

INFORMATIVO TST

Nº 230

Período: 23 de novembro a 4 de dezembro de 2020

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

Dano moral coletivo. Atraso reiterado no pagamento de salários e FGTS. Indenização devida.

A sistemática e reiterada ausência de recolhimento de FGTS e o atraso reiterado no pagamento de salários implicam em lesão significativa que ofende (*in re ipsa*) a ordem jurídica, ultrapassando a esfera individual. As empresas que se lançam no mercado, assumindo o ônus financeiro de cumprir a legislação trabalhista, perdem competitividade em relação àquelas que reduzem seus custos de produção à custa dos direitos mínimos assegurados aos empregados. Estas empresas prejudicam seus empregados e tencionam, para pior, as condições de vida de todos os trabalhadores que atuam naquele ramo da economia, além de compelir o bom empregador a sonegar direitos trabalhistas como condição para a sobrevivência no mercado, cada vez mais marcado pela competição. No caso dos autos, não consta que a inadimplência tenha se dado por crise econômica da empresa, de modo que a deliberada e reiterada desobediência à legislação trabalhista ofende a população e a Carta Magna, que tem por objetivo fundamental construir uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I, da CF). Tratando-se de lesão que viola bens jurídicos elementares do contrato de trabalho, indiscutivelmente caros a toda a sociedade, surge o dever de indenizar, sendo cabível a reparação por dano moral coletivo (arts. 186 e 927 do CC e 3º e 13 da LACP). Sob esses fundamentos, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu do recurso de embargos interposto pelo sindicato, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, deu-lhe provimento para condenar a prestadora de serviços e, de forma subsidiária, o Estado do Rio Grande do Sul, ao pagamento de indenização por dano moral coletivo, no valor de R\$2.000,00 (dois mil reais) por mês de atraso e por empregado lesado, limitado a R\$80.000,00 (oitenta mil reais), revertida ao Fundo de Amparo ao Trabalhador. [TST-E-ARR-597-30.2013.5.04.0663](#), SBDI-I, rel. Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 26/11/2020.

Embargos. Enquadramento sindical. Vendedor. Categoria profissional diferenciada. Lei nº 3.207/57.

A categoria dos empregados vendedores é regida por estatuto profissional especial, qual seja, a Lei nº 3.207/57. Logo, trata-se de categoria profissional diferenciada, não podendo incidir as normas coletivas firmadas pelo Sindicato dos Empregados nas Indústrias de Cerveja e Bebidas em Geral, do Vinho e Águas Minerais do Estado de Pernambuco – SINDBEB/PE. Sob esses fundamentos, a SBDI-I, por maioria, conheceu do recurso de embargos, por divergência jurisprudencial, vencidos os Exmos. Ministros Walmir Oliveira da Costa, relator, Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, João Batista Brito Pereira e Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, e, no mérito, ainda por maioria, deu-lhe provimento para excluir da condenação todas as parcelas deferidas na presente ação que sejam decorrentes do enquadramento sindical do reclamante no SINDBEB/PE, vencidos os Exmos. Ministros Márcio Eurico Vitral Amaro e João Batista Brito

Pereira. [TST-E-RR-686-70.2012.5.06.0101](#), SBDI-I, red. p/ acórdão Min. Breno Medeiros, 03/12/2020.

SUBSEÇÃO II ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

Mandado de segurança. Impetrante como credor em autos de execução coletiva. Penhora no rosto dos autos. Pretensão de apreensão de eventual crédito da empresa devedora decorrente de depósito recursal efetivado em autos distintos. Possibilidade. Direito líquido e certo.

Havendo pluralidade de credores, os arts. 908, §§ 1º e 2º, e 909 do CPC dispõem que o produto da alienação do bem expropriado do patrimônio do devedor será distribuído entre eles, observando-se a ordem de preferência e a anterioridade das penhoras. Ressalte-se que o critério da anterioridade das penhoras ganha destaque ainda maior quando da existência de créditos de mesma hierarquia. Nesse contexto, registrar penhora em autos de execução coletiva, mas indeferir pretensão de credor de “penhora no rosto dos autos” de reclamação trabalhista em fase de conhecimento, com intuito de indicar eventual crédito do devedor decorrente de depósito recursal efetivado, configura violação a direito líquido e certo, ainda que o objeto da penhora seja relativo a direito presente ou futuro do devedor. Não se pode negar a formalização da penhora ao credor diligente que, oportunamente, postula a respectiva apreensão no rosto dos autos, nos termos do art. 860 do CPC. Sob esse fundamento, a Subseção II Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conheceu do Recurso Ordinário e, no mérito, deu-lhe provimento para conceder parcialmente a segurança, determinando à autoridade coatora que efetive a penhora no rosto dos autos de eventual crédito resultante do depósito recursal realizado, respeitando-se o direito do autor daquela ação, na forma do art. 899, § 1º, da CLT. [TST-ROT-7842-62.2018.5.15.0000](#), SBDI-II, rel. Min. Douglas Alencar Rodrigues, 24/11/2020.

Agravo de instrumento em recurso ordinário. Irregularidade de representação processual. Ausência de procuração do advogado subscritor do recurso ordinário interposto eletronicamente. Impossibilidade de concessão de prazo para saneamento.

O Tribunal Regional negou seguimento a recurso ordinário interposto pela agravante por irregularidade de representação processual. Com efeito, trata-se de pressuposto recursal indispensável, cuja inobservância inviabiliza o conhecimento do recurso. Apesar de o advogado subscritor do recurso estar regularmente habilitado para a utilização do sistema eletrônico, esta autorização não substitui o instrumento de procuração para ingresso do advogado nos autos, assim como também não pode ser admitida como mandato tácito. Ademais, a concessão de prazo para a parte sanar o vício, conforme previsão contida no art. 76 do CPC de 2015 e na Súmula 383 do TST, somente é possível quando constatada irregularidade no instrumento de procuração ou substabelecimento já constante nos autos. Sob esses fundamentos, a SBDI-II, por unanimidade, conheceu do agravo de instrumento e, no mérito, negou-lhe provimento. [TST-AIRO-101463-74.2016.5.01.0000](#), SBDI-II, rel. Min. Douglas Alencar Rodrigues, 24/11/2020.

Recurso ordinário em ação rescisória. Art. 966, V, do CPC/15. Município de São Joaquim da Barra. Educadora infantil. Diferenças salariais decorrentes do descumprimento do piso salarial. Inocorrência de reenquadramento funcional ou equiparação salarial. Inexistência de contrariedade às súmulas vinculantes nº 37 e 43. Precedentes do STF. Violação do art. 37, II, X, XIII e § 2º, da CF/88 afastada.

A SBDI-II, por maioria, concluiu que a decisão que julga procedente a pretensão de diferenças salariais decorrentes da aplicação do piso salarial imposto pela lei do magistério do município de São Joaquim da Barra-SP (Lei Municipal nº144/2009), que incluiu o cargo de educadora infantil no Plano de Carreira do Magistério Público Municipal, não viola o disposto no art. 37, II, X, XIII e § 2º, da CF/88 nem contraria o disposto nas súmulas vinculantes nºs 37 e 43 do STF. Consignou-se não ser o caso de transposição de regime jurídico nem de provimento derivado de cargo sem prévia

aprovação em concurso público, pois houve somente a alteração do nome do cargo de “babá” para “educadora infantil”, pela Lei Municipal nº 56/2008, registrando-se que a reclamante foi aprovada em concurso público para o cargo de “babá”, sob o regime celetista, e que já era exigido como requisito para a ocupação do aludido cargo a formação em pedagogia. Além disso, salientou-se que não houve ofensa à regra do concurso público, visto que não ocorreu a transformação do cargo de educadora infantil (“babá”) em cargo diverso (professora). Destacou-se também não se tratar de hipótese de concessão de aumento ou equiparação salarial com base no princípio da isonomia, mas de pagamento de diferenças salariais decorrentes da inobservância do piso salarial. Além disso, consignou-se que o STF, em diversas Reclamações Constitucionais propostas pelo município de São Joaquim da Barra, tem afastado a alegação de contrariedade às súmulas vinculantes nºs 37 e 43. Assim, a SBDI-II, decidiu, por unanimidade, conhecer do recurso ordinário interposto pelo ente público municipal e, no mérito, por maioria, negar-lhe provimento, vencidos os Ministros Luiz José Dezena da Silva e Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. [TST-ROT-8487-87.2018.5.15.0000](#), SBDI-II, rel. Min. Maria Helena Mallmann, 01/12/2020.

Mandado de segurança. Auxílio-doença acidentário. Dispensa por justa causa. Efeitos. Rescisão imediata do contrato de trabalho.

O empregado que comete falta grave pode ser demitido no curso da fruição do benefício previdenciário, concretizando-se imediatamente os efeitos da dispensa por justa causa, ainda que o contrato de trabalho esteja suspenso. No caso, impetrou-se mandado de segurança contra decisão que, em antecipação de tutela, determinou o restabelecimento de plano de saúde e o pagamento de complemento do benefício previdenciário de empregado que foi dispensado por justa causa no gozo de auxílio-doença acidentário. Sob esses fundamentos, a SBDI-II, por maioria, deu provimento ao recurso ordinário para, concedendo a segurança, cassar a tutela provisória de urgência, de forma a desobrigar a impetrante de manter o plano de saúde e o pagamento da complementação do auxílio-doença acidentário, até ulterior decisão a ser proferida pelo Juiz natural da causa. Vencidas as Ministras Maria Helena Mallmann e Delaíde Miranda Arantes. [TST-RO-104-53.2016.5.20.0000](#), SBDI-II, red. p/ acórdão Min. Luiz José Dezena da Silva, 01/12/2020.

TURMAS

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

“RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DAS LEIS Nºs 13.015/2014 E 13.467/2017. SINDICATO DOS OFICIAIS DE JUSTIÇA E AVALIADORES DO ESTADO DO MATO GROSSO – SINDOJUS-MT E SINDICATO DOS SERVIDORES DO PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DE MATO GROSSO - SINJUSMAT. DISSOCIAÇÃO SINDICAL. POSSIBILIDADE. Discute-se, no caso, o legítimo representante dos oficiais de justiça e avaliadores do Estado do Mato Grosso: se o sindicato específico – Sindicato dos Oficiais de Justiça e Avaliadores do Estado de Mato Grosso - ou o sindicato geral – Sindicato dos Servidores do Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso, ambos de base estadual. O artigo 570 da CLT estabelece que os sindicatos serão constituídos, em geral, por categorias econômicas e profissionais específicas. O parágrafo único desse mesmo artigo, por outro lado, excepciona a aplicação da regra da especificidade, permitindo a formação de sindicato com a junção de categorias similares ou conexas, na hipótese em que determinada classe econômica ou profissional não consiga sindicalizar-se eficientemente pelo critério específico. O artigo 571 da CLT ainda prevê a possibilidade de as categorias formarem sindicatos específicos com a dissociação do sindicato principal. Isso significa que é possível a formação de um sindicato, por dissociação de categoria mais específica, numa mesma base territorial, observado o princípio da unicidade sindical previsto no artigo 8º, II, da Constituição Federal. Ressalta-se que o Supremo Tribunal Federal tem entendimento de que a criação de um novo sindicato de categoria mais específica por dissociação

ou por desdobramento não ofende o princípio da unicidade sindical. Nesse contexto e considerando ainda as informações trazidas pelo SINDOJUS-MT e pela FESOJUS-BR ao longo do processo, não impugnadas pelo SINJUSMAT, de que já existem 14 sindicatos de oficiais de justiça e avaliadores distribuídos nos Estados da Federação, com um percentual elevadíssimo de filiados, percebe-se a possibilidade de vida associativa regular e de ação sindical eficiente, na esteira do que preconiza o art. 571 da CLT, sobretudo considerando certas particularidades das atividades dos oficiais de justiça e avaliadores, a demandarem pautas de reivindicações bem específicas. Com efeito, as dificuldades e adversidades enfrentadas pelos oficiais de justiça e avaliadores no desempenho de suas funções eminentemente externas exigem reivindicações específicas, que geralmente se revelam mais imprescindíveis para esses servidores do que pautas e reajustes gerais pleiteados pelos demais servidores do Judiciário. Pode-se citar, a título exemplificativo, os reajustes de verbas indenizatórias, como transporte e reembolso combustível; formas de remuneração e compensação monetária por cumprimento de mandados em plantões e recessos; diárias de deslocamento para cumprimento de mandados; segurança e medidas de prevenção, redução ou eliminação dos riscos cotidianos inerentes à sua atividade externa; aposentadoria especial; impactos do processo judicial eletrônico na carreira; entre outros. Esses interesses, por vezes, não encontram ressonância ou são deixados em segundo plano nas pautas dos sindicatos representativos do Judiciário em geral. Chega-se, até mesmo, a entrarem, algumas vezes, em conflito com interesses dos demais servidores, que exercem atividade interna, consoante se percebe, por exemplo, dos impactos gerados pelo processo judicial eletrônico na divisão e incumbência de tarefas necessárias para a execução de ordens judiciais, como pesquisas de penhora e elaboração de minutas e protocolos relativos a pedidos de bloqueio e desbloqueio de valores pelo BACENJUD, atribuições exequíveis internamente. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RR-34-60.2018.5.23.0007](#), 2ª Turma, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, julgado em 02/12/2020.)

“[...] RECURSO DE REVISTA. GREVE. BONIFICAÇÃO A TRABALHADORES NÃO PARTICIPANTES. CONDOTA ANTISSINDICAL - CARACTERIZAÇÃO. INDENIZAÇÃO. DANOS MORAL E MATERIAL. 1. O direito de greve, ínsito ao Estado Democrático de Direito e consagrado na Constituição Federal como direito fundamental (art. 9º), representa expressão da autonomia privada coletiva, sendo corolário da liberdade e autonomia sindicais (art. 8º da CLT). 2. Por essa razão, o direito comparado e o direito pátrio identificam comportamentos que visem a enfraquecer esse direito e essa liberdade, as chamadas práticas desleais (“*unfair labour practices*”) ou antissindicais. 3. Quanto ao tema, o art. 1º da Convenção 98 da OIT, da qual o Brasil é signatário, dispõe: “*Os trabalhadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego*”. 4. Rememore-se a lição de Oscar Ermida Uriarte, para quem as condutas ou atos antissindicais são “aqueles que prejudiquem indevidamente um titular de direitos sindicais no exercício da atividade sindical ou por causa desta ou aqueles atos mediante os quais lhe são negadas, injustificadamente, as facilidades ou prerrogativas necessárias ao normal desempenho da ação coletiva” 5. Veda-se, portanto, a discriminação decorrente da expressão da liberdade sindical, da qual é exemplo a greve. Qualquer conduta tendente a mitigar ou obstaculizar o direito (tanto individual quanto coletivo) configura ilícito. 6. Segundo o autor uruguaio referido, são três os grupos de medidas de proteção, que abrangem não só dirigentes sindicais e empregados sindicalizados, mas todos os trabalhadores: preventivas, reparatórias e complementares. Especificamente quanto à greve, a proteção positivou-se, no direito objetivo brasileiro, no art. 6º, § 2º, da Lei nº 7.783/89. 7. Praticado o ilícito, deve o empregador arcar com a reparação, por meio de indenização por danos moral e material (arts. 186, 187 e 927 do Código Civil). 8. No caso concreto, o pagamento de vantagem pecuniária expressiva a trabalhadores que não participaram do movimento paredista evidencia a prática de sofisticada conduta antissindical, com a intenção de frustrar greve. 9. Perpetrada a quebra da isonomia entre empregados (sendo a isonomia protoprincípio da Constituição Federal – art. 5º), tem o trabalhador reclamante direito à mesma bonificação ofertada, em caráter geral, aos empregados não grevistas.

Da mesma forma, a discriminação e a ofensa a direito fundamental provocam, “*in re ipsa*”, violação dos direitos de personalidade do reclamante. Assim, também é devida indenização por dano moral. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RR-212-68.2017.5.05.0193](#), 3ª Turma, rel. Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, julgado em 25/11/2020.)

“RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO SOB A ÉGIDE DAS LEIS Nº 13.015/2014 E 13.467/2017. ACÓRDÃO PROFERIDO PELO TRIBUNAL PLENO DO REGIONAL EM INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA. RECURSO DE REVISTA NÃO CABÍVEL. ARTIGO 896, CAPUT, DA CLT. SÚMULA 513/STF. 1. Da análise dos autos, infere-se que, em recurso ordinário distribuído nos autos do Processo nº 0001960.2014.020.10.0020, perante a 2ª Turma do e. TRT da 10ª Região, o reclamado, Banco Brasil S.A., suscitou uniformização de jurisprudência quanto à legitimidade ativa do Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Brasília nas ações em que se pleiteia hora extra superior à sexta diária, de acordo com art. 224, §2º, da CLT. 2. Por ocasião do julgamento do referido recurso, a Turma, por unanimidade, reconheceu a divergência apresentada pelo suscitante, suspendendo a tramitação processual e, com fundamento no art. 896, §3º, da CLT, encaminhou à presidência daquele Tribunal o pedido para instauração do Incidente de Uniformização de Jurisprudência, nos termos da lei nº 13.015/2014 e dos arts. 165/176 do Regimento Interno do e. TRT. 3. O Incidente de Uniformização foi admitido pelo Presidente do e. TRT e a Secretaria da Turma formou autos apartados, com a identificação IUJ nº 0000484-55.2016.5.10.0000, que foram encaminhados à Secretaria do Tribunal Pleno. 3. Feitos esses registros, cumpre observar que o Tribunal Pleno limitou-se, no acórdão proferido às págs. 301/319, a interpretar a lei e a fixar a tese jurídica vencedora sobre o tema. 4. Resta claro, portanto, que não compete ao Tribunal Pleno o julgamento do caso concreto, limitando-se, tão somente, à fixação da tese prevalente. Desse modo, não cabe recurso de revista em face do acórdão em que se julgou o IUJ, o qual somente comporta embargos de declaração. 5. Nesse cenário, incabível o recurso de revista, à luz do artigo 896, caput, da CLT c/c Súmula 513/STF. Recurso de revista não conhecido.” ([TST-RR-484-55.2016.5.10.0000](#), 3ª Turma, rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, julgado em 25/11/2020.)

“[...] DANO MORAL COLETIVO – CARACTERIZAÇÃO - DESCUMPRIMENTO DA OBRIGAÇÃO DE INTEGRAR GORJETAS À REMUNERAÇÃO DOS EMPREGADOS. O TRT reconheceu que o descumprimento contratual dos haveres trabalhistas gera transtornos na vida financeira de qualquer indivíduo. Nada obstante, afastou a obrigação da reclamada ao pagamento de indenização por dano moral coletivo, ao fundamento de que o mero fato de as gorjetas não terem sido integradas aos salários seria incapaz de caracterizar ofensa extrapatrimonial à classe dos trabalhadores, nomeadamente porque os empregados foram posteriormente ressarcidos pela quitação das parcelas devidas. De início, é importante ressaltar que não remanesce qualquer discussão nos autos de que a não integração das gorjetas à remuneração dos empregados era prática corriqueira da reclamada antes do ajuizamento da ação civil pública. Assentada essa circunstância, há de se recordar que o dever de indenizar a coletividade pressupõe a existência de ato antijurídico, de lesão injusta e intolerável aos valores fundamentais da sociedade e de relação de causa e efeito entre a conduta do ofensor e o prejuízo suportado de forma transindividual pelos ofendidos. Tais pressupostos são plenamente identificáveis na espécie. O artigo 457 da CLT dispõe que as gorjetas compõem a remuneração dos empregados para todos os efeitos legais. Desta feita, tal modalidade de pagamento caracteriza-se como salário em sentido estrito, devendo ser integrado na base de cálculo do 13º, das férias, do FGTS e das contribuições previdenciárias. O descumprimento do referido comando legal repercute de forma negativa nos valores finais auferidos pelo trabalhador ou recolhidos ao INSS, configurando apropriação indébita e sonegação fiscal sobre parte do montante que deveria ser adimplido pelo empregador. Examinando a questão pelo viés da prova efetiva do prejuízo psíquico suportado por cada um dos trabalhadores de maneira individual, cabe sublinhar e repisar amiúde a natureza alimentar das verbas salariais. Há de se pontuar que normalmente é a

remuneração auferida em razão do dispêndio da força de trabalho que propicia às famílias o acesso aos insumos básicos para a sua subsistência. Imagine-se, pois, o que pode significar para qualquer trabalhador, costumeiramente provedor de sua prole, ter uma parcela nada desprezível de seus rendimentos comprometidos de forma unilateral pelo seu empregador. É notória a percepção de que o alijamento do fruto do trabalho – mesmo que seja de parte dele – possui carga suficiente para afrontar a honra e a dignidade de qualquer indivíduo, que dirá quando isso ocorre de forma arbitrária e ilegal, como no caso dos autos. Aliás, o Tribunal Superior do Trabalho possui entendimento pacífico de que o inadimplemento do salário – ou seu atraso contumaz – acarreta prejuízo extrapatrimonial manifesto e que fala por si próprio (*damnum in re ipsa*), sendo, portanto, desnecessária sua comprovação em juízo. Nessa linha, precedentes da SBDI-1 e de todas as Turmas desta Corte. Evidentemente, a caracterização do dano coletivo depende de que o incômodo infligido ao patrimônio moral particular desborde para um sentimento universal de repulsa contra a violação dos interesses ou direitos pertencentes a toda a coletividade. Ora, a ideia de que empregados possam ser cerceados no seu direito de receber integralmente pela energia espargida no labor depõe contra o que ordinariamente se espera de uma conduta empresarial atenta e respeitosa às garantias mínimas previstas no artigo 7º, X, da CF, na legislação protetiva e nos princípios basilares do Direito do Trabalho. Não parece razoável, na espécie, subestimar a percepção geral de que a conduta da reclamada, voltada ao descumprimento de normas de indisponibilidade absoluta, atingiu frontalmente valores muito caros à unidade dos trabalhadores. Por tais razões, conclui-se que a conduta ilícita da empresa demandada, que por anos a fio deixou de integrar as gorjetas à remuneração de seus empregados, extrapolou os interesses individualmente considerados na situação para atingir o patrimônio imaterial de toda a sociedade. E nem se requeira juízo diverso em virtude de que a ré corrigiu sua conduta no curso do presente processo. Isso porque referido expediente não é capaz de, por si só, compensar o sentimento comum de violação da ordem jurídica, que perdurou por lapso temporal significativo. De mais a mais, devem remanescer os objetivos punitivo e pedagógico da medida, os quais funcionam de maneira dissuasória à futura replicação dos ilícitos. Assim, a conduta da ré em regularizar a situação das gorjetas apenas após o ajuizamento da ação, não legitima a conduta antijurídica que deve receber o devido caráter sancionatório e pedagógico. Tal medida deve ser levada em consideração apenas para fixação do valor da indenização por dano moral coletivo, que ora se arbitra em R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais). Recurso de revista conhecido por violação dos artigos 186 e 927 do CCB e provido. [...]” ([TST-RR-632-48.2014.5.05.0009](#), 3ª Turma, rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, julgado em 02/12/2020.)

“[...] II – RECURSO DE REVISTA DA AUTORA. TUTELA INIBITÓRIA – OBRIGAÇÃO DE FAZER – PRETENSÃO DE REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO, SEM DIMINUIÇÃO PROPORCIONAL DA REMUNERAÇÃO E SEM A COMPENSAÇÃO DE HORÁRIOS, A FIM DE QUE A TRABALHADORA ACOMPANHE SEU FILHO DE SEIS ANOS DE IDADE, PORTADOR DA SÍNDROME DE DOWN, EM ATIVIDADES TERAPÊUTICAS INDISPENSÁVEIS AO DESENVOLVIMENTO SADIO E À INTEGRAÇÃO SOCIAL DA CRIANÇA – EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DA IGUALDADE SUBSTANCIAL E DA ADAPTAÇÃO RAZOÁVEL - CONCESSÃO DE HORÁRIO ESPECIAL POR MEIO DO AUMENTO DAS HORAS DE TRABALHO PEDAGÓGICO LIVRE (HTPL) E DIMINUIÇÃO EQUIVALENTE DA JORNADA PRESENCIAL – APLICAÇÃO DOS ARTS. 98, §3º, DA LEI Nº 8.112/1990 E 11 DA LEI MUNICIPAL Nº 4.111/2011 – PONDERAÇÃO DOS INTERESSES EM CONFLITO, SEGUNDO O ART. 2 DA CONVENÇÃO INTERNACIONAL SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA – PROVIMENTO PARCIAL DO PEDIDO. Discute-se desde 2017 o direito de uma mãe e professora de ver reduzida em algumas poucas horas a jornada de trabalho perante o Município de Bariri, sem a obrigatoriedade de compensação de horários e sem prejuízo da remuneração que provê o sustento da família, a fim de que ela acompanhe o filho, que completou seis anos de idade no dia 20/10/2020, nas atividades

terapêuticas indispensáveis ao seu pleno desenvolvimento enquanto portador da Síndrome de Down. O juízo de primeiro grau, em caráter liminar *inaudita altera pars* autorizado pelo art. 300, *caput* e § 2º, do CPC, deferiu a antecipação dos efeitos da tutela. Já em sede de cognição exauriente, cassou a medida de urgência e julgou improcedente a pretensão. O Tribunal Regional negou provimento ao recurso ordinário da autora. Utilizando como fundamento nuclear a ausência de previsão legal que respaldasse o pedido, o Colegiado acrescentou que os princípios constitucionais não autorizam o Poder Judiciário a impor obrigações não previstas em lei, notadamente as que representam impacto financeiro. Destacou que a efetivação do que pretende a trabalhadora em juízo deve ocorrer por meio de políticas públicas abrangentes. No entanto, a Constituição Federal de 1988 consagrou a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho como fundamentos nucleares da República Federativa do Brasil (art. 1º, III e IV). O poder constituinte originário erigiu a construção de uma sociedade justa e solidária e a promoção do bem de todos, sem preconceito ou discriminação, ao *status* de objetivos fundamentais do Estado brasileiro (art. 3º, I e IV). Os direitos humanos foram alçados ao patamar de princípio norteador das relações externas, com repercussão ou absorção formal no plano interno (arts. 4º, II, e 5º, §§ 2º e 3º). Já o catálogo de garantias e direitos fundamentais deixou de assumir a conformação vertical do constitucionalismo clássico para constituir o principal fundamento sobre o qual repousa todo o ordenamento jurídico nacional. A denominada *Carta Política*, de feição marcadamente liberal e que se propunha, essencialmente, à imposição de limites ao poder do Estado na vida privada, deu lugar a uma *Carta Fundamental*, de caráter dirigente, programático e de alcance muito mais abrangente e concretizador. O processo histórico de *horizontalização* dos direitos fundamentais adquiriu assento constitucional expresso (art. 5º, §1º), de modo que, diferentemente do que sugere o acórdão recorrido, os valores mais caros à sociedade possuem aptidão para alcançar todos os indivíduos de forma direta e eficácia plena, sem a necessidade de que sejam veiculados por meio de *pontes infraconstitucionais*. Nesse sentido, a matriz axiológica da Constituição não somente pode, mas, sobretudo, deve servir de fonte imediata para a resolução de demandas levadas à tutela do Poder Judiciário, notadamente aquelas de alta complexidade. De todo modo, a ausência de norma infraconstitucional específica não seria capaz de isentar o magistrado de, com base nos princípios gerais de direito, na analogia e nos tratados internacionais ratificados pelo Brasil, dentre eles o Pacto de San Jose da Costa Rica, reconhecer a incidência direta dos direitos sociais em determinados casos concretos, mesmo porque aqueles nomeados exemplificativamente no texto constitucional, inclusive no que diz respeito aos trabalhadores, encerram cláusulas gerais ou de conteúdo indeterminado, mas de aplicação imediata (arts. 6º e 7º, *caput, in fine*). O Tribunal Regional não deixa de ter razão quando afirma que o dever da sociedade, de assegurar o exercício de direitos aos grupos em situação de vulnerabilidade, deve ser aperfeiçoado por meio de políticas públicas de alcance abrangente. Essa responsabilidade, no caso específico dos deficientes e dos portadores de necessidades especiais, é de competência concorrente dos entes federativos, nos termos dos arts. 23, II, e 24, XIV, da CF e se encontra prevista em diversos pontos da própria Constituição, notadamente nos seus arts. 203, IV, 208, III, e 227, §1º, II, bem como na legislação específica, a exemplo do art. 8º da Lei nº 13.146/2015 – Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Neste sentir, é mesmo dever do Estado promocional, por meio de seus Poderes, dar conteúdo prestacional aos direitos sociais, agindo de forma ativa a concretizá-los. Ocorre que a ainda claudicante atuação do Poder Público na adoção de medidas efetivas ao bem-estar da população vulnerável e, sobretudo, o alcance mais restrito da pretensão declinada na exordial, permitem que este Colegiado examine a controvérsia sob ótica diversa. Felizmente, está ficando para trás o tempo em que a pessoa portadora de deficiência física, mental, intelectual ou sensorial, inata ou adquirida, era considerada apenas um peso a ser suportado por terceiros, fosse no âmbito familiar ou social ou ainda sob as expensas do Estado. Impulsionada pela medicina, pela psicologia, pela sociologia e por outras áreas do saber, a sociedade tem evoluído, passando a enxergar os integrantes dessa parcela da população como indivíduos sujeitos de prerrogativas e obrigações, no exercício, às vezes pleno, às vezes mitigado, de sua capacidade e de sua cidadania. O direito brasileiro não ficou alheio a essa

evolução, de modo de que documentos construídos no plano internacional com o intuito de proteger e salvaguardar o exercício dos direitos dos deficientes e portadores de necessidades especiais vêm sendo absorvidos pela ordem jurídica pátria com força de emenda constitucional, a exemplo da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e do Tratado de Marraqueche; da revogação dos incisos I a III do art.3º do Código Civil brasileiro quanto à caracterização dos incapazes; e, o art.1783-A, do Código Civil, sobre a tomada de decisão apoiada. A nossa ordem jurídica, mesmo que de forma incipiente, tem procurado promover e garantir os direitos e liberdades fundamentais desses indivíduos, visando à sua inclusão social, em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas. Expressões de conotação depreciativa, como a outrora paradigmática “loucos de todo gênero”, deixaram de ser utilizadas nos textos legais, ao passo que a não-discriminação negativa passou a ser a palavra de ordem em documentos oficiais. No âmbito da Administração Pública, a Lei nº 13.370/2016 alterou o art. 98, §3º, da Lei nº 8.112/1990 para estender o direito ao horário especial ao servidor público federal que possui cônjuge, filho ou dependente com deficiência e para revogar a exigência de compensação. Especificamente no que toca ao Direito do Trabalho, tramita no Congresso Nacional o Projeto de Lei nº 110/2016, da relatoria do senador Flavio Arns, que pretende reduzir em 10% a jornada dos trabalhadores que tenham sob sua guarda filhos com deficiência, sem prejuízo da remuneração. A par de tudo o que já foi considerado, há de se ter em mente que os anseios por uma sociedade justa não podem passar ao largo da percepção de que os seus integrantes são plurais e de que a igualdade substancial é valor que coloca em alto relevo as diferenças de ordem pessoal. Tratar pessoas diferentes com isonomia não significa tratá-las segundo a mesma régua ou de acordo com os mesmos parâmetros. A aplicação do primado da igualdade sem qualquer temperamento costuma apenas aprofundar as desigualdades ainda tão presentes em nossa realidade social. É certo que os funcionários da municipalidade recorrida não têm seus horários de trabalho adequados a fim de que possam acompanhar seus filhos em atividades educacionais ou recreativas, mormente sem a redução de salários. Ocorre que o filho da autora possui características particulares que não apenas o diferenciam da maioria das outras crianças, mas, também, representam um desafio superior tanto ao seu desenvolvimento como pessoa quanto à sua afirmação enquanto agente socialmente relevante. Destaque-se, por oportuno, que a ciência não estabelece gradação à Síndrome de Down, não havendo que se cogitar de sua incidência severa ou moderada. Daí a importância do seguinte questionamento: ao negar um horário diferenciado à sua mãe, o reclamado não estaria adotando um tratamento uniforme para crianças em situações flagrantemente desiguais? Pensamos que a resposta seja positiva. A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 13 de dezembro de 2006 e chancelada pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo nº 186/2008, conforme o procedimento do art. 5º, §3º, da CF, reconhece que a deficiência “*é um conceito em evolução*” e que “*resulta da interação entre pessoas com deficiência e as barreiras devidas às atitudes e ao ambiente que impedem a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas*”. Estabelece, no art. 3º, os seus “*princípios gerais*”, dentre os quais se destacam o “*respeito pela diferença*” e a “*igualdade de oportunidades*”. Prevê, no art. 5.1, que “*todas as pessoas são iguais perante e sob a lei a que fazem jus, sem qualquer discriminação, a igual proteção e benefício da lei*”. Especificamente quanto à criança, determina, no art. 7.1 que “*os Estados Partes tomarão todas as medidas necessárias para assegurar às crianças com deficiência o pleno exercício de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais, em igualdade de oportunidades com as demais crianças*”. Referidos dispositivos não apenas ratificaram o já consagrado princípio da igualdade material insculpido no art. 5º, *caput*, da CF, mas, também, lhe conferiram refinamento temático expresso. Assim, o direito das crianças com deficiência, de serem tratadas pelo Estado e pela sociedade em igualdade de condições e segundo as características peculiares que as diferenciam dos demais indivíduos, passou a ser literal na Constituição brasileira a partir de 25 de agosto de 2009, data da publicação do Decreto presidencial nº 6.949. Existem julgados do Tribunal Superior do Trabalho, inclusive da 3ª Turma, nos quais o

cuidado diferenciado que deve ser dirigido às crianças portadoras de necessidades especiais justificou a alteração de turno de trabalho de seus pais. É evidente que a transposição de um ideal de justiça de uma decisão judicial para a realidade concreta nem sempre é tranquila, ou mesmo factível. O alto grau de abstração de um princípio constitucional deve sempre ser levado em consideração pelo juiz no exame da exequibilidade e das repercussões econômicas e sociais de sua decisão. Assim, é de toda pertinência a preocupação do Tribunal Regional com impacto financeiro e/ou administrativo de uma sentença desfavorável ao réu. Nesse sentido, o art. 5.3 da Convenção diz que, “a fim de promover a igualdade e eliminar a discriminação, os Estados Partes adotarão todas as medidas apropriadas para garantir que a adaptação razoável seja oferecida”. Já o art. 2 conceitua a “*adaptação razoável*” como as “*modificações e os ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos humanos e liberdades fundamentais*”. Prover “adaptação” significa adotar os esforços necessários para que os portadores de deficiência possam usufruir dos direitos humanos e fundamentais, em igualdade de condições com os demais indivíduos. A razoabilidade dessa acomodação encontra limite apenas na eventual desproporcionalidade entre os benefícios que podem ser alcançados com a sua adoção e os possíveis custos dela decorrentes. Diante dessa perspectiva e tornando ao caso concreto, cabe à Justiça do Trabalho conciliar os interesses divergentes entre as partes para que a criança possa ser acompanhada por sua mãe nas atividades multidisciplinares, sem que isso proporcione um ônus para o qual o réu não esteja preparado ou não consiga suportar. Conforme o quadro fático expresso no acórdão recorrido, “*a reclamante acumula dois contratos na função de Professor de Educação Básica II, ambos com a municipalidade reclamada, cada um com carga horária semanal de 31 horas*”. O pedido formulado na inicial consiste na obrigação de que a municipalidade autorize a sua ausência do serviço às terças-feiras, de 13h00 às 17h00 (quatro horas) e de 18h20 às 21h10 (duas horas e cinquenta minutos), e às quintas-feiras, de 12h30 às 17h00 (quatro horas e trinta minutos). Ou seja, a autora pede para que lhe sejam reduzidas, sem prejuízo de sua remuneração, 11 horas e 20 minutos dentre as 62 horas semanais por ela despendidas no ofício de professora de Geografia da municipalidade ré. Já o município requer a total improcedência da reclamação trabalhista ou “*que seja encontrada outra solução para o próximo ano letivo, para a professora poder acompanhar o seu filho no tratamento e também não haja prejuízos tanto para os alunos da rede municipal, tanto quanto para o erário municipal*” (sic). De um lado, sabe-se que o acompanhamento da criança por sua mãe tende a desempenhar papel muito importante na sedimentação das competências adquiridas e/ou estimuladas nas atividades terapêuticas, mesmo porque o contato direto e reiterado da genitora com os membros da equipe multidisciplinar deve repercutir positivamente na estimulação adicional promovida no âmbito familiar. Ademais, a ciência diz que a estimulação precoce é de extrema relevância para a maior eficácia das técnicas adotadas pelos profissionais. Diante desse contexto, uma eventual improcedência da pretensão poderia ensejar até mesmo um pedido de desligamento da trabalhadora, o que prejudicaria sobremaneira os rendimentos da família e colocaria em risco a própria subsistência do filho deficiente. De outro lado, entende-se que a procedência integral do pedido demandaria uma série de expedientes do réu, a fim de que seus alunos não ficassem prejudicados e de que o impacto orçamentário fosse minimizado. Afinal, a readequação da grade horária dos docentes de Geografia, com o conseqüente pagamento de horas extras, ou mesmo a contratação de outro profissional, seja em cargo efetivo ou pela via do contrato emergencial, certamente resultaria em ônus administrativos para a municipalidade e financeiros para o erário, embora suportáveis em confronto com a manutenção do contrato de trabalho e o direito de acompanhamento do deficiente, em prol de uma melhor integração na sociedade. Conforme ressaltado alhures, a Lei nº 8.112/1990 assegura a concessão de horário especial ao servidor ou à servidora que possui cônjuge, filho ou dependente com deficiência, sem prejuízo do salário e sem a necessidade de compensação de horário. Ora, se o dependente do funcionário federal possui tal prerrogativa, entendemos que o filho de uma professora municipal deve desfrutar de direito

semelhante. Pessoas em situações análogas não podem ser tratadas de forma absolutamente desigual, sob pena de violação do multicitado princípio da igualdade substancial, previsto tanto na Constituição Federal quanto na Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. No caso específico dos professores do município de Bariri, a Lei Municipal nº 4.111/2011 determina que parte da jornada de trabalho seja realizada por meio de atividades pedagógicas extraclasse, coletivas ou individuais, as chamadas Horas de Trabalho Pedagógico Coletivo (HTPC), Horas de Trabalho Pedagógico Individual (HTPI) e Horas de Trabalho Pedagógico Livre (HTPL), sendo as últimas cumpridas em local e horário de livre escolha do docente, nos termos do art. 11, §6º. Cabe destacar que o §3º do mesmo artigo diz que o professor de Educação Básica II poderá ampliar ou reduzir a jornada de trabalho definida no início do ano letivo, a critério da Administração, ao passo que o §4º estabelece que o número de horas de trabalho pedagógico sofrerá alteração conforme o número de horas/aulas que o docente assumir. A petição inicial alerta para o fato de que as 62 horas semanais de trabalho seriam compostas por 42 horas presenciais com os educandos, 4 horas de HTPC, 8 horas de HTPI e 8 horas de HTPL. Imaginando-se, em adaptação ou acomodação razoável, um cenário em que as HTPL pudessem ser aumentadas e as horas presenciais diminuídas na mesma proporção, a autora certamente teria a possibilidade de administrar os seus horários para que pudesse ter a liberdade de acompanhar o seu filho nas sessões multidisciplinares. Adotando-se esse horário especial, ainda que haja, em adoção do princípio da solidariedade, a necessidade de remanejamento da jornada dos demais professores de Geografia, ou mesmo o pagamento de horas extras para a substituição da autora nos períodos de impossibilidade de sua docência presencial, o custo adicional para a municipalidade, seja financeiro ou administrativo, certamente não seria substancial a ponto de superar os benefícios individuais e as repercussões sociais decorrentes da procedência do pedido. A “*adaptação*”, neste caso, atenderia plenamente o requisito da razoabilidade previsto no art. 2 da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, ainda mais quando se considera que esse ônus deve ser mitigado por um aumento de produtividade da professora, que, livre da preocupação de não poder acompanhar o seu filho nas atividades de que ele necessita, tende a preparar as aulas com maior qualidade e a ministrá-las com maior empenho e profundidade, em evidente benefício de seus alunos. Por fim, colaciona-se julgado do Superior Tribunal de Justiça em que uma demanda de portador de deficiência foi examinada sob a ótica do Princípio da Adaptação Razoável. Recurso de revista conhecido, por violação do art. 5º, *caput*, da CF e parcialmente provido.” ([TST-RR-11204-62.2017.5.15.0144](#), 3ª Turma, rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, julgado em 02/12/2020.)

“[...] B) RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA.1. COMPENSAÇÃO DO VALOR DA INDENIZAÇÃO POR DANO MATERIAL COM O VALOR RECEBIDO A TÍTULO DE SEGURO DE VIDA. ART. 7º, XXVIII, DA CONSTITUIÇÃO. SEGURO DE ACIDENTE DO TRABALHO (SAT). SEGURO DE VIDA PRIVADO. DISTINÇÃO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. PROVIMENTO. I. A jurisprudência dessa Corte Superior é no sentido de que as indenizações a título de seguro de vida/acidentes pessoais e aquelas deferidas em Juízo decorrentes de dolo ou culpa do empregador, em razão de acidente de trabalho, na hipótese de o empregador arcar exclusivamente com o pagamento das parcelas do seguro, são deduzíveis no que se refere aos danos materiais. Precedentes da SbDI-1. II. O seguro de que trata o art. 7º, XXVIII, da Constituição, é o Seguro de Acidente do Trabalho (SAT), contribuição obrigatória a cargo da empresa, destinada à Seguridade Social, conforme a graduação do risco de acidentes (art. 22, II, da Lei 8.212/1990). Tal seguro obrigatório não se confunde com o seguro privado facultativo pago exclusivamente pelo empregador. III. Recurso de revista de que se conhece, por divergência jurisprudencial, e a que se dá provimento.” ([TST-RR-1545-72.2013.5.11.0017](#), 4ª Turma, rel. Min. Alexandre Luiz Ramos, julgado em 24/11/2020.)

“RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS NºS 13.015/2014 E 13.467/2017. DESPACHO DE ADMISSIBILIDADE PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40/2016. 1. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. GRAVIDEZ NO CURSO DO CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. SÚMULA Nº 244, III, DO TST. TEMA 497 DA REPERCUSSÃO GERAL DO STF. EFEITO VINCULANTE E EFICÁCIA *ERGA OMNES*. APLICAÇÃO OBRIGATÓRIA DA TESE ATÉ A ESTABILIZAÇÃO DA COISA JULGADA (TEMA 360 DA REPERCUSSÃO GERAL). AUSENTE A TRANSCENDÊNCIA DA CAUSA I. Segundo o entendimento consagrado no item III da Súmula nº 244 do TST, “a empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado”. Sobre o tema, a jurisprudência desta Corte Superior é no sentido de que a circunstância de ter sido a empregada admitida mediante contrato de aprendizagem, por prazo determinado, não constitui impedimento para que se reconheça a estabilidade provisória de que trata o art. 10, II, “b”, do ADCT. II. A discussão quanto ao direito à estabilidade provisória à gestante contratada por prazo determinado, na modalidade de contrato de aprendizagem, encontra-se superada em virtude da tese firmada pelo Supremo Tribunal Federal quando do julgamento do RE 629.053/SP, em 10/10/2018, com a seguinte redação: A incidência da estabilidade prevista no art. 10, inc. II, do ADCT, somente exige a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa. III. A decisão do Supremo Tribunal Federal no Tema 497 é de clareza ofuscante quanto elege como pressupostos da estabilidade da gestante (1) a anterioridade do fator biológico da gravidez à terminação do contrato e (2) dispensa sem justa causa, ou seja, afastando a estabilidade das outras formas de terminação do contrato de trabalho. Resta evidente que o STF optou por proteger a empregada grávida contra a dispensa sem justa causa – como ato de vontade do empregador de rescindir o contrato sem imputação de justa causa à empregada -, excluindo outras formas de terminação do contrato, como pedido de demissão, a dispensa por justa causa, a terminação do contrato por prazo determinado, entre outras. IV. O conceito de estabilidade, tão festejado nos fundamentos do julgamento do Tema 497 da repercussão geral, diz respeito à impossibilidade de terminação do contrato de trabalho por ato imotivado do empregador, não afastando que o contrato termine por outras causas, nas quais há manifestação de vontade do empregado, como no caso do pedido de demissão (a manifestação de vontade se dá no fim do contrato) ou nos contratos por prazo determinado e no contrato de trabalho temporário (a manifestação de vontade do empregado já ocorreu no início do contrato). Assim, na hipótese de admissão mediante contrato por prazo determinado, não há direito à garantia provisória de emprego prevista no art. 10, inciso II, alínea “b”, do ADCT. Superação do item III da Súmula 244 do TST pelo advento da tese do Tema 497 da repercussão geral do Supremo Tribunal Federal, em julgamento realizado no RE 629.053, na Sessão Plenária de 10/10/2018. V. A tese fixada pelo Plenário do STF, em sistemática de repercussão geral, deve ser aplicada pelos demais órgãos do Poder Judiciário até a estabilização da coisa julgada, sob pena de formação de coisa julgada inconstitucional (vício qualificado de inconstitucionalidade), passível de ter sua exigibilidade contestada na fase de execução (CPC, art. 525, § 1º, III), conforme Tema 360 da repercussão geral. VI. Estando a decisão proferida pela Corte Regional em conformidade com a tese fixada pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 497 da tabela de repercussão geral, afasta-se transcendência da causa. VII. Recurso de revista de que não se conhece.” ([TST-RR-1001345-83.2017.5.02.0041](#), 4ª Turma, rel. Min. Alexandre Luiz Ramos, julgado em 24/11/2020.)

“[...] TEMA RECEBIDO PELA PRESIDÊNCIA DO TRT. RECURSO DE REVISTA ADITADO APÓS NOVO ACÓRDÃO DO TRT QUANTO AO TEMA. REAPRECIÇÃO DA MATÉRIA PELA TURMA DO TRT APÓS JULGAMENTO DE IUJ PELO PLENO DAQUELE REGIONAL. LEI Nº 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA. INTERVALO INTRAJORNADA. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS AO MESMO OPERADOR PORTUÁRIO. 1 – Há transcendência política quando se

constata em exame preliminar o desrespeito da instância recorrida à jurisprudência majoritária, predominante ou prevalecente no TST. 2 – O TST tem entendido que, reconhecida a responsabilidade do órgão de gestão de mão de obra pelo trabalho em jornada extraordinária, e considerado que o repouso intrajornada é norma afeta à saúde do trabalhador, não há limitação do pagamento de horas extras decorrentes de sua inobservância apenas quando prestadas ao mesmo operador portuário. 3 - No caso, o TRT entendeu que “*são devidas horas extras decorrentes do desrespeito ao intervalo mínimo intrajornada de 1 hora*”, mas apenas quando “*ocorrerem turnos sucessivos de 6 horas em benefício do mesmo operador portuário*”. 4 – Recurso de revista a que se dá provimento.” ([TST-ARR-1212-28.2014.5.09.0022](#), 6ª Turma, rel. Min. Kátia Magalhães Arruda, julgado em 02/12/2020.)

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

Informações/Sugestões/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>