



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

INFORMATIVO TST

Nº 293

Período: 24 de setembro a 11 de outubro 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

Cartório extrajudicial. Intervenção estatal. Titularidade exercida por oficial interino ou substituto. Encargos trabalhistas. Responsabilidade do ente público. Tema 779 da Repercussão Geral.

Da fundamentação adotada pelo STF no exame do Tema 779 da Repercussão Geral, extrai-se que o oficial substituto ou interino de cartório extrajudicial não se equipara ao titular oficial, pois, ao ser designado para o exercício de função delegada, atua na qualidade de agente público administrativo. Desse modo, em razão da intervenção direta do Estado, cabe ao ente público estatal responder pelas obrigações trabalhistas decorrentes do serviço notarial e de registro durante a administração por oficial interino. Sob esses fundamentos, a SBDI-I, por unanimidade, negou provimento ao recurso de embargos. [TST-Emb-RR-20071-88.2018.5.04.0702, SBDI-I, rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, 26/9/2024.](#)

Devolução dos autos para fins do art. 1.030, II, do CPC. Decisão fundamentada em óbice processual (Súmula nº 353 do TST). Exercício de juízo de retratação. Não cabimento.

Não cabe o exercício de juízo de retratação quando o fundamento adotado pelo órgão prolator da decisão para negar provimento ao apelo tiver sido óbice processual, sem qualquer manifestação relacionada à matéria que ensejou a devolução dos autos. Na espécie, em face da declaração de inconstitucionalidade da Súmula nº 450 do TST, os autos foram devolvidos à SBDI-I, em observância ao inciso II do art. 1.030 do CPC. Todavia, no primeiro exame, a Subseção aplicou o óbice da Súmula nº 353 do TST, não enfrentando a matéria sob o enfoque da ADPF 501. Desse modo, a SBDI-I, por unanimidade, não exerceu o juízo de retratação. [TST-Ag-E-Ag-ED-AIRR-1176-82.2018.5.12.0047, SBDI-I, rel. Min. Maria Helena Mallmann, julgado em 3/10/2024.](#)

SUBSEÇÃO II ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

Mandado de Segurança. Tutela de urgência concedida para que o empregador se abstenha de alterar o local de registro eletrônico da jornada de trabalho. Necessidade de atendimento às normas vigentes. Direito líquido e certo.

Não se revela razoável determinar ao empregador que se abstenha de realizar alteração dos locais de marcação de ponto eletrônico quando visa dar cumprimento à alteração legislativa prevista no art. 58, §2º, da CLT e aos termos de acordo coletivo firmado entre as partes. Na hipótese, foi concedida tutela provisória de urgência em ação civil pública para impedir que a Petrobras modificasse os locais de registro eletrônico da jornada de trabalho na refinaria Henrique Lage, em face da possibilidade de alteração da sistemática de apuração da “hora extra troca de turno”. Todavia, evidenciada a existência de direito líquido e certo da empresa, a SBDI-II, por unanimidade, conheceu do recurso ordinário e, no mérito, por maioria, deu-lhe provimento para, admitindo o mandado de segurança, conceder a ordem para cassar os efeitos da tutela provisória de urgência concedida nos autos da Reclamação Trabalhista n.º 0010152- 62.2020.5.15.0132, ratificada a liminar deferida. Vencidos o Ministro Alberto Bastos Balazeiro e a Desembargadora Convocada Margareth Rodrigues. [TST-ROT-0005535-67.2020.5.15.0000, SBDI-II, rel. Min. Luiz José Dezena da Silva, julgado em 24/9/2024.](#)

TURMAS

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

“[...] ACIDENTE DE TRABALHO. ASSALTO. RESPONSABILIDADE CIVIL PATRONAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ESTÉTICOS E MATERIAIS. CULPA DA VÍTIMA NÃO COMPROVADA. 1. O Tribunal Regional manteve o pagamento de indenização por danos morais, estéticos e materiais sofridos pela autora devido ao assalto ocorrido no trabalho externo realizado em favor do reclamado. Constatou que a reclamante ocupava o cargo de gerente de contas de pessoa jurídica e que, quando se deslocava até a sede de uma empresa cliente foi atingida por projétil de arma de fogo durante um assalto. A prova pericial apurou que a reclamante ficou paraplégica, com perda total e definitiva da capacidade laboral, incontinência urinária, comprometimento da força do corpo abaixo da linha dos mamilos e limitação do uso dos membros superiores. Registrou o Regional a culpa do empregador, consistente na omissão quanto à segurança da reclamante no ambiente de trabalho. Estabeleceu ainda que a culpa exclusiva ou concorrente da vítima não restou demonstrada nos autos. 2. A delimitação fática do acórdão regional evidenciou a culpa e o nexo de causalidade entre a conduta perpetrada pelo banco reclamado e o resultado danoso. A alegação de culpa exclusiva da vítima, na linha da jurisprudência desta Corte Superior, deve ficar inequivocamente demonstrada, o que não ocorreu na hipótese. Nesse contexto, configurados o dano, o nexo de causalidade e a culpa do empregador, exsurge nítido o dever de reparação civil patronal pelos danos morais e materiais decorrentes do acidente de trabalho, nos termos dos arts. 186, 927, 949 e 950 do Código Civil. Agravo de instrumento a que se nega provimento. MONTANTE INDENIZATÓRIO. DANOS MORAIS E ESTÉTICOS (R\$850.000,00 E R\$150.000,00). BANCÁRIA VÍTIMA DE ASSALTO. PARAPLEGIA. PERDA TOTAL E DEFINITIVA DA CAPACIDADE LABORAL. REDUÇÃO

INDEVIDA. O Tribunal Regional majorou o valor das indenizações por danos morais e estéticos para R\$850.000,00 e R\$150.000,00, respectivamente. As quantias indenizatórias dizem respeito aos danos decorrentes do assalto que vitimou a reclamante aos 34 anos de idade, deixando-a completamente incapacitada para o trabalho realizado. Segundo a jurisprudência desta Corte, é possível a revisão do importe indenizatório quando este se revelar excessivamente irrisório ou exorbitante, isto é, quando estiver em descompasso com os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, consideradas as circunstâncias do caso concreto. Na presente hipótese, tendo em vista a extensão dos danos causados, condição econômica do reclamado, gravidade dos fatos e ao caráter pedagógico da penalidade, o montante indenizatório dos danos morais e estéticos, como fixado pelo Regional, revela-se razoável e proporcional, não comportando alteração por esta Corte. Agravo de instrumento a que se nega provimento. [...] VALOR DAS CUSTAS. LIMITE DO ART. 789 DA CLT. VALOR RECOLHIDO A MAIS. DEVOLUÇÃO INVIÁVEL. O Tribunal Regional rejeitou a pretensão de devolução das custas processuais recolhidas acima do limite máximo dos benefícios do RGPS. Decisão proferida em descompasso com a nova redação do art. 789 da CLT, conferida pela Lei 13.467/2017, que impôs um valor máximo para o arbitramento das custas relativas aos processos de conhecimento na Justiça do Trabalho. Na mesma linha, esta Corte Superior editou a Instrução Normativa 41/2018. Lado outro, não obstante o direito da parte à limitação no valor das custas processuais, o pleito de devolução da quantia recolhida a mais não se viabiliza perante esta Justiça Especializada, que carece de competência para determinar a devolução das custas processuais. Precedentes. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido.” ([TST-RRAg-22338-80.2016.5.04.0030, 2ª Turma, rel. Min. Maria Helena Mallmann, julgado em 1/10/2024](#))

“[...] RECURSO DE REVISTA. APELO INTERPOSTO APÓS A VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. LEI FEDERAL INSTITUIDORA DE REGIME JURÍDICO ESTATUTÁRIO - EMPREGADO ADMITIDO SEM CONCURSO PÚBLICO MENOS DE 5 ANOS ANTES DA PROMULGAÇÃO DA CF/88. AUSÊNCIA DE ESTABILIDADE - PREENCHIMENTO DOS REQUISITOS PARA APOSENTADORIA - IMPOSSIBILIDADE DE ANULAÇÃO DO ATO - SITUAÇÃO JÁ CONSOLIDADA - TEMA DE REPERCUSSÃO GERAL Nº 1254 DO STF - MODULAÇÃO DOS EFEITOS - VALIDAÇÃO DA TRANSMUDAÇÃO AUTOMÁTICA DO REGIME - PRESCRIÇÃO DO FGTS. O Tribunal Pleno desta Corte, nos autos do processo ArgInc-105100-93.1996.5.04.0018, examinando controvérsia envolvendo a lei estadual que foi objeto de apreciação pelo STF na ADI 1.150/RS, firmou o entendimento de que, no julgamento desta ação, o STF vedou tão somente a transposição automática dos servidores celetistas admitidos sem concurso público em cargo de provimento efetivo, sem afastar a validade da mudança do regime celetista para o estatutário dos empregados estabilizados pelo artigo 19 do ADCT. E no caso dos autos, consta do acórdão recorrido que o reclamante foi contratado menos de 5 anos antes do advento da Constituição Federal de 1988, sem prévia submissão a concurso público, não tendo, assim, alcançado a estabilidade prevista no artigo 19, caput, do ADCT. Desta forma, a formação de vínculo de emprego em período anterior à promulgação da Constituição Federal de 1988, sem a realização de concurso público, em tese, desautorizaria a mudança do regime celetista para o estatutário, permanecendo, portanto, o contrato de trabalho regido pela CLT, mesmo após a instituição do Regime Jurídico Único, o que afastaria a incidência prescrição bienal. Todavia, resta incontroverso nos autos que o

reclamante está recebendo abono de permanência, o qual somente pode ser recebido no caso de o empregado já satisfazer todos os requisitos para a aposentadoria. Por consequência, embora tenha contribuído por longo período para o regime especial da previdência, postula os benefícios do regime celetista, qual seja, o FGTS. O entendimento desta Relatora há muito já era no sentido de que no direito administrativo e constitucional, os efeitos do ato nulo alcançam um interesse maior, qual seja, o interesse público. Exterioriza-se, por assim dizer, para além dos envolvidos. Neste viés, não raro sói atender mais ao interesse público a permanência de um ato nulo, que ao longo do tempo se estabilizou e trouxe segurança jurídica. Conforme este entendimento, a Suprema Corte, atenta aos efeitos do ato no decurso do tempo, vem se firmando pela modulação, em casos que envolvem situação já constituída, prestigiando a proteção da segurança jurídica, do interesse público, da boa-fé e da confiança legítima. Balizando este entendimento, não resta mais dúvidas de sua aplicação em todos os casos que envolvam a matéria e seus consectários, pois o STF alterou recentemente, em sede de embargos de declaração, a tese de Repercussão Geral do Tema 1.254, firmando o entendimento de que ‘Somente os servidores públicos civis detentores de cargo efetivo (art. 40, CF, na redação dada pela EC 20/98) são vinculados ao regime próprio de previdência social, a excluir os estáveis nos termos do art. 19 do ADCT e os demais servidores admitidos sem concurso público, ressalvadas as aposentadorias e pensões já concedidas ou com requisitos já satisfeitos até a data da publicação da ata de julgamento destes embargos declaratórios’. Portanto, cabe a aplicação da tese vinculante do STF para todas as ações que envolvam a transmutação de regime de servidores admitidos sem concurso público e que já se encontrem aposentados ou com os requisitos satisfeitos até a data de publicação da ata de julgamento dos referidos embargos de declaração, ou seja, até o dia 21/06/2024, caso dos autos. Necessária, assim, a manutenção do acórdão regional que entendeu pela validade da transmutação de regime ocorrida com a Lei 8.112/90 e, por consequência, declarou a prescrição da pretensão do reclamante de recebimento do FGTS, nos termos da Súmula 362 do TST, ainda que por fundamento diverso, sob pena de ofensa ao art. 5º, inciso XXXVI da CF, em prestígio à boa fé, ao ato jurídico perfeito e à segurança jurídica, visto que o decurso do tempo já consolidou a situação trazida nos autos. Recurso de revista não conhecido.” ([TST-RR-126-32.2021.5.08.0207, 2ª Turma, rel. Min. Liana Chaib, julgado em 1/10/2024](#))

“AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DAS RECLAMADAS. INTERPOSIÇÃO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017. 1. TRABALHO EM CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO – VIOLAÇÃO DE DIREITOS HUMANOS FUNDAMENTAIS – PRESENÇA DOS ELEMENTOS FÁTICO-JURÍDICOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO – TRABALHADOR IMIGRANTE IRANIANO – CONDIÇÕES DEGRADANTES – JORNADA EXAUSTIVA – PAGAMENTO DE PARCELA ÍNFIMA A TÍTULO DE REMUNERAÇÃO - REEXAME DE FATOS E DE PROVAS – IMPOSSIBILIDADE. I – CASO EM EXAME. Trata-se de Agravo de instrumento em recurso de revista contra despacho de admissibilidade que denegou seguimento ao recurso de revista sob o fundamento de que as recorrentes pretendiam o reexame fático-probatório quanto ao reconhecimento de vínculo de emprego, em situação de trabalho em condição análoga à de escravo. II – QUESTÃO EM DISCUSSÃO. A questão em discussão consiste em saber se as provas produzidas nos autos demonstraram a existência de fato ou não de típica relação de emprego entre as partes, desvirtuada por nulidade trabalhista. III – RAZÕES DE

DECIDIR. 1. Pela leitura do acórdão regional, é possível aferir que o Reclamante é pessoa física (iraniano, imigrante inclusive – ‘trata-se de um iraniano, contratado no seu país de origem e que vivia entre outros iranianos’ – fls. 410) e, nessa condição, prestou serviços à primeira Reclamada com subordinação (‘A segunda reclamada admitiu em defesa (Id. bee4a17) que o reclamante era supostamente subordinado ao primeiro reclamado, e o seu preposto declarou em depoimento pessoal que ‘3. que o primeiro reclamado é proprietário da segunda reclamada; que também é proprietário da primeira reclamada’ – fls. 407/408), com pessoalidade (não podia se fazer substituir por outra pessoa – ‘prestando os serviços para a terceira reclamada, no período de 12/11/2017 a 05/03/2020, na função de supervisor’ – fls. 408), com habitualidade (‘Período: 12/11/2017 a 28/02/2018: de segunda-feira a sábado, das 4h00 às 17h00, com 1h00 diária de intervalo intrajornada, com folgas aos domingos e feriados; - Período: 01/03/2018 a 30/04/2018: de domingo a domingo, das 7h00 às 19h00, com 1h00 diária de intervalo intrajornada, com folgas aos feriados; - Período: 01/05/2018 a 31/05/2018 de segunda-feira a sexta-feira, das 7h00 às 19h00, com 1h00 diária de intervalo intrajornada, com folgas aos sábados, domingos e feriados; - Período: 01/06/2018 a 05/03/2020: de segunda-feira a sábado, das 5h00 às 17h00, com 1h00 diária de intervalo intrajornada, com folgas aos domingos e feriados’ – fls. 411) e com pretensão de onerosidade (‘considerando o depoimento pessoal do autor e a confissão da preposta das reclamadas, no sentido de que o reclamante recebeu apenas R\$ 150,00 mensais, em média, durante todo o período contratual, correta a r. sentença em reconhecer o direito do autor ao salário mínimo nacional’ – fls. 408). 2.A ausência de remuneração adequada, quando existe a expectativa de onerosidade no pacto firmado, representa a sujeição da pessoa que trabalha a uma condição análoga à escravidão. Presentes os elementos fático-jurídicos da relação de emprego previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, resta configurada a hipótese de aplicação da Teoria Trabalhista das Nulidades e devem ser reconhecidos todos os direitos trabalhistas da relação de emprego violada. 3. O trabalho em condição análoga à de escravo é vedado pela legislação nacional e internacional. 4.Dentre os principais tratados internacionais de direitos humanos que regem o ordenamento jurídico brasileiro, é fundamental citar o Pacto de São José da Costa Rica (ou Convenção Americana sobre Direitos Humanos), incorporada pelo Decreto nº 678, de 6 de novembro de 1992, que proíbe a escravidão e o tráfico de pessoas para esse fim em seu artigo 6º. No mesmo sentido, o Estatuto de Roma do Tribunal Penal Internacional, em vigor no Brasil por meio do Decreto nº 4.388/2002, tipifica como ‘crime contra a humanidade’ a sujeição de forma generalizada ou sistemática, contra qualquer população civil, à escravidão (art. 1º, alínea ‘c’). 5.Além de estar positivado no artigo 149 do Código Penal brasileiro, como ‘Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto’, o caso dos autos também reverbera no Título IV, que trata dos ‘crimes contra a organização do trabalho’. Isso porque está tipificado como crime no artigo 203 o ato de ‘frustrar, mediante fraude ou violência, direito assegurado pela legislação do trabalho’. Como se verifica do caso em exame, o Reclamante foi contratado no Irã para vir trabalhar no Brasil, na função de supervisor de tarefas envolvendo abate animal, conforme as regras da modalidade Halal. Porém, ao chegar no Estado de São Paulo, o Reclamante foi submetido a jornadas muito superiores às 8 horas diárias previstas na Constituição da República e com

remuneração ínfima, incapaz de suprir as necessidades básicas de um adulto, como explicita o acórdão regional ao registrar que 'As provas nos autos demonstraram que o reclamante trabalhou longo período em prol das reclamadas, recebendo valor mensal médio de R\$ 150,00, e submetido a jornada de até 12 horas diárias, sem a devida contraprestação, evidenciando, a meu ver, a submissão do obreiro à situação análoga à escravidão' (fls. 412).

6. Acrescenta-se a isso, é fundamental destacar todos os direitos trabalhistas constitucionalmente previstos que foram violados no caso concreto, que se caracteriza como análogo à escravidão. São eles: os depósitos de FGTS (art. 7º, inciso III, CF); o direito ao salário mínimo (art. 7º, inciso IV – que não foi observado no caso concreto); a irredutibilidade salarial (art. 7º, inciso VI – uma vez que no caso dos autos a remuneração da vítima foi reduzida a um valor médio mensal de R\$ 150,00); garantia de salário (art. 7º, inciso VII – ante a incerteza quanto ao recebimento de remuneração pelo seu trabalho, este direito foi violado); décimo terceiro salário (art. 7º, inciso VIII); remuneração do trabalho noturno superior à do diurno (art. 7º, inciso IX); proteção do salário na forma de lei, constituindo crime sua retenção dolosa (art. 7º, inciso X – uma vez que parte da remuneração que não foi devidamente paga, mas foi retida de forma dolosa, no caso dos autos); repouso semanal remunerado (art. 7º, inciso XV); remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal (art. 7º, inciso XVI); gozo de férias anuais remuneradas com o terço constitucional (art. 7º, inciso XVII); redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, inciso XXII – uma vez que o excesso de horas extras habituais sem os devidos descansos agravam a possibilidade de acidentes, adoecimentos e lesões no trabalho); aposentadoria (art. 7º, inciso XXIV – ante o não recolhimento das verbas previdenciárias devidas).

7. O não reconhecimento desta relação de trabalho implicaria negar a própria centralidade do trabalho, elemento presente na vida da maioria dos trabalhadores, mas evidente de forma direta no caso do trabalhador imigrante, que alterou seu país de residência por uma questão de sobrevivência, que é retirada do trabalho remunerado. (Sobre a centralidade do trabalho, conferir: ANTUNES, Ricardo. Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo Editorial, 2009, pp. 135 e seguintes).

8. Pretensão recursal com premissa fática diversa atrai o óbice processual consolidado no enunciado de Súmula nº 126/TST. IV –DISPOSITIVO. Agravo de instrumento não provido.

2. RESPONSABILIDADE CIVIL DECORRENTE DA SUJEIÇÃO DO RECLAMANTE A TRABALHO EM CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO – INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL– TRABALHADOR IMIGRANTE – VIOLAÇÃO À DIGNIDADE HUMANA – OFENSA A PATAMAR CIVILIZATÓRIO MÍNIMO - TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO – CRIME DE LESA HUMANIDADE - REDUÇÃO DO VALOR ARBITRADO – IMPOSSIBILIDADE – BANALIZAÇÃO DA INJUSTIÇA SOCIAL – CUMPRIMENTO DOS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DA AGENDA 2030 DA ONU – TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO I – CASO EM EXAME. Trata-se de Agravo de instrumento em recurso de revista contra despacho de admissibilidade que denegou seguimento ao recurso de revista sob o fundamento de que as recorrentes pretendiam o reexame fático-probatório ao impugnar o valor arbitrado a título de indenização por dano moral em decorrência do reconhecimento de sujeição do Reclamante a trabalho em condição análoga a de escravo. II – QUESTÃO EM DISCUSSÃO. A questão em discussão consiste em saber se a quantia de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), arbitrada a título de danos morais em razão da redução de trabalhador à condição análoga à escravidão, seria desproporcional e viabilizaria a

instrumentalização do feito, nos termos do artigo 896, 'c', da CLT, em virtude de violação direta e literal dos artigos 5º, V, da CF/88 e 944, parágrafo único, do CC/02. III – RAZÕES DE DECIDIR. 1. O problema da exploração do trabalho em condição análoga à escravidão não é um mero dado histórico passado, mas tem se mostrado como uma realidade presente em números alarmantes. Essa é a constatação do professor de História Contemporânea da Universidade Federal Fluminense e pesquisador visitante no Weatherhead Initiative for Global History da Universidade de Harvard, Dr. Norberto O. Ferreras (FERRERAS, Norberto O. Escravidão e trabalho forçado: das abolições do século XIX às abolições contemporâneas. Rio de Janeiro: Mauad X: FAPERJ, 2022, 1ª ed., p. 316). No Brasil contemporâneo, a Operação Resgate IV, realizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério Público do Trabalho, Ministério Público Federal, Defensoria Pública da União, Polícia Federal e Polícia Rodoviária Federal, em agosto de 2024, com mais de 23 equipes de fiscalização em 15 estados da federação e o Distrito Federal, contabilizou como resultado que 'os estados com mais pessoas resgatadas foram Minas Gerais (291), São Paulo (143), Distrito Federal (29), Mato Grosso do Sul (13) e Pernambuco (91)', de um total de 593 trabalhadores encontrados em condições análogas às de escravo. Nesta Operação Resgate IV, a maior da história brasileira recente, 'quase 72% do total de resgatados trabalhavam na agropecuária, outros 17% na indústria e cerca de 11% no comércio e serviços'. (BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. 593 trabalhadores são resgatados em condições análogas à escravidão na maior operação da história do Brasil. Operação Resgate IV ocorreu entre 19 de julho e 28 de agosto, em 15 estados e no Distrito Federal. Publicado em 29/08/2024. Disponível em: < <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Agosto/593-trabalhadores-sao-resgatados-em-condicoes-analogas-a-escravidao-na-maior-operacao-da-historia-do-brasil> > Acesso em 30/08/2024.) Além disso, o trabalho escravo contemporâneo está fortemente associado à condição de pobreza de suas vítimas.(AZEVEDO, Érika Sabrina Felix. Trabalho escravo contemporâneo: a condição degradante de trabalho no Brasil rural. São Paulo: Editora Dialética, 2022, p. 45.) 2. Traçado o perfil predominante das vítimas de trabalho escravo é possível verificar as identidades com o caso em análise, observando como o Reclamante se enquadra nos parâmetros encontrados nas pesquisas de âmbito nacional. 3. No caso dos autos, o acórdão regional deixou expresso, ao adotar os fundamentos do parecer do Ministério Público do Trabalho, as camadas de vulnerabilidade do Reclamante, que agravam ainda mais a condição análoga à escravidão a que foi submetido, ao afirmar que 'O reclamante foi trazido de outro país com cultura e língua totalmente diferentes do Brasil, o que reduz sua liberdade e possibilidade de se desprender dos vínculos que o mantinham preso ao empregador, sendo vulnerável à exploração e ao trabalho forçado. A jornada de trabalho era extenuante e praticamente sem recebimento de salário por mais de 2 anos' (fls. 413 – grifos acrescidos). No despacho de fls. 86, o juiz de primeiro grau deferiu o pedido do Reclamante para nomear intérprete de língua persa para acompanhar as audiências, 'dada a nacionalidade iraniana do autor, nos termos do art. 819, da CLT'. 4. Como se extrai dos autos, não há notícia de que o Reclamante tinha domínio da língua portuguesa, tampouco noções próprias do território e da cultura, situação bastante similar a dos imigrantes africanos trazidos para o Brasil colonial. A vulnerabilidade quanto à língua, à cultura e ao território acaba por aprisionar ainda mais a vítima de trabalho em condição análoga à escravidão ao seu algoz, na medida em que restringe sua possibilidade de contestação, fuga ou pedido de ajuda. 5. O caráter interseccional

das opressões sobre o Reclamante precisa ser considerado para fins de indenização tendo em mente o próprio contexto da escravidão contemporânea e o legado histórico que o Brasil carrega, para que haja uma reparação efetiva e um caráter pedagógico importante no combate ao racismo, ao trabalho escravo e à discriminação contra o imigrante. 6.A condenação em valor ínfimo pela prática de reduzir o indivíduo à condição análoga à escravidão contribui para a perpetuação de uma mentalidade que relativiza a gravidade dessa violação dos direitos humanos. Quando o próprio Poder Judiciário minimiza o impacto dessas ofensas, ao reduzir desproporcionalmente o valor das indenizações, acaba por subestimar o sofrimento imposto às vítimas e, conseqüentemente, enfraquece o repúdio necessário a tais práticas. 7.A nível constitucional, o Brasil estabeleceu que a exploração do trabalho em condição análoga à escravidão é, inclusive, hipótese de perda da propriedade privada por expropriação, sem direito à indenização. A Constituição Federal de 1988 ainda determinou que cabem outras sanções previstas em lei. No âmbito infra-constitucional, o Código Civil estabelece em seu artigo 186 que 'aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito' e, em seguida, no artigo 187, acrescenta que 'também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes'. O poder diretivo do empregador para dirigir a prestação dos serviços não abarca a sujeição de um trabalhador à condição análoga à escravidão, uma vez que configura vilipendioso excesso de exploração de uma relação de trabalho 'pelo seu fim econômico e social', para utilizar a expressão da lei. Por fim, o artigo 927 do Código Civil determina a sanção para esses casos, prevendo que 'Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo'. No caso dos autos, a sujeição do Reclamante a trabalho em condição análoga à de escravo causou dano na medida em que o submeteu a 'tratamento desumano ou degradante', expressamente vedado pelo artigo 5º, inciso III, da Constituição Federal de 1988 ('ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante'), através de condutas opressivas e exploratórias que violaram a intimidade, a vida privada e a honra do Reclamante, sendo, assim, constitucionalmente 'assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação' (art. 5º, inciso X, da Constituição Federal de 1988). Nessa linha, o valor arbitrado pela Corte de origem observou os parâmetros previstos nos artigos 223-A, 223-B, 223-C, 223-E, 223-F e 223-G da CLT, na medida em que houve dano de natureza extrapatrimonial (art. 223-A), como já explicitado na sujeição do Reclamante a condição análoga à de escravo, em evidente ofensa à sua esfera moral e existencial (art. 223-B), violando sua honra, intimidade, liberdade de ação, saúde, lazer e integridade física (art. 223-C). Assim, 'são responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão' (art. 223-E), que, no caso, são as três Reclamadas envolvidas neste processo. 8.Além de ser dever constitucional e legal pela legislação brasileira, é imperativo por normas internacionais que a Justiça do Trabalho adote providências no sentido de repudiar e combater a exploração do trabalho em condição análoga à escravidão. 9.A Constituição da Organização Internacional do Trabalho estabelece dentre os princípios fundamentais que a instituem o princípio de que 'o trabalho não é mercadoria', no rol da Declaração referente aos fins e objetivos da OIT. 10.A Convenção nº 29 da OIT, que trata de trabalho forçado ou obrigatório e ratificada pelo Brasil em 1957, estabelece que 'Todos

os Membros da Organização Internacional do Trabalho que ratificam a presente convenção se obrigam a suprimir o emprego do trabalho forçado ou obrigatório sob todas as suas formas no mais curto prazo possível'. 11.No mesmo sentido, o Brasil também ratificou a Convenção nº 105 da OIT, concernente à abolição do trabalho forçado, cujo artigo 1º determina que 'Qualquer Membro da Organização Internacional do Trabalho que ratifique a presente convenção se compromete a suprimir o trabalho forçado ou obrigatório e a não recorrer ao mesmo sob forma alguma'. 12.Além das referidas convenções, em 2014 foi editado o Protocolo à Convenção nº 29 da OIT estabelecendo medidas a serem adotadas pelos países signatários no que se refere à compensação das vítimas e a medidas que combatam e previnam a prática de trabalho em condição análoga à escravidão. 13.A indenização por dano moral, no caso concreto, pode ser entendida como uma prestação jurisdicional capaz de oferecer essa resposta prevista no Protocolo de 2014 à Convenção nº 29 da OIT, que determina que o Estado Membro fixe reparação à vítima por meio de indenização, sancionando os autores de trabalho forçado. 14.É através do combate ao trabalho em condições análogas à escravidão que será possível pavimentar um caminho para o cumprimento dos principais Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas. 15.A Indenização por danos morais no valor de R\$ 100.000,00 (cem mil reais) em razão dessa odiosa prática é necessária, no caso concreto, para evitar a banalização da injustiça social, para utilizar expressão de Christophe Dejours.16.A vulnerabilidade econômica da vítima, por si só, não constitui fundamento legítimo para a redução da indenização com base no argumento de enriquecimento sem causa. A condenação imposta não configura excesso punitivo, dada a capacidade financeira das reclamadas. 17.Inexistência de violação dos artigos 5º, V, da Constituição e 944, parágrafo único, do Código Civil. IV – DISPOSITIVO. Agravo de instrumento não provido." ([TST-AIRR-10798-97.2021.5.15.0080, 2ª Turma, rel. Min. Liana Chaib, julgado em 25/9/2024](#))

"AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. TRAMITAÇÃO PREFERENCIAL. IDOSO. PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS Nº 13.015/2014 E Nº 13.467/2017. PRELIMINAR DE NÃO CONHECIMENTO DO AGRAVO DE INSTRUMENTO E RECURSO DE REVISTA ARGUIDA EM CONTRAMINUTA. DESERÇÃO. CUSTAS PROCESSUAIS. RECOLHIMENTO EFETUADO EM NOME DE TERCEIRO ESTRANHO À LIDE. De acordo com a jurisprudência desta Corte, por se tratar de requisito de admissibilidade do apelo, o preparo recursal deve ser efetuado pela parte que figura no polo passivo da demanda, não se admitindo que o pressuposto seja satisfeito por sujeito estranho à lide. Assim, diante da invalidade do comprovante de pagamento das custas processuais, anexado quando da interposição do recurso de revista, conclui-se que a Reclamada deixou de efetuar o recolhimento das custas processuais, segundo os valores arbitrados pelo TRT, o que torna inequívoca a deserção. Aplica-se, portanto, o art. 789, § 1º, da CLT, combinado com Súmula 128 do TST. Embora não sujeito a formalismo excessivo, o Processo do Trabalho também deve respeitar rotinas indispensáveis à segurança das partes, dos atos praticados e da própria prestação jurisdicional. Julgados desta Corte. Naturalmente, se a pessoa que faz o recolhimento é o Advogado ou Escritório de Advocacia da parte, ou alguém por eles, mas com referência a seu representado e aos dados do referido processo, não há que se falar em qualquer irregularidade. Contudo, este não é o caso dos autos. Acolhida a preliminar arguida em contraminuta e, em consequência da identificada deserção dos

recursos anteriores, não conhecer do presente agravo." ([TST-Ag-AIRR-10190-30.2022.5.15.0027, 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 9/10/2024](#))

"AGRAVO. RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI Nº 13.467/2017. ENQUADRAMENTO LEGAL. MAQUINISTA FERROVIÁRIO. ART. 237, "B", DA CLT. O Tribunal Regional, ao concluir que o Reclamante, enquanto maquinista, está enquadrado na categoria dos serviços a bordo de trens, nos moldes da alínea 'c' do art. 237 da CLT, decidiu em dissonância com o entendimento jurisprudencial desta Corte, que se consolidou no sentido de que os maquinistas se enquadram na hipótese do art. 237, 'b', da CLT, como 'pessoal de tração'. Julgados. Assim sendo, a decisão agravada foi proferida em estrita observância às normas processuais (art. 932, V, 'a', do CPC/2015; art. 557, § 1º-A, do CPC/1973), razão pela qual é insuscetível de reforma ou reconsideração. Agravo desprovido." ([TST-Ag-RRAg-10500-52.2016.5.03.0036, 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 9/10/2024](#))

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO SEM REDUÇÃO DA REMUNERAÇÃO E SEM COMPENSAÇÃO DE HORÁRIOS. EMPREGADA PÚBLICA. FILHO DIAGNOSTICADO COM SÍNDROME DE DOWN. NECESSIDADE DE ACOMPANHAMENTO PARA ATIVIDADES MULTIDISCIPLINARES E TRATAMENTOS MÉDICOS E TERAPÊUTICOS. EXIGIBILIDADE. A Reclamante é empregada pública da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – EBSEH. Em razão da jornada de trabalho, sustentou, ao longo do processo, que não conseguia promover cuidados especializados que permitissem desenvolver, ao máximo, as capacidades físicas e habilidades mentais da sua filha, criança detentora da Síndrome de Down, em conciliação com as atividades funcionais, o que deu ensejo à presente reclamação trabalhista. O Regional manteve a determinação que já constava da sentença, para que fosse flexibilizada a jornada de trabalho, sem prejuízo da remuneração e sem a obrigação da compensação dos horários de trabalho, reduzindo o número de horas da jornada de trabalho semanal da Reclamante (de 36 para 18 horas). Em 2008, foi integrada ao ordenamento brasileiro a Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinado em Nova Iorque, pelo Decreto Legislativo 186/2008, com hierarquia de direito fundamental (art. 5º, § 3º, da Constituição Federal). Nessa Convenção, os Estados Partes, especificamente para as crianças e adolescentes, comprometeram-se a adotar medidas necessárias para o pleno exercício de todos os direitos humanos, liberdades fundamentais, igualdades de oportunidades (art. 7º, item 1), de modo a, para a criança com deficiência, destacar que 'o superior interesse da criança receberá consideração primordial' (art. 7º, item 2). No mesmo artigo, foi assegurado que as crianças com deficiência 'recebam atendimento adequado à sua deficiência e idade, para que possam exercer tal direito'. Ainda, tal Convenção estabelece como princípio 'o respeito pelo desenvolvimento das capacidades das crianças com deficiência e pelo direito das crianças com deficiência de preservar sua identidade' (art. 3, 'h'). Reforçando tal quadro de proteção, a Convenção apresenta outros dispositivos que expõem claramente o compromisso do sistema jurídico em proporcionar igualdade de direitos à criança com deficiência, assegurando suporte às famílias (art. 23, item 3), padrão de vida e proteção social adequados (art. 28), entre

outras garantias. Deve ser destacada, nesse tema, a força normativa do princípio da proteção integral (arts. 227 da Constituição Federal e 2º da Convenção da ONU sobre os Direitos da Criança) e do princípio do maior interesse da criança (arts. 3º, 9º e 21, da Convenção da ONU sobre os Direitos da Criança). O Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei n. 13.146/2015), aplicável à pessoa com Síndrome de Down, em razão de essa condição acarretar impedimento de longo prazo à pessoa, consagra que o dever de proteção prioritária e efetiva da pessoa com deficiência, relativamente a todas as dimensões de seus direitos humanos, é um elemento integrante do complexo de obrigações jurídicas de toda a sociedade, bem como do Estado (art. 8º). A Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica), no Capítulo V de sua Parte I, enuncia que 'os direitos de cada pessoa são limitados pelos direitos dos demais, pela segurança de todos e pelas justas exigências do bem comum, numa sociedade democrática'. Ainda, o art. XXXV da Declaração Americana de Direitos e Deveres do Homem, cujo núcleo informa a interpretação e a substância dos direitos fundamentais no direito brasileiro (cláusula de abertura material do art. 5º, § 2º, da Constituição Federal), estabelece, como dever de todo ser humano, o de cooperar com a coletividade a fim de concretizar a assistência social, na medida de suas possibilidades. O ordenamento jurídico brasileiro ostenta, outrossim, em hierarquia constitucional, a função social da propriedade como princípio da ordem econômica (art. 170, III, Constituição Federal), cujas existência e estruturação são condicionadas à valorização do trabalho humano e à preocupação com a existência digna de toda pessoa, em conformidade com a justiça social (art. 170, caput, Constituição Federal). A abordagem desses diplomas normativos, quer de força normativa supralegal ou constitucional, quer de caráter predominantemente axiológico, demonstra que a exigibilidade de redução de jornada em favor de empregado que possua filho com deficiência constitui questão jurídica que, certamente, não se limita aos aspectos simplesmente legais e contratuais da relação de emprego. Denota-se, ainda, que a imperatividade de tratamento prioritário à pessoa com deficiência, como se observa da tese fixada no Tema 1097 do Ementário de Repercussão Geral do STF, foi capaz de atenuar a rigidez do princípio constitucional da legalidade, que orienta a Administração Pública como elemento fundamental à sua organização. Trata-se de manejo do princípio de interpretação constitucional denominado concordância prática ou harmonização. O caso em exame ilustra circunstância em que a proteção do trabalhador configura etapa imprescindível à tutela prioritária da pessoa com deficiência que dela depende diretamente e cujo cuidado responsável constitui dever jurídico constitucional (art. 229 da Constituição Federal). A função social da propriedade, que engloba a função social dos contratos por ela celebrados (at. 421 do Código Civil), contempla o dever de toda sociedade empresária de suportar os ônus sociais cujo atendimento seja razoável, na medida de suas possibilidades, como condição da própria possibilidade de sua existência e de seu funcionamento como agente econômico (art. 170, III, Constituição Federal). Esse papel decorre da capacidade de a empresa, diretamente, influenciar a efetivação de políticas públicas internacionalmente incumbidas ao Estado, como a de garantia do pleno emprego e do trabalho decente (Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável n. 8.5 a 8.8). Ademais, no caso concreto, tal garantia é gravada por finalidade especial, que é a de garantir o tratamento prioritário de pessoa com deficiência, a fim de que seus direitos humanos mais básicos (primeira e segunda dimensões) sejam resguardados, em igualdade de condições com as

demais pessoas. Acrescente-se que as empresas estatais devem atender, por disposição legal (art. 8º, § 1º, Lei 13.303/2016), o interesse público na sua atuação, mesmo que prestem serviços públicos e não atuem em regime concorrencial. Dessa forma, todas as disposições normativas citadas acima ganham especial imprescindibilidade quando o cumprimento do dever jurídico de inclusão da pessoa com deficiência for exigido de agentes econômicos integrantes da Administração Pública descentralizada. Afinal, a finalidade lucrativa, a burocracia e a eficiência administrativa consistem em postulados que, na Administração Pública, se condicionam à cláusula geral constitucional de concretização do interesse da coletividade. De outra face, devem ser relevados os métodos de interpretação e integração para a efetividade do ordenamento jurídico, como acima visto. Conquanto a Lei 8.112/1990 trate dos direitos dos servidores públicos estatutários da União, não se pode olvidar da finalidade com que o art. 98, § 3º, da citada norma, foi alterado pela Lei 13.370/2016. Esse dispositivo – por analogia e por integração normativa –, acompanhado das normas citadas anteriormente, confere substrato a um conjunto sistemático que ampara a pretensão da Reclamante. Interpretando o referido artigo, constata-se que foi intensificada a proteção do hipossuficiente, na forma dos arts. 1º, III e IV, e 227 da Constituição Federal - garantia que deve ser prestigiada e aplicada, não obstante a especificidade do ente político que teve a iniciativa legislativa. Nessa linha de inteligência é que esta Corte Superior vem decidindo reiteradamente que o responsável por incapaz, que necessite de cuidados especiais de forma constante, com apoio integral para as atividades da vida cotidiana e assistência multidisciplinar, tem direito a ter sua jornada de trabalho flexibilizada, sem prejuízo da remuneração, com vistas a amparar e melhorar a saúde física e mental da pessoa com deficiência. Alcançam-se, desse modo, os princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, Constituição Federal), do valor social do trabalho (art. 1º, IV, Constituição Federal), entre outros direitos sociais, normas nacionais e internacionais que amparam a criança, o adolescente e a pessoa com deficiência. Acrescente-se que a medida de se reduzir a jornada de trabalho da Reclamante soma-se a um núcleo ainda maior de medidas socioassistenciais direcionadas à superação das variadas barreiras que obstaculizam a inclusão da pessoa com deficiência na sociedade (art. 3º, IV, Estatuto da Pessoa com Deficiência). Por resultado, tal medida direciona-se a potencializar, o quanto possível, a efetivação do direito fundamental à acessibilidade (art. 9º da Convenção da ONU sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência), já que o bloco de constitucionalidade contemporâneo rechaça qualquer interpretação no sentido de que a criança com deficiência deva receber as mesmas oportunidades de convivência familiar e comunitária e desenvolvimento pessoal que as demais crianças. Afinal, é imperativo, atualmente, o propósito de se atingir a igualdade de resultados, com sobreposição sobre a simples igualdade de oportunidades, a qual, por si só, não garante o desenvolvimento social progressivo. (ODS n. 10.3 da Agenda 2030 da ONU). A redução da jornada de trabalho da Reclamante não representa ônus desproporcional ou indevido à Reclamada, tendo-se em vista o salário da reclamante e a notória quantidade de empregados em seu quadro funcional, bem como sua integração à Administração Pública indireta federal e sua consequente vinculação ao atendimento do interesse público (art. 8º, § 1º, Lei 13.303/2016). Trata-se, como visto, de dever jurídico da Reclamada, em razão de obrigações internacionais da República relacionadas a direitos humanos individuais e sociais, como contrapartida à legitimação da empresa pública como agente econômico (arts. 170, III, Constituição

Federal), embora preste serviços públicos em regime não concorrencial. Agravo de instrumento desprovido." ([TST-AIRR-642-63.2023.5.20.0008, 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 9/10/2024](#))

“AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E DA LEI 13.467/2017. 1. VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO. QUESTÕES DE GÊNERO. ASSÉDIO SEXUAL. CONFIGURAÇÃO. PROTOCOLO DO CNJ PARA JULGAMENTO SOB PERSPECTIVA DE GÊNERO (2021). ENQUADRAMENTO JURÍDICO DE FATOS CONSIGNADOS NO ACÓRDÃO REGIONAL. EXIGIBILIDADE DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. O assédio nas relações de trabalho possui conceito amplo, que abrange não apenas a conduta reiterada, mas, também, a conduta unissubsistente. É indispensável que o direito fundamental ao risco mínimo regressivo (art. 7º, XXII, Constituição Federal) exteriorize, diante de interpretações sistemáticas das normas trabalhistas, sua eficácia irradiante, ostentada por todo direito fundamental. A eficácia irradiante dos direitos fundamentais, inclusive do trabalho, orienta o intérprete do Direito a preencher o conteúdo normativo de princípios e regras jurídicas com o sentido e o alcance próprios dos direitos fundamentais que os impactem. No Direito do Trabalho, todo direito fundamental do trabalhador, inclusive os de ser protegido contra acidentes e doenças do trabalho (art. 7º, XXII, Constituição Federal) e ter um meio ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado (arts. 200, VIII e 225, *caput*, da Constituição Federal), deve ter seu núcleo essencial informado também pelas normas internacionais que abordam com especialidade a respectiva matéria, como consequência do disposto no art. 5º, § 2º, da Constituição Federal. Também ganha destaque, nessa função, o art. 5º, § 1º, da Constituição Federal, em que se insculpe o princípio da máxima efetividade dos direitos fundamentais. O vaso de comunicação entre as normas internacionais sobre direitos humanos (tais como a maior parte das Convenções da OIT) e os direitos fundamentais positivados na ordem interna, conforme o princípio *pro homine* (art. 19.8 da Constituição da OIT), deve ter por finalidade sempre o aprimoramento da proteção social que se pretende progressiva (art. 26 da Convenção Americana de Direitos Humanos). A circunstância fática que demonstre que a conduta lesiva tenha sido única, continuada, divisível ou indivisível consiste em elemento simplesmente accidental e lateral para a caracterização da violência ou do assédio nas relações de trabalho. O elemento principal para tal configuração reside no exame das consequências previstas ou previsíveis da conduta praticada no ambiente de trabalho. Se a conduta, unissubsistente ou plurissubsistente, praticada uma ou mais vezes, visar, causar ou for capaz de causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, será ela configurada como ato de violência e assédio nas relações de trabalho. No âmbito da Organização dos Estados Americanos (OEA), a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará, 1994) inclui, expressamente, o assédio sexual no local de trabalho como uma das formas de violência contra a mulher. Essa menção expressa denota a sensibilidade do tema não apenas no âmbito da OIT, mas também no âmbito da OEA. Embora os termos refiram-se à mulher, a interpretação condizente com a progressividade dos direitos sociais (art. 26 da Convenção Americana de Direitos Humanos) e com a máxima efetividade dos direitos fundamentais (art. 5º, § 1º, Constituição Federal) exige a inserção, no termo ‘mulher’, de toda e qualquer pessoa que, por questões afetas ao gênero, encontrem-se em situação de vulnerabilidade à

violência e ao assédio nas relações de trabalho. O sexo biológico não é o critério responsável por definir quem se encontra em situação de vulnerabilidade social decorrente de questões de gênero, mas, sim, a identidade de gênero pertencente a cada indivíduo. É nesse sentido a moderna compreensão da igualdade de direitos entre homem e mulher, prevista no art. 5º, I, da Constituição Federal, conforme o Protocolo do CNJ para Julgamento sob Perspectiva de Gênero (2021). Nos domínios da Organização das Nações Unidas (ONU), a superação de estereótipos de gênero já vinha ganhando dimensão expansiva a partir da celebração da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (1979), que, em seu art. 5º, estatui o compromisso internacional da República Federativa do Brasil em combater toda forma de preconceito ou hierarquização entre sexos (modernamente compreendidos como 'gêneros'). Logo, o combate à violência e ao assédio no mundo do trabalho decorre de obrigação transversal da República Federativa do Brasil. Afinal, toda violência baseada em gênero deve ser combatida por força dos compromissos firmados perante a ONU e OEA, que compreendem conceitos amplos o suficiente para contemplar as relações de trabalho, assim como várias outras relações jurídicas cotidianas. Nos termos do Protocolo do CNJ para Julgamento sob Perspectiva de Gênero (2021), a configuração de assédio sexual, na seara trabalhista, deve ser ampla, ao contrário do conceito restritivo imbuído no art. 216-A do Código Penal, que pressupõe a existência de hierarquia entre a vítima e o agente delituoso para a configuração do assédio sexual. O Protocolo do CNJ para Julgamento sob Perspectiva de Gênero (2021) alerta para que os juízes tenham sensibilidade quanto à realidade de que o assédio sexual é perpetrado de forma clandestina, como maneira de automaticamente acobertar sua prática e consolidar, com a menor probabilidade possível de reparação, a violação aos direitos da personalidade da vítima. O depoimento pessoal da vítima, portanto, não pode receber o mesmo tratamento ordinariamente atribuído aos demais depoimentos pessoais. No caso concreto, o Regional consignou, expressamente, que as provas testemunhais produzidas ao longo da instrução probatória demonstram, de forma clara, que o superior hierárquico da Reclamante direcionou-lhe insinuações invasivas de cunho sexual, com comentários concernentes ao seu corpo e convites para eventos íntimos privados, com persistência, além de toques em partes do seu corpo. Tal conduta, conforme consignação fática do acórdão regional – insuscetível de revisão, nos termos da Súmula 126 do TST –, decorreu de abuso do exercício do poder diretivo (art. 187 do Código Civil), uma vez que a vulnerabilidade da Reclamante às insinuações e aos convites perpetrados pelo seu superior hierárquico (preposto da Reclamada, na configuração do art. 932, III, do Código Civil) decorre da própria relação de subordinação havida entre a Reclamante e seu superior, como consequência da organização hierárquica da empresa. O Protocolo do CNJ para Julgamento sob Perspectiva de Gênero (2021) já alerta para tal peculiaridade. O grave constrangimento decorrente da condição de vítima de assédio sexual, amargada pela Reclamante no caso concreto, representa, notoriamente, ameaça ao seu direito humano fundamental à honra e à privacidade (art. 11 da Convenção Americana de Direitos Humanos). Afinal, a exposição ou o perigo de exposição de situações de assédio sexual naturalmente incute temor à vítima, no que toca a possíveis agravamentos e efeitos secundários na sua vida social, potencialmente decorrentes da situação de assédio sofrida. Some-se a isso a circunstância de os padrões estereotipados intrínsecos à sociedade, que devem ser eliminados o mais rápido possível (art. 5º da Convenção da ONU sobre a Eliminação de

Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher), sujeitarem a mulher a críticas e julgamentos infundados no que toca à sua abertura ou iniciativa para o relacionamento. A sujeição da vítima, no contexto da relação de emprego, diante de condutas configuradoras de assédio sexual, aproxima-se do instituto da coação, previsto no art. 151, *caput*, do Código Civil: 'A coação, para viciar a declaração da vontade, há de ser tal que incuta ao paciente fundado temor de dano iminente e considerável à sua pessoa, à sua família, ou aos seus bens'. O dano físico não é a única nem a principal forma de configuração da violência e do assédio nas relações de trabalho, porque essa configuração também pode decorrer de danos sexuais e psicológicos, com ou sem contato físico. A conduta praticada pelo superior hierárquico da Reclamante, juridicamente investido da condição de preposto da Reclamada (art. 932, III, do Código Civil), configura assédio sexual. Na condição de ato ilícito (art. 186 do Código Civil), o assédio sexual perpetrado no caso concreto enseja o dever de reparação civil (art. 927, *caput*, do Código Civil) por parte da Reclamada. Tal ato ilícito violou o direito humano fundamental à intimidade e à vida privada da Reclamante, o que atrai o direito à reparação integral (art. 5º, V e X, Constituição Federal; art. 944 do CCB). Assim, a decisão regional, ao manter o julgamento de procedência do pedido de indenização por danos morais, diante da presença de quadro fático configurador de assédio sexual, observou adequadamente o art. 5º, V e X, da Constituição Federal e os dispositivos legais que concernem ao ônus da prova. Quanto ao valor da indenização por dano moral, a mensuração do valor devido pela Reclamada passa, necessariamente, pela premissa de que o assédio sexual representa sério obstáculo ao Objetivo de Desenvolvimento Sustentável n. 5 da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas: igualdade de gênero e empoderamento feminino. Ademais, o assédio sexual, ainda mais quando velado e clandestino, ocasiona extrema lesividade ao decoro e à honra da trabalhadora, que, em razão de vulnerabilidades estruturais suportadas pelas pessoas do gênero feminino, sofre distinto e peculiar sofrimento psicológico, com maior risco à sua integridade psicossomática. É imprescindível que a condenação consista em valor proporcional aos bens jurídicos que foram atingidos pela conduta lesiva da Reclamada, a fim de que seja efetivada a reparação integral dos danos configurados. Além disso, o valor deve observar a finalidade pedagógica da condenação, a situação econômica das partes e a profundidade dos danos causados, que, no caso, envolvem questões de gênero, que são caras para a sociedade. O valor fixado pelo Regional (R\$ 50.000,00) não pode ser reduzido, já que a sua redução materializaria reparação insuficiente dos bens jurídicos lesados. Sua majoração, por certo, é impossível, dado o princípio da *non reformatio in pejus*. Acresça-se que a incorporação das orientações do Protocolo do CNJ para Julgamento sob Perspectiva de Gênero ao sentido e ao alcance das normas que repercutem sobre o Direito do Trabalho vem ganhando elevada expressão na jurisprudência desta Corte Superior. Julgados. Agravo de instrumento desprovido." ([TST-AIRR-549-79.2022.5.08.0005, 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 9/10/2024](#))

"RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E DA LEI 13.467/2017. EXECUÇÃO. INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. INSOLVÊNCIA CIVIL DO DEVEDOR. EXECUÇÃO DE CRÉDITOS TRABALHISTAS. DESTINAÇÃO DE VALORES APURADOS EM ARREMATACÃO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA COMUM. Na arrematação realizada no processo de execução referido nestes autos, a arrematante havia depositado o valor de R\$ 5.000.000,00 (cinco milhões de reais) a título de caução,

nos termos do Edital de Leilão publicado pelo Juízo Trabalhista, que estabelecia a regra de que tal valor seria perdido pelo arrematante, em benefício da execução, caso não depositado o valor total do lance no prazo de dois dias úteis. Tal prazo não foi observado, o que levou à conversão do mencionado valor da caução em multa. Discute-se nos autos se a Justiça do Trabalho detém competência material para determinar a excussão de valores depositados em conta judicial, a título de multa em benefício da execução, de maneira a satisfazer execuções pendentes em processos trabalhistas, sem necessidade de remessa de tal numerário ao Juízo universal no qual se processa a insolvência civil. O caso em exame deu origem à suscitação de Conflito de Competência, no qual, a despeito de sua extinção processual sem resolução do mérito, houve manifestação específica do STJ no sentido de que 'é competente o juízo onde se processa a insolvência civil para deliberar sobre atos de natureza constritiva dos bens do insolvente, mesmo que referentes a créditos apurados em outros juízos, como o trabalhista' (CC 165.083-PR - 2019/0103706-3). O Regional pontuou que, conforme entendimento notório e atual do Superior Tribunal de Justiça (STJ), somente o Juízo universal é que detém competência para determinar constrição ou expropriação de bens do patrimônio do insolvente. No mesmo sentido, precedente do STF e julgados desta Corte Superior. Todavia, devem ser ressalvados os valores relativos às contribuições previdenciárias. É que a Lei 14.112/2020, em vigor desde 23/01/2021, trouxe alterações à legislação até então vigente, acrescentando os parágrafos 7º-B e 11 ao art. 6º da Lei 11.101/2005, dispondo que, mesmo que haja decretação da falência ou seja deferido o processamento da recuperação judicial, devem ser processadas nesta Justiça Especializada as execuções fiscais decorrentes de penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho, bem como as execuções de ofício das contribuições à Seguridade Social decorrentes das condenações trabalhistas. Assim, em face das semelhanças existentes entre os institutos da insolvência civil e da falência, e em cumprimento ao disposto no art. 6º, parágrafos 7º-B e 11, da Lei 11.101/2005, o recurso deve ser conhecido e parcialmente provido para declarar a competência desta Justiça Especializada apenas para a execução das contribuições previdenciárias devidas pela Executada, a ser promovida pelo Juízo da execução trabalhista, em cooperação jurisdicional com o Juízo da insolvência civil, nos moldes do art. 69 do CPC/2015. Julgados. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido." ([TST-RR-277-17.2020.5.09.0009, 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 9/10/2024](#))

"A) AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E DA LEI 13.467/2017. APELO INTERPOSTO CONTRA DECISÃO PROFERIDA PELA PRESIDÊNCIA DO TRT, QUE RECEBEU O RECURSO DE REVISTA POR DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL SEM SE MANIFESTAR SOBRE EVENTUAL VIOLAÇÃO LEGAL. NÃO CABIMENTO. ART. 897, 'B', DA CLT. Nos termos do art. 897, 'b', da CLT, cabe agravo de instrumento dos despachos que denegarem a interposição de recursos. Ou seja, quando o Juízo *a quo* nega seguimento ao recurso e a parte pretende destrancá-lo para que possa ser analisado pela instância superior. Na hipótese, o recurso de revista interposto pelo MPT, ora Agravante, não teve o seguimento denegado; ao contrário, foi recebido pela Presidência do TRT da 10ª Região, daí a impropriedade do agravo de instrumento interposto. Agravo de instrumento não conhecido. B) RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI

13.015/2014 E DA LEI 13.467/2017. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. TUTELA INIBITÓRIA. RECONHECIMENTO DO INTERESSE PROCESSUAL DO MPT MESMO APÓS O CUMPRIMENTO PELA EMPREGADORA, NO CURSO DESTA AÇÃO, DE MEDIDAS POSITIVAS E NEGATIVAS DESTINADAS A INIBIR A PRÁTICA, A CONTINUAÇÃO OU A REITERAÇÃO DE ATOS ILÍCITOS. AUSÊNCIA DE PREJUDICIALIDADE. EFETIVA POSSIBILIDADE DE CONCESSÃO DA TUTELA INIBITÓRIA. O princípio da prevenção é pedra angular do direito ambiental do trabalho, em especial por ser consagrado internacionalmente desde a Convenção 155 da OIT (arts. 4º e 12), que é qualificada como Convenção Fundamental da Organização, por versar sobre medidas de tutela da saúde e da segurança do trabalho. Ao mesmo passo, tal princípio é gravado pela característica da universalidade, especialmente a partir de sua previsão no Princípio nº 17 da Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento (1992). O princípio da dignidade da pessoa humana, que fundamenta a República (art. 1º, III, Constituição Federal) e norteia as Cartas Universais de Direitos Humanos (art. 1º da Declaração Universal de Direitos Humanos e Preâmbulo do Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos), tem manifestação especial no art. 5º, 'g', da Convenção n. 161 da OIT, que determina a promoção da adaptação do trabalho ao trabalhador, de modo a prestigiar a compreensão *kantiana* do ser humano como fim, e não como instrumento. Nesse sentido, não são compatíveis com a matriz do Direito Internacional do Trabalho as pré-compreensões que consideram comuns e integrantes das rotinas normais de trabalho as circunstâncias geradoras de eventos lesivos ou ameaçadores à saúde física e mental dos trabalhadores. Afinal, o art. 32 da Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica) categoriza o respeito pelos direitos do próximo como dever jurídico de todas as pessoas, o que compreende, para além da figura do empregador, a sociedade considerada na sua inteireza. O respeito às condições ambientais de trabalho, com priorização da proteção do ser humano trabalhador, resguarda bens jurídicos sensíveis, que dizem respeito diretamente a obrigações internacionais da República Federativa do Brasil. Dessa forma, a tolerância ao surgimento de riscos, em decorrência do descumprimento de normas de saúde e segurança do trabalho, acarreta o dever de indenizar, com fundamento no princípio do poluidor-pagador, consagrado internamente no art. 14, § 1º, da Lei n. 6.938/1981, e internacionalmente, de forma não exaustiva, no Princípio nº 16 da Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento (1992). Outrossim, 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. 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 Civis e Políticos). O instituto da tutela inibitória serve à instrumentalização dos princípios da prevenção e da precaução, já que a imposição de obrigações de fazer (tutela inibitória positiva) e de

não fazer (tutela inibitória negativa), destinadas a inibir a prática, a reiteração ou a continuação de um ilícito, ou a sua remoção (art. 497, parágrafo único, CPC), tem por resultado o impedimento da emergência de um ato ilícito. Tal ilicitude pode se verificar tanto a partir do descumprimento de cláusulas contratuais e normativas como a partir do inadimplemento de obrigações legais e constitucionais. O instituto da tutela inibitória não tem quaisquer limitações objetivas atreladas à origem do direito que se pretende resguardar. Tal direito pode ser previsto em negócio jurídico privado, em norma coletiva, em lei ou, até mesmo, na Constituição Federal. É perfeitamente possível que as obrigações legais de respeito do empregador às normas de saúde e segurança do trabalho (arts. 157, I, e 200, da CLT, e Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho) sejam resguardadas, de maneira a, mediante obrigações de fazer ou não fazer, inibir a prática, a reiteração ou a continuação de sua violação. Para tanto, basta que exista uma causa de pedir suficientemente demonstrativa do perigo da prática de ato ilícito. A jurisprudência desta Corte Superior é firmada no sentido de que a tutela inibitória, consistente em obrigações de fazer ou não fazer destinadas a inibir a prática, a continuação ou a reiteração de um ato ilícito, não é prejudicada pelo fato de a sociedade empresária inadimplente corrigir irregularidades depois do ajuizamento de ação civil pública. Afinal, a tutela inibitória, por força de lei, independe da existência presente de dano ou da constatação de conduta culposa ou dolosa do sujeito obrigado (art. 497, parágrafo único, CPC) e tem efeitos para o futuro, já que as medidas positivas e negativas destinadas à inibição pretendida têm por finalidade impedir a prática ou o agravamento da situação danosa que corporifique a causa de pedir dessa forma especial e privilegiada de tutela jurisdicional. Julgados da SBDI-I. Recurso de revista conhecido e provido." ([TST-RRAg-774-61.2018.5.10.0821, 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 9/10/2024](#))

"AGRAVO. RECURSO DE REVISTA COM AGRAVO. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017. REGIME DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA EM ATIVIDADE INSALUBRE. PRINCÍPIO DA ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA. REDUÇÃO DOS RISCOS INERENTES À SEGURANÇA E À SAÚDE DO TRABALHADOR. CONSTITUIÇÃO FEDERAL, ARTS. 1º, III, 7º, VI, XIII, XIV, XXII, 170, 'CAPUT' e 225. CONVENÇÃO 155 DA OIT. SÚMULA 85, VI/TST. DIREITO REVESTIDO DE INDISPONIBILIDADE ABSOLUTA. IMPOSSIBILIDADE DE FLEXIBILIZAÇÃO. À luz do princípio da adequação setorial negociada, as normas autônomas coletivas negociadas somente podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justralhista quando observarem dois critérios autorizativos essenciais: a) quando as normas coletivas implementarem padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável (o clássico princípio da norma mais favorável, portanto). Em segundo lugar (b), quando as normas autônomas transacionarem parcelas trabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta). Não podem prevalecer, portanto, se concretizadas mediante ato estrito de renúncia (e não transação), bem como se concernentes a direitos revestidos de indisponibilidade absoluta (e não indisponibilidade relativa), imantadas por uma tutela de interesse público, por constituírem um patamar civilizatório mínimo que a sociedade democrática não concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de se afrontarem a própria dignidade da pessoa humana e a valorização mínima deferível ao trabalho (arts. 1º, III, e 170, caput, CF/88). No caso brasileiro, esse patamar civilizatório mínimo está dado, essencialmente, por três grupos convergentes de normas trabalhistas heterônomas:

as normas constitucionais em geral (respeitadas, é claro, as ressalvas parciais expressamente feitas pela própria Constituição: art. 7º, VI, XIII e XIV, por exemplo); as normas de tratados e convenções internacionais vigorerantes no plano interno brasileiro (referidas pelo art. 5º, § 2º, CF/88, já expressando um patamar civilizatório no próprio mundo ocidental em que se integra o Brasil); as normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania ao indivíduo que labora (preceitos relativos à saúde e segurança no trabalho, normas concernentes a bases salariais mínimas, normas de identificação profissional, dispositivos antidiscriminatórios, etc.). Note-se que, embora a Lei n. 13.467/2017 tenha alargado o elenco de temas e parcelas sobre os quais a negociação coletiva do trabalho pode atuar (parcelas de indisponibilidade apenas relativa), ela não buscou eliminar a fundamental distinção entre direitos de indisponibilidade absoluta e direitos de indisponibilidade relativa. Nesse sentido, o art. 611-B, em seus incisos I a XXX, projeta o princípio da adequação setorial negociada ao estabelecer limites jurídicos objetivos à criatividade jurídica da negociação coletiva trabalhista, proibindo a supressão ou a redução dos direitos trabalhistas de indisponibilidade absoluta ali elencados. Em verdade, a doutrina e a jurisprudência deverão cotejar os objetivos precarizadores dos novos preceitos, onde couber, com o conjunto dos princípios e regras do próprio Direito do Trabalho, a par do conjunto dos princípios e regras da Constituição da República, no sentido de ajustar, pelo processo interpretativo e /ou pelo processo hierárquico, a natureza e o sentido do diploma legal novo à matriz civilizatória da Constituição de 1988, além do conjunto geral do Direito do Trabalho. Essa, aliás, é a direção proposta pelo Supremo Tribunal Federal, conforme decisão plenária concluída no dia 14/6/2022, nos autos do ARE 1.121.633/GO. Ali, julgando o mérito da questão constitucional envolvendo o tema 1.046 de repercussão geral, a Suprema Corte fixou a seguinte tese jurídica, que reitera a compreensão de que existem limites objetivos à negociação coletiva, delineados a partir da aplicação dos critérios informados pelo princípio da adequação setorial negociada e pela percepção de que determinados direitos são revestidos de indisponibilidade absoluta: 'São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis'. No caso vertente, discute-se a possibilidade de a norma coletiva mitigar a regra disposta no art. 60 da CLT, a qual prevê que, nas atividades insalubres, só será permitida qualquer prorrogação da jornada de trabalho mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho. Em se tratando de regra fixadora de vantagem relacionada à redução dos riscos e malefícios no ambiente do trabalho, de modo direto e indireto, é enfática a proibição da Constituição ao surgimento da regra negociada menos favorável (art. 7º, XXII, CF). Em coerência com essa nova diretriz, este Tribunal Superior, por meio da Res. 209/2016, inseriu o item VI na Súmula 85, fixando o entendimento de que: 'Não é válido acordo de compensação de jornada em atividade insalubre, ainda que estipulado em norma coletiva, sem a necessária inspeção prévia e permissão da autoridade competente, na forma do art. 60 da CLT'. Com o advento da Lei 13.467/2017, porém, foi incluída na CLT regra que permite que a negociação coletiva fixe cláusula específica sobre a prorrogação da jornada de trabalho em ambientes insalubres, dispensada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho (art. 611-A, XIII). Entretanto, reitere-se que o assunto diz respeito à saúde da pessoa humana que vive

do trabalho, estando imantado por regra imperativa da Constituição da República, constante no art. 7º, XXII, CF, que determina o absoluto prestígio das normas de saúde, higiene e segurança que materializam a preocupação pela redução dos riscos inerentes ao trabalho. Na verdade, está-se aqui diante de uma das mais significativas limitações manifestadas pelo princípio da adequação setorial negociada, informador de que a margem aberta às normas coletivas negociadas não pode ultrapassar o patamar sociojurídico civilizatório mínimo característico das sociedades ocidentais e brasileira atuais. Nesse patamar, evidentemente, encontra-se a saúde pública e suas repercussões no âmbito empregatício. Não há margem para o rebaixamento da proteção à saúde, ainda que coletivamente negociado, até mesmo porque se trata de tema respaldado em base técnico-científica, por envolver riscos evidentes à preservação da saúde humana. A propósito, note-se que a análise da situação, circunstância ou fator insalubre é ato estritamente técnico-científico, que não apresenta pertinência com a ideia de ato passível de negociação entre as partes, mesmo as partes coletivas. Em conclusão, embora tenha sido incluída a possibilidade de instituir a 'prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho', no elenco de parcelas de indisponibilidade apenas relativas (art. 611-A, XIII, da CLT), o fato é que há um conjunto normativo circundante ao novo art. 611-A da CLT, formado por princípios e regras jurídicas superiores (ilustrativamente, art. 1º, *caput* e inciso III; art. 3º, *caput* e incisos I, II e IV; art. 6º; art. 7º, *caput* e inciso XXII; art. 194, *caput*; art. 196; art. 197; art. 200, *caput* e inciso II, *in fine*, todos da CF/88). Esse conjunto normativo não pode ser desconsiderado no contexto de aculturação dos dispositivos da negociação coletiva trabalhista firmada no plano concreto do mundo do trabalho. No caso vertente, portanto, a previsão em norma coletiva de compensação ou prorrogação da jornada deve ser considerada inválida, porque a atividade desenvolvida pelo Reclamante era insalubre e não havia a autorização da autoridade competente para a prorrogação de jornada, nos termos do art. 60 da CLT. Assim sendo, a decisão agravada foi proferida em estrita observância às normas processuais (art. 557, *caput*, do CPC/1973; arts. 14 e 932, IV, 'a', do CPC/2015), razão pela qual é insuscetível de reforma ou reconsideração. Agravo desprovido." ([TST-Ag-RRAg-10502-32.2022.5.03.0094, 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 25/9/2024](#))

"AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. DOENÇA OCUPACIONAL. CARACTERIZAÇÃO. COVID-19. MOTORISTA COBRADOR EM TRANSPORTE COLETIVO QUE VEIO A ÓBITO EM DECORRÊNCIA DA DOENÇA. COMORBIDADES (HIPERTENSÃO ARTERIAL, EX-FUMANTE E HIPERCOLESTEROLEMIA) CONHECIDAS PELA RECLAMADA. CONTATO DIRETO DO TRABALHADOR COM QUASE 3 (TRÊS) MIL PESSOAS AO LONGO DO MÊS, INCLUSIVE COM LABOR EM SOBREJORNADA. LINHA DE ÔNIBUS QUE REALIZAVA O TRANSPORTE EVENTUAL À UPA NORTE DE BETIM/MG. RISCO DE CONTÁGIO ACENTUADO. CARACTERIZAÇÃO DA COVID-19 COMO DOENÇA OCUPACIONAL. EXISTÊNCIA DE LIAME CAUSAL ENTRE AS ATIVIDADES DESENVOLVIDAS NO ÂMBITO DA RECLAMADA E O ÓBITO DO TRABALHADOR. AUSÊNCIA DE PROVAS DA ADOÇÃO DE MEDIDAS DE CONTENÇÃO DO CONTÁGIO PELA RECLAMADA. DANO MORAL POR RICOCHETE. AÇÃO PROPOSTA PELA VIÚVA DO OBREIRO. Cinge-se a controvérsia à responsabilidade civil da reclamada (empresa de transporte urbano de pessoas responsável pela linha de ônibus que realizava o transporte à UPA norte de Betim/MG) pela morte do trabalhador, motorista cobrador,

diagnosticado com Covid-19 no dia 17/03/21, e veio a falecer em 06/04/21. Consta da decisão Regional que '*In casu*, a 'causa mortis' do familiar da autora foi a Covid-19, conforme se verifica da certidão de óbito de ID d125a83. No desempenho de suas atribuições, motorista cobrador de ônibus de transporte coletivo, o '*de cujus*' conduzia o veículo e efetuava a cobrança da passagem de cada um dos passageiros que ingressavam no ônibus por ele conduzido. Ainda que se considere a quantidade reduzida de passageiros a cada viagem informadas pelo preposto da reclamada (40 passageiros a cada uma das três viagens realizadas todos os dias), tem-se que o trabalhador mantinha contato direto com quase 3 mil pessoas ao longo de quatro semanas. Não se pode descurar, ainda, que o reclamante realizava o transporte público de passageiros durante o período mais crítico da pandemia da Covid-19, com registro oficial de 3.541 mortes em um único dia (29/03/21), inclusive em regime de sobrelabor, o que permite concluir que a quantidade de passageiros que ingressavam no veículo conduzido pelo empregado ainda maior do que a anteriormente destacada, pois a linha de ônibus realizava o transporte, em determinados horários, à UPA Norte de Betim/MG. É inquestionável, pois, que o risco de contaminação do empregado falecido é extremamente mais acentuado do que se verifica em relação aos demais membros da coletividade. Em razão disso, é possível concluir, à luz das peculiaridades do caso em espeque, que a Covid-19 contraída pelo empregado falecido se qualifica como doença ocupacional. Sob tal ótica, uma vez constatada a natureza ocupacional da patologia que culminou na morte do empregado, mostra-se caracterizado o liame causal entre as atividades laborais e o dano (óbito do trabalhador)'. Consta, ainda, da decisão regional que 'a empregadora é confessa quanto à ciência que o empregado estava dentro do grupo de risco da Covid-19 (hipertensão arterial, ex-fumante, hipercolesterolemia), conforme se verifica do depoimento pessoal do preposto da reclamada. Por tal razão, em virtude do alto grau de exposição do empregado falecido ao risco de contaminação pelo SarsCov-2, a reclamada agiu com desídia ao manter o empregado na mesma função, uma vez que os riscos advindos do contágio pelo SarsCov-2 para pessoas integrantes do grupo de risco são exponencialmente maiores, o que é corroborado pelo fato de o empregado ter falecido em menos de 20 dias após o diagnóstico. É dizer, a reclamada descumpriu a norma constitucional que assegura a 'redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança' (art. 7º, XXII, da CF/88), pois não há provas de que ao reclamante foram asseguradas medidas protetivas condizentes com a sua condição pessoal (pessoa integrante do grupo de risco da Covid-19)'. Registra-se que a Organização Internacional do Trabalho constatou, em relatório de 2023 (o que a experiência empírica já vem atestando desde o início dos trágicos eventos de saúde pública iniciados, de forma geral, no início de 2020), que o mundo do trabalho foi profundamente afetado pela pandemia global do Coronavírus. Além da ameaça à saúde pública, a pandemia acarretou e acarreta impactos econômicos e sociais que afetam os meios de subsistência, a vida e o bem-estar de milhões de pessoas no longo prazo. O relatório da OIT 'World Employment and Social Outlook 2023: The Value of Essential Work' destaca o quanto as economias e as sociedades dependem de trabalhadores essenciais e como esses profissionais são subvalorizados. Considera como trabalhadores essenciais oito grandes setores de atividades: saúde, abastecimento e distribuição de alimentos, varejo, segurança, limpeza e saneamento, transporte, ocupações manuais, e técnicas e administrativas. Como se percebe, nessas atividades está inclusa aquela exercida pelo empregado falecido. O referido relatório constatou

ainda que, durante a crise da COVID-19, época do falecimento do empregado, os trabalhadores essenciais, em geral, sofreram taxas de mortalidade mais altas do que os trabalhadores não essenciais, sendo inclusive o caso do empregado falecido e marido da reclamante, revelando a importância da proteção da saúde e segurança no trabalho. No caso em análise, o Regional, para concluir pela indenização por dano moral, baseou-se em elementos levantados na instrução processual. Desse modo, diante da conclusão firmada no acórdão recorrido, para se chegar a entendimento diverso, seria necessário o reexame da valoração do conjunto fático-probatório feita pelas esferas ordinárias, procedimento vedado nesta instância recursal de natureza extraordinária, aplicando-se à espécie o disposto na Súmula nº 126 desta Corte. Precedentes deste Relator. Agravo desprovido." ([TST-Ag-AIRR-11355-48.2022.5.03.0027, 3ª Turma, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, julgado em 25/9/2024](#))

“AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO E EM RECURSO DE REVISTA. [...] INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. ACIDENTE DE TRABALHO. EMPREGADO QUE LABORAVA COMO TÉCNICO EM ELETROTÉCNICA. OPERAÇÃO DE REPARO EM REDE DE ENERGIA ELÉTRICA. FORTE DESCARGA E ÓBITO DO EMPREGADO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA ATRIBUÍDA À RECLAMADA. TRABALHO EM CONDIÇÕES DE RISCO. CULPA DA RECLAMADA CONFIGURADA. AUSÊNCIA DE OBSERVÂNCIA DAS NORMAS DE SEGURANÇA PARA EXECUÇÃO DE SERVIÇOS COM REDE DE ENERGIA ELÉTRICA. Na hipótese, trata-se de acidente de trabalho sofrido pelo empregado no desempenho de suas atividades de técnico em eletrotécnica, em rede elétrica, que o levou a óbito. O Regional entendeu pela aplicação da responsabilidade objetiva, em razão de atividade laboral se enquadrar no conceito de ‘atividade de risco’. De fato, neste caso, a atividade exercida pelo reclamante há que ser considerada de risco, uma vez que laborava em rede elétrica. Tratando-se de acidente de trabalho ocorrido no exercício de atividade de risco acentuado, caracterizada está a culpa presumida do empregador. Esclareceu-se, ainda, que, mesmo se assim não fosse, no caso, ficou devidamente comprovada a culpa da reclamada tendo em vista que não cuidou de observar as normas de segurança relativas ao trabalho em rede elétrica. Por outro lado, diante do registro fático do Tribunal Regional, ficou afastada a culpa exclusiva da vítima, em razão da comprovação da falha na adoção de medidas preventivas pela reclamada. Agravo desprovido. QUANTUM ARBITRADO À INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS EM CINQUENTA VEZES O SALÁRIO-BASE DO EMPREGADO ACRESCIDO DO ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. REDUÇÃO INDEVIDA. Em decisão monocrática, consignou-se que, em que pese o Regional ter utilizado o artigo 223-G, § 1º, IV, da CLT para fundamentar sua decisão quanto ao tema em epígrafe - norma introduzida pela Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017 – tem-se que o valor reabilitado a título de indenização por dano moral, correspondente a cinquenta vezes o salário-base, acrescido do adicional de periculosidade, levando em consideração o dano (acidente de trabalho que culminou na morte do obreiro), o nexo causal, a idade do empregado, o grau de culpa do ofensor e a sua condição econômica e o caráter pedagógico da medida, não é exorbitante, razão pela qual deve ser mantido. Ademais, ressaltou-se que o Supremo Tribunal Federal já decidiu que, com relação aos parâmetros previstos no artigo 223-G da CLT, estes devem ser avaliados de acordo com o caso concreto e, portanto, não são vinculantes, mas meramente orientativos para o magistrado na fixação dos valores de danos morais e patrimoniais. Registrou-se que esta Corte

superior somente o altera quando for fixado em valores excessivamente módicos ou estratosféricos, sendo que, no caso vertente, o montante arbitrado, não pode ser tido como estratosférico, em face das peculiaridades do caso concreto (óbito de trabalhador). Agravo desprovido. INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS. ACIDENTE DE TRABALHO. EMPREGADO QUE LABORAVA COMO TÉCNICO EM ELETROTÉCNICA. OPERAÇÃO DE REPARO EM REDE DE ENERGIA ELÉTRICA. FORTE DESCARGA E ÓBITO DO EMPREGADO. PENSÃO MENSAL CONVERTIDA EM PARCELA ÚNICA. PERCENTUAL DE DESÁGIO. DESPROPORCIONALIDADE. REDUÇÃO DE 50% PARA 20%. Com efeito, em consonância com os percentuais habitualmente aplicados nesta Corte superior, em especial na 3ª Turma, esclareceu-se se considerar razoável o percentual de deságio redutor de 20%, incidente sobre as parcelas vincendas à data do pagamento, por se mostrar compatível com a situação em exame. Ressaltou-se, ainda, que, em caso de desproporção do valor arbitrado, o magistrado pode reduzir a indenização, nos termos do artigo 944 do Código Civil. Agravo desprovido." ([TST-Ag-RRAg-800-12.2018.5.08.0014, 3ª Turma, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, julgado em 25/9/2024](#))

“AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. PROLAÇÃO DE JULGAMENTO PELA TÉCNICA DA MOTIVAÇÃO RELACIONAL. 1. TUTELA DE URGÊNCIA. APELO DESFUNDAMENTADO. AUSÊNCIA DE INDICAÇÃO DE DISPOSITIVO LEGAL OU CONSTITUCIONAL. 2. EMPREGADA PÚBLICA VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA. REMOÇÃO PARA OUTRA LOCALIDADE. RECOMENDAÇÃO Nº 128, DE 15.02.2022, DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. A diferença de tratamento de gênero ainda é uma lamentável realidade no Brasil, que gera elevado nível de tolerância a certos tipos de violência contra a mulher, a exemplo da violência doméstica. Diante disso, é dever do Poder Judiciário enfrentar esse problema grave da sociedade brasileira, buscando conferir efetividade ao princípio da igualdade substantiva previsto na Constituição e nos tratados internacionais dos quais o Brasil é parte em matéria de direitos humanos, a fim de evitar a continuidade das desigualdades e opressões históricas decorrentes da influência do machismo, do sexismo, do racismo e outras práticas preconceituosas, eliminando todas as formas de discriminação, em especial contra a mulher. Visando a esse objetivo, o Conselho Nacional de Justiça editou a Recomendação nº 128, de 15 de fevereiro de 2022, que aconselha a Magistratura Brasileira a adotar o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, nos casos que envolvam, entre outros, situações de violência doméstica e familiar contra a mulher. Além disso, a Lei nº 11.340/2006, ao criar mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, expressamente dispôs no seu art. 9º, § 2º, I, que ‘o juiz assegurará à mulher em situação de violência doméstica e familiar, para preservar sua integridade física e psicológica: I - acesso prioritário à remoção quando servidora pública, integrante da administração direta ou indireta’. Oportuno também mencionar que tramita na Câmara dos Deputados o PL nº 3475/2019, o qual objetiva incluir no rol de medidas protetivas do art. 23 da Lei nº 11.340/2006, a remoção e o afastamento remunerado para tratamento psicossocial ou de saúde, quando se tratar de servidora pública em

situação de violência doméstica e familiar. No presente caso, a controvérsia consiste em saber se a Reclamante, empregada pública, teria direito à remoção para outra localidade, em virtude não apenas da necessidade de assegurar assistência ao seu pai, idoso e com saúde debilitada, mas, principalmente, em virtude da violação à medida protetiva, por parte do seu ex-companheiro, de frequentar o local de trabalho da Autora, vítima de violência doméstica. A propósito, restou incontroverso nos autos que o ex-companheiro da Reclamante, empregado da mesma Fundação Reclamada, ingressou na unidade em que a Autora trabalha durante o seu horário de trabalho. Nesse contexto, observa-se que o Tribunal Regional, ao manter a sentença, que julgou procedente o pedido de remoção da Autora para unidade de Araraquara até o surgimento de vaga definitiva, seguiu uma linha decisória consentânea, não apenas com o art. 9º, § 2º, I, da Lei nº 11.340/2006, mas também com as recomendações do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero. Assim sendo, a decisão agravada foi proferida em estrita observância às normas processuais (art. 557, caput, do CPC/1973; arts. 14 e 932, IV, 'a', do CPC/2015), razão pela qual é insuscetível de reforma ou reconsideração. Agravo desprovido.” ([TST-Ag-AIRR-10528-18.2021.5.15.0066, 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 30/9/2024](#))

“AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI Nº 13.467/2017. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. LABOR EXTRAORDINÁRIO HABITUAL. NÃO OBSERVÂNCIA DA PACTUAÇÃO COLETIVA CELEBRADA PARA O ELASTECIMENTO DA JORNADA. PACTO LABORAL CONSUMADO ANTERIORMENTE À REFORMA TRABALHISTA. O princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva traduz a noção de que os processos negociais coletivos e seus instrumentos têm real poder de criar norma jurídica (com qualidades, prerrogativas e efeitos próprios a estas), em harmonia com a normatividade heterônoma estatal. Tal poder excepcional conferido pela ordem jurídica aos sujeitos coletivos trabalhistas (art. 7º, XXVI, da CF) desponta, certamente, como a mais notável característica do Direito Coletivo do Trabalho - circunstância que, além de tudo, influencia a estruturação mais democrática e inclusiva do conjunto da sociedade, tal como objetivado pela Constituição (art. 1º, II e III, 3º, I e IV, da CF). Não obstante a Constituição da República confira à negociação coletiva amplos poderes, não se trata jamais de um superpoder da sociedade civil, apto a desconsiderar, objetivamente, os princípios humanísticos e sociais da própria Constituição Federal, ou de, inusitadamente, rebaixar ou negligenciar o patamar de direitos individuais e sociais fundamentais dos direitos trabalhistas que sejam imperativamente fixados pela ordem jurídica do País. Desse modo, embora extensas as perspectivas de validade e eficácia jurídicas das normas autônomas coletivas em face das normas heterônomas imperativas, tais possibilidades não são plenas e irrefreáveis. Há limites objetivos à criatividade jurídica na negociação coletiva trabalhista. Neste ponto, desponta como instrumento imprescindível para avaliação das possibilidades e limites jurídicos da negociação coletiva o princípio da adequação setorial negociada, por meio do qual as normas autônomas juscoletivas, construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional, não podem prevalecer se concretizada mediante ato estrito de renúncia (e não transação), bem como se concernentes a direitos revestidos de indisponibilidade absoluta (e não indisponibilidade relativa), imantadas por uma tutela de interesse público, por

constituírem um patamar civilizatório mínimo que a sociedade democrática não concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de se afrontarem a própria dignidade da pessoa humana e a valorização mínima deferível ao trabalho (arts. 1º, III, e 170, caput, CF/88). No caso brasileiro, esse patamar civilizatório mínimo está dado, essencialmente, por três grupos convergentes de normas trabalhistas heterônomas: as normas constitucionais em geral (respeitadas, é claro, as ressalvas parciais expressamente feitas pela própria Constituição: art. 7º, VI, XIII e XIV, por exemplo); as normas de tratados e convenções internacionais vigentes no plano interno brasileiro (referidas pelo art. 5º, § 2º, CF/88, já expressando um patamar civilizatório no próprio mundo ocidental em que se integra o Brasil); as normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania ao indivíduo que labora (preceitos relativos à saúde e segurança no trabalho, normas concernentes a bases salariais mínimas, normas de identificação profissional, dispositivos antidiscriminatórios, etc.). Registre-se que, embora a Lei n. 13.467/2017 tenha alargado o elenco de parcelas de indisponibilidade apenas relativa - inclusive, em muitos casos, em arrepio e desprezo ao estuário normativo da Constituição de 1988 (vide o amplo rol de temas constantes no art. 611-A da CLT) -, ela não buscou eliminar a fundamental distinção entre direitos de indisponibilidade absoluta e direitos de indisponibilidade relativa. Tanto é assim que o art. 611-B, em seus incisos I a XXX, projeta o princípio da adequação setorial negociada, ao estabelecer limites jurídicos objetivos à criatividade jurídica da negociação coletiva trabalhista, proibindo a supressão ou a redução dos direitos trabalhistas de indisponibilidade absoluta ali elencados. Em verdade, a doutrina e a jurisprudência deverão cotejar os objetivos precarizadores dos novos preceitos, onde couber, com o conjunto dos princípios e regras do próprio Direito do Trabalho, a par do conjunto dos princípios e regras da Constituição da República, no sentido de ajustar, pelo processo interpretativo e /ou pelo processo hierárquico, a natureza e o sentido do diploma legal novo à matriz civilizatória da Constituição de 1988, além do conjunto geral do Direito do Trabalho. A propósito, o Supremo Tribunal Federal, ao julgar o ARE 1.121.633/GO - leading case do Tema 1.046 de Repercussão Geral cujo título é 'Validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente' -, em decisão plenária concluída no dia 14/6/2022, fixou tese jurídica que reitera a compreensão de que existem limites objetivos à negociação coletiva, delineados a partir da aplicação dos critérios informados pelo princípio da adequação setorial negociada e pela percepção de que determinados direitos são revestidos de indisponibilidade absoluta. Eis a 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'. Cumpre salientar que, passadas mais de três décadas de experiência jurídica e cultural intensa desde o advento da Constituição (de 1988 a 2023), a jurisprudência trabalhista já tem, contemporaneamente, aferido de modo bastante objetivo e transparente a adequação setorial negociada. Nessa linha, de maneira geral, tem considerado que, estando a parcela assegurada por regra estatal imperativa, ela prevalece soberanamente, sem possibilidade jurídica de supressão ou restrição pela negociação coletiva trabalhista, salvo se a própria regra heterônoma estatal abrir espaço à interveniência da regra coletiva negociada. No caso concreto, discute-se o alcance da negociação coletiva sobre a fixação de duração do trabalho em

turnos ininterruptos de revezamento. Acerca do tema, primeiro deve se atentar que as normas jurídicas estatais que regem a estrutura e dinâmica da jornada e duração do trabalho são, de maneira geral, no Direito Brasileiro, normas imperativas. Embora exista um significativo espaço à criatividade autônoma coletiva privada, hábil a tecer regras específicas aplicáveis em contraponto ao quadro normativo heterônomo, há claros limites. Assim, é válida a ampliação da jornada especial em turnos ininterruptos de revezamento (jornada especial de 6 horas, com semana laborativa de 36 horas de duração, conforme instituído pela Constituição), conforme autoriza o art. 7º, XIV, CF/88, mas até o limite padrão constitucional (8 horas diárias e 44 horas na semana) estabelecido no art. 7º, XIII, da Constituição de 1988. Este limite padrão não pode ser alargado, regra geral, conforme a jurisprudência pacífica desta Corte, retratada na Súmula 423/TST. Convém destacar, aliás, que a Suprema Corte, no julgamento do ARE 1.121.633, asseverou a necessidade de se observar a jurisprudência consolidada do TST e do próprio STF no exame judicial dos limites da negociação coletiva e na definição dos direitos trabalhistas considerados indisponíveis, por já existir algum consenso nos Tribunais sobre a identificação de certos direitos no grupo normativo formador do patamar mínimo civilizatório dos trabalhadores. Nesse sentido, na 'tabela que sintetiza os principais julgados do TST e do STF', ilustrada pelo Ministro Gilmar Mendes em seu voto condutor, o STF cita expressamente e ratifica a jurisprudência pacífica desta Corte sobre os limites da negociação coletiva em matéria de jornada em turnos ininterruptos de revezamento, ou seja, a possibilidade da extensão máxima da jornada diária a 8 horas, nos termos da Súmula 423/TST. Nesse contexto, é evidente que, se o acordo coletivo pode estabelecer turnos ininterruptos de revezamento com jornadas superiores a seis horas, limitadas a 8 horas por dia, não pode esse limite ser extrapolado, por constituir patamar mínimo civilizatório, direito indisponível, conforme a jurisprudência do TST e do STF. Na situação vertente, infere-se do acórdão regional que o Reclamante laborou em turnos ininterruptos de revezamento em jornadas superiores à duração diária de 8 horas, além da inobservância pela Reclamada do limite de 36 horas semanais previstos nos instrumentos coletivos (premissas fáticas incontestas à luz da Súmula 126/TST). Importante destacar, ser incontroverso nesse caso concreto, que o contrato de trabalho perdurou de 27/12/1984 a 22/04/2015, portanto, foi celebrado e integralmente executado em momento anterior à vigência da Lei 13.467/2017, consolidando-se, assim, antes que houvesse a alteração legislativa que inovou no campo da possibilidade de as normas coletivas preponderarem sobre as previsões legais – art. 611-A da CLT, existindo a previsão expressa, no inciso I, de viabilidade de pacto quanto a jornadas de trabalho. Além disso, os fatos se consumaram sob a égide da jurisprudência então vigorante e que impunha limites à extrapolação da jornada, nos termos da Súmula 423 do TST. Nesse cenário, tendo o contrato de trabalho vigorado integralmente em período anterior à vigência da Lei 13.467/2017, e, evidenciado a partir dos elementos fáticos delineados no acórdão regional que a jornada de trabalho obreira ultrapassava, de forma habitual, os limites constitucionalmente previstos, faz-se devido o pagamento das horas excedentes à 6ª diária e da 36ª semanal. Assim sendo, a decisão agravada foi proferida em estrita observância às normas processuais (art. 557, caput, do CPC/1973; arts. 14 e 932, IV, 'a', do CPC/2015), razão pela qual é insuscetível de reforma ou reconsideração. Agravo desprovido." ([TST-Ag-RRAg-21462-52.2015.5.04.0001, 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 30/9/2024](#))

“AGRAVO. RECURSO DE REVISTA COM AGRAVO. PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS Nº 13.015/2014 E 13.467/2017. TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA. FRAUDE NA CONTRATAÇÃO. SUBORDINAÇÃO DIRETA. VÍNCULO DE EMPREGO DIRETAMENTE FORMADO COM A EMPRESA TOMADORA DE SERVIÇOS INTEGRANTE DO MESMO GRUPO ECONÔMICO. No tocante aos contratos de terceirização, é certo que o STF, por maioria, no julgamento do ARE 791.932/DF, ocorrido em 11/10/2018 e publicado no DJe de 6/3/2019, representativo da controvérsia e com repercussão geral reconhecida (Tema nº 739), relatado pelo Min. Alexandre de Moraes, entendeu pela inconstitucionalidade parcial da Súmula 331/TST, a fim de ser reconhecida a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, reiterando o entendimento exarado pelo Plenário do STF em 30.08.2018, no julgamento da ADPF-324 e do RE-958252, com repercussão geral (Tema 725). No entanto, o caso concreto não se amolda à tese estabelecida pelo Excelso Pretório, tampouco com ela se incompatibiliza, como bem consignado no acórdão regional. É que ficaram demonstrados, nos autos, a presença dos elementos caracterizadores do vínculo de emprego e a utilização de artifício fraudulento para mascarar a relação jurídica entre as empresas: terceirização de empresa pertencente ao mesmo grupo econômico. Em hipóteses como tais, esta Corte Superior entende ser cabível o reconhecimento do vínculo de emprego. Julgados do TST e do STF. Assim sendo, a decisão agravada foi proferida em estrita observância às normas processuais (art. 557, caput, do CPC/1973; arts. 14 e 932, IV, ‘a’, do CPC/2015), razão pela qual é insuscetível de reforma ou reconsideração. Agravo desprovido.” ([TST-Ag-RRAg-21526-10.2017.5.04.0028, 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 30/9/2024](#))

“RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E DA LEI 13.467/2017. 1. TUTELA INIBITÓRIA. INTERESSE PROCESSUAL. CUMPRIMENTO POSTERIOR DE MEDIDAS POSITIVAS E NEGATIVAS DESTINADAS A INIBIR A PRÁTICA, A CONTINUAÇÃO OU A REITERAÇÃO DE ATOS ILÍCITOS. AUSÊNCIA DE PREJUDICIALIDADE. EFETIVA POSSIBILIDADE DE CONCESSÃO DA TUTELA INIBITÓRIA. O princípio da prevenção é pedra angular do direito ambiental do trabalho, em especial por ser consagrado internacionalmente desde a Convenção 155 da OIT (arts. 4º e 12), a qual é qualificada como Convenção Fundamental da Organização, por versar sobre medidas de tutela da saúde e da segurança do trabalho. Ao mesmo passo, tal princípio é gravado pela característica da universalidade, especialmente a partir de sua previsão no Princípio nº 17 da Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento (1992). O princípio da dignidade da pessoa humana, que fundamenta a República (art. 1º, III, Constituição Federal) e norteia as Cartas Universais de Direitos Humanos (art. 1º da Declaração Universal de Direitos Humanos e Preâmbulo do Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos), tem manifestação especial no art. 5º, ‘g’, da Convenção n. 161 da OIT, que determina a promoção da adaptação do trabalho ao trabalhador, de modo a prestigiar a compreensão *kantiana* do ser humano como fim, e não como instrumento. Nesse sentido, não são compatíveis com a matriz do Direito Internacional do Trabalho as pré-compreensões que consideram comuns e integrantes das rotinas normais de trabalho as circunstâncias geradoras de eventos lesivos ou ameaçadores à saúde física e mental dos trabalhadores. Afinal, o art. 32 da Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica) categoriza o respeito pelos direitos do próximo como dever jurídico de todas as pessoas, o que compreende, para além da figura do empregador, a sociedade considerada na sua inteireza. O respeito às

condições ambientais de trabalho, com priorização da proteção do ser humano trabalhador, resguarda bens jurídicos sensíveis que dizem respeito diretamente a obrigações internacionais da República Federativa do Brasil. Dessa forma, a tolerância ao surgimento de riscos, em decorrência do descumprimento de normas de saúde e segurança do trabalho, acarreta o dever de indenizar, com fundamento no princípio do poluidor-pagador, consagrado internamente no art. 14, § 1º, da Lei n. 6.938/1981, e internacionalmente, de forma não exaustiva, no Princípio nº 16 da Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento (1992). Outrossim, 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. 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 Civis e Políticos). O instituto da tutela inibitória serve à instrumentalização dos princípios da prevenção e da precaução, já que a imposição de obrigações de fazer (tutela inibitória positiva) e de não fazer (tutela inibitória negativa) destinadas a inibir a prática, a reiteração ou a continuação de um ilícito, ou a sua remoção (art. 497, parágrafo único, CPC) tem por resultado o impedimento da emergência de um ato ilícito. Tal ilicitude pode se verificar tanto a partir do descumprimento de cláusulas contratuais e normativas como a partir do inadimplemento de obrigações legais e constitucionais. O instituto da tutela inibitória não tem quaisquer limitações objetivas atreladas à origem do direito que se pretende resguardar. Tal direito pode ser previsto em negócio jurídico privado, em norma coletiva, em lei ou, até mesmo, na Constituição Federal. É perfeitamente possível que as obrigações legais de respeito do empregador aos intervalos a que faça jus o empregado, bem como as de observância dos limites da jornada de trabalho e da compensação de jornada, sejam resguardadas, de maneira a, mediante obrigações de fazer ou não fazer, inibir a prática, a reiteração ou a continuação de sua violação; basta que exista uma causa de pedir suficientemente demonstrativa do perigo de prática de ato ilícito. A jurisprudência desta Corte Superior é firme no sentido de que a tutela inibitória, consistente em obrigações de fazer ou não fazer destinadas a inibir a prática, a continuação ou a reiteração de um ato ilícito, não é prejudicada pelo fato de a sociedade empresária inadimplente corrigir irregularidades ambientais depois do ajuizamento de ação civil pública. Afinal, a tutela inibitória, por força de lei, independe da existência presente de dano ou da constatação de conduta culposa ou dolosa do sujeito obrigado (art. 497, parágrafo único, CPC) e tem efeitos para o futuro, já que as medidas positivas e negativas destinadas à inibição pretendida têm por finalidade impedir a prática ou o agravamento da situação danosa que corporifique a causa de pedir dessa forma especial e privilegiada de tutela jurisdicional. Julgados da SBDI-I. Recurso de revista conhecido e provido no aspecto. 2. DANOS MORAIS COLETIVOS. INDENIZAÇÃO. EXIGIBILIDADE. EFETIVA CONFIGURAÇÃO DE DANOS MORAIS

COLETIVOS INDEPENDENTEMENTE DE CORREÇÃO ULTERIOR DE IRREGULARIDADES. O princípio da dignidade da pessoa humana, que fundamenta a República (art. 1º, III, Constituição Federal) e norteia as Cartas Universais de Direitos Humanos (art. 1º da Declaração Universal de Direitos Humanos e Preâmbulo do Pacto Internacional de Direitos Cívicos e Políticos), tem manifestação especial no art. 5º, 'g', da Convenção n. 161 da OIT, o qual determina a promoção da adaptação do trabalho ao trabalhador, de modo a prestigiar a compreensão *kantiana* do ser humano como fim, e não como instrumento. No caso concreto, as premissas fáticas consignadas pelo Regional denotam que houve, em momento passado, descumprimento de normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, particularmente as constantes das Normas Regulamentadoras 13, 20 e 24 do Ministério do Trabalho, embora as irregularidades decorrentes desse descumprimento tenham sido corrigidas à época da realização de perícia judicial. De toda forma, é incontroverso que, antes do ajuizamento da ação, tal descumprimento efetivamente ocorreu e, portanto, ocasionou risco acentuado à vida e à integridade física dos trabalhadores e de todas as pessoas que, a qualquer pretexto, pudessem interagir com o mesmo ambiente. Portanto, a conduta da Ré configura ato ilícito (art. 186 do Código Civil) decorrente de abuso de direito (art. 187 do Código Civil) e, da forma como consignada, configura danos morais coletivos. O caso concreto denota violação grave e sistemática de direitos fundamentais, mas a extensão do dano torna-se menor em razão de a Ré ter, efetivamente, corrigido irregularidades constatadas na fase pré-judicial do conflito. Além da própria gravidade da conduta praticada, a indenização pelos danos morais coletivos deve guardar correspondência com seu propósito pedagógico. Por conseguinte, considerando a gravidade da conduta ilícita, o 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\$ 100.000,00 (cem mil reais). Recurso de revista conhecido e provido no aspecto." ([TST-RR-20707-70.2017.5.04.0611, 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 30/9/2024](#))

"AGRAVO. RECURSO DE REVISTA COM AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. ADOÇÃO DE CRITÉRIO DISCRIMINATÓRIO. DEMISSÃO DE EMPREGADOS JÁ APOSENTADOS E QUE CONTINUAVAM TRABALHANDO OU COM TEMPO PARA A APOSENTADORIA. PAGAMENTO DA INDENIZAÇÃO PREVISTA NO ARTIGO 4º, INCISO II, DA LEI Nº 9.029/95. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS FIXADA EM R\$ 30.000,00 (TRINTA MIL REAIS). Não merece provimento o agravo, pois não desconstitui os fundamentos da decisão monocrática pela qual foi provido o recurso de revista interposto pelo reclamante para condenar a reclamada ao pagamento, de forma dobrada, da indenização prevista no artigo 4º, inciso II, da Lei nº 9.029/95 e de indenização por danos morais em face de dispensa discriminatória. Com efeito, a iterativa jurisprudência no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho tem adotado o entendimento de que o parâmetro utilizado para efetivar a dispensa (empregado aposentado ou próximo da aposentadoria pelo Regime Geral da Previdência Social) possui natureza discriminatória, tendo sido admitida por esta Corte a invalidade de cláusulas dos planos de demissão voluntária de empresas estatais especificamente direcionadas aos empregados já aposentados

ou em vias de aposentadoria por idade. No mesmo sentido, citam-se julgados recentes desta Corte, inclusive desta Terceira Turma, envolvendo questão idêntica e com a mesma reclamada CEEE. Agravo desprovido." ([TST-Ag-RRAg-20527-55.2017.5.04.0352, 3ª Turma, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, julgado em 30/9/2024](#))

“PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS NºS 13.015/2014 E 13.467/2017. RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS. ASSISTÊNCIA OU SUBSTITUIÇÃO PELO SINDICATO PROFISSIONAL. APLICAÇÃO DO PERCENTUAL MÍNIMO DE 10% PREVISTO NA SÚMULA Nº 219, ITEM V, DO TST. INAPLICABILIDADE DO PERCENTUAL MÍNIMO DE 5% PREVISTO NO ARTIGO 791-A DA CLT. No caso, o Regional concluiu pela manutenção da sentença pela qual se fixaram os honorários advocatícios no percentual de 5%, ao fundamento de que, ‘ainda que o autor esteja representado por advogado do Sindicato, em se tratando de ação que veicula um único pedido principal, cuja matéria é exclusiva de direito, entendo que ele não carece ser majorado, como pretendido pelo autor, sendo devido no percentual mínimo, pois atende aos critérios elencados no parágrafo segundo do art. 791-A da CLT’. No entanto, este Tribunal Superior do Trabalho, bem antes do advento desse novo dispositivo legal, o artigo 791-A da CLT (introduzido pela Reforma Trabalhista instituída pela Lei nº 13/467/2017 e indubitavelmente aplicável ao caso presente, uma vez que esta ação trabalhista foi proposta já em 2019, ou seja, após a sua entrada em vigor), já havia pacificado o entendimento de que a fixação dos honorários advocatícios deve ser feita entre o mínimo de 10 e o máximo de 20% sobre o valor da condenação, nos termos da Súmula nº 219, item V, que assim dispõe: ‘(...) V - Em caso de assistência judiciária sindical ou de substituição §processual sindical, excetuados os processos em que a Fazenda Pública for parte, os honorários advocatícios são devidos entre o mínimo de dez e o máximo de vinte por cento sobre o valor da condenação, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa (CPC de 2015, art. 85, § 2º). Assim, embora o caput do citado artigo 791-A da CLT realmente tenha estabelecido, como regra geral, que o valor dos honorários advocatícios sucumbenciais deverá ser fixado entre o limite mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da decisão condenatória, é de se entender que ele não impede a aplicação do limite mínimo de 10% (dez por cento), fixado pelo referido item V da Súmula nº 219 do TST (a esta acrescido em 2016, em decorrência da entrada em vigor do novo Código de Processo Civil de 2015, e que levou em conta esse percentual mínimo de 10% estabelecido no § 2º de seu artigo 85) para as ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo sindicato de sua categoria, caso dos autos. Recurso de revista conhecido e provido. [...]” ([TST-RR-10539-44.2019.5.03.0036, 3ª Turma, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, julgado em 30/9/2024](#))

“RECURSO DE REVISTA. TAXA DE SERVIÇO (GORJETA). ACORDO COLETIVO. RETENÇÃO INDEVIDA. ART. 457 DA CLT. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. 1. Segundo o art. 457, caput, da CLT, ‘compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber’. Por sua vez, o § 3º do art. 457 preceitua que ‘Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título, e destinado à distribuição aos empregados’. 2. Nesse

contexto, as gorjetas, apesar de não possuírem natureza salarial *stricto sensu*, detém patamar constitucional por comporem a remuneração do trabalhador (art. 7º, X, da Constituição Federal), razão pela qual integram o 'patamar mínimo civilizatório' a que se referiu o Supremo Tribunal Federal ao julgar o Tema 1046 da Tabela de Repercussão Geral. Logo, é inválida a cláusula do acordo coletivo que autoriza a retenção, pela empresa, de parte das gorjetas para custear custos de logística envolvidos na redistribuição dos valores aos empregados, uma vez que viola o direito à integralidade de tais valores aos empregados, conforme preceitua o art. 457 da CLT. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento." ([TST-RRAg-RR-100696-80.2020.5.01.0037, 3ª Turma, rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, julgado em 30/9/2024](#))

"AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA UNIÃO INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 - AÇÃO DECLARATÓRIA DE NULIDADE - AUTO DE INFRAÇÃO ADMINISTRATIVA - PREENCHIMENTO DAS VAGAS DESTINADAS A PESSOAS COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADAS PELA PREVIDÊNCIA SOCIAL - BASE DE CÁLCULO - INCLUSÃO DE CONTRATOS DE TRABALHO SUSPENSOS - INDEVIDA - ART. 93 DA LEI Nº 8.213/1991. A decisão agravada observou os artigos 932, III, IV e VIII, do CPC e 5º, LXXVIII, da Constituição da República, não comportando reconsideração ou reforma. O art. 93 da Lei nº 8.213/1991 não incluiu explicitamente na base de cálculo de contratação de pessoas com deficiência ou reabilitadas pela Previdência Social os empregados com o contrato de trabalho suspenso por aposentadoria por invalidez, auxílio-doença e auxílio-doença acidentário. A legislação utilizou a expressão 'cargos' para definir a base de cálculo do percentual legal, remetendo ao feixe de atribuições de cada trabalhador no estabelecimento empresarial. Desse modo, a contratação de um empregado para substituir outro, com o contrato de trabalho suspenso em decorrência de aposentadoria por invalidez, auxílio-doença ou auxílio-doença acidentário não cria um novo cargo, mas tão somente preenche a vaga decorrente. Agravo a que se nega provimento, com aplicação de multa, nos termos do art. 1.021, § 4º, do CPC." ([TST-Ag-AIRR-20074-34.2013.5.04.0018, 4ª Turma, rel. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, julgado em 1/10/2024](#))

"RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017 - BASE DE CÁLCULO DO ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO - VANTAGEM INSTITUÍDA EM NORMA INTERNA DA CAIXA ECONÔMICA FEDERAL - CONCEITO DE SALÁRIO-PADRÃO E COMPLEMENTO DO SALÁRIO-PADRÃO - INTERPRETAÇÃO RESTRITIVA - TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Esta C. Turma firmou o entendimento de que o regulamento interno da Caixa Econômica Federal comporta interpretação estrita para definição da base de cálculo do Adicional por Tempo de Serviço (ATS). Segundo a referida norma, a rubrica deve ser calculada apenas sobre o salário-padrão e o complemento do salário-padrão, que, nos termos da RH 115, não contemplam a inclusão de outras verbas de natureza salarial em suas definições. Recurso de Revista conhecido e desprovido." ([TST-RR-932-79.2020.5.06.0006, 4ª Turma, rel. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, julgado em 1/10/2024](#))

“RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE, INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017 - RITO SUMARÍSSIMO - COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO - LABOR PRESTADO POR MEIO DE PLATAFORMAS DIGITAIS - DISCUSSÃO SOBRE A EXISTÊNCIA DE VÍNCULO DE EMPREGO - TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. A competência para processar e julgar o presente feito é da Justiça do Trabalho, tendo em vista que a pretensão deduzida pelo Autor na petição inicial refere-se ao reconhecimento de vínculo de emprego com a plataforma digital reclamada e ao recebimento de verbas trabalhistas resultantes de tal pedido declaratório. Julgados da C. 4ª Turma e do Eg. STJ. Recurso de Revista conhecido e provido.” ([TST-RR-0010817-72.2023.5.03.0111, 4ª Turma, rel. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, julgado em 24/9/2024](#))

“[...] C) RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. MOTORISTA DE CAMINHÃO. TANQUES DE COMBUSTÍVEL PARA CONSUMO DO PRÓPRIO VEÍCULO. CAPACIDADE SUPERIOR A 200 LITROS. PORTARIA SEPRT Nº 1.357/2019. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA DA CAUSA. CONHECIMENTO E PROVIMENTO. I. A controvérsia cinge-se em definir se é devido o direito ao adicional de periculosidade no caso de contratos de trabalho que estavam em curso quando da entrada em vigor da Portaria SEPRT nº 1.357, de 9 de dezembro de 2019, que incluiu o subitem 16.6.1.1 à Norma Regulamentar 16. II. No que diz respeito às operações de transporte de inflamáveis líquidos, a NR-16 disciplina, no item 16.6, que ‘as operações de transporte de inflamáveis líquidos ou gasosos liquefeitos, em quaisquer vasilhames e a granel, são consideradas em condições de periculosidade, exclusão para o transporte em pequenas quantidades, até o limite de 200 (duzentos) litros para os inflamáveis líquidos e 135 (cento e trinta e cinco) quilos para os inflamáveis gasosos liquefeitos’, prevendo, no item 16.6.1, que ‘as quantidades de inflamáveis, contidas nos tanques de consumo próprio dos veículos, não serão consideradas para efeito desta Norma’. III. Posteriormente, em 9 de dezembro de 2019, acrescentou-se o item 16.6.1.1 à NR 16, segundo o qual ‘não se aplica o item 16.6 às quantidades de inflamáveis contidas nos tanques de combustível originais de fábrica e suplementares, certificados pelo órgão competente’ (Incluído pela Portaria SEPRT n.º 1.357, de 09 de dezembro de 2019). IV. Mais recentemente, para colocar uma pá de cal na discussão, foi acrescentado ao art. 193 da CLT o parágrafo quinto, no qual se repele expressamente a periculosidade às quantidades de inflamáveis contidas nos tanques de combustíveis originais de fábrica e suplementares, para consumo próprio de veículos de carga e de transporte coletivo de passageiros, de máquinas e de equipamentos, certificados pelo órgão competente, e nos equipamentos de refrigeração de carga (Incluído pela Lei nº 14.766, de 2023). V. É certo que o item 16.6.1.1 - que afasta de forma específica/inequívoca a aplicação do item 16.6 aos tanques ‘suplementares’ - só foi inserido na NR 16 em dezembro/2019. VI. Todavia, também é certo que, tanto antes quanto após esse marco, sempre vigeu a disposição do item 16.6.1, que rechaça a consideração das ‘quantidades de inflamáveis’ fixadas na NR quanto aos ‘tanques de consumo próprio dos veículos’. VII. Assim, embora o contrato de trabalho do Autor tenha vigorado de 2014 a 2021, abarcando parte do período anterior à vigência da Portaria n. 1.357/2019 que incluiu o subitem 16.6.1.1 à Norma Regulamentar 16, a referida alteração na NR16 apenas veio a reforçar o que já constava na referida norma, em seu item 16.6.1. VIII. Não se trata, portanto, de aplicação retroativa da norma. Mas refoge à razoabilidade conceber que

um trabalho nas mesmas condições seja considerado perigoso em data anterior e de uma determinada data para frente deixa de sê-lo. IX. A bem da verdade, a norma já era clara no sentido de que o transporte de combustível para consumo próprio não ensejava o pagamento do adicional. A alteração apenas ensejou o reforço de tal entendimento. Precedentes do TST no mesmo sentido. X. Note-se que até mesmo o laudo pericial produzido no processo, registrado no acórdão regional, reconheceu que não houve exposição a inflamáveis, com base no item 16.6.1, o que corrobora o fundamento retro exposto. XI. Logo, reconhecida a transcendência jurídica da matéria, a reforma do acórdão regional é medida que se impõe, a fim de se excluir o adicional de periculosidade por todo o período contratual, julgando-se improcedente a pretensão exposta na presente reclamação. XII. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento." ([TST-RR-819-11.2022.5.14.0402, 4ª Turma, rel. Min. Alexandre Luiz Ramos, julgado em 24/9/2024](#))

"[...] II. RECURSO DE REVISTA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. REGIDO PELA LEI 13.015/14. NULIDADE. TRABALHADORA INDÍGENA. NECESSIDADE DE INTERVENÇÃO DO MPT. ALEGAÇÃO APENAS EM RECURSO ORDINÁRIO. PRECLUSÃO. 'NULIDADE DE ALGIBEIRA'. Cinge-se a controvérsia em definir se há nulidade processual em razão da ausência de intervenção do Ministério Público do Trabalho, por se tratar de demanda que envolve trabalhadora indígena. O Tribunal Regional não acolheu a pretensão arguida, por preclusão, sob os seguintes fundamentos: a) na reclamação trabalhista a Autora não afirmou a condição de indígena e nem requereu a intervenção do MPT; b) informou endereço sem qualquer referência à reserva indígena ou aldeia; c) é maior de 21 anos, alfabetizada e tem histórico de trabalho no setor de agroindústria; d) possui advogada particular constituída; e) compareceu a duas audiências, acompanhada da advogada, e em nenhum momento informou a condição de indígena ou requereu a intervenção do MPT; f) manteve-se silente quanto a eventual condição indígena, mesmo após o indeferimento da testemunha – sua cunhada - que declarou residir na Reserva Indígena Interior; g) não apresentou protesto ou razões finais requerendo a intervenção pretendida; e h) somente no recurso ordinário, interposto contra sentença em que julgados os pedidos totalmente improcedentes, a Autora informou, pela primeira vez, a condição de indígena, residente da Reserva Indígena Xapecó, e suscitou a preliminar de nulidade processual por ausência de intervenção do MPT. 3. No âmbito do processo do trabalho, as nulidades apenas são pronunciadas quando causam danos aos litigantes e quando suscitadas na primeira oportunidade para manifestação em audiência ou nos autos (CLT, arts. 794 e 795). À luz das disposições legais aplicáveis, é evidente a preclusão do debate pretendido, uma vez que a parte manifestou-se várias vezes, inclusive permitindo o encerramento da instrução processual, sem esboçar qualquer insurgência acerca da irregularidade agora apontada. 4. Assim, deixando a parte prejudicada de apontar o gravame na primeira oportunidade que se seguiu à alegada configuração, resta preclusa a oportunidade para o exame do procedimento judicial questionado. A rigor, a arguição da nulidade apenas por ocasião do recurso ordinário traz à memória a figura vetusta da denominada 'nulidade de algibeira', não havendo falar em afronta ao princípio constitucional do contraditório (art. 5º, LV, da Constituição Federal). Julgados. Recurso de revista não conhecido." ([TST-RR-11480-17.2015.5.12.0025, 5ª Turma, rel. Min. Douglas Alencar Rodrigues, julgado em 9/10/2024](#))

“AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. CONFIGURAÇÃO. ETARISMO. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. Cinge-se a controvérsia em definir se a dispensa do reclamante foi discriminatória. O Tribunal Regional manteve a condenação ao pagamento de indenização por dano moral ao fundamento de que ‘a aposentadoria espontânea não enseja, automaticamente, a extinção do contrato de emprego e, por conseguinte, não serve de motivo para extinguir o pacto laboral ou mesmo como base para se indeferir a estabilidade’. Nesse sentir, a Corte local concluiu como ‘correta a decisão de Origem que considerou discriminatória a dispensa do autor, condenando a reclamada ao pagamento de indenização no valor de R\$5.000,00 (cinco mil reais)’. Examinando o recurso ordinário adesivo interposto pelo reclamante, por sua vez, o Tribunal a quo delimitou, de forma expressa, que a dispensa discriminatória restou evidenciada ‘em razão da idade da reclamante’. A Lei nº 9.029/1995, ao tratar do rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório em razão de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, dispõe em seu art. 1º: ‘É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal’. De fato, a moldura fática do acórdão regional, infensa de alteração em sede de recurso de revista, é no sentido de que o rompimento da relação de emprego não ocorreu apenas pela aposentadoria espontânea do reclamante, mas em decorrência de preconceito pela condição de idoso do trabalhador, atraindo a proteção da referida Lei nº 9.029/1995. Diante da conclusão do Tribunal Regional de que a dispensa ocorreu em razão da idade do autor (etarismo), seria necessário o reexame do conjunto fático-probatório a fim de acolher a tese recursal de que a ruptura contratual se deu pela impossibilidade da recorrente em manter o trabalhador em seus quadros, e, nesse passo, entender pelo regular direito potestativo do empregador de por fim a relação de emprego e julgar indevido o pagamento das indenizações deferidas pelas instâncias ordinárias. O óbice da Súmula nº 126 desta Corte para o exame da matéria de fundo veiculada, acaba por evidenciar, em última análise, a própria ausência de transcendência do recurso de revista. Agravo não provido. Agravo não provido. [...]” ([TST-Ag-RRAg-10192-24.2017.5.15.0011, 5ª Turma, rel. Min. Breno Medeiros, julgado em 9/10/2024](#))

“RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. EMPREGADO DOMÉSTICO. CUIDADOR DE IDOSO. INTEGRAÇÃO AO POLO PASSIVO DE FILHO QUE NÃO FIGURA NO CONTRATO DE TRABALHO, NÃO DIRIGE A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NEM RESIDE COM A MÃE. IMPOSSIBILIDADE. REGRAS DE DIREITO CONSTITUCIONAL E CIVIL ATINENTES À OBRIGAÇÃO DE CUIDADO COM PESSOA IDOSA DA FAMÍLIA. IMPERTINÊNCIA. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Cinge-se a controvérsia em fixar a possibilidade de responsabilidade solidária de filho de pessoa idosa por haveres trabalhistas de um contrato de trabalho doméstico firmado com o cuidador de pessoa idosa, em contexto no qual outra filha, que residia com a idosa, formalizou o vínculo de emprego e dirigiu a prestação de serviços. É cediço que o contrato de trabalho não possui como requisito formal a pessoalidade do empregador, razão pela qual sua

substituição no curso da relação laboral não modifica a relação de trabalho em curso. Daí por que, mesmo não figurando formalmente no contrato, um terceiro pode ser, por elementos do contrato realidade, compelido a cumprir com obrigações do contrato. Contudo, aqui, não se trata de fraude ou sucessão entre empregadores, que seriam as hipóteses nas quais essa responsabilidade solidária de terceiro seria possível em uma relação de trabalho doméstico (já que a figura do grupo econômico, por exemplo, não se aplica a esse tipo de relação). No caso, o redirecionamento da responsabilidade por haveres trabalhistas a um dos irmãos da empregadora se deu pela simples constatação dos deveres gerais de cuidado que as regras de direito civil impõem aos descendentes, o que não revela, à toda evidência, uma leitura adequada do instituto da responsabilidade solidária no direito do trabalho. O contrato de trabalho, neste caso, foi firmado exclusivamente entre a cuidadora da pessoa idosa e uma de suas filhas, residente consigo no local de trabalho, sem participação do filho que foi atraído ao polo passivo da demanda por sua relação de parentesco com a idosa. Ocorre que a simples relação de parentesco entre a empregadora e o seu irmão, assim como a relação comum de família com a idosa que recebia os cuidados da empregada doméstica, não torna o recorrente solidariamente responsável pela relação de trabalho, por não haver no ordenamento jurídico pátrio nenhuma regra a esse respeito, sendo certo que, pelo princípio da legalidade (art. 5º, II, da Constituição), 'ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei', sendo certo, ainda, que, pelo 'princípio de saisine', apenas com a morte os sucessores ocupam o lugar do de cujus nas relações que envolvem seus direitos e obrigações, na exata medida da força econômica dos haveres recebidos por herança, mesmo quando tais obrigações envolvem o ressarcimento a terceiros, como se pode depreender do art. 5º, XLV, da Constituição Federal. A referência ao dispositivo constitucional, aqui, ganha relevância porque nem mesmo a idosa, neste caso, poderia ser responsável solidária por tais haveres trabalhistas, já que, mesmo sendo beneficiária direta dos serviços prestados, encontra-se em estado vegetativo segundo o Regional, sendo incapaz de assumir obrigações de natureza civil. Com maior razão, portanto, o recorrente não poderia ser responsabilizado pelo contrato que visa a seus cuidados, já que sua mãe não é responsável pelo contrato, tampouco foi aberta sucessão em seu patrimônio, pelo que, por um ou outro fundamento, o recorrente não está em posição de lhe suceder em relação a tais obrigações, que não são suas nem dele. A ausência de liame obrigacional entre a idosa e a cuidadora, assim, induz à própria ausência de tal liame entre o recorrente e a empregada contratada por sua irmã. É que o terceiro que não participou da relação de trabalho havida, como no caso, e não dirige a prestação de serviços, não pode ser considerado beneficiário da mão-de-obra pela simples constatação de seus deveres gerais de cuidado com a mãe, tal como concluiu o Regional, a partir de normas de direito civil inaplicáveis à espécie. Logo, o recorrente igualmente não pode ser responsabilizado por tais haveres trabalhistas pela simples relação de parentesco que ostenta com uma e outra. O Regional afirma sua condição de beneficiário da mão de obra da reclamante tão somente pelo fato de ser filho da idosa e, por isso, ostentar deveres gerais de cuidado para com a mãe, em termos civilistas. Ou seja, não restou comprovado que o filho da idosa, aqui, dirigiu a prestação de serviços no âmbito doméstico, o que o torna terceiro com relação a tal contrato de trabalho. Não havendo, pois, no quadro fático delineado elementos capazes de demonstrar que havia, de fato, vínculo de emprego entre o recorrente e a empregada, ou mesmo ingerência na prestação de serviços da

reclamante, a simples verificação de sua relação de parentesco com a empregadora (ou com a mãe em comum) não induz à sua responsabilidade por créditos trabalhistas, se não figurou como parte de tal contrato, tampouco como beneficiário direto dos serviços prestados à sua mãe. Por fim, é de se registrar que a regra constitucional invocada pelo Regional para dar suporte à sua conclusão acerca da responsabilidade solidária do terceiro (art. 229 da Constituição Federal) é impertinente ao debate travado nos autos, que diz com a responsabilidade solidária por créditos trabalhistas, e não com a responsabilidade familiar por cuidados com a pessoa idosa. Quem se encontra compelido por deveres gerais de cuidado familiar não está obrigado a contratar terceiros, razão pela qual não há no dever de cuidados um elemento jurígeno que gere um liame obrigacional direto com o contrato de trabalho firmado por outro sujeito igualmente compelido por tais deveres gerais de cuidado. Se a empregadora, residindo com a pessoa idosa, optou pela contratação de profissional habilitado, em lugar de prestar por si mesmo os cuidados de que depende a mãe, tal decisão não cria uma obrigação direta ao terceiro, salvo ajuste entre os filhos em sentido contrário, o que não restou comprovado nos autos, já que o próprio Regional assenta que ‘a prova demonstra que o Reclamado não residia na mesma residência e não era o responsável direto pelos cuidados com a mãe, que ficavam a cargo de sua irmã, Sra Luciana, que com ela residia e era responsável pela contratação e o pagamento das cuidadoras.’ Pode-se até questionar, em termos jurídicos, a possibilidade dos filhos responderem em regime equitativo por eventuais despesas da mãe no juízo de família competente, mas não responsabilidade solidária perante a empregada doméstica contratada pela irmã, por não haver regra jurídica capaz de sustentar tal solidariedade, uma vez que se mostra inaplicável à espécie o art. 1º da Lei Complementar nº 150/2015, que direciona tal diploma normativo apenas aos reais beneficiários da mão de obra doméstica, nos seguintes termos: ‘Art. 1º Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei.’ Logo, a opção da irmã pela contratação de cuidador para a mãe não é um elemento apto a atrair a responsabilidade do recorrente, que não se beneficiou da mão de obra da reclamante, tampouco dirigiu a prestação de serviços na residência em que se ativou a trabalhadora. Nesse contexto, é de se conhecer do recurso de revista, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, dar-lhe provimento, a fim restabelecer a sentença, no particular. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RR-354-86.2020.5.17.0014, 5ª Turma, rel. Min. Breno Medeiros, julgado em 9/10/2024](#))

“[...] RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. LEGITIMIDADE ATIVA. SINDICATO. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL DE EMPREGADOS FALECIDOS. DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS. ART. 8º, III, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Na hipótese, além da regular substituição processual de empregados pela entidade sindical, figurou no polo ativo da demanda herdeiros e sucessores de empregados falecidos em virtude da COVID-19. Ocorre que a legitimação extraordinária dos sindicatos para o ajuizamento de ação em nome de seus substituídos possui como base o disposto no art. 8º, III, da Constituição Federal e tem como pressuposto o interesse de classe envolvido, a evidenciar o caráter metaindividual das ações em torno de direitos ligados à categoria representada pela entidade. É nesse sentido, inclusive, que se legitima a

sua atuação para casos que envolvem direitos individuais homogêneos, já que, mesmo individualizados, possuem uma origem comum que reside na conduta patronal, a ensejar a intervenção judicial do ente sindical. Portanto, para que seja possível ao sindicato substituir em juízo um titular do direito violado, é necessário que haja, concomitantemente, um direito ligado à categoria e um sujeito passível de apresentação legítima pela entidade sindical. Na hipótese, contudo, o que se verifica é o ajuizamento pelo sindicato de uma Ação Civil Pública não apenas em nome de trabalhadores que compõem a categoria profissional, mas, igualmente, de terceiros, não vinculados ao ente sindical. Nesse sentido, requer-se em face do empregador o pagamento de indenização por danos morais a 'cada espólio de trabalhador ora substituído que tenha sido diagnosticado com COVID-19 e que tenha falecido em decorrência da referida patologia'. Ou seja, trata-se de um dano direto a terceiros, embora o sindicato utilize a expressão espólio do trabalhador, o que nada tem a ver com a condição de sujeito de direito nesta ação, que reivindica direito próprio de tais parentes, e não danos sofridos pelo empregado falecido. Na verdade, não se trata de um direito sucessório, mas sim de um dano direto a tais sujeitos não vinculados à categoria profissional. Assim, tal substituição processual não se encontra jungida dentre as hipóteses albergadas pelo art. 8º, III, da Constituição Federal, tampouco o sindicato atua, nesses casos, como sujeito coletivo em defesa da sociedade, nos moldes do art. 82, IV, do Código de Defesa do Consumidor (Lei nº 8.078/1990), e art. 5º, V, da Lei da Ação Civil Pública (Lei nº 7.437/1985). Em ambos os casos, a legislação aplicável transfere às associações regularmente constituídas há mais de um ano, e que tenham entre os seus fins a defesa de direitos metaindividuais a legitimidade para o ajuizamento de Ação Civil Pública, o que não se confunde com a função específica dos sindicatos no sistema brasileiro de defesa dos direitos sociais. Logo, não se tratando o objeto da presente Ação Civil Pública de um direito metaindividual da categoria representada (pelo menos não com relação aos sujeitos arrolados na exordial e que não constituem membros da categoria), falece legitimidade à entidade sindical para a atuação na condição de substituto processual de herdeiros e sucessores de trabalhadores falecidos em virtude da COVID-19, uma vez que o direito perseguido é um direito próprio de terceiros não inseridos no âmbito de representação sindical. Registre-se, por fim, a própria ilegitimidade ativa do espólio invocado pelo sindicato como sujeito de direitos, porquanto esta e. 5ª Turma já teve a oportunidade de decidir que a reivindicação de direitos decorrentes do dano em ricochete não é de titularidade do espólio, senão dos herdeiros e sucessores atingidos em sua honra subjetiva pelo evento danoso (Ag-RR-11728-49.2018.5.03.0050, 5ª Turma, Relatora Ministra Morgana de Almeida Richa, DEJT 24/05/2024). Assim, por qualquer ângulo que se visualize a questão, não há legitimidade ativa do sindicato para pleitear os direitos veiculados nesta ação em nome de pessoas não vinculadas à categoria representada pela entidade. Recurso de revista não conhecido." ([TST-RRAg-25109-15.2020.5.24.0004, 5ª Turma, rel. Min. Breno Medeiros, julgado em 9/10/2024](#))

"JUÍZO DE RETRATAÇÃO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 E DA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40 DO TST. ANTERIOR À LEI Nº 13.467/2017. SISTEMA DE CONTROLE DE JORNADA POR EXCEÇÃO. TESE VINCULANTE DO STF NO TEMA 1.046. O Supremo Tribunal Federal, em acórdão proferido nos autos do ARE 1.121.633/GO, publicado em 28/4/2023, firmou a seguinte tese, em repercussão geral: 'São constitucionais os acordos e as convenções coletivas

que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuem limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis'. Discorrendo sobre os direitos trabalhistas absolutamente indisponíveis, o Ministro Gilmar Mendes destacou que, 'Em regra, as cláusulas de convenção ou acordo coletivo não podem ferir um patamar civilizatório mínimo, composto, em linhas gerais, (i) pelas normas constitucionais, (ii) pelas normas de tratados e convenções internacionais incorporadas ao Direito Brasileiro e (iii) pelas normas que, mesmo infraconstitucionais, asseguram garantias mínimas de cidadania aos trabalhadores'. Admitindo que 'nem sempre é fácil delimitar ex ante qual seria o patamar civilizatório mínimo que escaparia do âmbito da negociabilidade coletiva', o Ministro Gilmar Mendes indicou que a investigação sobre quais direitos são de indisponibilidade relativa ou absoluta deve ocorrer no campo da jurisprudência do STF e do TST quando tratam de flexibilização por meio de norma coletiva. Importante identificar que o STF, no Tema 1.046, examinou o panorama jurisprudencial e legislativo anterior à Lei 13.467/2017. O Ministro Gilmar Mendes esclareceu que 'na presente ação, não estamos discutindo a constitucionalidade dos arts. 611-A e 611-B da CLT'. Tais dispositivos, quando definem o que seriam direitos de indisponibilidade relativa e absoluta, regras de direito material, não se aplicam aos contratos de trabalho anteriores à vigência da Lei 13.467/2017. E, para os contratos de trabalho iniciados após a vigência da Lei 13.467/2017, ficou para a jurisprudência trabalhista examinar, caso a caso, a aplicabilidade das hipóteses neles elencadas, pois o STF não decidiu sobre sua constitucionalidade ou não. Feitas as delimitações sobre a matéria, passa-se ao exame do tema no caso concreto. O art. 74, § 2º, da CLT, com a redação vigente na época dos fatos discutidos nestes autos, tinha a seguinte redação: '§ 2º - Para os estabelecimentos de mais de dez trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, devendo haver pré-assinalação do período de repouso'. Por se tratar de norma de Direito Material, que não pode ser aplicada de maneira retroativa (art. 5º, XXXVI, da CF/88), não incide no caso dos autos o § 4º do art. 74 da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.874/2019, cuja previsão é no sentido de autorizar 'a utilização de registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho'. Importante citar a decisão do STF na ADPF 381, Relatora Ministra Rosa Weber, na qual esteve em debate a validade da norma coletiva que previu que os motoristas profissionais estariam previamente enquadrados na hipótese de trabalhadores externos não passíveis de controle de jornada. Ou seja, o caso examinado pelo STF foi de norma coletiva que dispensava o controle de jornada. E a conclusão daquela Corte diante desse contexto foi de que: a) o controle de jornada é direito de indisponibilidade absoluta; b) para além da controvérsia sobre a validade ou não da norma coletiva, pode a Justiça do Trabalho decidir se o caso concreto se enquadra ou não na hipótese da norma coletiva, estando autorizada a afastar a aplicação da norma coletiva quando as premissas fáticas do caso sob exame sejam distintas da previsão do ajuste coletivo. Constatou no voto da Ministra Relatora: 'a tutela da garantia ao reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (CF, art. 7º, XXVI), diante das cláusulas coletivas entabuladas com a categoria profissional, possui relação de interdependência com a tutela do direito fundamental à duração da jornada de trabalho (CF, art. 7º XIII), ambas materializadas na cotidianidade da

execução do contrato individual de trabalho, tanto pelo empregador, quanto pelo empregado, no que diz com a inexistência de efetivo controle da jornada. Esse é precisamente o sentido do princípio da primazia da realidade no direito do trabalho'. Cita-se também a relevante decisão do STF na ADPF 911, Relator Ministro Roberto Barroso, na qual foi sinalizado que é direito absolutamente indisponível o controle de jornada pelos meios idôneos. Constou no voto do Ministro Relator: 'A ausência de controle da jornada de trabalho implica na fragilização dos direitos à limitação da jornada, às horas extras e ao repouso semanal, constitucionalmente assegurados (art. 7º, XIII, XIV, XVI e XV, CF/88), além de representar risco à saúde e segurança do trabalhador (art. 7º, XXII, CF/88)'. A fixação de jornada máxima pelo legislador constituinte originário brasileiro visa a proteger a saúde e a segurança do trabalhador. Isso porque jornadas exaustivas podem resultar em morte ou invalidez temporária ou permanente. Precisamente porque jornadas exaustivas podem dar origem a doenças (ou podem agravar as doenças preexistentes) e podem causar acidentes de variados tipos, até fatais. Além disso, o trabalhador não é uma máquina – a ele deve ser assegurada em sua plenitude a vida fora do ambiente de trabalho. A fixação de jornada máxima pelo legislador constituinte originário brasileiro resulta da evolução civilizatória que compreende o trabalhador em sua dimensão psicobiofísica e em seu status de sujeito de direitos originados do princípio da dignidade da pessoa humana, entendido na teoria constitucional como regra matriz dos direitos trabalhistas. O ser humano é o centro da Constituição Federal – e aos trabalhadores foram assegurados direitos fundamentais ao longo do art. 7º da CF e outros dispositivos da Carta Magna. O legislador constituinte originário, em incisos específicos do art. 7º da CF, somente autoriza que a norma coletiva prorrogue a jornada para o fim de compensação. Não foi atribuído à norma coletiva o poder de fixar jornada normal máxima de trabalho para além daquela prevista na Constituição nem a prerrogativa de impor mecanismos ou artifícios que comprometam a concretização e a eficácia do direito fundamental constitucional à jornada normal máxima, a exemplo da instituição do controle de jornada por exceção, o qual significa a anotação somente nos dias em que houver horas extras, faltas legais, faltas justificadas e injustificadas e atrasos. Deixar os trabalhadores sem controle normal de jornada, ou com controle pontual sujeito às circunstâncias diversas que marcam as relações entre capital e trabalho, é abrir as portas para, em pleno Século 21, voltar aos patamares da Revolução Industrial com trabalhadores ordinariamente cumprindo jornadas de 14h, 16h, 18h e até 22h. Isso num momento em que o mundo inteiro discute a redução de jornada, e não o acréscimo de jornada. A realidade atual já mostra as jornadas excessivas ordinariamente cumpridas, por exemplo, no caso de trabalhadores de aplicativos – situação anômala que vai se tornando 'normal', em clara ofensa ao princípio da dignidade da pessoa humana. Os princípios e valores constitucionais são mandados de otimização. São normas jurídicas que exigem sua aplicação efetiva. Nesse campo, não se trata de discutir opções ideológicas por modelos de sociedade – trata-se de observar a vedação do retrocesso em matéria social e manter o patamar mínimo civilizatório. A esta altura é preciso lembrar que o trabalhador é a parte hipossuficiente na relação trabalhista. A hipossuficiência não está relacionada à capacidade intelectual do trabalhador nem ao tipo de formação acadêmica ou ao tipo de profissão que ele tenha. A hipossuficiência está no aspecto decisivo e incontornável da sua posição de dependência econômica em relação a quem paga sua remuneração, o seu empregador. É daí que vem o princípio da proteção, base do Direito do Trabalho, e

princípio que informa e orienta a aplicação do art. 7º, caput, da CF, que assegura ao trabalhador os direitos previstos pelo legislador constituinte originário, 'além de outros que visem à melhoria de sua condição social'. O art. 170 da CF, ao tratar da ordem econômica, não diz apenas que ela é fundada na livre iniciativa empresarial. É necessário seguir na leitura da íntegra do dispositivo para ver que ele também estabelece de maneira cabal que a ordem econômica é também fundada 'na valorização do trabalho humano' e 'tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social'. Está no art. 1º da CF que são fundamentos da República Federativa do Brasil a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, e não apenas os valores da livre iniciativa. Assim é que, nos termos da densa e notória jurisprudência do TST ao longo de décadas desde a vigência da CF/1988, por razões de saúde e segurança dos trabalhadores, o controle de jornada é a regra - a falta de controle é a exceção. E a exceção, não apenas do ponto de vista lógico, mas sob o enfoque jurídico-hermenêutico, em nenhum ramo do Direito pode se tornar a regra. Com efeito, são pontuais e especialíssimas as hipóteses em que se afasta a regra imperativa do art. 74, § 2º, da CLT - a exemplo dos trabalhadores enquadrados na hipótese do art. 62, II, da CLT (ocupante de cargo de gestão com autonomia para definir sua própria jornada em razão da fidúcia especial de sua atividade e do patamar elevado de remuneração) ou do inciso I do mesmo dispositivo (trabalhador externo quando a jornada materialmente não for passível de controle). Nestes autos, o TRT, em ação que trata de relação jurídica ocorrida antes da vigência da Lei nº 13.467/17, concluiu pela validade da norma coletiva que previu o sistema de registro de horários por exceção. Por sua vez, a Sexta Turma do TST reformou o acórdão recorrido, sob o fundamento de que é inválido o sistema de controle de jornada por exceção, ante a regra imperativa do art. 74, § 2º, da CLT (com a redação vigente à época dos fatos discutidos na ação), conforme a jurisprudência pacífica desta Corte Superior antes da tese vinculante no Tema 1.046. Pelo exposto, o acórdão da Sexta Turma não contraria a tese vinculante do STF no Tema 1.046, estando na realidade em consonância com as outras decisões daquela Corte na ADPF 381 e na ADPF 911, e, ainda, conforme os princípios e valores constitucionais expostos na fundamentação. Há julgados de outras Turmas do TST, após a tese vinculante no Tema 1.046, no mesmo sentido. Juízo de retratação não exercido, com devolução dos autos à Vice-Presidência do TST". ([TST-RR-628-21.2016.5.12.0017, 6ª Turma, rel. Min. Kátia Magalhães Arruda, julgado em 9/10/2024](#))

"[...] II - RECURSO DE REVISTA DO OGMO/PR INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/14. ADICIONAL DE RISCO. TRABALHADOR AVULSO. OJ Nº 402 DA SBDI-I/TST. TEMA 222 DE REPERCUSSÃO GERAL NO C. STF - RE 597124/PR. Cinge-se a controvérsia a se definir se autor, na condição de trabalhador portuário avulso, faz jus ao adicional de risco previsto no art. 14 da Lei 4.860/65. O posicionamento desta Corte era de que o adicional de risco portuário não seria extensivo aos trabalhadores avulsos, considerando que não são empregados ligados à administração do porto, uma vez que o adicional de risco previsto pela Lei nº 4.860/65 seria devido exclusivamente aos portuários, assim considerados os trabalhadores com vínculo de emprego com a 'Administração do Porto', para repetir a expressão do artigo 19 daquele diploma legal. Nesse sentido a OJ-402-SbDI-1/TST. Entretanto, o C. Supremo Tribunal Federal, em sede de repercussão geral no julgamento do RE 597124/PR - Tema nº 222, fixou o entendimento de que 'O fato de os trabalhadores portuários avulsos sujeitarem-se a

um regime de exploração diferenciado daqueles trabalhadores portuários com vínculo permanente não autoriza tratamento diferenciado entre eles, pois há norma constitucional explícita e específica de igualdade de direitos, de modo que, uma vez implementadas as condições legais específicas, ao trabalhador portuário avulso também é devido o adicional de risco, previsto no art. 14 da Lei 4.860/1965, por imposição constitucional expressa e 'Sempre que for pago ao trabalhador com vínculo permanente, o adicional de risco também é devido, nos mesmos termos, ao trabalhador portuário avulso, considerando o disposto no artigo 7º, XXXIV, da Constituição da República'. No julgamento dos embargos de declaração interpostos pelo OGMO/PR ratificou a tese. Em síntese, o reconhecimento ao trabalhador portuário avulso do adicional de risco demanda a implementação das condições legais específicas estabelecidas pelo art. 14, 'caput', e parágrafos, ou seja, trabalho em condições de risco. Oportuno destacar as seguintes premissas fático-jurídicas constantes do voto do Exmo. Desembargador Márcio Dionísio Gapski, nos autos TRT-PR 01374-2004-322-09-00-7 (RO 10796/2007), publicado em 18/04/2008, adotado no v. acórdão recorrido, para acrescer às razões de decidir, transcritos no recurso de revista, em atenção aos termos da Lei 13.015/14: 'Conquanto referida Lei regule as atividades dos empregados do Porto organizado (no qual o conceito de avulso, a princípio, não se enquadraria), o adicional de risco previsto no art. 14 é vantagem que se estende aos reclamantes, em face do princípio da isonomia, porque submetidos aos mesmos risco e às mesmas condições de trabalho dos demais empregados, mormente no caso em tela, em que houve reconhecimento do direito através do pagamento da verba até 08/1996.' 'Inegável a existência de risco no local de trabalho, tanto é que a categoria dos arrumadores recebeu o adicional de risco até agosto de 1996, quando o OGMO assumiu a administração do Porto.' 'É o que consta do laudo pericial, item 25, fl. 536.' 'Ressalte-se que não houve alegação de defesa no sentido de que as funções exercidas pelos avulsos fossem realizadas em ambiente ou em condições diversas daquelas operadas pelos empregados do Porto, ou ainda, de que tenham sido tecnicamente alteradas após 08/1996.' 'Os laudos apresentados nos autos pelos próprios reclamados (fls. 414/444) aponta a existência de risco na faixa portuária e esclarece que não há diferença entre o risco a que nela se submete o trabalhador com vínculo empregatício e o trabalhador avulso (item 39, fl. 539), destacando que caso houvesse no mesmo local trabalhadores avulsos e outros com vínculo empregatício, os riscos seriam os mesmos para todos (item 30, fl. 436). 'Aliás, a resposta ao item 27 do laudo no sentido de que, a princípio, não permanecem trabalhadores portuários diretamente ligados à APPA no local onde trabalham os avulsos, não impede o direito obreiro, até porque, como dito, ambos poderiam exercer as mesmas funções nos mesmos locais, expostos aos mesmos riscos.' 'Ante o exposto, conluo que no exercício de suas funções, os autores estavam submetidos aos mesmos riscos - não neutralizados - que os servidores públicos ou empregados da APPA.' Devem receber tratamento igualitário, com espeque no princípio maior da isonomia.'. Como se observa, o Tribunal Regional consignou expressamente o labor do trabalhador avulso nas mesmas condições do trabalhador com vínculo permanente, ou seja, sob o mesmo risco portuário. Ora, há que ser considerado que se os operadores portuários utilizam o trabalhador avulso em substituição à mão de obra permanente, sendo devido por imposição legal o adicional de risco ao trabalhador permanente que trabalhe naquelas condições (art. 14 da Lei 4.860/65), ainda que no caso concreto não haja trabalhadores permanentes naquela função que é exercida

pelo trabalhador avulso, o adicional será devido em estrita observância ao princípio da isonomia entre os trabalhadores com vínculo e avulsos (art. 7º, XXXIV, CF). Entender de modo diverso seria prestigiar a substituição definitiva do trabalhador permanente pelo avulso, em fraude, com o fim de reduzir custos pelo não pagamento do adicional de risco. Além disso, se a função exercida é de risco e o adicional visa a compensar o perigo, será devido independentemente de qual trabalhador a exerce (permanente ou avulso). Demonstrada, portanto, a presença do requisito exigível para garantir o direito ora vindicado e, portanto, a violação do princípio da isonomia. Dentro desse contexto, ao deferir o adicional de risco (trabalhador portuário avulso), a Corte Regional decidiu a questão em estrita consonância com tese firmada no Tema nº 222 de Repercussão Geral. Incidência do art. 896, §7º, da CLT e da Súmula 333/TST como óbice ao acolhimento da pretensão recursal. Recurso de revista não conhecido. CONCLUSÃO: Agravo de instrumento do OGMO/PR conhecido e desprovido e recurso de revista do OGMO/PR não conhecido." ([TST-ARR-1857-87.2013.5.09.0022, 7ª Turma, rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, julgado em 9/10/2024](#))

"[...] III-RECURSO DE REVISTA DA RÉ. BASE DE CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA DA NÃO INCIDÊNCIA DOS ADICIONAIS NOTURNO, DE PERICULOSIDADE E DE INSALUBRIDADE NA BASE DE CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS. 1- A lide versa sobre a não incidência dos adicionais noturno, de periculosidade e de insalubridade na base de cálculo das horas extras, tendo em vista a previsão normativa nesse sentido. O Regional determinou a incidência das referidas parcelas na base de cálculo das horas extras, a despeito da existência de norma coletiva prevendo a não incidência no referido cálculo. 2-A respeito, o Tema 1046 da Tabela de Repercussão Geral do STF, fixada no processo ARE 1121633/GO, rel. Min. Gilmar Mendes, DjE 28/4/2023, traz a diretriz de que ainda que a questão disposta em norma coletiva esteja vinculada ao salário e à jornada de trabalho, a própria Constituição Federal permite a negociação coletiva em relação aos referidos temas. Ressalte-se que, nos termos da referida tese, a validação da norma coletiva que reduz ou suprime direitos não indisponíveis independe da existência de contraprestação por parte do empregador. 3-Ao assim decidir, a Suprema Corte buscou reforçar o compromisso constitucionalmente assumido de dar validade e reconhecimento às convenções e aos acordos coletivos de trabalho (art. 7º, XXVI, da CF/88). A conclusão a que se chega é que, exceto nos casos em que houver afronta a padrão civilizatório mínimo assegurado constitucionalmente ao trabalhador, será sempre prestigiada a autonomia da vontade coletiva consagrada pelo art. 7º, XXVI, da CF. 4- No caso, a supressão dos adicionais (periculosidade, insalubridade e noturno) no cálculo da remuneração do trabalho extraordinário prestado em condições adversas viola direito indisponível, na medida em que se relaciona com a saúde e segurança do trabalhador. Portanto, a norma coletiva que flexibiliza o direito em questão, não se coaduna com o entendimento do Supremo Tribunal Federal, não se havendo falar que a decisão do Regional que determinou a incidência na base de cálculo das horas extras viola o art. 7º, XXVI, da Constituição Federal. Intacto o dispositivo. Recurso de revista não conhecido. MINUTOS RESIDUAIS. NORMA COLETIVA QUE ESTABELECE QUE O PERÍODO DE 30 MINUTOS NÃO SERÁ CONSIDERADO TEMPO À DISPOSIÇÃO. VALIDADE. TEMA 1046 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF. 1 - A Corte Regional condenou a ré ao pagamento de horas extras referentes aos minutos residuais, sob o fundamento da invalidade norma coletiva que desconsidera o tempo em questão, assim considerados

15 minutos antes e 15 minutos após o término da jornada, na medida em que ultrapassam o tempo permitido no art. 58, § 1º, da CLT. 2 - A esse respeito, o Tema 1046 da Tabela de Repercussão Geral do STF, fixada no processo ARE 1121633/GO, rel. Min. Gilmar Mendes, DjE 28/4/2023 , traz a diretriz de que ainda que a questão disposta em norma coletiva esteja vinculada ao salário e à jornada de trabalho, a própria Constituição Federal permite a negociação coletiva em relação aos referidos temas. Ressalte-se que, nos termos da referida tese, a validação da norma coletiva que reduz ou suprime direitos não indisponíveis independe da existência de contraprestação por parte do empregador. Ao assim decidir, a Suprema Corte buscou reforçar o compromisso constitucionalmente assumido de dar validade e reconhecimento às convenções e aos acordos coletivos de trabalho (art. 7º, XXVI, da CF/88). A conclusão a que se chega é que, exceto nos casos em que houver afronta a padrão civilizatório mínimo assegurado constitucionalmente ao trabalhador, será sempre prestigiada a autonomia da vontade coletiva consagrada pelo art. 7º, XXVI, da CF. A Corte Suprema Corte considerou que 'uma resposta mais efetiva sobre os limites da negociabilidade coletiva deve ser buscada na própria jurisprudência consolidada do TST e do STF em torno do tema. A jurisprudência do TST tem considerado que, estando determinado direito plenamente assegurado por norma imperativa estatal (Constituição, Leis Federais, Tratados e Convenções Internacionais ratificados), tal norma não poderá ser suprimida ou restringida pela negociação coletiva trabalhista, a menos que haja autorização legal ou constitucional expressa.' 3 - No caso dos autos, a norma coletiva em questão, que desconsidera os minutos residuais, assim considerados 15 minutos antes e 15 minutos após o término da jornada, não se refere a direito absolutamente indisponível, podendo ser objeto de limitação. 4 - Esta 7ª Turma vinha decidindo que os minutos residuais, embora estejam relacionados com jornada de trabalho e salário, temas em relação aos quais, a própria Constituição Federal permite a negociação coletiva e não se caracterizam como direito indisponível, não resultam na validade de toda e qualquer cláusula coletiva que flexibiliza os limites de tolerância previstos no art. 58, § 2º, da CLT, para além dos limites da razoabilidade. A possibilidade de ser aferida a razoabilidade de uma cláusula coletiva que disponha sobre direitos disponíveis fora sinalizada pelo próprio Supremo Tribunal Federal quando, nos autos da ADI 5322/DF, ressaltou que os limites da redução do intervalo intrajornada dos motoristas/cobreadores, por meio de negociação coletiva, deveria ser buscado na lei (30 minutos - art. 611-A da CLT). Acresça-se que a condenação fora limitada a 10.11.2017, data anterior à vigência da Lei 13.467/2017, que acrescentou o art. 4º, § 2º, à CLT. Por analogia, o Colegiado desta Eg. 7ª Turma considerou razoável limitar a flexibilização por norma coletiva dos minutos residuais até 30 minutos diários (antes e/ou depois da jornada). 5. No entanto, diante do novel entendimento do STF no RE nº 1.476.596/MG, revendo-se o entendimento anterior adotado nesta Turma e atendendo à tese firmada no Tema 1046 do STF, considera-se que deve ser validada a norma coletiva que flexibiliza os minutos residuais que antecedem e sucedem a jornada de trabalho, desde que para atender a atividades de natureza pessoal, como banho, troca de uniforme, lanche e atividades pessoais, mas com a observância de que caracterizará desvio de finalidade a utilização desse tempo ajustado como minutos residuais exclusivamente para trabalho e abuso patronal a extrapolação do tempo ajustado e fixação desse tempo além da razoabilidade. 6-Diante desse contexto, em que a decisão recorrida está em desconformidade com a jurisprudência do STF, o recurso de revista merece ser conhecido por violação do art. 7º, XXVI, da Constituição

Federal. Recurso de revista conhecido por violação do art. 7º, XXVI, da Constituição Federal e provido. CONCLUSÃO: Agravo de instrumento conhecido e parcialmente provido e recurso de revista parcialmente conhecido e provido." ([TST-RR-1001167-20.2016.5.02.0252, 7ª Turma, rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, julgado em 9/10/2024](#))

“RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA PARTE AUTORA. LEI Nº 13.467/2017. EXECUÇÃO. CORREÇÃO MONETÁRIA. APLICAÇÃO DA DECISÃO VINCULANTE PROFERIDA PELO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL NA ADC Nº 58. MODULAÇÃO DE EFEITOS. FORMA DE APURAÇÃO DOS VALORES REMANESCENTES. METODOLOGIA DE CÁLCULO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. O Supremo Tribunal Federal, por ocasião do julgamento da ADC nº 58, decidiu: ‘conferir interpretação conforme à Constituição ao art. 879, § 7º, e ao art. 899, § 4º, da CLT, na redação dada pela Lei 13.467 de 2017, no sentido de considerar que à atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial e à correção dos depósitos recursais em contas judiciais na Justiça do Trabalho deverão ser aplicados, até que sobrevenha solução legislativa, os mesmos índices de correção monetária e de juros que vigentes para as condenações cíveis em geral, quais sejam a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir da citação, a incidência da taxa SELIC (art. 406 do Código Civil)’. Houve, ainda, a modulação de efeitos da decisão, nos seguintes termos: ‘(i) são reputados válidos e não ensejarão qualquer rediscussão (na ação em curso ou em nova demanda, incluindo ação rescisória) todos os pagamentos realizados utilizando a TR (IPCA-E ou qualquer outro índice), no tempo e modo oportunos (de forma extrajudicial ou judicial, inclusive depósitos judiciais) e os juros de mora de 1% ao mês, assim como devem ser mantidas e executadas as sentenças transitadas em julgado que expressamente adotaram, na sua fundamentação ou no dispositivo, a TR (ou o IPCA-E) e os juros de mora de 1% ao mês’. Cabe, pois, aplicar os comandos genéricos fixados e, se for o caso, oportunamente, apreciar as distinções que naturalmente surgirão decorrentes da dinâmica da vida, e da multiplicidade de situações configuradas nos processos em curso e futuros. O caso diz respeito à forma de apuração da atualização dos créditos trabalhistas remanescentes, quando já tiver havido, em momento anterior à definição dos critérios acima declinados, a quitação de valores incontroversos nos autos. Na hipótese, o Juízo de execução homologou os cálculos apresentados pelo reclamante, utilizando-se, como parâmetros de correção, a TR/FACDT até 25-03-2015 e o IPCA-E a contar de 26-03-2015. Houve a determinação da liberação dos valores tidos por incontroversos ao reclamante e do prosseguimento da execução quanto ao saldo remanescente, com conta complementar apresentada. Em momento posterior, sobreveio decisão nos autos que reformou os cálculos ora confeccionados para adequá-los à decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal na ADC nº 58, inclusive no que tange à modulação dos efeitos ali realizada. Contudo, tendo em vista a existência do pagamento efetivado, tem-se que o procedimento adotado pelo TRT, ao determinar que ‘os critérios definidos pelo STF devem ser aplicados a todo o período de cálculo e então deduzido os valores já liberados ao exequente, vedada apenas possibilidade de devolução dos valores pagos’, não conferiu a melhor interpretação e aplicação da tese proclamada pela Suprema Corte, por implicar, ainda que indiretamente, rediscussão dos efeitos da quitação realizada em tempo e modo oportunos. A nosso ver, mais condizente com o posicionamento exarado no item I do julgado já transcrito, não seria, simplesmente, considerar o valor, em si, adimplido,

mas estabelecer, em percentual, o quanto aquele importe representava em face do total da condenação atualizada, na época de sua liberação, para, assim, se apurar, efetivamente, o saldo remanescente e, em face deste, fazer incidir os critérios fixados na ADC nº 58 (vedada, por óbvio, a incidência de correção em duplicidade ou juros sobre juros). Essa metodologia visa a conceder maior concretude e efetividade ao comando imposto pelo Supremo, a preservar o valor real dos créditos resultantes da condenação e implementar, efetivamente, os efeitos plenos da quitação, como determinado na decisão do STF. Recurso de revista conhecido e provido parcialmente." ([TST-RR-35200-51.2008.5.04.0002, 7ª Turma, rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, julgado em 9/10/2024](#))

"AGRAVO INTERNO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. 1. [...]. 2. RESPONSABILIDADE DO INTERVENTOR - MUNICÍPIO DE ITU. AUSÊNCIA DE RESPONSABILIDADE DO ENTE PÚBLICO PELOS DÉBITOS TRABALHISTAS REFERENTES AO PERÍODO DE INTERVENÇÃO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA JÁ RECONHECIDA NA DECISÃO UNIPESSOAL AGRAVADA. I. Não merece reparos a decisão unipessoal, em que se negou provimento ao agravo de instrumento quanto ao tema, pois o Tribunal Regional prolatou acórdão em conformidade a jurisprudência desta Corte Superior, no sentido de que o ente público interventor age sob determinação judicial, praticando atos em nome da entidade que sofreu a intervenção, jamais em nome próprio, e que, tampouco o interventor age na condição de tomador de serviços, sendo totalmente descabida sua condenação subsidiária relativa ao período em que houve intervenção. Ainda, tem-se que a administração temporária de uma empresa por outra, em razão de intervenção (municipal, distrital ou estadual) em concessionária de serviço público, não se confunde com a sucessão de empresas mencionada nos artigos 10 e 488 da CLT, que pressupõe a alteração da estrutura jurídica da empresa. II. Agravo interno de que se conhece e a que se nega provimento." ([TST-Ag-AIRR-12091-07.2015.5.15.0018, 7ª Turma, rel. Min. Evandro Pereira Valadão Lopes, julgado em 9/10/2024](#))

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO DO REGIONAL PUBLICADO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. INDENIZAÇÃO POR DANOS EXTRAPATRIMONIAIS. ADOLESCENTE. AUSÊNCIA DE REGISTRO DA CONDIÇÃO DE APRENDIZ. CAIXA DE SUPERMERCADO SEM TREINAMENTO. PRISÃO PELA LIBERAÇÃO DE MERCADORIAS SEM REGISTRO. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. 1 - A lide versa sobre o pleito de indenização por danos extrapatrimoniais, decorrentes da prisão do autor. O quadro fático retratado pelo Regional revela que o autor, à época dos fatos tinha 16 anos de idade e fora contratado como empacotador do supermercado, mas que, eventualmente, poderia assumir a função de caixa, tal como ocorrido quando fora detido pela polícia, por supostamente ter liberado mercadorias sem registro no caixa. Somente foi liberado da delegacia quando sua mãe contratou advogado. 2 - O Regional entendeu que não incumbia ao autor a responsabilidade pelo caixa do supermercado, salientando que não houve prova, nem sequer alegação de que ele teria recebido treinamento para a função. A Corte Regional não registra a culpa do autor no ocorrido, tanto que expressamente consignou que 'Não se sabe se o reclamante foi de fato ameaçado para liberar as mercadorias sem registro, ou se de alguma forma, ele seria beneficiado com o objeto do roubo.'. 3 - A Constituição Federal de 1988 foi expressa ao atribuir à família, a sociedade e ao Estado o dever

de 'assegurar à criança e ao adolescente, 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'. (art. 227, *caput*, CF). O Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei 8.069/90) que veio dar efetividade à normatividade constitucional sobre a proteção à criança e aos adolescentes, no seu art. 3º, assegura às crianças e aos adolescentes, como seres em desenvolvimento, além de todos os direitos humanos inerentes à pessoa, o direito à proteção integral, cujo fundamento se baseia na prioridade absoluta. E o art. 4º, também atribui à família, a comunidade, a sociedade em geral e ao poder público o dever da efetivação dos direitos à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao esporte, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária das crianças e dos adolescentes. Os arts. 7º, XXXIII, da Constituição Federal, 405 da CLT e 67 do Estatuto da Criança e do Adolescente preveem idade mínima para o labor da criança e do adolescente e vedam expressamente o labor noturno, perigoso e insalubre. A Convenção 138 da OIT (ratificada por meio do Decreto nº 4.134/2002 e revogada pelo Decreto nº 10.088/2019, que Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil), no seu art. 1º determina a todo país-membro a promoção de uma política nacional que assegure a efetiva abolição do trabalho infantil e eleve, progressivamente, a idade mínima de admissão a emprego ou trabalho em um nível adequado ao pleno desenvolvimento físico e mental do jovem. Com efeito, o art. 7º, XXXIII da Constituição federal prevê a 'proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.'. 4 - Do arcabouço jurídico nacional e da normatividade internacional, extrai-se a adoção da doutrina internacional da 'proteção integral' das crianças e dos adolescentes que tem como corolário o direito constitucional à saúde, educação e profissionalização, como forma de garantir o crescimento saudável e seguro, na qual todas as políticas públicas devem ser voltadas ao amparo, assistência e inclusão social destas crianças e adolescentes devendo ser considerada a sua condição peculiar de 'pessoa em desenvolvimento'. O direito ao não trabalho antes da idade permitida e à profissionalização constituem-se como direitos inalienáveis das crianças e adolescentes, por força dos quais decorre o dever jurídico inafastável imposto aos entes federados de todas as categorias (União, Estados, Municípios e o Distrito Federal), para sua justa implementação e realização, por meio de políticas públicas eficazes que permitam a concretização desses direitos. Esses direitos sociais conquistados com o advento da Constituição de 1988 dependem muitas vezes da implementação de medidas para sua efetivação, tais como as que ora se requer, não podendo ser objeto de retrocesso social pela sua não implementação. É o chamado '*efeito cliquet*', termo agregado ao mundo jurídico pelo Conselho Constitucional francês, no sentido da impossibilidade de retorno, ou seja, da proibição do retrocesso. Isso significa que alcançado determinado nível de garantia dos direitos fundamentais, não é possível pura e simplesmente revogá-lo, sob pena de invalidação dos elementos mais essenciais à concretização da dignidade humana. A omissão do Estado na adoção de políticas públicas para implementação dos mesmos acaba por equiparar-se à sua revogação. Na mesma toada, a Agenda 2030 da ONU dispõe sobre as medidas que

devem ser implementadas pelos Estados-membros para o desenvolvimento sustentável global, tendo o Brasil firmado o compromisso de 'Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos' (ODS 8) e 'Assegurar a educação inclusiva e equitativa e de qualidade, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todas e todos' (ODS 4). Dentre um dos objetivos de desenvolvimento sustentável nº 8, encontra-se no subitem 8.7 o dever de 'Tomar medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna e o tráfico de pessoas, e assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, incluindo recrutamento e utilização de crianças-soldado, e até 2025 acabar com o trabalho infantil em todas as suas formas'. Embora a Agenda 2030 seja destituída do caráter cogente, pois caracterizada como *soft law*, o fato é que o Brasil assumiu o compromisso perante a comunidade internacional de erradicar o trabalho infantil até 2025. Aliás, a progressividade dos direitos sociais e a proibição do trabalho infantil, com a proteção das crianças e adolescentes contra a exploração econômica e social, também emergem como normas firmadas pelo Brasil no Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC, arts. 2º e 10º).

5 - No caso, à época dos fatos o autor tinha 16 anos de idade e não há registro pelo Regional de que ele laborasse na condição de aprendiz. Aliado a esse fato, o trabalho a que o menor estava submetido, sem nenhum treinamento, fere o arcabouço normativo de proteção ao menor, pois embora não haja norma que proíba o trabalho entre 16 e 18 anos de idade na função de caixa, como a função demanda o manuseio de dinheiro, referida atividade expõe a riscos à integridade física do adolescente.

6 - A ré procura viabilizar o conhecimento do seu recurso de revista por violação dos arts. 5º, II, da CF, 818 da CLT e 373, I, do CPC. O Regional, com base na prova dos autos, concluiu ser 'evidentes o constrangimento, prejuízos emocionais, psicológicos e sociais, atingindo seus direitos de personalidade.' Ademais, é indene de dúvidas o dano acarretado pela má conduta da ré que ao submeter o adolescente ao labor no caixa de supermercado, ainda que forma esporádica, sem nenhum treinamento, expôs a sua integridade física, moral e emocional. Logo, não há que se falar em violação dos arts. 818 da CLT e 373, I, do CPC, em face da alegada ausência de prova do dano perpetrado. Assim, presentes os requisitos para configuração do dever de reparar (arts. 186 e 927 do CCB), irretocável a conduta do Regional. Improcede a alegada violação do art. 5º, II, da Constituição Federal, nos termos da Súmula 636 do STF. Os arestos colacionados, por sua vez, são inespecíficos, nos termos da Súmula 296 do TST, na medida em que nenhum deles retrata a mesma situação fática do acórdão recorrido. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. VALOR DA INDENIZAÇÃO POR DANOS EXTRAPATRIMONIAIS. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. Esta Corte adota o entendimento de que o valor da indenização por danos extrapatrimoniais só pode ser modificado nas hipóteses em que as instâncias ordinárias fixaram importâncias fora dos limites da proporcionalidade e da razoabilidade, ou seja, porque o valor é exorbitante ou irrisório. No caso, o *quantum* estabelecido na fixação da indenização por danos extrapatrimoniais de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais), em verdade, é irrisório diante das circunstâncias do caso. Porém, diante da vedação da *nom reformatio in pejus*, mantém-se o valor arbitrado. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. INTERVALO INTRAJORNADA. FRUIÇÃO PARCIAL. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS ANTEIROR À LEI 13.467/2017. SÚMULA 437, I, DO TST. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. A Corte Regional deu provimento ao recuso ordinário do autor,

para acrescer à condenação o pagamento de uma hora extra por dia de trabalho, a título da parcial fruição do intervalo intrajornada sem a dedução do tempo de intervalo usufruído, com os mesmos reflexos já deferidos na sentença. Ressalta-se, inicialmente, que a prestação laboral se deu anteriormente à edição da Lei 13.467/2017 que alterou a redação do art. 71, § 4º, da CLT, de forma que a relação de direito material é regida pelas normas da legislação anterior. Por esse viés, a decisão do Regional que condenou a ré ao pagamento da integralidade do intervalo intrajornada (uma hora) está em conformidade com o item I, da Súmula 437 do TST. Dessa forma, a decisão do regional se alinha ao entendimento do TST contido na referida súmula, razão pela qual incide o óbice a Súmula 333 do TST e do art. 896, § 7º, da CLT. Agravo de instrumento conhecido e desprovido.” ([TST-AIRR-21326-98.2015.5.04.0019, 7ª Turma, rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, julgado em 25/9/2024](#))

“RECURSO DE REVISTA DA RÉ. LEI Nº 13.015/2014. CPC/2015. INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40 DO TST. LEI Nº 13.467/2017. MOTORISTA. INTERVALO INTRAJORNADA. SISTEMA DE ‘DUPLA PEGADA’. EXTRAPOLAÇÃO DO LIMITE PREVISTO EM ACORDO COLETIVO. HIPÓTESE DE SUPERAÇÃO PELA JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, FIRMADA NO TEMA Nº 1.046 DE REPERCUSSÃO GERAL E NO JULGAMENTO DO RECURSO EXTRAORDINÁRIO Nº 1.476.596. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. O debate acerca da validade das normas coletivas que flexibilizam determinados direitos trabalhistas já não comporta maiores digressões, considerando a jurisprudência pacífica do Supremo Tribunal Federal, proferida no Recurso Extraordinário nº 1.121.633, com Repercussão Geral, que culminou com a tese do Tema nº 1.046, de observância obrigatória: ‘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’. Por outro lado, o próprio STF, no acórdão do Recurso Extraordinário nº 590.415, afeto ao Tema nº 152 de Repercussão Geral, sinalizou o que considera direito indisponível, ao se referir à noção de ‘patamar civilizatório mínimo’, exemplificado pela preservação das normas de saúde e segurança do trabalho, dispositivos antidiscriminatórios, salário mínimo, liberdade de trabalho, entre outros. Essa diretriz foi reafirmada no julgamento da ADI nº 5.322, sob a relatoria do Ministro Alexandre de Moraes (acórdão publicado no DJE em 30/08/2023). Na hipótese, o Tribunal Regional registrou que a norma coletiva estabeleceu: ‘A jornada normal de trabalho poderá ser executada em duas ou mais etapas, estabelecendo-se o intervalo para descanso e/ou alimentação mínimo de 1 (uma) hora, que não poderá exceder de 2 (duas) horas’. Ademais, constatou: ‘Fixado o limite de 4 horas diárias entre as escalas para a validade da dupla pegada, vejo que a Reclamada o desrespeitou, em algumas ocasiões, consoante apontamentos do Reclamante’. Assim, concluiu: ‘eventuais horas extras de dupla pegada irregular não serão devidas se forem objeto de apuração de horas extras por sonegação do intervalo interjornadas, a fim de se evitar *‘bis in idem’*, prevalecendo, no caso, o critério mais favorável ao empregado’ (grifos meus). No caso, como a norma coletiva foi descumprida, deve ser observada a compreensão do Supremo Tribunal Federal, conforme se extrai da decisão proferida no RE nº 1.476.596, segundo a qual: ‘O eventual descumprimento de cláusula de norma coletiva não é, de todo modo,

fundamento para a sua invalidade'. Assim, aplica-se tal decisão, a fim de observar o elastecimento previsto na norma coletiva, mesmo quando houver horas extras habituais. Recurso de revista conhecido e provido." ([TST-RR-10015-36.2022.5.03.0135, 7ª Turma, rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, julgado em 25/9/2024](#))

"[...] RECURSO DE REVISTA DA AUTORA. LEI Nº 13.467/2017. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. EMPREGADA EM TRATAMENTO PSIQUIÁTRICO. SÚMULA 443 DO TST. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. O exercício da atividade econômica, premissa legitimada em um sistema capitalista de produção, fica condicionado à observância dos princípios enumerados no artigo 170 da Constituição Federal, entre os quais se incluem a valorização do trabalho humano, a existência digna, premissa da justiça social (*caput*), e a função social da propriedade (inciso III), este último perfeitamente lido como função social da empresa. Ademais, estabelece vínculo direto e indissociável com os princípios contidos no artigo 1º da Constituição, que fundamentam o Estado Democrático de Direito, entre os quais se incluem os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (inciso IV) e a dignidade da pessoa humana (inciso III). Denominados princípios políticos constitucionalmente conformadores, ou princípios constitucionais fundamentais, caracterizam-se por explicitarem as valorações políticas fundamentais do legislador constituinte, condensarem as opções políticas nucleares e refletirem a ideologia dominante da constituição. Significa afirmar, com base nesses princípios, a possibilidade de limitação do alegado direito potestativo de dispensa quando a ele se sobrepõe um bem jurídico relevante, protegido pela ordem jurídica, especialmente constitucional. Em sintonia com os aludidos mandamentos constitucionais, a Lei nº 9.029/1995 dispõe acerca da proibição da exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho. O rol de condutas discriminatórias, a que se refere o artigo 1º da Lei nº 9.029/1995, é meramente exemplificativo. Acerca do tema, esta Corte Superior editou a Súmula nº 443, no sentido de que se presume discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. À luz de tal verbete, nesses casos, há inversão do ônus da prova e incumbe ao empregador comprovar ter havido outro motivo para a dispensa. A referida súmula foi editada à luz desse arcabouço jurídico. Assim, a melhor interpretação que se faz dela é justamente a que se coaduna com as normas referidas e a ponderação que deve existir entre valores igualmente consagrados no âmbito constitucional. Com efeito, é antecedente lógico para a dispensa discriminatória em razão de doença grave de causa não ocupacional o conhecimento do empregador acerca da moléstia, sem o que a discriminação não pode ser caracterizada. Na hipótese, é incontroverso o fato de a reclamante se encontrar em tratamento psiquiátrico ao tempo da dispensa (13/11/2020). A esse respeito, o Tribunal Regional registrou que havia atestado no qual constava quadro clínico da reclamante que interferiria nas suas capacidades cognitivas, afetivas e psicomotoras, recomendando-se licença médica por 90 (noventa) dias a partir de 03/11/2020. Pontuado, ainda, a conclusão do Laudo Pericial em que se confirmava a existência de condição psiquiátrica a ser tratada. Diante do contexto narrado, especialmente o reconhecimento de que a dispensa operou-se poucos dias depois do recebimento do diagnóstico pela empresa, há de se perceber que a doença que acometeu a trabalhadora – de entornos psiquiátricos – se amolda, in casu, aos parâmetros da

mencionada súmula. Por fim, cumpre ressaltar que a ré não se desincumbiu do ônus de demonstrar que a dispensa não foi pautada em motivos discriminatórios. Pelo exposto, o acórdão regional merece reforma. Recurso de Revista conhecido e provido.” ([TST-RRAg-25073-61.2020.5.24.0007, 7ª Turma, rel. Min. Evandro Pereira Valadão Lopes, julgado em 25/9/2024](#))

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>