



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

INFORMATIVO TST

Nº 295

Período: 5 a 19 de novembro 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

Recurso ordinário. Execução. Garantia do juízo. Seguro-garantia judicial com prazo de vigência determinado. Validade.

Considerando que não há imposição legal para que o seguro-garantia judicial para fins de garantia da execução definitiva ou provisória tenha o prazo de validade indeterminado, é admissível a sua utilização desde que renovado ou substituído antes do vencimento. Sob esses fundamentos, a SBDI-I, por unanimidade, deu provimento ao recurso de embargos para afastar a deserção pronunciada e determinar o retorno dos autos ao Tribunal Regional de origem, a fim de que, antes de que a Turma julgadora prossiga no julgamento daquele recurso ordinário, seja concedido à reclamada, pelo Relator do feito, o prazo de 10 (dez) dias previsto no artigo 1.007 do CPC para que esta, sob pena de deserção, apresente nova guia de seguro-garantia judicial adequada às exigências apontadas na fundamentação do voto e estabelecidas pelo Ato Conjunto TST.CSJT.CGJT nº 1, de 16 de outubro de 2019, com as alterações promovidas pelo Ato Conjunto TST.CSJT.CGJT nº 1, de 29 de maio de 2020, e para que em seguida prossiga no julgamento do recurso ordinário, como entender de direito. [TST-E-ED-RR-11464-34.2016.5.03.0072, SBDI-I, rel. Min. Alexandre Luiz Ramos, julgado em 7/11/2024.](#)

Auto de interdição de máquina. Atribuição do superintendente regional do trabalho. Delegação a auditor-fiscal do trabalho. Risco grave e iminente ao trabalhador. Possibilidade.

É válido o auto de interdição de máquina lavrado por auditor-fiscal do trabalho, com poderes delegados pelo superintendente regional do trabalho, quando se constatar a existência de situação grave de iminente risco ao trabalhador. Apesar de o art. 161, *caput*, da CLT permitir somente ao superintendente regional realizar a interdição, a

interpretação progressiva e sistemática dos incisos XXII e XXXVIII do art. 7º da CF, da Convenção nº 81 da OIT e do inciso I e § 1º do art. 11 da Lei nº 10.593/2002 autoriza que tal atribuição seja executada pelo auditor-fiscal. Ademais, na hipótese, o art. 4º da Portaria nº 1.719 do MTE estava vigente à época da lavratura dos autos, a qual delegou aos auditores-fiscais do trabalho a atribuição para ordenar as medidas de interdições e embargos, e seu conseqüente levantamento, em todo território nacional, desde que à vista de uma condição ou situação de perigo iminente à vida, à saúde ou à segurança dos trabalhadores. Não obstante referido ato administrativo tenha sido revogada pela Portaria SEPRT nº 1.069, de 23/09/2019 e, sucessivamente, pela Portaria MTP nº 672, de 08/11/2021, o atual instrumento normativo ainda autoriza que o auditor-fiscal do trabalho tome as providências de que trata o art. 161 da CLT. Com esses fundamentos, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu do recurso de embargos e, no mérito, negou-lhe provimento. [TST-E-RR-24538-63.2015.5.24.0022, SBDI-I, rel. Min. Evandro Pereira Valadão Lopes, julgado em 7/11/2024.](#)

Gratificação de função de confiança percebida por mais de 10 anos. Incorporação por força da Súmula nº 372, I, do TST. Trabalhador que não mais exerce a função. Ausência de previsão normativa ou regulamentar. Reajuste. Índices aplicáveis ao salário-base.

Não havendo previsão normativa ou regulamentar diversa, o valor da gratificação, incorporada com fundamento no item I da Súmula nº 372 do TST, percebida por empregado que não mais exerce função de confiança deve ser reajustado pelos mesmos índices aplicáveis ao salário-base, não incidindo eventual majoração da gratificação daqueles que exercem cargo de confiança. Sob esse entendimento, a SBDI-I, por unanimidade, deu provimento ao recurso de embargos para excluir da condenação o direito ao reajuste da gratificação incorporada sempre que houver majoração no plano de cargos e salários da reclamada. [TST-E-ED-Ag-RR-823-79.2016.5.19.0059, SBDI-I, rel. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, julgado em 14/11/2024.](#)

Execução. Liquidação de sentença. Apuração das horas extras. Sentença condenatória transitada em julgado silente quanto à incidência da Súmula nº 340 do TST. Decisão em agravo de petição que determinou a aplicação do referida súmula na fase de liquidação. Ofensa à coisa julgada. Configuração.

Ofende a garantia da coisa julgada a decisão que, em fase de execução, determina a aplicação da Súmula nº 340 do TST quando silente a sentença condenatória transitada em julgado acerca da incidência da referida súmula no cálculo das horas extras. Isso, porque, ausente o debate sobre a aplicação da Súmula nº 340 do TST para apuração das horas extras deferidas ao reclamante antes da liquidação da sentença, não pode o empregador, na fase executória, pretender a observância do referido verbete, ante o disposto no princípio da eventualidade (art. 336 do CPC) e o efeito preclusivo da coisa julgada (art. 879, §1º, da CLT). Ademais, a pretensão de alteração dos critérios e parâmetros adotados pela sentença exequenda para a apuração das parcelas que compõem o título executivo deve ser formulada pela parte interessada antes do seu trânsito em julgado, sendo para tanto imprestável a apresentação de embargos à execução com o fim de se rediscutir matéria que já restou inteiramente preclusa na

fase de conhecimento do feito. Com base nesses fundamentos, a SBDI-I, por maioria, negou provimento ao recurso de embargos, vencidos os Ministros Cláudio Mascarenhas Brandão, relator, Evandro Pereira Valadão Lopes, Aloysio Corrêa da Veiga e a Ministra Dora Maria da Costa. [TST-E-RR-74800-77.2008.5.01.0062, SBDI-I, red. Min. José Roberto Freire Pimenta, julgado em 14/11/2024.](#)

SUBSEÇÃO II ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

Ação rescisória. Sentença homologatória de acordo. Trânsito em julgado na vigência do CPC de 1973. Existência de cláusula de quitação geral e irrevogável das transações realizadas pelo ex-empregado durante o período do contrato de trabalho. Posterior constatação de prática de negociações fraudulentas pelo réu em nome da ex-empregadora. Vício de consentimento. Configuração.

A jurisprudência da SBDI-II firmou-se no sentido de que a pretensão rescisória fundamentada no artigo 485, VIII, do CPC de 1973 somente pode ser admitida quando configurado o vício de consentimento. Na hipótese dos autos, constou no acordo, homologado por sentença transitada em julgado na vigência do CPC de 1973, cláusula de quitação ampla, geral e irrevogável de todas as transações realizadas pelo ex-empregado durante o período do contrato de trabalho. Ocorre que, posteriormente, a autora constatou a prática de negociações fraudulentas pelo réu durante a relação contratual. Desse modo, o erro substancial quanto à realidade fática em que se pronunciou a declaração de vontade revelou nítido vício de consentimento, especialmente quando constatado que a parte não teria realizado o ajuste nos termos em que foi homologado se tivesse ciência dos reais propósitos da parte contrária. Sob esses argumentos, a SBDI-II, por unanimidade, conheceu do recurso ordinário e, no mérito, deu provimento parcial para, reformando o acórdão recorrido, julgar parcialmente procedente a ação rescisória para desconstituir a sentença homologatória, especificamente no tocante à cláusula segundo a qual “Ainda a 2º ré reconhece todas as transações realizadas pelo autor, que estejam contabilizadas, a qualquer título, em nome da empresa, durante o período contratual, dando quitação ampla, geral e irrevogável.” [TST-ROT-143-62.2022.5.12.0000, SBDI-II, rel. Min Liana Chaib, julgado em 5/11/2024.](#)

TURMAS

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

“[...] III - RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. GRAVAÇÃO TELEFÔNICA REALIZADA POR UM DOS INTERLOCUTORES SEM CONHECIMENTO DO OUTRO. PROVA LÍCITA. 1. Na hipótese, o Tribunal Regional entendeu que ‘a prova apresentada pela Autora é flagrantemente ilícita, visto que obtida por meio de simulação, por terceiro e sem ciência da gravação pelo único interlocutor integrante da relação contratual’. 2. Decisão regional em dissonância com a jurisprudência desta Corte, no sentido de que é lícita a prova consistente em gravação telefônica realizada por um dos interlocutores sem conhecimento do outro, ainda que aquele seja terceiro na relação contratual e processual. Precedentes. 3. Configurada a divergência jurisprudencial. Recurso de

revista conhecido e provido.” ([TST-RR-446-14.2020.5.23.0009, 1ª Turma, rel. Min. Hugo Carlos Scheuermann, julgado em 6/11/2024](#))

“[...] RECURSO DE REVISTA. COBRADOR DE ÔNIBUS. FALECIMENTO EM DECORRÊNCIA DO CORONAVÍRUS. RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA. NEXO CAUSAL PRESUMIDO. 1. ‘Ainda que a Covid-19 seja reconhecida como doença endêmica - na realidade, pandêmica, tendo em vista a sua abrangência internacional -, resta perfeitamente viável reconhecer o nexo causal, a depender das condições especiais do trabalho. 2. Assim, patente que a atividade empresarial - transporte público - expõe o trabalhador a risco mais elevado do que a coletividade, sujeito ao contágio viral maior do que as demais categorias profissionais, há de ser presumir o nexo de causalidade entre a doença e o labor exercido. 3. Como resultado, o ônus da prova deve ser invertido, passando a ser do empregador o encargo de comprovar que a contaminação do empregado ocorreu fora do ambiente laboral, o que não ocorreu no caso em tela (Ministro Hugo Carlos Sheuermann). Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-Ag-RR-1000394-16.2022.5.02.0041, 1ª Turma, rel. Min. Amaury Rodrigues Pinto Junior, julgado em 13/11/2024](#))

“DIREITO DO TRABALHO. RECURSO DE REVISTA. DIREITO INTERTEMPORAL. LEI N.º 13.874/2019. CONTRATO DE TRABALHO EM CURSO. APLICAÇÃO IMEDIATA DA NOVA LEI ÀS SITUAÇÕES CONSTITUÍDAS APÓS SUA ENTRADA EM VIGOR. NOVA REDAÇÃO DO § 2º DO ART. 74 DA CLT. HORAS EXTRAS. NÃO JUNTADA DOS CARTÕES DE PONTO. EMPRESA COM MENOS DE 20 EMPREGADOS. ÔNUS DA PROVA. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. 1. Recurso de revista interposto pela parte ré contra acórdão prolatado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. 2. Cinge-se a controvérsia à possibilidade de incidência das disposições introduzidas pela Lei n.º 13.874/2019, notadamente quanto à nova redação dada ao art. 74, § 2º, da CLT, aos contratos em vigor quando de sua edição. 3. De acordo com o art. 6º, *caput*, da LINDB, a lei, ao entrar em vigor, tem efeito imediato e geral, devendo ser respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada, que também possuem proteção constitucional (art. 5º, XXXVI). Trata-se da consagração de princípio básico de direito intertemporal consubstanciado no brocardo *tempus regit actum*. 4. O art. 912 da CLT apresenta semelhante disposição, prevendo que ‘[o]s dispositivos de caráter imperativo terão aplicação imediata às relações iniciadas, mas não consumadas, antes da vigência desta Consolidação’. 5. No entanto, apesar de proteger o direito adquirido e o ato jurídico perfeito, o ordenamento jurídico brasileiro não confere igual estabilidade jurídica à mera expectativa de direito e aos institutos jurídicos em face de alterações legislativas supervenientes. 6. Tem-se, desse modo, que as alterações legislativas relativas às normas de direito material têm aplicação imediata, alcançando atos e fatos ocorridos a partir das vigências, ressalvada a existência de norma coletiva, regulamentar ou contratual em sentido diverso e preservados os direitos adquiridos e os atos jurídicos perfeitos relativos a situações consolidadas sob a égide do anterior regime legal. 7. Assim, a Lei n.º 13.874/2019 deve ser aplicada as situações constituídas a partir de 20/09/2019, data em que entrou em vigor. 8. A antiga redação do § 2º do artigo 74 da CLT previa a necessidade de registro de ponto para os estabelecimentos com mais de dez trabalhadores. 9. Sob a égide dessa legislação, este Tribunal editou a

Súmula 338, firmando entendimento, em seu inciso I, no sentido de que a não apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário. 10. No entanto, com a entrada em vigor da Lei nº 13.874/2019, o § 2º do art. 74 da CLT recebeu nova redação, passando a dispor que será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída apenas para estabelecimentos com mais de 20 trabalhadores. 11. Assim, a antiga redação do § 2º do artigo 74 da CLT deve incidir até 19/09/2019, véspera da entrada em vigor da Lei nº 13.874/2019, de modo que, até o referido marco, a ausência de juntada de registro de ponto por parte da empresa com mais de 10 funcionários tem por efeito a presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho alegada na petição inicial. 12. Todavia, nas situações constituídas a partir de 20/09/2019, deve ser observada a nova redação do art. 74, § 2º, da CLT, dada pela Lei nº 13.874/2019, o qual dispõe que para os estabelecimentos com mais de 20 (vinte) trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, de modo que, caso a empresa com até 20 funcionários não junte os registros de ponto de seus funcionários, caberá ao empregado o ônus da prova de comprovar a jornada de trabalho indicada na petição inicial, na forma do artigo 818, I, da CLT. 13. No presente caso, a Corte de origem, soberana na análise do conjunto fático-probatório, consignou que ‘a testemunha confirmou a existência de 12/10 empregados, não havendo prova de contratação de menos de 10 empregados’. 14. Dessa forma, quanto ao período anterior à vigência da Lei n.º 13.874/2019, deve ser mantida a decisão do regional, no sentido de que cabia a ré o ônus de comprovar jornada diferente da alegada na inicial, nos dias de muito movimento, vez que não juntados os registros de ponto, ônus do qual não se desincumbiu ante ao que restou demonstrado na instrução processual, no sentido de que ‘A testemunha Dúrbio, indagada sobre o horário de término da jornada em períodos de muito movimento, não respondeu, tendo se manifestado apenas nos dias de pouco movimento, em que o autor encerrava às 17h. Naquele período, adotou-se, portanto, a jornada da inicial, considerando o ônus da prova da ré’. Nesses termos, a jornada do autor, quanto aos dias de pouco movimento, foi definida com base nas provas dos autos, notadamente a testemunhal, razão pela qual incide o óbice da Súmula n.º 126 do TST. No tocante aos dias de muito movimento, a Corte de origem definiu com base no ônus da prova, reconhecendo como verdadeira a jornada declinada na petição inicial, uma vez que a testemunha não soube responder quando o autor terminava sua jornada nos referido dias e, no caso, sendo ônus da ré, considerou que esta não se desincumbiu a contento do seu encargo. Referida decisão encontra-se em consonância com a Súmula n.º 338, I, do TST. 15. Não obstante, a partir da vigência da Lei n.º 13.874/2019, considerando que a ré possuía menos de 20 empregados, ela deixou de ser obrigada a apresentar os registros de ponto, passando ao autor o ônus de comprovar que nos dias de muito movimento cumpria o horário alegado na inicial, ônus do qual não se desincumbiu a contento, vez que a testemunha não soube responder o horário do término do trabalho do autor nos referidos dias. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido.” ([TST-RR-0000076-97.2023.5.09.0242, 1ª Turma, rel. Min. Amaury Rodrigues Pinto Junior, julgado em 13/11/2024](#))

“RECURSO DE REVISTA. LEI N.º 13.015/2014. ACORDO JUDICIAL. RECLAMAÇÃO TRABALHISTA ENVOLVENDO MENORES. REQUERIMENTO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO PARA PARTICIPAR DOS ATOS PROCESSUAIS. HOMOLOGAÇÃO DE TRANSAÇÃO SEM A PRESENÇA DO *PARQUET*. NULIDADE. Hipótese em que o *Parquet* pugnou ‘pela necessidade de intimação do MPT quanto aos atos decisórios futuros, inclusive antes de eventual homologação de acordo, sob pena de nulidade (CPC, arts. 178, II e 279 e, ainda, Lei n. 8.069/90, art. 204)’, todavia a avença foi realizada e homologada sem a presença do Ministério Público do Trabalho. Ao reputar válido acordo homologado quando já havia manifestação do Ministério Público do Trabalho pedindo a sua intervenção na reclamação que envolve direito de menor, a Corte Regional inviabilizou a própria função institucional do *Parquet* na presente lide, o que importa em ofensa ao art. 127, *caput*, da Constituição Federal. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RR-20785-28.2017.5.04.0332, 2ª Turma, rel. Min. Maria Helena Mallmann, julgado em 13/11/2024](#))

“[...] III – RECURSO DE REVISTA DA 1.ª RÉ (SODEXO DO BRASIL COMERCIAL). LEI N.º 13.015/2014. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. TUTELA INIBITÓRIA. ‘BANCO DE HORAS NEGATIVO’. HORAS NÃO TRABALHADAS. CLÁUSULAS QUE PERMITEM DESCONTOS DOS VALORES CORRESPONDENTES NAS VERBAS RESCISÓRIAS DECORRENTES DE DESPEDIDA IMOTIVADA, SALÁRIOS OU DIAS DE FÉRIAS. DIREITOS DE INDISPONIBILIDADE ABSOLUTA. INVALIDADE. TEMAS N.º 221 E 1.046 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF. PRINCÍPIO DA SUPREMACIA CONSTITUCIONAL. 1. 1. Hipótese em que o Tribunal Regional acolheu a pretensão do Ministério Público do Trabalho que tem como objetivo impor aos atores sociais réus a obrigação de não fazer consistente na abstenção de firmar instrumentos coletivos com previsão de desconto do saldo negativo do banco de horas nas verbas rescisórias, nos salários - nos casos de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho - ou nos dias de férias a gozar. 2. Como se sabe, no julgamento do ARE n. 1.121.633, em regime de Repercussão Geral, o Supremo Tribunal Federal firmou tese no sentido de que ‘são constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis’ (Tema n. 1.046). Logo, o Supremo Tribunal Federal decidiu que a redução ou limitação dos direitos trabalhistas pelos acordos coletivos deve, em qualquer caso, respeito aos direitos absolutamente indisponíveis assegurados ‘(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’. 3. De acordo com essa compreensão, a 2.ª Turma desta Corte (RR-116-23.2015.5.09.0513, Rel. Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 01/03/2024) aduziu pela possibilidade de compensação de atrasos e faltas até o fim do período de 12 (doze) meses, apenas e, tão somente, quando a responsabilidade para o fim do liame empregatício fosse do trabalhador. Todavia, na hipótese sub judice, a norma coletiva autoriza o desconto do tempo não laborado ao fim do contrato de trabalho sem diferenciar a forma de extinção do contrato de trabalho (autorizando-se deduções até mesmo em verbas decorrentes de despedidas imotivadas) e, ainda, nos períodos de

férias. 4. Ocorre que as verbas rescisórias decorrentes do desemprego involuntário e o direito às férias anuais remuneradas possuem proteção constitucional (art. 7.º, I e XVII, da Constituição Federal e 10, I, do ADCT), o que os tornam infensos a restrições impostas tanto pelo legislador ordinário como pelos próprios atores sociais. 5. Sob esse enfoque, o caso não é de mera compensação de jornadas – ainda que na forma de ‘banco de horas’ –, mas de vulneração de direitos que, consoante o teor da decisão da Suprema Corte no ARE n. 1.121.633, são de indisponibilidade absoluta. Incide ao caso o princípio da Supremacia da Constituição. 6. Recurso de revista de que não se conhece.” ([TST-RRAg-244-14.2016.5.09.0673, 2ª Turma, rel. Min. Maria Helena Mallmann, julgado em 13/11/2024](#))

“[...] II – RECURSO DE REVISTA. MOVIMENTO REIVINDICATÓRIO DE TRABALHADORES. NULIDADE DA DISPENSA. CONDUTA ANTISSINDICAL. REINTEGRAÇÃO. O TRT manteve a sentença na qual determinada a reintegração dos reclamantes no emprego, por concluir que a dispensa sem justa causa promovida pela reclamada foi arbitrária e discriminatória. Entendeu que ‘a conduta patronal reveste-se de inegável conteúdo antissindical, por impor medida extrema aos recorridos em virtude de sua atuação como representantes - ainda que informais - da categoria, encontrando óbice, dessarte, na Lei nº 9.029/1995’. Extrai-se do acórdão regional que os reclamantes formaram uma comissão com o intuito de participar das negociações coletivas de forma paralela ao sindicato, reivindicando direitos próprios da categoria, tais como: reajuste salarial, fim do banco de horas, estabilidade provisória de dois anos aos membros da CIPA, estabelecimento de programas de capacitação, participação nos lucros e resultados e limitação das horas extras. Ficou registrado, ainda, que a pauta de reivindicações foi entregue à empresa e ao sindicato e que o movimento foi feito de forma pacífica e ordeira. No caso, apesar de a manifestação dos reclamantes não ser um movimento grevista *stricto sensu*, já que ausente a atuação do sindicato, é evidente o caráter sindical das reivindicações formuladas, pois referentes à categoria profissional por eles representada. Nessa linha de ideias, a Convenção 98 da OIT, em seu art. 1º, dispõe que os trabalhadores devem gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego, ressaltando que essa proteção deve ser aplicada a atos destinados a ‘dispensar um trabalhador ou prejudicá-lo, por qualquer modo, em virtude de sua filiação a um sindicato ou de sua participação em atividades sindicais’. Já a Convenção 135 da OIT, também em seu art. 1º, estabelece que os representantes dos trabalhadores devem ser protegidos contra quaisquer medidas que possam prejudicá-los, ‘e que seriam motivadas por sua qualidade ou suas atividades como representantes dos trabalhadores, sua filiação sindical, ou participação em atividades sindicais, conquanto ajam de acordo com as leis, convenções coletivas ou outros arranjos convencionais vigorando’. Nesse contexto, a dispensa dos reclamantes, que buscavam melhores condições de trabalho à categoria de forma legítima e pacífica, evidencia a prática de ato ilícito do empregador consistente em abuso de direito (art. 187 do CC), demonstrando conduta antissindical e violação dos princípios da dignidade da pessoa humana, dos valores sociais do trabalho e da livre associação (arts. 1º, III e IV, e 5º, XVII, da CF). A ausência de representação sindical do movimento reivindicatório promovido pela comissão de trabalhadores não é óbice ao reconhecimento da dispensa como ato antissindical do

empregador. É legítimo o movimento promovido, não devendo o empregador desmobilizá-lo ou inviabilizá-lo. Constatada, portanto, a prática de conduta antissindical, compreendida, na lição de Luciano Martinez, como ‘qualquer ato jurídico estruturalmente atípico, positivo ou negativo, comissivo ou omissivo, simples ou complexo, continuado ou isolado, concertado ou não concertado, estatal ou privado, normativo ou negocial, que, extrapolando os limites do jogo normal das relações coletivas de trabalho, lesione o conteúdo essencial de direitos de liberdade sindical’ (MARTINEZ, Luciano. *Condutas antissindicais*. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 239). Logo, diante do rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos termos do art. 4º, I, da Lei 9.029/1995, deve ser mantido o acórdão regional que determinou a reintegração dos empregados. Recurso de revista não conhecido. [...]” ([TST-RRAg-100255-86.2022.5.01.0342, 2ª Turma, rel. Min. Maria Helena Mallmann, julgado em 13/11/2024](#))

“AGRAVO DA RECLAMADA. RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI Nº 13.467/2017. HORAS EXTRAS. COMPENSAÇÃO DE HORÁRIOS. LABOR EM ATIVIDADE INSALUBRE SEM OBSERVÂNCIA DO ART. 60 DA CLT. TESE FIRMADA PELO STF NO TEMA 1046 DE REPERCUSSÃO GERAL. O Supremo Tribunal Federal, ao julgar o ARE 1.121.633/GO - *leading case* do Tema 1046 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 (note-se que a imperatividade da ordem jurídica heterônoma estatal trabalhista constitui a regra geral prevalecente no Direito Brasileiro), 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. Nesse sentido, não cabe à negociação coletiva diminuir ou suprimir direito trabalhista estabelecido por regra estatal imperativa sem ressalvas. Saliente-se, ademais, que a circunstância de o direito trabalhista ter caráter patrimonial é irrelevante para considerá-lo disponível, pois tal concepção alarga em demasia a tese inserida no tema 1046 do STF e praticamente faz letra morta dos direitos inseridos no art. 7º, incisos I ao XXXIV, da CF – muitos deles de natureza eminentemente financeira/patrimonial. Ampliar dessa maneira a desregulamentação e/ou a flexibilização trabalhista, mesmo que por negociação coletiva, é esvair o conteúdo

humanista e social imperativo da Constituição da República de 1988. 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'. Atente-se que, com o advento da Lei 13.467/2017, 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, 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. Pelo Texto Magno, a saúde e segurança laborais são direito subjetivo obreiro, constituindo, ainda, parte integrante e exponencial de uma política de saúde pública no País. Não há, ao invés, na Constituição, qualquer indicativo jurídico de que tais valores e objetivos possam ser descurados em face de qualquer processo negocial coletivo. 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. Além do mais, conquanto a Lei 13.467/2017, na inserção de dispositivos que realizou na CLT (art. 611-A, *caput* e incisos I, II e XIII, c/c parágrafo único do art. 611-B da Consolidação), tenha procurado desvincular, cirurgicamente, do campo da saúde e segurança do trabalho as regras sobre duração do trabalho e intervalos, autorizando à negociação coletiva trabalhista fixar cláusulas sobre jornada de trabalho, banco de horas e prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho e Previdência, esse intento coloca a inusitada regra contra a Ciência e a Constituição da República (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). Reitere-se: a saúde humana não é passível de negociação bilateral ou coletiva, por força da matriz constitucional de 1988, com suas várias regras e princípios de caráter humanístico e social. Saúde e segurança no trabalho são direitos individuais e sociais fundamentais de natureza indisponível (art. 7º, XXII, CF). 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. 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 pela 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-EDCiv-RRAg-11165-88.2017.5.15.0007, 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 12/11/2024](#))

"RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. NULIDADE PROCESSUAL POR CERCEAMENTO DO DIREITO DE DEFESA. AÇÃO DECLARATÓRIA DE INEXISTÊNCIA DE CITAÇÃO DO ADMINISTRADOR JUDICIAL. REVELIA DA MASSA FALIDA. VÍCIO TRANSRESCISÓRIO. MEDIDA PROCESSUAL ADEQUADA. O trânsito em julgado da sentença na qual foi declarada a revelia por vício de citação não tem o condão de convalidar os atos processuais, pois são inexistentes os procedimentos praticados sem a perfeita triangulação processual. O trânsito em julgado, em regra, torna imutável a sentença judicial, salvo excepcionais casos de rescindibilidade previstos no art. 966 do CPC/2015 ou se a própria sentença for nula, por inexistente. Nesse último caso, cabe ação declaratória de nulidade ou inexistência de citação, pois, sem o aperfeiçoamento do ato inicial de convocação da parte ré para participar do feito, sequer poderia se dizer que a sentença transitou em julgado, justamente, por ausência de pressuposto processual intransponível para validade do processo. A ação anulatória de sentença (*querella nullitatis*), no processo trabalhista é medida excepcional e não pode ser utilizada como supedâneo do recurso que deveria ser interposto em momento processual adequado. Entretanto o vício na citação é considerado transrescisório, podendo ser suscitado tanto em ação rescisória, no prazo decadencial de dois anos (art. 966 do CPC/2015), quanto por meio de ação declaratória (*querella nullitatis*), exceção de pré-executividade ou embargos à execução, caso a manifestação se dê na fase de execução. Nesse caso, a sentença que considerou revel a Parte Reclamada, quando constatado o vício, é considerada nula ou ineficaz, sendo possível e adequada a interposição de ação declaratória de nulidade. Nesse sentido, a jurisprudência desta Corte vem admitindo a fungibilidade entre a ação declaratória e a ação rescisória quando for para analisar vícios transrescisórios, como o vício de citação, conforme julgados citados. Recurso de Revista conhecido e provido." ([TST-RR-](#)

“[...] B) RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E DA LEI 13.467/2017. AÇÃO ANULATÓRIA DE TERMO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA. MOTORISTAS. CLÁUSULA QUE LIMITA A PRORROGAÇÃO DA CARGA HORÁRIA DIÁRIA A DUAS HORAS. ATO JURÍDICO PERFEITO. AUSÊNCIA DE CONTRAPOSIÇÃO ENTRE A CLÁUSULA LIMITATIVA DO TAC E NORMA IMPERATIVA DE ORDEM PÚBLICA (ART. 235-C, *CAPUT*, CLT). A ação anulatória é cabível na Justiça do Trabalho quando destinada à anulação de ato ou negócio jurídico supostamente viciado e concernente às relações de trabalho ou a outras hipóteses constitucionalmente inseridas na sua competência material (art. 114 da Constituição Federal), ou à anulação de atos praticados por seus órgãos. É prevista nos arts. 966, § 4º, do CPC; e 83, IV, da Lei Complementar 75/1993, além de ter regra de competência territorial explicitada na OJ 129 da SBDI-II do TST. Na hipótese, o objeto principal da ação consiste em anulação de cláusula do Termo de Ajustamento de Conduta firmado entre a Autora e o MPT, enquanto seu objeto sucessivo é a revisão dessa mesma cláusula, de maneira a adequar o TAC à disposição do art. 235-C, *caput*, da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.103/2015. O TAC contém cláusula que limita a prorrogação da carga horária diária de trabalho a duas horas, enquanto o art. 235-C, *caput*, da CLT, permite que, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, tal prorrogação possa estender-se por quatro horas ao dia. A ação revisional também é cabível na Justiça do Trabalho, quando a pretensão da Parte Autora consistir na revisão de decisões judiciais baseadas em realidades fáticas ou jurídicas posteriormente modificadas, diante de relações de trato sucessivo (art. 505, I, CPC), tais como as relações de trabalho. Embora o art. 505, I, do CPC, mencione tão somente a revisão de ‘sentenças’, não há impedimento legal ao seu manejo para a modificação de negócios jurídicos, tais como o TAC, quando a pretensão tem respaldo no ordenamento jurídico. O Supremo Tribunal Federal, no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) n. 5322, declarou a inconstitucionalidade de expressões constantes de parágrafos do art. 235-C da CLT, mas o *caput* do referido dispositivo da CLT não teve sua validade prejudicada. Ou seja, a faculdade de elástico da jornada de trabalho dos motoristas por quatro horas, mediante previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho, foi mantida no ordenamento jurídico e pode ser exercida pelos sujeitos de direito que tenham interesse na matéria. Todavia, diante de pretensões anulatórias e revisionais de Termos de Ajustamento de Conduta já firmados entre empresas e o MPT, há que se observar a existência de dois tipos de normas trabalhistas: a) as normas imperativas, de ordem pública, cuja inobservância acarrete prejuízos presumidos e ofensa ao patrimônio jurídico de uma ou mais pessoas; e b) as normas de flexibilização, cuja aplicação tem por efeito apenas proporcionar facilidades às partes envolvidas. No caso concreto, a cláusula que o Regional revisou consistia em autorização para que a carga horária diária de trabalho dos motoristas fosse prorrogada em, no máximo, duas horas diárias. Para o Regional, a revisão se fazia necessária, em virtude de o *caput* do art. 235-C da CLT facultar a prorrogação por, no máximo, quatro horas, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. Logo, para o Regional, a mudança da cláusula era necessária para autorizar o labor extraordinário dos motoristas em

dobro. Contudo, a cláusula objeto de revisão consiste em simples norma de flexibilização, de aplicação facultativa e dependente da vontade das partes e de sujeitos de direito coletivo. Afinal, o fato de um Termo de Ajustamento de Conduta determinar a limitação do labor extraordinário a duas horas não implica, necessariamente, violação a dispositivo legal que faculta, em abstrato, a prorrogação do trabalho extraordinário por quatro horas. É que a faculdade legal de prorrogação consiste em regra geral e abstrata, cuja eficácia depende de ato volitivo dos sujeitos coletivos do Direito do Trabalho, enquanto o TAC, que tem natureza de negócio jurídico, foi celebrado entre as partes com atenção à específica realidade fática subjacente ao conflito, segundo a qual as partes entenderam devida a limitação da prorrogação do trabalho extraordinário a duas horas. Se a nova norma legal proibisse o labor extraordinário a motoristas, a cláusula do TAC, sim, demandaria revisão, pois a prorrogação nela prevista afrontaria norma imperativa, violando direitos dos trabalhadores. No entanto, como a nova norma legal tão somente cria uma facilidade, uma flexibilidade, a limitação da prorrogação do trabalho extraordinário a montante inferior ao da referida inovação legislativa não implica quaisquer violações legais ou constitucionais. Acrescente-se que o TAC, por consistir em negócio jurídico bilateral (art. 1º, Resolução n. 179/2017 do Conselho Nacional do Ministério Público), constitui-se como acordo de vontades manifestadas pelas partes (o MPT/Réu e a própria Autora), orientado por concessões recíprocas dos sujeitos de direito envolvidos, em atenção à racionalidade de cada um. Logo, não subsiste qualquer violação ao art. 235-C, *caput*, da CLT, no que toca à cláusula de TAC que, ao invés de permitir a prorrogação do labor extraordinário por quatro horas, cria limitação dessa prorrogação a duas horas. Afinal, reitera-se, a referida norma legal consiste em simples norma de flexibilização, e a ausência de exploração do trabalho humano ao máximo da limitação legal, certamente, não vulnera qualquer direito. Ao contrário, a redução da carga horária de trabalho é benéfica ao trabalhador e consiste, para parte considerável da doutrina, em medida fundamental à promoção do trabalho decente, inclusive conforme os Comentários Gerais do Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da Organização das Nações Unidas. É importante salientar que as cláusulas de quaisquer negócios jurídicos – o que inclui o TAC – são informadas pelas normas legais vigentes ao tempo de sua celebração, de maneira a permitir às partes, antes da formal celebração do respectivo negócio, manifestar sua vontade em estrita consonância com seus interesses e sua racionalidade. Acresça-se que, de fato, a Lei 13.103/15, dando continuidade às significativas mudanças no regime jurídico da duração do trabalho dos motoristas profissionais (iniciada pela Lei 12.619/12), autorizou, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo, a prorrogação da jornada diária de trabalho por até quatro horas extraordinárias (*caput* do art. 235-C da CLT). Nada obstante, há de se avaliar com ponderação e cuidado essa permissão, partindo do pressuposto de que a jornada máxima padrão de trabalho é de 8 horas, com duração semanal de 44 horas, e que a ultrapassagem da fronteira normal da jornada somente deve ocorrer em hipótese excepcional, e não ordinária, sob risco de violação a direitos e garantias individuais e indisponíveis dos trabalhadores. Sem dúvida alguma, a normalização de uma jornada extremamente desgastante para os motoristas profissionais, como a diária de 12 horas (que poderia chegar a 68 horas semanais), agride severamente a capacidade física e biológica do trabalhador (art. 6º,

7º, XXII, 170, VI, da CF), o direito de inserção e convivência social e familiar (art. 217, § 3º e 226 da CF), bem como a própria segurança viária (art. 144, § 140º, da CF). Note-se que o Supremo Tribunal Federal, ao concluir o julgamento da ADI nº 5322 (Rel. Min. Alexandre de Moraes; término do julgamento em 30.6.2023), examinou o art. 235-C, *caput*, da CLT e, ao julgar improcedente a alegação de inconstitucionalidade do referido dispositivo (o qual, repita-se, autoriza ao ACT ou a CCT prorrogar a jornada do motorista por até 4 horas diárias), ponderou que 'não se pode interpretar a norma legal partindo do pressuposto de que a jornada de trabalho do motorista profissional seja de doze horas trabalhadas diariamente, o que, de certo, seria inconstitucional. Como o próprio dispositivo impugnado estabeleceu, a jornada ordinária de trabalho do motorista profissional é de oito horas, podendo se estender por duas horas em regime de trabalho excepcional, ou, até quatro, se houver sido acordado por convenção ou acordo coletivo de trabalho'. Nesse contexto, embora constitucional o artigo celetista que autoriza à norma coletiva prorrogar a jornada diária dos motoristas por até 4 horas extras, a sua eficácia jurídica tem como primeiro plano a razoabilidade das condições de exigência dessa extrapolação, a depender do título jurídico coletivo negociado autorizador, o qual não deve abrir espaço para a submissão do motorista profissional ao labor diário e habitual durante 12 horas. Ressalte-se, por oportuno, que os motoristas profissionais têm, em princípio, jornada máxima padrão de 8 horas, com duração semanal de 44 horas, e a Lei autoriza a jornada especial em regime de compensação apenas na modalidade 12x36, ou seja, 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, conforme estabelece o art. 235-F da CLT. Assim, a eficácia jurídica do art. 235-C, *caput*, da CLT, e sua aplicação no plano concreto precisam ser analisadas caso a caso, pois a negociação coletiva não pode ser utilizada como artifício para mitigar a jornada especial 12x36, que prevê um descanso substancial após o cumprimento dessa extensa jornada de 12 horas. A norma coletiva precisa, realmente, enquadrar tal permissão apenas em situações excepcionais e condicionadas (por exemplo, havendo necessidade de o motorista continuar uma viagem até o próximo posto de parada ou o destino final), e não constituir uma outorga ao Empregador para impor arbitrariamente o labor diário e habitual de 12 horas para os motoristas profissionais. Tais situações excepcionais não foram previstas na revisão da cláusula do TAC determinada pela Corte Regional. Atente-se que há nesta Corte julgado da SDC/TST em que foi declarada nula cláusula de instrumento normativo autônomo que autorizou, de forma genérica, a prorrogação da jornada diária por até quatro horas extraordinárias (RO-10281-46.2015.5.08.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 24/08/2018). Logo, modificações impostas pura e simplesmente em decorrência da criação legal de uma mera faculdade contratual (prorrogar o trabalho extraordinário por tempo superior), que não necessariamente seria adotada pelos sujeitos interessados, acarreta clara vulneração à garantia constitucional do ato jurídico perfeito (art. 5º, XXXVI, da Constituição Federal). Dessa forma, a decisão regional, ao determinar a modificação de cláusula do TAC celebrado entre as partes para excluir a limitação da prorrogação do labor extraordinário dos motoristas a duas horas, com aceitação da limitação a quatro horas, violou o art. 5º, XXXVI, da Constituição Federal. Recurso de revista conhecido e provido." ([TST-RR-10153-](#)

“RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. 1. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AOS VALORES INDICADOS NA PETIÇÃO INICIAL. ART. 840, § 1º, DA CLT. 2. CORREÇÃO MONETÁRIA. JUROS. 3. RACISMO. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. FALTA GRAVÍSSIMA. FUNDAMENTOS JURÍDICOS NA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA (ART. 3º, IV, *IN FINE*), NA CONVENÇÃO n. 111 DA OIT, SOBRE DISCRIMINAÇÃO EM MATÉRIA DE EMPREGO E PROFISSÃO (DECRETO LEGISLATIVO n. 104, de 1964, E DECRETO PRESIDENCIAL n. 62.150, de 1968), NA CONVENÇÃO INTERNACIONAL SOBRE A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO RACIAL (DECRETO LEGISLATIVO n. 23, de 1967, E DECRETO PRESIDENCIAL n. 65.810, de 1969), NA LEI n. 7.716, de 1989, APERFEIÇOADA NOS ANOS SUBSEQUENTES, TAMBÉM NO ESTATUTO DA IGUALDADE RACIAL (LEI n. 12.228, de 2010) E, INCLUSIVE, NO ANTIGO PRECEITO CELETISTA RELATIVO A ATO LESIVO À HONRA (ART. 482, J, CLT). CARACTERIZAÇÃO. Para o Direito brasileiro, ‘justa causa’ é o motivo relevante, previsto legalmente, que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa do sujeito comitente da infração - no caso, o empregado. Trata-se, portanto, a justa causa, de modalidade de extinção contratual por infração obreira apta a quebrar a fidúcia necessária para a continuidade do vínculo de emprego. Analisando-se os critérios de aplicação de penalidades no caso de infrações obreiras, verifica-se que existe um mínimo de limite à sua incidência, consubstanciado na observância de três grupos de requisitos a serem examinados conjuntamente em cada caso concreto: objetivos (concernentes à caracterização da conduta obreira que se pretende censurar), subjetivos (relativos ao envolvimento - ou não - do trabalhador na respectiva conduta) e circunstanciais (que dizem respeito à atuação disciplinar do empregador em face da falta e do obreiro envolvidos). Destaca-se ainda que, por força do princípio da continuidade da relação de emprego (Súmula 212/TST), presume-se a ruptura contratual mais onerosa para o empregador (dispensa injusta), caso evidenciado o rompimento do vínculo. Nessa diretriz, incumbe ao empregador o ônus da prova de conduta do empregado apta a configurar a justa dispensa, nos moldes dos arts. 818 da CLT; e 373, II, do CPC/2015 (art. 333, II, CPC/1973). No caso concreto, o Tribunal Regional reformou a sentença, e reverteu a dispensa por justa causa em despedida sem justa causa, por entender que ‘apesar do cunho racial das ofensas despendidas pela Reclamante, que confessou ter feito a comparação do cabelo da colega com peruca, também foi comprovado que a outra empregada envolvida na briga a ofendeu com critérios também discriminatórios, ao chamá-la de gorda.’ Contudo, embora seja incontroverso que ambas as obreiras tenham se envolvido em condutas reprováveis, certo é que práticas racistas consistem em faltas gravíssimas, devendo ser firmemente censuradas e reprimidas. Nesse sentido, destaque-se que a Constituição Federal incluiu, entre os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, insculpidos no art. 3º, IV, ‘promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação’. Nesse contexto, em que o TRT assentou que somente a Autora agiu de forma racista, o fato de se aplicar a justa causa somente a ela, não fere o princípio da isonomia, estando presentes todos os requisitos necessários à validade da extinção contratual por justa causa, uma vez que

a conduta obreira deve ser enquadrada no tipo jurídico 'ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem' (art. 482, "j", da CLT). Assim, a aplicação da penalidade mais severa à Reclamante se deu em virtude do seu comportamento faltoso gravíssimo, em patamar muito superior ao realizado pela outra empregada envolvida no episódio que gerou a ruptura contratual da obreira. Dessa forma, o enquadramento da conduta obreira no tipo descrito no art. 482, "j", da CLT encontra apoio na aplicação dos critérios objetivos, subjetivos e circunstanciais de aplicação da penalidade. Recurso de revista conhecido e provido no aspecto." ([TST-RR-10446-91.2022.5.03.0031, 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 12/11/2024](#))

"[...] B) RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO. AGÊNCIAS DE EMPREGO. COBRANÇA DE TAXAS DE INSCRIÇÃO E CADASTRAMENTO. MATÉRIA CONCERNENTE A RELAÇÕES DE TRABALHO. FASE PRÉ-CONTRATUAL DAS RELAÇÕES DE EMPREGO. À Justiça do Trabalho compete processar e julgar ações oriundas das relações de trabalho (art. 114, I, da Constituição Federal), o que compreende, não exclusivamente, mas com maior frequência, as relações de emprego. Para fins de fixação de competência, as relações de trabalho, expressas nestes termos no art. 114, I, da Constituição Federal, são um instituto permanente no tempo, que não se confunde com contratos de trabalho anteriores à apresentação de pretensões em Juízo. Logo, a Justiça do Trabalho detém, constitucionalmente, competência material para processar e julgar qualquer ação que repercuta no contexto de relações de trabalho, independentemente da essência do provimento jurisdicional pretendido, à exceção das matérias criminais, cujo processamento e julgamento competem exclusivamente à Justiça Comum (ADI 3684, STF). Logo, matérias que tenham algum impacto sobre questões administrativas, comerciais ou civis, apenas em razão desse impacto, não deixam de ser abrangidas pela competência da Justiça do Trabalho, em razão da matéria trabalhista que se destaca no conflito subjacente. As agências de emprego são sujeitos empresariais cuja atividade econômica consiste em inscrever e cadastrar trabalhadores em bancos de dados cuja finalidade seja facilitar, conforme filtros previamente estabelecidos, a comunicação entre trabalhadores interessados em vagas de emprego e empregadores que busquem por mão de obra qualificada para os serviços que pretendam executar. O ordenamento jurídico nacional confere suporte à atração de tal matéria para a competência da Justiça do Trabalho, ao estabelecer que a este ramo do Poder Judiciário compete processar e julgar ações oriundas das relações de trabalho, sem restringir a origem dessas ações a uma ou outra categoria específica de relação de trabalho, tampouco à prévia existência de contratos de trabalho como causas de pedir. É fundamental considerar que a atividade econômica desempenhada pelas agências de emprego consiste em intermediar a formação (fases de pontuação e policação – arts. 427 a 435 do Código Civil) dos negócios jurídicos atinentes a contratos de trabalho. Trata-se de atuação adstrita, em regra, à fase pré-contratual das relações de trabalho. Não existem quaisquer óbices ao conhecimento de conflitos adstritos à fase pré-contratual das relações de trabalho pelos órgãos da Justiça do Trabalho, senão aqueles referentes à admissão de pessoal pelos quadros celetistas da

Administração Pública direta ou indireta (Tema 992 de Repercussão Geral – RE 960429). À exceção da situação mencionada, decidida pelo STF em regime de repercussão geral, a Justiça do Trabalho detém competência constitucional para processar e julgar ações cujas causas de pedir concentrem-se na fase pré-contratual das relações de trabalho. Tal compreensão é pacífica há longa data na jurisprudência desta Corte Superior. Julgados. A forma de atuação das agências de emprego afeta diretamente as circunstâncias de exercício do direito ao trabalho, que é consagrado, inclusive, na Declaração Americana de Direitos Humanos (art. XXXV) e, com propriedade, no art. 6.1 do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. O oferecimento do trabalhador para vagas de emprego consiste em prática sensível para os domínios da OIT, atingida por um dos ideais da Declaração da Filadélfia (1948): ‘o trabalho não é uma mercadoria’. É patente, portanto, a especialidade da matéria trabalhista sobre as questões jurídicas atinentes a inscrições e cadastramentos de trabalhadores em bancos de dados geridos por agências de emprego privadas. Portanto, a decisão regional, ao considerar incompetente a Justiça do Trabalho para processar e julgar a presente ação, incorreu em violação ao art. 114, I, da Constituição Federal. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RR-20995-25.2018.5.04.0662, 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 12/11/2024](#))

[...] 2. NAVIO DE CRUZEIRO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. EXAME ADMISSIONAL. TESTE DE HIV E EXAME TOXICOLÓGICO. ANIMADORA INFANTIL. ABUSO DE DIREITO. Extrai-se do quadro fático delineado pela Corte Regional a existência de ‘obrigatoriedade na realização de exames para a detecção do vírus HIV e toxicológicos pelos candidatos a emprego junto aos réus’. Nos termos do art. 1º da Lei 9.025/1995, ‘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’. Há, ainda, que se destacar a proibição de testagem do trabalhador quanto ao HIV contida na Portaria 1.246 de 28/05/2010, do MTE, que, em seu artigo 2º, *caput* e parágrafo único, dispõe: ‘Art. 2º- Não será permitida, de forma direta ou indireta, nos exames médicos por ocasião da admissão, mudança de função, avaliação periódica, retorno, demissão ou outros ligados à relação de emprego, a testagem do trabalhador quanto ao HIV. Parágrafo único - O disposto no *caput* deste artigo não obsta que campanhas ou programas de prevenção da saúde estimulem os trabalhadores a conhecer seu estado sorológico quanto ao HIV por meio de orientações e exames comprovadamente voluntários, sem vínculo com a relação de trabalho e sempre resguardada a privacidade quanto ao conhecimento dos resultados. Atente-se que a peculiaridade da prestação de serviço ocorrer em navios, permanecendo os tripulantes em alto mar, por diversos dias, sem acesso a médicos especializados, hospitais ou remédios específicos, por si só, não configura motivo justificável para a conduta das Reclamadas. Nesse aspecto, note-se que não há notícias de que tais exames também fossem exigidos dos passageiros, ou que, além dos referidos testes, outros exames atinentes a outras doenças crônicas, que igualmente demandam cuidados médicos constantes e

especializados, fossem realizados por ocasião da admissão. Nesse contexto, tem-se que a obrigatoriedade do teste de sorologia decorre da estigmatização do portador do vírus HIV - que, infelizmente, ainda repercute na sociedade e, em particular, no mundo do trabalho -, circunstância que caracteriza ato discriminatório ou abuso de direito do empregador e afronta a intimidade, a vida privada e a dignidade do trabalhador, ensejando, portanto, o direito à indenização, ainda que ausente no acórdão regional informação quanto a não contratação em caso de resultado sorológico positivo para HIV. Julgados. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RRAg-2030-90.2017.5.09.0016, 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 12/11/2024](#))

“[...] RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DAS LEIS NºS 13.015/2014 E 13.467/2017. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO CONTRA DECISÃO REGIONAL PROFERIDA NO JULGAMENTO DE AGRAVO DE INSTRUMENTO. NÃO INCIDÊNCIA DA SÚMULA Nº 218 DO TST. DECISÃO REGIONAL CONTRÁRIA À JURISPRUDÊNCIA DESTA CORTE. SÚMULA 463, ITEM I, DO TST. AÇÃO AJUIZADA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. BENEFÍCIOS DA JUSTIÇA GRATUITA. COMPROVAÇÃO. DECLARAÇÃO DE INSUFICIÊNCIA ECONÔMICA. VALIDADE. Discute-se se apenas a declaração de pobreza é suficiente para a comprovação do estado de miserabilidade do(a) reclamante, para fins de deferimento dos benefícios da Justiça gratuita, em ação ajuizada após a vigência da Lei nº 13.467/2017. No caso, as instâncias ordinárias, aplicando o artigo 790, § 3º, da CLT, entenderam que a declaração de pobreza apresentada pelo(a) reclamante não era suficiente para caracterizar a presunção relativa de veracidade desse fato. A Lei nº 13.467/2017, que entrou em vigor em 11/11/2017, inseriu o parágrafo 4º ao artigo 790 da CLT, que dispõe que ‘o benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo’. Dessa forma, considerando que esta ação foi ajuizada na vigência da reforma trabalhista, ela submete-se ao que dispõe o § 4º do artigo 790 da CLT, que exige a comprovação da insuficiência de recursos para a concessão dos benefícios da Justiça gratuita à parte requerente. Com efeito, nos termos do item I da Súmula nº 463 do TST, basta a simples afirmação do declarante ou de seu advogado para se considerar configurada a sua situação econômica: ‘I - A partir de 26.06.2017, para a concessão da assistência judiciária gratuita à pessoa natural, basta a declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou por seu advogado, desde que munido de procuração com poderes específicos para esse fim (art. 105 do CPC de 2015)’. Ressalta-se que a nova redação do § 4º do artigo 790 da CLT não é incompatível com a redação do artigo 99, § 3º, do CPC/2015, razão pela qual as duas normas legais podem e devem ser aplicadas conjuntamente, por força dos artigos 15 do CPC/2015 e 769 da CLT. Conclui-se, portanto, que a comprovação a que alude o § 4º do artigo 790 da CLT pode ser feita mediante declaração de miserabilidade da parte. Nesse contexto, a simples afirmação do reclamante de que não tem condições financeiras de arcar com as despesas do processo autoriza a concessão da Justiça gratuita à pessoa natural. Precedentes. Assim, o Regional, ao rejeitar o pedido de deferimento dos benefícios da Justiça gratuita, proferiu decisão em dissonância com a atual jurisprudência do TST e viola, por má aplicação, a previsão do artigo 790, §§ 3º e 4º, da CLT. Recurso de revista conhecido e provido para deferir ao reclamante os benefícios da Justiça gratuita e,

afastada a deserção do recurso ordinário, determinar o retorno dos autos ao Tribunal Regional de origem para prosseguir no exame do referido apelo, como entender de direito.” ([TST-RR-10992-29.2020.5.03.0028, 3ª Turma, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, julgado em 12/11/2024](#))

“[...] ESTABILIDADE ACIDENTÁRIA. INDENIZAÇÃO. NOVO EMPREGO. 1. O Tribunal Regional, alicerçado nas provas apresentadas, registrou expressamente a natureza acidentária do afastamento do trabalho, bem como a existência do benefício previdenciário. Porém, limitou o pagamento da indenização do período estabilitário até 12/08/2020 data de obtenção de novo emprego do Autor. 2. A constatação do caráter ocupacional da patologia em Juízo atrai a incidência do item II da Súmula 378/TST, de modo que, na hipótese, o reclamante faz jus à estabilidade de 12 meses prevista no art. 118 da Lei 8.213/91. 3. O fato de o reclamante buscar outro emprego após a dispensa, com o intuito de assegurar a sua sobrevivência e dignidade, não mitiga o direito pleiteado nem desconstitui o caráter ocupacional da patologia constatado em Juízo, tampouco configura renúncia tácita ao direito à estabilidade provisória. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.” ([TST-RR-357-12.2021.5.12.0025, 3ª Turma, rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, julgado em 13/11/2024](#))

“RECURSO DE REVISTA. MOTORISTA DE ÔNIBUS. CLÁUSULA COLETIVA DISPONDO SOBRE TEMPO PARA ASSUNÇÃO DE FUNÇÕES. TEMA 1.046 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. INAPLICABILIDADE. MATÉRIA FÁTICA. 1. O Tribunal Regional consignou, com base no contexto fático dos autos, concluiu que o autor demandava, em média, 40 minutos não registrados por dia para as tarefas realizadas antes do início das viagens e após o seu término, na entrega do veículo na garagem. Registrou que 1h30min acrescidos à jornada de trabalho do reclamante não foram suficientes para a assunção/abdicção das funções realizadas, havendo trabalho não registrado que deve ser pago. Incidência da Súmula nº 126, do TST. 2. Por fim, destaca-se que o debate travado nos autos não envolve a declaração de invalidade de cláusula coletiva pactuada entre as partes. A condenação decorre da verificação do descumprimento dos limites estipulados na referida norma. Nessa senda, a questão em exame não guarda relação com o Tema 1.046 da Tabela de Repercussão Geral. Recurso de revista de que não se conhece.” ([TST-RR-20631-56.2019.5.04.0003, 3ª Turma, rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, julgado em 13/11/2024](#))

“[...] RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. TRABALHADOR PORTUÁRIO AVULSO (TPA). EXTENSÃO DO DIREITO AO ADICIONAL DE RISCO. ISONOMIA COM OS EMPREGADOS PERMANENTES VINCULADOS À ADMINISTRAÇÃO DO PORTO E A OPERADORES PORTUÁRIOS. MATÉRIA PACIFICADA NO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. TEMA Nº 222 DE REPERCUSSÃO GERAL. DESNECESSIDADE DE INDICAÇÃO DE PARADIGMA COM VÍNCULO PERMANENTE QUE PERCEBA O REFERIDO ADICIONAL. Discute-se, no caso, a possibilidade, ou não, de pagamento do adicional de risco previsto no artigo 14 da Lei nº 4.860/1965 aos trabalhadores portuários avulsos que laboram em porto organizado, como no caso, em que o reclamante exercia a função

de arrumador no Porto de São Francisco do Sul e em que condições referida parcela é devida. 2. É cediço que a Lei 4.860, de 26 de novembro de 1965, que disciplina o regime de trabalho nos portos organizados dos servidores e empregados das Administrações dos Portos, dispôs, em seu artigo 14, para estes trabalhadores um adicional de risco para remunerar os riscos relativos à insalubridade, periculosidade e outros. Do mesmo modo, estabeleceu em seu artigo 19, que 'As disposições desta Lei são aplicáveis a todos os servidores ou empregados pertencentes às Administrações dos Portos organizados sujeitos a qualquer regime de exploração'. 3. O Supremo Tribunal Federal, ao examinar a controvérsia relativa à extensão do direito previsto na referida legislação aos trabalhadores portuários avulsos, no Tema 222 da Tabela de Repercussão Geral (RE 597124/PR), fixou a seguinte tese em precedente vinculante: 'Sempre que for pago ao trabalhador com vínculo permanente, o adicional de riscos é devido, nos mesmos termos, ao trabalhador portuário avulso'. O acórdão encontra-se enriquecido pela seguinte ementa: 'RECURSO EXTRAORDINÁRIO. TRABALHADOR PORTUÁRIO AVULSO. ADICIONAL DE RISCOS. ISONOMIA CONSTITUCIONAL EXPRESSA. ARTIGO 7º, XXXIV, CRFB. 1. A regulação da atividade portuária por meio de legislação específica ocorreu para garantir aos trabalhadores que prestam serviços nas instalações portuárias direitos inerentes ao exercício das atividades que lhe são notoriamente peculiares. 2. 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 riscos, previsto no art. 14 da Lei 4.860/1965, por imposição constitucional expressa. 3. Sempre que for pago ao trabalhador com vínculo permanente, o adicional de riscos também é devido, nos mesmos termos, ao trabalhador portuário avulso, considerando o disposto no artigo 7º, XXXIV, da Constituição da República. 4. Recurso Extraordinário a que se nega provimento. (RE 597124, Relator(a): EDSON FACHIN, Tribunal Pleno, julgado em 03/06/2020, PROCESSO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO DJe-256 DIVULG 22-10-2020 PUBLIC 23-10-2020) (destacou-se). 4. Se se proceder à cuidadosa leitura da íntegra dos votos proferidos no referido julgamento, à luz do contexto fático do caso que ensejou esse precedente, será possível perceber que o cerne da sua *ratio decidendi* é a parte final do item 2 de sua ementa, que proclama, com todas as letras, 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', consagrada no art. 7º, XXXIV, da Constituição da República. Ou seja, se for incontroverso ou ficar comprovado, em cada caso, que o trabalhador portuário avulso trabalhou, no período postulado imprescrito, no porto organizado, desenvolvendo as atividades de risco que, se forem eventualmente desenvolvidas também pelos trabalhadores portuários com vínculo empregatício, fará jus ao pagamento desse adicional de risco a eles assegurado pela Lei nº 4.860/1965 – será o quanto basta. 5. Não se estabeleceu, portanto, a obrigação (ou, mais tecnicamente, o ônus processual) de a parte reclamante também alegar e demonstrar, no curso da instrução processual, a existência de algum trabalhador contratado sob o regime da CLT pelo seu empregador desenvolvendo, no mesmo período trabalhado,

as mesmas atividades que asseguram a este esse direito. Com efeito, no caso concreto que ensejou a edição do referido precedente do Supremo Tribunal Federal, em repercussão geral, e levou à aprovação de seu enunciado relativo ao Tema 222, não houve, em absoluto, qualquer apontamento ou indicação, na sua inicial ou mesmo ao longo do processo, de qualquer empregado paradigma com vínculo permanente que concretamente percebesse o referido adicional de risco no mesmo período de atuação dos reclamantes, como avulsos, na área portuária em geral. O STF, mesmo com a ausência de indicação de referido paradigma, decidiu negar provimento ao recurso extraordinário interposto pelo OGMO, mantendo a decisão da Subseção 1 de Dissídios Individuais do TST que restabeleceu o acórdão regional que o condenara solidariamente com o Operador Portuário ao pagamento do adicional de risco pleiteado pelos trabalhadores portuários avulsos. A tese da necessidade da demonstração da existência simultânea de trabalhadores contratados pelo regime da CLT exercendo as mesmas funções somente foi aventada tardia e inovatoriamente pelos demandados naquele feito no âmbito do STF, sem qualquer sucesso. Apenas os Ministros Luis Roberto Barroso e Nunes Marques divergiram do Relator, Ministro Edson Fachin, para, em sede de embargos de declaração, atender à pretensão da Associação Brasileira dos Terminais Portuários – ABTP, *amicus curiae*, e do Órgão de Gestão de Mão de Obra do Serviço Portuário Avulso do Porto Organizado de Paranaguá – OGMO/PR, a fim de condicionar o pagamento do adicional de risco à apresentação de paradigma pelos trabalhadores portuários, além de também acolherem sua outra pretensão de modulação dos efeitos do acórdão, mas ficaram vencidos, consoante se percebe do julgamento dos embargos de declaração. 6. O Relator, Ministro Edson Fachin, em seu voto condutor, após fazer importantes digressões sobre a evolução histórica e legislativa do sistema portuário brasileiro, explicitou que uma das premissas do seu voto condutor é a de que o adicional de risco, previsto no art. 14 da Lei 4.860/1965, não foi revogado pelas mudanças legislativas que sobrevieram. Sua Excelência registrou ainda que ‘a natureza do vínculo de emprego a que o trabalhador portuário está submetido – se permanente ou avulso – não pode ser tida como o critério diferenciador para efeitos de percepção de um adicional cujas condições para o recebimento estejam presentes e implementadas em ambas as formas de contratação para a realização das mesmas atividades’ (destacou-se). Afirmou também que ‘se os trabalhadores avulsos também laboram na mesma área em que prestam seus serviços os trabalhadores com vínculo permanente, estando ambos submetidos aos mesmos riscos decorrentes dessa atividade, não pode o tomador dos serviços recusar o pagamento relativo a direitos especiais previstos para a categoria dos portuários’ (destacou-se). Esse entendimento, evidentemente, é o *núcleo* deste precedente (aquilo que a doutrina norte-americana prefere denominar o *holding* do precedente, ao invés de a ele referir-se como sua *ratio decidendi*). 7. Em outras palavras, o que o STF decidiu foi que o princípio constitucional da isonomia consagrado de forma específica em benefício dos trabalhadores avulsos pelo inciso XXXIV do artigo 7º da Constituição assegura a sua igualdade com os trabalhadores com vínculo empregatício e que o adicional de risco deve ser garantido unicamente pela condição de risco a que, abstratamente considerada, poderia estar submetido o trabalhador portuário com vínculo de emprego (e que, por isso mesmo, teria direito ao referido adicional), e a que está concreta e efetivamente submetido o trabalhador

avulso. Tanto o é que a circunstância fática de não haver mais empregado com vínculo permanente da Administração do Porto recebendo o mencionado adicional, desde que entrou em vigor a Lei 8.630/1993, foi considerada irrelevante por aquela Corte, visto que o trabalhador avulso permaneceu submetido à condição de risco e esse aspecto foi considerado suficiente para a incidência da isonomia constitucionalmente consagrada. 8. Conclui-se, portanto, que o acórdão regional ora objeto de recurso de revista, ao manter o indeferimento do adicional de risco portuário ao reclamante ao fundamento de não ter indicado paradigma com vínculo permanente percebendo a referida verba, posicionou-se contrariamente, ao fazer essa exigência adicional, ao novo entendimento firmado pelo STF ao julgar o Tema 222 de sua Tabela de Repercussão Geral, de aplicação obrigatória e eficácia *erga omnes*. Recurso de revista conhecido e provido. [...]” ([TST-RR-47-40.2019.5.12.0004, 3ª Turma, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, julgado em 19/11/2024](#))

“[...] DANO MORAL COLETIVO. DESRESPEITO À COTA DE APRENDIZES PREVISTA NO ARTIGO 429 DA CLT. OFENSA AO PRINCÍPIO DA FUNÇÃO SOCIAL DO TRABALHO PREVISTO NO ARTIGO 1º, INCISO IV, DA LEI Nº 7.347/85. VALOR ARBITRADO EM R\$ 150.000,00 (CENTO E CINQUENTA MIL REAIS). MAJORAÇÃO DEVIDA PARA R\$ 300.000,00 (TREZENTOS MIL REAIS). Para a configuração do dano moral coletivo é suficiente a violação intolerável de direitos coletivos e difusos, ação ou omissão reprováveis pelo sistema de Justiça Social do ordenamento jurídico brasileiro, conduta antijurídica capaz de lesar a esfera de interesses da coletividade, cuja essência é tipicamente extrapatrimonial. No caso, consta no acórdão recorrido que a reclamada foi omissiva quanto à observância da cota de aprendizagem prevista no artigo 429 da CLT, motivo pelo qual foi reconhecido o dano moral coletivo e arbitrada indenização no importe de R\$ 150.000,00 (cento e cinquenta mil reais). Para a fixação do valor da reparação por danos morais há de se ter em conta, sempre, os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, de modo a se adequar a indenização à gravidade do dano experimentado pela parte e às consequências daí advindas, nos termos do que estabelece o artigo 944 do Código Civil, atentando-se para a finalidade reparadora e pedagógica da indenização. Dessa forma, considerando as circunstâncias do caso com suas peculiaridades, o bem jurídico ofendido, o caráter pedagógico e a capacidade financeira da reclamada, cujo capital social é de R\$ 4.500.275.755,11 (quatro bilhões, quinhentos milhões, duzentos e setenta e cinco mil e setecentos e cinquenta e cinco reais e onze centavos), mostra-se irrisório, e, portanto, desproporcional, o *quantum* indenizatório de R\$ 150.000,00 (cento e cinquenta mil reais), o qual deve ser majorado para R\$ 300.000,00 (trezentos mil reais). Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RRAg-11486-94.2015.5.01.0521, 3ª Turma, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, julgado em 19/11/2024](#))

“RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ACIDENTE DE TRABALHO. ASSALTO DURANTE A PRESTAÇÃO DE SERVIÇO. INSTRUTOR PRÁTICO. RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA. ATIVIDADE EXTERNA. MAIOR POTENCIALIDADE LESIVA DA ATIVIDADE LABORAL. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. 1. A responsabilidade do empregador por danos decorrentes de acidente do trabalho exige, em regra, a configuração de dolo ou culpa, nos termos do art. 7º, XXVIII, da

Constituição Federal. Além do mais, os artigos 186 e 187 do Código Civil destacam a subjetividade como regra geral, no que tange à reparação por danos, resumindo-se na hipótese da ocorrência de culpa. 2. Entretanto, o artigo 927 do Código Civil, em seu parágrafo único, considera a aplicação da responsabilidade objetiva a algumas situações, particularmente, quando a atividade desenvolvida pelo empregador causa ao empregado risco deveras acentuado daquele imposto aos demais indivíduos. 3. Nesse sentido, a atividade de instrutor de autoescola pressupõe a existência de perigo potencial à incolumidade física e psíquica do empregado, a atrair a responsabilidade civil objetiva da empregadora, uma vez que ministrar aulas práticas em local aberto, sem segurança terceirizada, em diferentes regiões da cidade, implica a exposição do profissional a riscos superiores àqueles aos quais estão submetidos os cidadãos comuns, especialmente o de assaltos. 4. No caso em tela, restou incontroverso que o reclamante foi vítima de assalto enquanto trabalhava, sendo atingido por disparo de arma de fogo na ocasião, o que resultou em grave ferimento na região do abdome e demandou intervenção cirúrgica para a retirada do projétil. 5. Portanto, independentemente da culpa da empresa pelo infortúnio, cabe à reclamada assumir o risco inerente à atividade, ainda mais considerando que o referido assalto ocorreu quando o empregado prestava serviços para o empregador. 6. Constatada a responsabilidade objetiva empresarial, conseqüentemente, há o dever de indenizar. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.” ([TST-RR-20440-51.2020.5.04.0334, 3ª Turma, rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, julgado em 19/11/2024](#))

“[...] B) RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA. 1) ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. MATÉRIA TRABALHISTA. AGENTE RUÍDO. TESE FIXADA NO ARE 664.335 DO STF. TEMA 555 DA REPERCUSSÃO GERAL. MATÉRIA PREVIDENCIÁRIA. INAPLICABILIDADE. AUSÊNCIA DE ADERÊNCIA. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA. CONHECIMENTO E PROVIMENTO. I. O presente debate jurídico se volta à questão da aplicabilidade do Tema 555 do Supremo Tribunal Federal (STF) em uma situação que envolve a concessão do adicional de insalubridade sob a análise do âmbito do Direito do Trabalho. A questão central é a distinção entre o campo de aplicação do Tema 555, que trata de questão previdenciária, e o direito à percepção do adicional de insalubridade, que é regulado pela Constituição Federal, bem como pelas normas trabalhistas específicas. II. No caso, a aplicação do Tema 555 do STF ao caso em análise, que envolve a concessão do adicional de insalubridade – parcela trabalhista –, não é apropriada, por falta de aderência. A decisão do STF se refere a questão previdenciária e não altera os critérios estabelecidos pela legislação trabalhista e pela jurisprudência do TST para o adicional de insalubridade. O STF já assentou a ‘autonomia do Direito Previdenciário em relação ao Direito do Trabalho’ (RE 586453, Rel. Min. ELLEN GRACIE, Rel. p/ Acórdão Min. DIAS TOFFOLI, DJe-106 6/6/2013). Portanto, a interpretação e aplicação das normas trabalhistas devem prevalecer, garantindo que os direitos trabalhistas sejam analisados conforme as regras específicas do Direito do Trabalho, garantindo às parte o contraditório efetivo, evitando decisões surpresas. III. Assim, o posicionamento do Tribunal Regional, ao aplicar o Tema 555 do STF ao presente caso, viola o art. 5º, II, da CF. IV. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. 2) ACORDO DE COMPENSAÇÃO

caso de já ter sido iniciada anteriormente execução coletiva, e havendo determinação judicial de desmembramento dessa execução em execuções individuais, tem-se reconhecido que o prazo será contado da data da determinação desse desmembramento. O Regional, ao aplicar a prescrição bienal, contrariou a jurisprudência desta Corte, daí a necessidade da adequação, à luz da interpretação do art. 7º, XXIX, da Constituição da República. Recurso de revista conhecido e provido." ([TST-RR-100388-96.2020.5.01.0343, 6ª Turma, rel. Min. Antônio Fabrício de Matos Gonçalves, julgado em 13/11/2024](#))

"[...] RECURSO DE REVISTA DA ASSOCIAÇÃO HOSPITALAR BENEFICENTE DO BRASIL. BENEFÍCIOS DA JUSTIÇA GRATUITA. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO CONTRA DECISÃO PROFERIDA EM AGRAVO DE INSTRUMENTO. O pedido de gratuidade de justiça foi formulado no bojo do recurso ordinário. Nada obstante, o apelo foi trancado, por deserto, pelo MM. Juiz do Trabalho, o que obrigou a parte a interpor agravo de instrumento, que teve seu seguimento negado pelo Tribunal Regional, sob o fundamento de que a parte não comprovou a sua incapacidade econômico-financeira. Ora, se a questão referente à gratuidade da justiça deveria ter sido examinada pelo Relator, como preliminar de julgamento do recurso ordinário, nos termos do artigo 99, § 7º, do CPC/15, por certo que o Tribunal Regional, ao negar provimento ao agravo de instrumento e manter a decisão que trancou o recurso ordinário, por deserto, incorreu em erro procedimental. Acresça-se que, acaso o Tribunal Regional tivesse observado o disposto no referido dispositivo legal, o recurso ordinário, regularmente analisado, conferiria à parte a possibilidade de interpor recurso de revista para esta Corte Superior, sem que isso resultasse em aplicação da Súmula nº 218/TST. Não o fazendo, comprometeu o direito da parte ao devido processo legal, ao contraditório e à ampla defesa. Assim, o *error in procedendo* se revela suficiente para afastar a incidência da Súmula nº 218/TST, pela técnica do *distinguishing*, diante da inviabilidade jurídica de ser aplicada aos casos em que a inobservância da regra procedimental (artigos 99, § 7º e 101, § 1º, do CPC) implica afronta aos princípios constitucionais consagrados pelo artigo 5º, LIV e LV, da Constituição Federal. Recurso de revista conhecido por violação do artigo 99, § 7º, do CPC e provido. Prejudicada a análise do agravo de instrumento e do recurso de revista do Município de Cubatão." ([TST-RRAg-1000381-96.2018.5.02.0254, 7ª Turma, rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, julgado em 6/11/2024](#))

"[...] RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. LEI Nº 13.467/2017. ATIVIDADE ECONÔMICA DE AGROINDÚSTRIA. PEDIDO DE DIFERENÇAS DE HORAS *IN ITINERE*. PREFIXAÇÃO. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. VALIDADE. EMPREGADO MOTORISTA DE CAMINHÃO. REENQUADRAMENTO COMO CATEGORIA DIFERENCIADA EM SEDE RECURSAL. MATÉRIA NÃO CONTROVERTIDA NOS AUTOS. INOVAÇÃO. 'DECISÃO SURPRESA'. CARACTERIZAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Pela dicção do artigo 10 do Código de Processo Civil, 'O juiz não pode decidir, em grau algum de jurisdição, com base em fundamento a respeito do qual não se tenha dado às partes oportunidade de se manifestar, ainda que se trate de matéria sobre a qual deva decidir de ofício'. Por sua vez, a Instrução Normativa nº 39/2016 desta Corte, que dispõe sobre as normas do Código de Processo Civil de 2015 aplicáveis e inaplicáveis

ao Processo do Trabalho, ratifica a necessária observância desse preceito no âmbito desta Justiça Especializada: 'Art. 4º Aplicam-se ao Processo do Trabalho as normas do CPC que regulam o princípio do contraditório, em especial os artigos 9º e 10, no que vedam a decisão surpresa. §1º Entende-se por 'decisão surpresa' a que, no julgamento final do mérito da causa, em qualquer grau de jurisdição, aplicar fundamento jurídico ou embasar-se em fato não submetido à audiência prévia de uma ou de ambas as partes.' (destaquei). Inequívoca, portanto, a aplicação ao Processo do Trabalho da vedação à 'decisão surpresa', que se caracteriza pela inovação no litígio, ante a adoção de fundamento de fato ou de direito sem prévia oportunidade de pronunciamento pelas partes, mesmo em matéria de ordem pública. Em outras palavras, consagra-se o dever de consulta, uma das expressões da cooperação processual, ícone da atual ordem processual. Com efeito, pela moderna concepção de cooperação processual, as partes têm o direito à legítima confiança de que o resultado do processo seja alcançado mediante fundamento previamente conhecido e debatido por elas. Então, somente fundamentos submetidos à manifestação precedente nos autos podem ser aplicados pelo julgador, que deve intimar os interessados para que se pronunciem previamente sobre questão não debatida que possa, eventualmente, ser objeto de deliberação judicial. Para a doutrina, haverá afronta à colaboração e ao indispensável diálogo no processo, com violação ao dever judicial de consulta e contraditório, caso omitida às partes a possibilidade de se pronunciarem anteriormente 'sobre tudo que pode servir de ponto de apoio para a decisão da causa, inclusive quanto àquelas questões que o juiz pode apreciar de ofício' (MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz; MITIDIERO, Daniel. Novo código de processo civil comentado. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015, p. 209). Na hipótese em exame, conquanto tenha o Tribunal Regional declarado a validade da norma coletiva que fixa o tempo de percurso, à luz do Tema 1046 de Repercussão Geral do STF, concluiu por manter a condenação imposta na origem, ao fundamento (novo) de ser inaplicável ao autor, em face do seu enquadramento em categoria diferenciada, ao registrar: 'não se aplicam as normas coletivas da categoria dos trabalhadores rurais e dos industriários, mas aquelas ajustada pelo sindicato representativo da categoria diferenciada a que pertencente o trabalhador, ainda que a empresa não tenha participado das negociações, considerando-se a imperatividade dessa modalidade de normas.' Com isso, desconsiderou a circunstância de não haver controvérsia a respeito do enquadramento sindical do reclamante, tampouco impugnação, por quaisquer das partes, da declaração firmada na sentença, qual seja: 'reconheço que será aplicada ao caso a negociação coletiva celebrada pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Fabricação do Açúcar e Alcool e Biocombustível em Geral de Nova Andradina, com abrangência em Angélica/MS e Ivinhema/MS, que estabeleceu o período *in itinere* em 40 minutos como pagamento das horas despendidas no percurso casa-trabalho-casa'. Desse modo, o Tribunal a quo inovou o litígio, ao adotar fundamento de direito sequer controvertido nos autos, sem oportunizar a devida manifestação das partes, a ensejar a nulidade suscitada, em face da caracterização de decisão surpresa. Recurso de revista conhecido e provido." ([TST-Ag-RR - 24034-49.2021.5.24.0086, 7ª Turma, rel. Min. Evandro Valadão, julgado em 613/11/2024](#))

“RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMANTE - REGÊNCIA PELA LEI Nº 13.467/2017 – ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. MÉDICO ANESTESIOLOGISTA. EXPOSIÇÃO HABITUAL A RADIAÇÃO IONIZANTE. CIRURGIAS COM EMPREGO DE APARELHO DE RAIOS X MÓVEL DO TIPO ‘ARCO C’ OU ARCO CIRÚRGICO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. 1 - A Orientação Jurisprudencial 345 da SBDI-1/TST prevê que a exposição do empregado à radiação ionizante ou à substância radioativa enseja a percepção do adicional de periculosidade. 2 – De outra parte, a SBDI-1 desta Corte Superior, em sessão realizada em 01/08/2019, no julgamento do incidente de recurso repetitivo no Processo nº TST-IRR-1325-18.2012.5.04.0013, por maioria, firmou o entendimento de que ‘não é devido o adicional de periculosidade ao trabalhador que, sem operar o equipamento móvel de Raios X, permaneça, habitual, intermitente ou eventualmente, nas áreas de risco’. 3 - Vale ressaltar que esta Corte já se manifestou no sentido de distinguir a situação na qual o trabalhador desenvolve suas atividades com equipamentos de raio X do tipo arco “C” daquelas examinadas no julgamento do Incidente de Recursos de Revista Repetitivos nº TST-IRR-1325-18.2012.5.04.0013. Julgados. 4 – No caso concreto, o TRT registrou que o reclamante, médico anestesiolegista, ‘permanecia em sala de cirurgia onde é utilizado aparelho de raio-x móvel (conhecido como Arco Cirúrgico)’. Anotou que na ‘maioria das cirurgias é utilizado um equipamento tipo arco cirúrgico, que fornece imagens em movimento e em tempo real do interior do corpo, a partir da emissão de raios X’. Nesse contexto, analisando a controvérsia à luz da decisão proferida no Incidente de Recursos Repetitivos IRR-1325-18.2012.5.04.0013, tema 10, concluiu que o reclamante não faz jus ao adicional de periculosidade a partir da data de publicação da Portaria 595/2015, publicada em 08/05/2015, uma vez que não opera equipamento móvel de raio-X. (destaques acrescidos). 5 – Diante das premissas fáticas delineadas pelo TRT, constata-se que o reclamante (contrato em vigor) não permanece em área com equipamento de ‘raio-X móvel’, mas, sim, permanece habitualmente em sala de cirurgia onde é utilizado aparelho de raio X do tipo arco C, que não foi abrangido pela Portaria do Ministério de Estado do Trabalho e Emprego - MTE nº 595/2015. 6 - Logo, considerando que o reclamante encontra-se habitualmente exposto à radiação ionizante, o Tribunal Regional contrariou a Orientação Jurisprudencial 345 da SBDI-1 desta Corte. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.” ([TST-RR-1000501-98.2021.5.02.0072, 8ª Turma, rel. Min. Sérgio Pinto Martins, julgado em 13/11/2024](#))

“[...] 2.2. FERROVIÁRIO. PRETENSÃO DE ENQUADRAMENTO NA CATEGORIA “C”. MAQUINISTA. TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA. PROVIMENTO. 1. Apesar de não ser nova a discussão nesta Corte acerca do enquadramento do maquinista de locomotiva, se na categoria “b” (pessoal de tração) ou na “c” (pessoal de equipagens em geral) do artigo 237 da CLT, verifica-se que não há pacificação do entendimento, o que possibilita reconhecimento da transcendência jurídica, nos termos do artigo 896-A, § 1º, IV, da CLT. 2. Na hipótese, o Tribunal Regional, ao analisar a atividade exercida pelo reclamante e com esteio na jurisprudência formada neste Egrégio Tribunal, classificou-o como maquinista integrante da categoria “b” (pessoal de tração), prevista no artigo 237, “b”, da CLT, e, como consequência, reconheceu como trabalho efetivo todo o tempo em que esteve à disposição da ferrovia, nos termos da previsão contida no

artigo 238, *caput*, do mesmo diploma legal. 3. Por outro lado, em relação ao intervalo intrajornada, entendeu aplicável os termos da Súmula nº 446 do TST, que enquadra os maquinistas como categoria “c” (das equipagens de trens em geral), nos termos do artigo 237, “c”, da CLT. 4. As soluções díspares para enquadramento do mesmo empregado maquinista dentro da categorização prevista no artigo 237 da CLT merecem maior reflexão por este Tribunal Superior. 5. Em entendimento precursor, a SBDI-1 utilizando-se de interpretação gramatical do artigo celetista, concluiu que o maquinista, por tracionar trens, deslocando-os de um ponto ao outro, seria ‘pessoal de tração’ e, não, ‘pessoal de equipagem de trens’, pois esses seriam responsáveis por tarefas secundárias. 6. O artigo 237 da CLT, porém, dentro do contexto histórico, social e econômico da categoria, que ganhou uma seção, à parte, na Consolidação das Leis Trabalhistas, categorizou o grupo de trabalhadores de acordo com as atividades daqueles que exercem funções sobre trilhos ou daqueles que desempenham demais atividades ligadas diretamente a esse segmento. 7. Originalmente a CLT, quando da classificação dos trabalhadores ferroviários, organizou o ‘pessoal de tração’ na alínea “b”, juntamente com aqueles que desenvolvem atividades de apoio, não sendo crível que os maquinistas estejam incluídos em tal categoria, uma vez que, pelas características das atividades que desenvolvem, devem ser categorizados como de atividade-fim, portanto, pessoal ‘das equipagens de trens em geral’, alínea “c”. 8. Nessa linha de entendimento, parece haver equívoco interpretativo do precedente jurisprudencial da SBDI-1 que, apesar de reconhecer o exercício de atividade-fim pelos maquinistas, os enquadrou na categoria “b”, como ‘pessoal de tração’. 9. Em julgado da Primeira Turma desta Corte (RRAg-1000888-23.2019.5.02.0254, Rel. Min. Amaury Rodrigues, DEJT 18/12/2023), reavaliou-se a jurisprudência que vem se consolidando a partir desse julgado da SBDI-1 e, numa análise sistêmica das regras celetistas específicas dos ferroviários, concluiu-se que o maquinista possui peculiaridades e condições de trabalho inerentes ao pessoal de ‘equipagens de trens em geral’, sendo pertencente, portanto, a esta categoria de trabalhadores. 10. Nessa linha já havia reconhecido o Tribunal Pleno, ao editar o enunciado da Súmula nº 446, em 17.12.2013. 11. Urge, portanto, a correção dessa dicotomia na interpretação da norma, a fim de evitar-se a transgressão das regras de hermenêutica jurídica *Ubi eadem ratio ibi idem jus* (onde houver o mesmo fundamento, haverá o mesmo direito) e *Ubi eadem legis ratio ibi eadem dispositio* (onde há a mesma razão de ser, deve prevalecer a mesma razão de decidir). 12. Nesse contexto, o Tribunal Regional, ao adotar o entendimento de que o reclamante, por exercer a função de maquinista, estaria enquadrado na categoria de ‘pessoal de tração’, prevista no artigo 237, “b”, da CLT, deu interpretação equivocada ao referido dispositivo, incorrendo em desacertada alteração da sentença para reconhecer a aplicação da previsão contida no artigo 238, *caput*, desse mesmo diploma legal, razão pela qual merece reforma o acórdão regional. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá parcial provimento. [...]” ([TST-RRAg-11121-92.2016.5.03.0054, 8ª Turma, rel. Desembargador José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza, julgado em 13/11/2024](#))

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>