que, nos termos do art. 22, § 13º, da Lei n. 8.212/91, a 'prebenda' não é considerada remuneração direta ou indireta, razão pela qual o recebimento de valores, a tal título, não caracteriza o vínculo empregatício, uma vez que não tem por fim retribuir o trabalho, mas apenas garantir subsistência daquele que se dedica exclusivamente às atividades vocacionais. Importa consignar, ainda, que o trabalho voluntário/religioso exige um mínimo de organização para que se realize, razão pela qual, o fato de o autor se reportar ao Pastor Marcos no exercício das atividades vocacionais não configura subordinação jurídica típica das relações empregatícias. Assim, evidenciado que o autor exercia tão somente atividade de natureza religiosa, voltadas para a divulgação da fé e arregimentação de fiéis, indevido o reconhecimento do pretendido vínculo de emprego. Recurso de revista conhecido e provido." ([TST-RR-100002-29.2020.5.01.0226, 5ª Turma, rel. Min. Breno Medeiros, julgado em 21/8/2024](#)).

"RECURSO DE REVISTA. NORMA COLETIVA QUE ESTABELECE SALÁRIO INFERIOR AO PISO SALARIAL DA CATEGORIA. ENGENHEIRO *TRAINEE*. VALIDADE. TEMA 1046 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. O e. TRT consignou que a reclamante foi contratada como profissional na área de engenharia, de modo que deve ter sua prestação de serviços regulada pela Lei nº 4.950-A/1966, que dispõe sobre a remuneração de profissionais de Engenharia, Química, Arquitetura, Agronomia e

Veterinária. A Corte Regional destacou que o salário percebido pela obreira era 'inferior ao piso legalmente estabelecido para sua categoria profissional'. Concluiu, assim, que, 'não tendo sido observado o salário profissional (8,5 salários mínimos para jornada diária de 8 horas) quando do ingresso da obreira nos quadros da reclamada' eram devidas as diferenças pleiteadas. Quanto à previsão em CCT (cláusula terceira) de porcentagem salarial inferior ao engenheiro recém-formado, pontuada na defesa da reclamada, o e. TRT assentou que a 'cláusula da norma coletiva invocada é inválida por violar direito intangível e irrenunciável da empregada, assegurado por lei federal'. O e. STF, no 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. Nos termos do art. 1º da Lei nº 4.950-A/1966, 'o salário-mínimo dos diplomados pelos cursos regulares superiores mantidos pelas Escolas de Engenharia, de Química, de Arquitetura, de Agronomia e de Veterinária é o fixado pela presente Lei'. Consta no art. 2º do referido diploma legal que 'o salário-mínimo fixado pela presente Lei é a remuneração mínima obrigatória por serviços prestados pelos profissionais definidos no art. 1º, com relação de emprego ou função, qualquer que seja a fonte pagadora'. A Lei nº 4.950-A/1966, ao fixar que o piso salarial do engenheiro com jornada de 8 (oito) horas em 8,5 salários-mínimos (art. 3º, "b", c/c art. 5º), impôs uma remuneração mínima obrigatória para os referidos profissionais, sendo vedada a estipulação de um patamar inferior com base na premissa de inexperiência profissional. De fato, o parâmetro objetivo utilizado pelo diploma legislativo é o exercício da atividade de engenheiro, inexistindo permissão de distinção salarial, no momento da celebração do contrato de trabalho, com base na recente formação acadêmica do(a) trabalhador(a) a ser admitido(a). Desse modo, existindo lei federal fixando o piso salarial de categoria profissional do engenheiro, há de ser mantida a declaração de invalidade da norma coletiva que estabelece salário inferior ao profissional recém-formado, diante da indisponibilidade do referido direito. Recurso de revista não conhecido." ([TST-RRAg-222-25.2015.5.03.0004, 5ª Turma, rel. Min. Breno Medeiros, julgado em 21/8/2024](#))

"[...] RECURSO DE REVISTA. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. REALIZAÇÃO DE TESTES RÁPIDOS DE COVID EM FARMÁCIAS. ANEXO 14 DA NR-15 DO MTE. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Cinge-se a controvérsia em saber se é devido o pagamento do adicional de insalubridade aos empregados farmacêuticos que tinham como atividade a realização de testes rápidos de detecção de COVID-19 nas dependências da reclamada. O Anexo 14 da NR-15 da Portaria nº 3.214/78 relaciona como atividade insalubre, dentre outras, 'trabalhos e operações em contato permanente com pacientes, animais ou com material infecto-contagante, em: a) hospitais, serviços de emergência, enfermarias, ambulatórios, postos de vacinação e outros estabelecimentos destinados aos cuidados da saúde humana (aplica-se unicamente ao pessoal que tenha contato com os pacientes, bem como aos que manuseiam objetos

de uso desses pacientes, não previamente esterilizados); b) laboratórios de análise clínica e histopatologia (aplica-se tão-só ao pessoal técnico)'. Ressalte-se, ainda, que em que pese na referida norma regulamentar não conste expressamente o trabalho em farmácias, para a caracterização da insalubridade por agente biológico, a SBDI-1 desta Corte já decidiu que o labor em farmácias se equipara a '[...] hospitais, serviços de emergência, enfermarias, ambulatorios, postos de vacinação e outros estabelecimentos destinados aos cuidados da saúde humana', quando os empregados aplicam medicamentos injetáveis de forma habitual, fazendo jus o trabalhador ao adicional de insalubridade em grau médio. Nesse contexto, imperioso reconhecer que é possível a caracterização de insalubridade nos trabalhos desenvolvidos por farmacêuticos que realizam testes de doenças infectocontagiosas, desde que comprovada a habitualidade no desempenho de tal função. Na hipótese, o e. TRT, com base nas provas dos autos, registrou que no ano de 2020 os empregados substituídos realizaram entre 17 e 112 testes de COVID, e em 2021 entre 22 e 130 para a unidade da reclamada avaliada. Assentou, ainda, que 'em se tratando de exposição a agentes insalubres biológicos, a simples utilização de Equipamento de Proteção Individual não garante a neutralização da condição nociva à saúde do trabalhador'. Diante dessas premissas fáticas, insuscetíveis de reexame, a luz da Súmula nº 126 do TST, restou evidenciado, portanto, que os farmacêuticos do estabelecimento da reclamada que realizavam a atividade de aplicação de teste de detecção de COVID trabalhavam em condições insalubres por exposição a agentes biológicos. Saliente-se, por oportuno, que nos termos da aludida norma regulamentar, a insalubridade nas atividades que envolvam agentes biológicos é caracterizada de forma qualitativa. Assim, o fornecimento de EPIs apenas minimiza a exposição do trabalhador aos agentes biológicos, não sendo, portanto, capaz de neutralizar ação do agente insalubre. Nessa perspectiva, a exposição do trabalhador ao agente biológico em exame, em realização da atividade de aplicação de testes rápidos para detecção de COVID em farmácias, enseja o direito ao adicional de insalubridade em grau médio, nos termos do Anexo 14, da NR 15, da Portaria 3.214/78. Estando a decisão regional em consonância com esse entendimento, incólumes os dispositivos apontados. A divergência jurisprudencial suscitada não impulsiona o prosseguimento do recurso, pois os arestos não partem da mesma premissa fática lançada no v. acórdão recorrido, qual seja, o exercício da atividade de aplicação de testes rápidos para detecção de COVID, revelando-se inespecíficos, na forma da Súmula nº 296, I, desta Corte. Recurso de revista não conhecido." ([TST-RRAg-375-16.2021.5.08.0002, 5ª Turma, rel. Min. Breno Medeiros, julgado em 21/8/2024](#))

"[...] RECURSOS DE REVISTA DO MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO E DA MULTIRIO – EMPRESA MUNICIPAL DE MULTIMEIOS LTDA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. REPOSIÇÃO INFLACIONÁRIA CONCEDIDA EM CONVENÇÃO COLETIVA. EMPRESA ESTATAL DEPENDENTE. DECRETO MUNICIPAL AUTORIZADOR DO PAGAMENTO, EM CONSONÂNCIA COM RESSALVA PREVISTA NA LEI COMPLEMENTAR Nº 101/2000 (LEI DE RESPONSABILIDADE FISCAL). NECESSIDADE DE CUMPRIMENTO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. MATÉRIA COMUM. ANÁLISE CONJUNTA. 1. A Lei Complementar nº 101/2000, Lei de Responsabilidade Fiscal, é um marco legislativo no equilíbrio das

finanças públicas, a fim de assegurar que o Estado cumpra sua missão constitucional com responsabilidade na gestão fiscal. 2. Na hipótese dos autos, a empresa pública municipal demandada é integrante da categoria econômica que firmou a convenção coletiva 2017/2018, na qual prevista a concessão de recomposição salarial no percentual de 3% para cobrir perdas inflacionárias. Incontroverso, ainda, que o aludido reajuste não foi pago, bem como que a reclamada se enquadra no conceito fiscal de empresa estatal dependente. 3. Assim, cinge-se a controvérsia a saber se, atingido o limite de gastos com despesas com pessoal, a reclamada estaria desobrigada de cumprir a negociação coletiva. 4. O art. 22, parágrafo único, I, da Lei Complementar nº 101/2000 ressalva expressamente da vedação de concessão de vantagem, aumento, reajuste ou adequação de remuneração a qualquer título, aqueles derivados de determinação legal ou contratual (destaque acrescido). Esta é precisamente a situação dos autos, na medida em que a recomposição salarial está amparada em convenção coletiva. Também, o art. 4º do Decreto municipal nº 43.311/2017, assegurou que a simples reposição inflacionária poderia ser negociada por instrumento coletivo. 5. Diante do quadro fático delineado nos autos não é possível verificar ofensa aos dispositivos de Lei e da Constituição indicados, tampouco contrariedade à Súmula vinculante 37 do STF. Recursos de revista não conhecidos. [...]” ([TST-RR-100930-26.2018.5.01.0007, 5ª Turma, rel. Min. Morgana de Almeida Richa, julgado em 21/8/2024](#))

“[...] RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. DISPENSA COLETIVA BASEADA EM CRITÉRIO DE APOSENTADORIA E APTIDÃO PARA A APOSENTADORIA. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA. Cinge-se a controvérsia a determinar se é discriminatória a dispensa de determinado grupo de trabalhadores que já estavam aposentados pelo INSS ou em condições de requerer o benefício. O eg. TRT entendeu que não houve dispensa discriminatória, mas solução adequada à necessária redução dos custos com a folha de pagamento, dada a situação financeira da empresa. Consignou que a ré apenas se utilizou do critério com objetivo de causar menor dano social. O art. 1º da Convenção Americana sobre Direitos Humanos determina que ‘os Estados Partes nesta Convenção comprometem-se a respeitar os direitos e liberdades nela reconhecidos e a garantir seu livre e pleno exercício a toda pessoa que esteja sujeita à sua jurisdição, sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões políticas ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, posição econômica, nascimento ou qualquer outra condição social’. A Convenção 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão por sua vez dispõe que os Estados-membros para a qual a mesma se encontre em vigor devem formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria. O art. 6º da Convenção 168 da OIT, relativa à promoção do emprego e proteção contra o desemprego dispõe: ‘Todos os Membros deverão garantir a igualdade de tratamento de todas as pessoas protegidas, sem discriminação com base na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional, nacionalidade, origem étnica ou social, deficiência ou idade’. O art. 1º da Lei Federal 9.029/95 por sua vez veda a adoção de

qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, dentre outros. As empresas estatais, quando atuam na exploração de atividade econômica, submetem-se a regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários. Assim, não passam ao largo da proibição de prática de conduta discriminatória, conforme se extrai do art. 173, §1º, da Constituição Federal. Na hipótese dos autos, é assente que a saída do autor foi resultante de dispensa coletiva que recaiu sobre os empregados já aposentados ou na iminência de se aposentar, justificada pela existência de fonte de renda diversa. Segundo posto no voto vencido, 'a demandada alcançou resultado positivo considerável no exercício de 2016 (lucro), tendo, entretanto, da diretoria do Grupo CEEE, emanado a ordem de despedida em massa atingindo empregados aposentados ou em vias de se aposentar, inclusive a reclamante (...) não seria a redução de custos com pessoal, a verdadeira motivação da demissão em massa realizada em março de 2016 (ids. df60b78 e b4847fa), mais afeita à adoção de uma política de substituição dos empregados mais antigos, por trabalhadores precários, terceirizados (pág.1570). Não erige do v. acórdão recorrido outra conclusão se não a de que a ora ré pretendeu desligar empregados com idade avançada de seu quadro funcional. Sendo notórios a ilegalidade e o abuso de direito no ato perpetrado pela CEEE, sendo insofismável então que a idade avançada do autor se constituiu como único fator para seu desligamento arbitrário perpetrado pela CEEE, sob o pretexto de que o critério utilizado fundou-se no menor dano-social, importou ofensa ao princípio da dignidade da pessoa humana, não havendo como ser chancelado pelo Poder Judiciário, impondo a declaração de sua nulidade, sob pena de considerar o empregado, após longos anos de dedicação ao trabalho, como mero custo a ser extirpado do balanço financeiro/contábil da empresa. A jurisprudência desta c. Superior é no sentido de reconhecer a dispensa discriminatória de empregados aposentados ou que reunissem condições para requerer aposentadoria, pois fundada no fator idade. Tendo o Tribunal Regional decidido em sentido diverso, incorreu em violação do art.5º, XLI, da Constituição Federal e art.1º, da Lei nº 9.029/1995, circunstância que enseja o conhecimento do apelo. Precedentes. Recurso de revista conhecido por violação do art. 5º, XLI, da Constituição Federal e art. 1º, da Lei nº 9.029/1995 e provido." ([TST-RRAg-20361-41.2016.5.04.0131, 7ª Turma, rel. Alexandre de Souza Agra Belmonte, julgado em 21/8/2024](#))

"[...] RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI Nº 13.467/2017. [...]. 2. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. INDENIZAÇÃO POR DANO MATERIAL. VALOR DA PENSÃO. EMPREGADO TOTAL E PERMANENTEMENTE INCAPACITADO. DOENÇA PSIQUIÁTRICA. PRINCÍPIO DO *RESTITUTIO IN INTEGRUM*. I. A jurisprudência desta Corte posiciona-se no sentido de que a incapacidade que enseja o direito à pensão mensal, com base no art. 950 do Código Civil, é apurada a partir do trabalho para o qual o empregado é incapaz, sendo irrelevante a possibilidade de ele realizar função diversa ou de ter sido readaptado. Isto porque, ao empregado vítima de acidente de trabalho e/ou doença ocupacional é garantida o direito à indenização por danos materiais, em decorrência da sua

diminuição na capacidade laboral, consistente no pagamento das despesas para o tratamento, indenização por lucros cessante e/ou pensão mensal vitalícia. Precedentes. II. Extrai-se da decisão regional restar comprovada: a) a redução da capacidade laborativa, em virtude da doença psiquiátrica. Tanto o é que o INSS reabilitou o autor para nova função; b) que a doença tem origem ocupacional; c) que a parte reclamante apresenta problemas psiquiátricos desde 2008. III. Estando a parte reclamante total e permanentemente incapacitada para as funções que desempenhava, faz jus a uma pensão de 100% do valor da sua última remuneração, em atenção ao princípio do *restitutio in integrum*. IV. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.” ([TST-RR-1673-15.2017.5.17.0008, 7ª Turma, rel. Evandro Pereira Valadão Lopes, julgado em 21/8/2024](#))

“[...] RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. EXECUÇÃO. BEM DE FAMÍLIA. IMPENHORABILIDADE. DEVEDOR QUE NÃO RESIDE NO IMÓVEL. ÚNICO BEM. IMÓVEL OCUPADO PELO FILHO. ENTIDADE FAMILIAR. CONCEITO AMPLO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA. RECONHECIMENTO. I. A questão traz à tona possível afronta à Constituição da República, precisamente no que diz respeito aos seus arts. 5º, XXII e LIV, e 6º, que denotam o objetivo do legislador no que concerne à garantia à propriedade e à moradia familiar, em respeito ao princípio da dignidade da pessoa humana, quando posta em confronto com o direito patrimonial de crédito do exequente. Acerca da impenhorabilidade do bem de família, dispõe o art. 1º da Lei 8.009/90 que ‘o imóvel residencial próprio do casal, ou da entidade familiar, é impenhorável e não responderá por qualquer tipo de dívida civil, comercial, fiscal, previdenciária ou de outra natureza, contraída pelos cônjuges ou pelos pais ou filhos que sejam seus proprietários e nele residam, salvo nas hipóteses previstas nesta lei’. Complementa o art. 5º da referida lei que, ‘para os efeitos de impenhorabilidade, de que trata esta lei, considera-se residência um único imóvel utilizado pelo casal ou pela entidade familiar para moradia permanente’ (grifos acrescidos). Nos termos da referida lei, o bem de família somente pode ser objeto de constrição judicial nas hipóteses previstas em lei, de modo que, por mais que o crédito trabalhista possua natureza privilegiada, não está ele enquadrado em qualquer das exceções legais. A impenhorabilidade do bem de família tem por finalidade precípua a proteção da dignidade do núcleo familiar e não pode ser relativizado fora das balizas legais (art. 3º da Lei 8.009/1990). II. No caso em apreço, o Tribunal Regional manteve a penhora sobre o imóvel, registrando que ‘restou incontroverso que o imóvel em debate não é utilizado como moradia pelo devedor, que reside em casa alugada na cidade de Recife, mas somente pelo seu filho, Sr. Lucca Campos Bischoff Silva (ID. b666c68 - Pág. 6), este maior de idade e terceiro estranho à lide’. Ademais, também é incontroverso tratar-se de único bem imóvel de propriedade do devedor. III. Dessa forma, o fato de o único bem do executado não ser por ele utilizado pessoalmente, mas por seu filho, para fins residenciais, ainda que seja este maior de idade, não constitui óbice à garantia da impenhorabilidade do bem de família, tendo em vista que a Lei é expressa ao declarar impenhorável o único imóvel utilizado pelo casal ou pela entidade familiar para moradia, como ocorre no caso dos autos. IV. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.” ([TST-RR-1000732-74.2017.5.02.0005, 7ª Turma, rel. Evandro Pereira Valadão Lopes, julgado em 28/8/2024](#))

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>