

# INFORMATIVO TST

**Nº 236**

*Período: 20 a 30 de abril de 2021.*

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 II ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS**

***Ação rescisória. Art. 966, incisos III e V, do CPC/15. Legitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho. Laudo pericial produzido por profissional investigado pelo Ministério Público Federal na “Operação Hipócritas”. Lesão de origem comum a diversos trabalhadores. Interesse transindividual. Incidência da Súmula nº 407 do TST. Exceção nas hipóteses de processo extinto por acordo.***

O Ministério Público do Trabalho possui legitimidade ativa para propor ação rescisória, com fundamento no art. 966, III e V, do CPC/2015, ainda que não tenha sido parte no processo originário, em face de decisão que julgou improcedente reclamação trabalhista com fundamento em laudo oficial fraudulento produzido por perito judicial investigado pelo Ministério Público Federal na “Operação Hipócritas”, exceto nas hipóteses em que a reclamação trabalhista for extinta por acordo. Com esse entendimento, a SDI-2, na mesma sessão, por maioria, concluiu o julgamento dos recursos ordinários em ação rescisória RO-6784-24.2018.5.15.0000 e RO-6789-46.2018.5.15.0000. No tocante ao primeiro processo, em que se reconheceu a legitimidade ativa do MPT, consignou-se que, nos termos da Súmula nº 407 do TST, a legitimidade ad causam do Ministério Público para propor ação rescisória, ainda que não tenha sido parte no processo que deu origem à decisão rescindenda, não está limitada às alíneas “a” e “b” do inciso III do art. 967 do CPC de 2015 e que, na hipótese em que inúmeros trabalhadores foram criminosamente prejudicados com a produção e utilização de laudos periciais viciados, não se pode falar em lesão a direitos puramente individuais e disponíveis, mas, sim, de interesses transindividuais, visto que ligados por circunstância comum que os privou de uma sentença proferida com base no devido processo legal, cuja proteção é conferida expressamente ao MPT, a teor dos artigos 127 da Constituição Federal e 5º, inciso I, 6º, incisos XII e XIV, alínea “a”, e 83, inciso III, da Lei Complementar nº 75/1993. Além disso, destacou-se que a legitimidade do MPT decorre também do fato de a fraude perpetrada na produção de laudos periciais oficiais ter atingido a dignidade da Justiça do Trabalho. Assim, a SDI-2 deu provimento ao RO-6784-24.2018.5.15.0000, para, afastando o óbice da ilegitimidade ativa do MPT imposto na origem, determinar o retorno dos autos ao Tribunal Regional, a fim de que prossiga na análise da ação rescisória, como entender de direito, vencidos os Ministros Renato de Lacerda Paiva, Douglas Alencar Rodrigues, Alexandre de Souza Agra Belmonte e Luiz José Dezena da Silva. Diferentemente, ao apreciar o RO-6789-46.2018.5.15.0000, a SDI-2 manteve a decisão de origem em que se declarou a ilegitimidade ativa do MPT para propor ação rescisória em processo no qual também foi produzido laudo viciado por perito judicial investigado pelo Ministério Público Federal na “Operação Hipócritas”, mas cuja extinção decorreu de acordo. Para a maioria dos ministros, prevaleceu o entendimento de que, nas hipóteses em que a pretensão desconstitutiva dirige-se contra sentença homologatória de acordo, a decisão fundamenta-se apenas na autonomia da vontade, razão pela qual a conclusão do laudo médico pericial, ainda que viciado, não seria capaz de influenciar a vontade do reclamante, não se configurando, portanto, o ataque à dignidade da Justiça do Trabalho

capaz de amparar a legitimidade do MPT. Assim, a SDI-2, também por maioria, negou provimento ao RO-6789-46.2018.5.15.0000, vencidos os Ministros Luiz Philippe Vieira de Mello Filho e Evandro Pereira Valadão Lopes e as Ministras Delaíde Miranda Arantes e Maria Helena Mallmann. TST-RO-6784-24.2018.5.15.0000, rel. Min. Maria Helena Mallmann, e TST-RO-6789-46.2018.5.15.0000, rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, SBDI-II, 20/4/2021. [TST-RO-6784-24.2018.5.15.0000](#), rel. Min. Maria Helena Mallmann, e [TST-RO-6789-46.2018.5.15.0000](#), rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, SBDI-II, 20/4/2021.

## TURMAS

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

“[...] INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO – *QUANTUM* REPARATÓRIO. Diferentemente do que afirma o BANCO BRADESCO S.A., a condenação em dano moral coletivo na primeira instância teve como único fundamento o comportamento da instituição financeira quanto à cobrança de metas. Assim, o fato de o Tribunal Regional ter afastado determinadas obrigações de fazer e de não fazer relacionadas à jornada de trabalho e aos acréscimos salariais proporcionais às funções exercidas não possui qualquer repercussão no exame da gravidade do ato ilícito em questão. Recorde-se que o entendimento pacífico no TST é o de que as quantias arbitradas a título de reparações por danos morais devem ser modificadas nesta esfera recursal apenas nas hipóteses em que as instâncias ordinárias fixarem valores teratológicos, ou seja, desprovidos de qualquer sentido de razoabilidade e proporcionalidade, para mais ou para menos. Nesse sentido, o montante de R\$ 1.000.000,00 demonstra ser adequado à reparação do prejuízo perpetrado pelo réu, notadamente diante da intensidade de sua conduta antijurídica. Depreende-se do acórdão recorrido que o banco “*adotava uma espécie de gestão por estresse*”, metodologia que teve origem na gerência geral e que se irradiou entre as agências do Rio Grande do Norte, culminando no “*adoecimento de diversos empregados, acometidos por síndrome do pânico e depressão*”. O Tribunal Regional ressaltou que as cobranças de metas eram desarrazoadas e que ocorriam, também, fora do horário de expediente e mesmo em períodos de greve. Destacou que as ameaças de demissão, os xingamentos, as coações contra empregadas gestantes, os obstáculos criados para que os empregados não aderissem às greves, dentre outras condutas reprováveis, eram expedientes sistematicamente utilizados pelos gerentes do banco. Acrescente-se, por fim, que o bem jurídico tutelado nos autos é o valor atribuído pela coletividade à saúde mental de todo e qualquer trabalhador, bem como à higidez de todo e qualquer ambiente do trabalho. Destarte e a par da decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal nos autos do RE 1.101.937/SP (tema 1.075 de repercussão geral), a aplicação do artigo 16 da Lei nº 7.347/1985 e da OJ da SBDI-2 nº 130 pelo Tribunal Regional não possui o alcance esperado pelo réu, na medida em que apenas limita a eficácia da sentença ao Estado do Rio Grande do Norte, inexistindo qualquer repercussão do referido dispositivo ou do mencionado verbete de jurisprudência nos critérios que auferem a extensão do prejuízo extrapatrimonial perpetrado contra toda a classe trabalhadora. Ou seja, não tem o condão de per se, influir no montante devido a título de indenização por dano moral coletivo. Por todo o exposto, resta preservada a literalidade dos artigos 5º, V e X, da CF, 186, 187, 927 e 944, caput e §1º, do CCB. As ementas apresentadas ao confronto de teses são imprestáveis à demonstração de divergência jurisprudencial, tendo em vista que a proporcionalidade e a razoabilidade da importância arbitrada ao dano moral não podem ser avaliadas em tese, apenas no caso concreto. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. [...]” ([TST-AIRR-969-96.2014.5.21.0007](#), 3ª Turma, rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, julgado em 27/4/2021.)

“[...] III – RECURSO DE REVISTA. ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA. Segundo o comando do artigo 469 da CLT, “*ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança do seu domicílio.*” Nessa linha, foi editada a Orientação Jurisprudencial nº 113 da SBDI-1 desta Corte. Nos termos do artigo 2º, III, da Lei 7064/1982, considera-se transferido o empregado contratado por empresa sediada no Brasil para trabalhar a seu serviço no exterior. Dessa forma, pelos referidos preceitos de lei, tem-se por transferido o empregado que reside em determinada cidade, quando da assinatura do contrato de trabalho, e é removido para trabalhar em cidade distinta. No caso concreto, o Regional, com apoio nas prova dos autos, deixou consignado que o autor fora contratado na cidade do Rio de Janeiro/RJ para trabalhar em Ipojuca/PE. Reputou incontroverso que o autor residia no Rio de Janeiro, quando da contratação, porquanto recebera o auxílio moradia. Assim, não resta dúvida quanto à mudança de domicílio. Ora, o fato de o empregado nunca ter prestado serviços no local em que fora contratado, e desde o início ter tido conhecimento que o labor seria prestado em cidade distinta, não lhe retira o direito de perceber o adicional de transferência. A empresa, ao optar por selecionar seus empregados em cidade distinta daquela em que ocorrerá a prestação de serviços deve arcar com os encargos legais trabalhistas daí decorrentes, *in casu*, o adicional de transferência. Recurso de revista conhecido por violação do artigo 469 da CLT e provido.” ([TST- RRAg-10696-43.2015.5.01.0026](#), 3ª Turma, rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, julgado em 28/4/2021.)

“[...] RECURSO ORDINÁRIO. DESERÇÃO. SEGURO GARANTIA JUDICIAL. APÓLICE. REQUISITOS. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. CONHECIMENTO E PROVIMENTO. I. Hipótese em que se discute a regularidade e comprovação do depósito recursal mediante apresentação de apólice de seguro garantia. II. Pelo prisma da transcendência, trata-se de questão jurídica nova, uma vez que se refere à interpretação da legislação trabalhista (art. 899, § 11, da CLT), sob enfoque em relação ao qual ainda não há jurisprudência consolidada no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho ou em decisão de efeito vinculante no Supremo Tribunal Federal. Logo, reconheço a transcendência jurídica da causa (art. 896-A, § 1º, IV, da CLT). III. No caso, foi ofertada apólice de seguro garantia com validade de três anos, mas o Tribunal Regional entendeu pela deserção do recurso ordinário. IV. O não conhecimento do recurso ordinário por deserção devido a existência de cláusula de validade, ou outras cláusulas que eventualmente poderiam inviabilizar a garantia do Juízo, em época anterior ao Ato Conjunto nº 1/TST.CSJT.CGJT, de 1/10/2019, sem que ao menos fosse concedido prazo para a apresentação de nova apólice de seguro, realmente viola o art. 899, § 11, da CLT. VI. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento, resultando prejudicado o exame do recurso de revista interposto pelo Reclamante.” ([TST-RR-1000606-05.2017.5.02.0464](#), 4ª Turma, rel. Min. Alexandre Luiz Ramos, julgado em 27/4/2021.)

“[...] AÇÃO ANULATÓRIA. INEFICÁCIA DE NEGÓCIO JURÍDICO DECRETADA EM FRAUDE À EXECUÇÃO. HIPÓTESE DE FRAUDE CONTRA CREDORES. INCOMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO. DECLARAÇÃO DE VALIDADE DA CISÃO OPERADA PELA EMPRESA NA JUSTIÇA COMUM ESTADUAL. COISA JULGADA POSTERIOR. PREVALÊNCIA. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA CONFIGURADA. A ação anulatória em curso envolve o pedido de anulação de ato judicial proferido em execução trabalhista que decretou a ineficácia de negócio jurídico de cisão, por fraude à execução, em hipótese típica de fraude contra credores, na medida em que a transferência do bem imóvel ocorreu em data anterior ao próprio ajuizamento da reclamação trabalhista. Fora isso, consta do acórdão recorrido que há coisa julgada posterior, em processo tramitado perante a Justiça Comum, declarando a validade do negócio jurídico de cisão operado pela empresa autora da anulatória. Assim, seja pela incompetência material absoluta da Justiça do Trabalho para processar incidente de fraude à

execução em hipótese jurídica de fraude contra credores, seja pela própria constatação de coisa julgada da Justiça Comum posterior ao ato eivado de vício de nulidade insanável, o recurso de revista apresenta transcendência jurídica, pela alegada violação dos arts. 114, I e IX, e 5º, XXXVI, da Constituição Federal, o que impõe o seu conhecimento e provimento, para julgar procedente a ação anulatória. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RR-814-51.2015.5.19.0060](#), 5ª Turma, rel. Min. Breno Medeiros, julgado em 28/4/2021.)

“RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. ENTIDADES PARAESTATAIS DO SISTEMA “S”. NÃO INTEGRANTES DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. DISPENSA SEM MOTIVAÇÃO. POSSIBILIDADE. O SEBRAE, nos mesmos moldes do SESC, do SESI, do SENAC, do SENAI, do SENAR, do SEST e do SENAT, constitui uma entidade paraestatal que se caracteriza por estar ao lado do Estado para consecução de atividades de interesses deste, mas não integra a Administração Pública. Nesse sentido decidiu o Supremo Tribunal Federal, nos autos do processo n.º RE 789.874/DF, Relator Ministro Teori Zavascki, publicado no DJE de 19/11/2014. Assim, cumpre enfatizar que, se de um lado as entidades do Sistema “S” não compõe a Administração Pública, de outro a consequência lógica é desnecessidade de motivação do ato de dispensa de seus empregados, porquanto, consoante se extrai do voto condutor do eminente Ministro Teori Zavascki, tais entidades “*possuem a prerrogativa de autogerir seus recursos, inclusive no que se refere à elaboração de seus orçamentos, ao estabelecimento de prioridades e à definição de seus quadros de cargos e salários, segundo orientação política própria*” Destacamos. Ocorre que, no Manual de Políticas e Procedimentos do SEBRAE/PA, consta, no capítulo I – que versa sobre as Políticas do Sistema de Gestão de Pessoas da reclamada, previsão acerca de parecer emitido pela Unidade de Gestão de Pessoas (UGP) para que a dispensa seja efetivada. Veja-se: “4. Os processos de contratação, demissão, promoção e movimentação de profissionais do SEBRAE/PA serão acompanhados de parecer prévio emitido pela UGP.” (fl. 1323 – inteiro teor, ID. aed363d - Pág. 7 do manual). Cinge-se a controvérsia em saber se a referida previsão de parecer prévio à dispensa do empregado, emitido pela UGP, deve ser considerado como pressuposto de validade do ato demissional. Analisando a referida política de gestão de pessoas do SEBRAE/PA, verifica-se que esta não foi elaborada com finalidade de criar direitos aos empregados, tanto que menciona parecer prévio inclusive para contratação de funcionários. A previsão de parecer emitido pela Unidade de Gestão de Pessoas para dispensa de trabalhador tem o fito de subsidiar administrativamente a decisão do Diretor Superintendente, responsável pelo ato de demissão de empregados, possuindo caráter meramente consultivo. Desta maneira, ainda que houvesse parecer favorável ao empregado, o Diretor Superintendente, no âmbito de sua autonomia funcional, poderia decidir conforme sua conveniência, não havendo sequer necessidade de motivação do referido ato de dispensa, uma vez que revela direito potestativo do empregador. Assim, evidencia-se que a norma interna não confere estabilidade aos empregados, apenas estabelece procedimento para embasar a autoridade responsável pela dispensa, possuindo natureza consultiva, e, por isso mesmo, não vincula a atuação do administrador. Recurso de revista conhecido e não provido.” ([TST-RR-1258-27.2016.5.08.0005](#), 5ª Turma, rel. Min. Breno Medeiros, julgado em 28/4/2021.)

“[...] AÇÃO CIVIL PÚBLICA. OBRIGAÇÃO DE NÃO FAZER. CONTRATAÇÃO IRREGULAR DE POLICIAIS MILITARES NA FUNÇÃO DE VIGILANTE. PRINCÍPIOS DA LIVRE INICIATIVA E DA LIBERDADE INDIVIDUAL. DIREITOS COLETIVOS. SEGURANÇA PÚBLICA. SAÚDE DO TRABALHO. ISONOMIA NO MERCADO DE TRABALHO. DECISÃO MONOCRÁTICA MANTIDA. O Tribunal Regional do Trabalho, invocando a matriz de entendimento do art. 5º, XIII, da Constituição Federal, manteve a sentença que impôs à empresa ré a obrigação de não contratar policiais militares como vigias ou vigilantes nos Estados nos quais, por normas regulamentares da carreira pública militar, seja prevista no

estatuto legal da corporação a dedicação integral ou exclusiva ao ofício militar. Nesse contexto, não se está diante de uma situação concreta de ofensa ao princípio da livre iniciativa, de forma isolada e injustificável, mas sim de uma colisão entre princípios jurídicos que impõe, seja pela técnica do juízo de ponderação (de matriz alexiana), seja pelo procedimentalismo filosófico da hermenêutica concretizadora dos direitos (de origem dworkiniana), a colmatação de um sentido autêntico da norma constitucional que represente, à sua melhor luz, a expressão conjunta e fidedigna dos princípios da legalidade, da liberdade no exercício da profissão e da igualdade de condições de inserção no mercado de trabalho, além da própria preservação da qualidade do serviço público de segurança. Todos esses princípios normativos são pertencentes à matriz constitucional do entendimento republicano que se pode dar ao regular exercício dos direitos e garantias decorrentes das liberdades individuais, em comunhão com os interesses sociais correlatos, como no caso da segurança pública. O direito coletivo à fruição de condições adequadas de segurança, que pressupõe policiais militares devidamente treinados e equipados, bem como dispostos e em pleno gozo de sua higidez física, mental, psicológica e emocional, evidencia que o engajamento excessivo e a privação do descanso nos períodos de folga repercutem em um decréscimo da qualidade do serviço público prestado por esses militares. Ademais, esse engajamento privado de policiais militares é incompatível com o múnus público que eles desenvolvem por meio das estruturas estatais de combate, repressão e prevenção à violência, sobretudo porque a carga psicológica do ofício militar acaba sendo transposta para a atividade privada, o que pode gerar reações desproporcionais e consequências indesejáveis na sua atuação como vigilante, ou mesmo vigia, em ambientes nos quais é a guarda patrimonial ou a prevenção de perdas, e não a segurança pública dos cidadãos, que está em jogo, sendo certo que, mesmo nos momentos de folga, o policial militar tem o dever institucional de agir para prevenir crimes, em circunstâncias nas quais lhe seja possível agir com algum nível razoável de probabilidade de sucesso na contenção criminosa. Ou seja, o fato de ser vigilante ou vigia não lhe retira a condição de policial militar, e a confusão de papéis no dia a dia, nesse caso, pode levar a consequências trágicas, a partir de abordagens profundamente infelizes, em face de situações nas quais não seria necessário o uso da força, mas sim da tática do diálogo preventivo ou da contenção não lesiva, sendo certo que o militar é treinado precipuamente para o policiamento ostensivo e para o combate direto às ações criminosas, e não para a guarda patrimonial e para a prevenção de perdas, como no caso do vigilante e do vigia. Some-se a isso o fato de que nos dias de hoje, não só a violência é crescente, como a própria tensão social constitutiva da abordagem policial, sobretudo em zonas de conflito urbano, e tem-se muito claro que estes profissionais da segurança pública estão sob constante e iminente pressão exercida por risco de vida, tomada de decisões instantâneas e de consequências incontornáveis, o que recomenda, ainda mais, que o descanso seja preservado, para que a saúde mental e física, além do equilíbrio emocional e psíquico estejam em ordem e diminuam os riscos de adoecimento profissional, sobretudo pelo excesso de trabalho em períodos de folga, gerando baixas prematuras no serviço militar, e mais despesas correntes com a contratação de novos servidores. Como se pode perceber, não é apenas em torno do princípio da livre iniciativa ou da liberdade no exercício profissional que gira o debate nestes autos, mas, sobretudo, nos meandros da complexa relação entre a segurança pública, a legalidade, a igualdade de condições para o ingresso no mercado de trabalho, a saúde do trabalhador e a própria qualidade do serviço público de segurança. Isso porque o dever do Estado de prover esse serviço público essencial envolve a contratação de pessoal habilitado, ao passo que a higidez do trabalhador envolve a regularidade do descanso, assim como a disciplina militar requer o estrito cumprimento dos regulamentos da corporação, e, por fim, a igualdade de condições de inserção no mercado de trabalho impõe a vedação de qualquer vantagem competitiva desleal, fundada em quebra da legalidade, como ocorre nos casos em questão, nos quais o vigilante ou vigia que possui patente militar no currículo obviamente é privilegiado na contratação, em lugar de um civil que não ostenta essa condição funcional. É importante notar que um trabalhador que não goza de seus períodos de folga, e que trabalha sob a constante pressão de elementos externos relativos à

violência urbana, não tem condições razoáveis de exercer a sua missão institucional com o equilíbrio e a energia necessários a uma abordagem policial mais precisa, menos violenta e mais cidadã, como, aliás, sugere a nova matriz de enfoque institucional conferida às polícias militares, inclusive a do Distrito Federal, que privilegia a missão de “*proteger e servir*”, cuja inspiração emerge do conceito de polícia cidadã, que tem por escopo a integração do policial às ações comunitárias que visam à qualidade de vida dos cidadãos, o que só tem condições de se operar com um efetivo de policiais psicologicamente equilibrados, para o que a adequada fruição do descanso nos períodos de folga das escalas de serviço é essencial. Portanto, em que pese se reconheça a vinculação da atuação estatal à liberdade individual desses sujeitos de direito, e ao princípio da livre iniciativa das empresas contratantes de serviços de vigilância, não é possível olvidar que o ofício militar, ao qual se dignaram esses trabalhadores, envolve restrições de comportamento e um apego incondicional à disciplina, aspectos incompatíveis com a quebra de regulamento aqui verificada. Essas restrições funcionais, aliás, não são uma exclusividade do ofício militar, aplicando-se, inclusive, a outras carreiras de Estado, como os magistrados e membros do Ministério Público (artigos 95, parágrafo único, I, e 128, § 5º, II, “d”, da Constituição Federal, respectivamente). Desse modo, seja pelo caráter nocivo do engajamento excessivo e obstativo do regular gozo dos períodos de folga, seja pela própria ilegalidade da conduta que revela uma quebra do estatuto das corporações militares, não pode tal atividade paralela e, até aqui, ilícita receber a chancela do Poder Judiciário trabalhista, em detrimento, inclusive, da igualdade enquanto um princípio norteador das oportunidades de inserção no mercado de trabalho, já que, a essa altura do argumento, parece suficientemente claro que, tendo à sua disposição um vigilante ou vigia com patente militar no currículo, o empregador, nesse caso, irá preferi-lo, em detrimento de um civil treinado para o exercício da mesma profissão. Até por esse aspecto profilático da tutela inibitória conferida nestes autos parece acertada a decisão do Regional, já que, a um só tempo, e respeitada a pluralidade de previsões normativas dos entes federados, privilegia a saúde do policial militar, veda a quebra de regulamento legal, promove a higidez do sistema de segurança pública e, ainda, cria condições de equilíbrio para a inserção igualitária dos trabalhadores nesse mercado de trabalho, sendo certo que a comunidade de princípios constitucionais politicamente instituídos se revela, à sua melhor luz, quando o Poder Judiciário encontra soluções satisfatórias sob um prisma plural de pretensões contrapostas e de raízes normativas, formando-se um rizoma jurídico que se cristaliza sob a forma de justiça integradora do sistema constitucional de direitos. Por todas essas considerações e perspectivas teóricas e práticas, não considero violado pelo acórdão recorrido, e pela decisão monocrática que o chancelou, o princípio da livre iniciativa (artigos 1º, V, e 170 da Constituição Federal), tampouco a liberdade individual para contratar, sobretudo porque tais princípios, norteadores de liberdades individuais, não podem ser adequadamente compreendidos sem que se contraponha a eles as próprias matrizes constitucionais dos direitos coletivos, e, entre eles, a segurança pública e a igualdade de condições de inserção no mercado de trabalho, o que aponta para uma distorção ilegítima do sistema laboral nesse nicho de mercado, que tende a privilegiar de modo ilegal a contratação de policiais militares submetidos a regime de dedicação integral ou exclusiva, em detrimento da contratação de civis regularmente habilitados para o exercício da profissão de vigilante ou de vigia. A vedação regulamentar ordinariamente prevista nos normativos das corporações militares (aos quais o acórdão recorrido faz menção, a partir do estudo de casos de algumas leis estaduais e da própria lei federal que regula a Polícia Militar do Distrito Federal), impõe, como regra geral, um dever de ofício aos militares, consistente na dedicação integral ou exclusiva às funções exercidas na corporação militar, como não poderia deixar de ser, pelos motivos acima expostos. Tais características do caso concreto dão as notas da ilegitimidade dessa atividade, tal como vem sendo conduzida pelo contratante, exurgindo, daí, uma violação material concreta a direitos coletivos, situada entre o descompasso da referida atividade com a lei e a repercussão deletéria dos seus efeitos anti-isonômicos no mercado de trabalho, além do prejuízo à qualidade do próprio serviço público de segurança do Estado, bem como da higidez física e mental dos militares

envolvidos. Assim, por qualquer ângulo que se examine a questão, a decisão monocrática proferida nestes autos deve ser mantida. Agravo não provido. [...]” ([TST-Ag-AIRR-1621-40.2010.5.10.0014](#), 5ª Turma, rel. Min. Breno Medeiros, julgado em 28/4/2021.)

“RECURSO DE REVISTA ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.467/2017. DESERÇÃO DO RECURSO ORDINÁRIO. SEGURO GARANTIA. CLÁUSULAS COM PRAZO DE VIGÊNCIA E EXIGÊNCIAS PARA A SATISFAÇÃO DO CRÉDITO. VALIDADE. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. 1. Reconhece-se a transcendência jurídica da causa na hipótese em que a matéria controvertida é, nos termos do artigo 896-A, § 1º, inciso IV, da Consolidação das Leis do Trabalho, reputada nova, estando pendente, portanto, de uniformização jurisprudencial. 2. Consoante estabelece o artigo 899, § 11, da CLT, é cabível a substituição do depósito judicial por carta de fiança bancária ou seguro garantia judicial. 3. No caso dos autos, quando da interposição do Recurso Ordinário, a reclamada garantiu o Juízo, por meio da apresentação de apólice de seguro, com vigência de 20/2/2019 a 18/2/2022, no valor de R\$ 12.007,11 (doze mil, sete reais e onze centavos). O Tribunal Regional, entretanto, não conheceu do aludido apelo, por deserção, sob o fundamento de que a apólice do seguro garantia apresentada trazia cláusulas com exigências para o pagamento da indenização e sem previsão de atualização com os mesmos índices de correção do débito trabalhista, não atendendo, assim, à finalidade do artigo 899, § 11, da CLT. 4. O dispositivo legal mencionado, que institui a possibilidade de substituição do depósito recursal por fiança bancária ou seguro garantia, contudo, não impõe a referida restrição. 5. Acresça-se, ademais, que à época da interposição do Recurso Ordinário em exame ainda não havia entrado em vigor o Ato Conjunto nº 1/TST.CSJT.CGJT, de 16/10/2019, que regulamentou a utilização do seguro garantia judicial em substituição ao depósito recursal no âmbito do Processo do Trabalho e estabeleceu, no seu artigo 3º, dentre outros requisitos, a necessidade de observação do acréscimo de 30% sobre o valor da apólice, a manutenção da vigência do seguro independentemente do adimplemento do tomador em relação ao emissor, o prazo mínimo de 3 anos de vigência da apólice e previsão de cláusula de renovação automática, bem como a atualização da indenização com os mesmos índices de correção do débito trabalhista. Nos termos do artigo 12 do referido Ato Conjunto, suas disposições serão aplicadas aos seguros garantias judiciais e às cartas de fiança bancária apresentados após a vigência da Lei 13.467/2017, devendo o magistrado deferir prazo razoável para a devida adequação. Num tal contexto, reconhecida a violação do artigo 899, § 11, da CLT, faz-se necessário o retorno dos autos à Corte de origem, a fim de que se conceda prazo razoável à reclamada para adequação do seguro garantia às regras constantes do Ato Conjunto nº 1/TST.CSJT.CGJT, de 16/10/2019, sob pena de deserção. 6. Recurso de Revista conhecido e provido. [...]” ([TST-ARR-11937-87.2016.5.03.0179](#), 6ª Turma, rel. Min. Lelio Bentes Corrêa, julgado em 28/4/2021.)

“RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA A PARTIR DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. DIFERENÇAS DE COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. FUNDAÇÃO SISTEL DE SEGURIDADE SOCIAL. SUPERÁVIT DE 1999. ANTINOMIA APARENTE DE NORMAS. APLICAÇÃO DA LEI Nº 8.020/1990. CRITÉRIO DA ESPECIALIDADE. ENTIDADE FECHADA DE PREVIDÊNCIA PRIVADA PATROCINADA POR ESTATAL CONTRALADA INDIRETAMENTE PELA UNIÃO. É imprescindível a solução da aparente antinomia de normas à luz do artigo 2º, § 2º, da LINDB, já que o artigo 46 da Lei nº 6.435/77 direciona a sobra ao reajustamento de benefícios e o artigo 3º da Lei nº 8.020/90 destina a mesma sobra à redução das taxas de contribuições das patrocinadoras e dos participantes. No caso concreto, as aposentadorias das autoras ocorreram no ano de 1977, à época em que a SISTEL era patrocinada pela TELEBRAS (sociedade de economia mista vinculada ao Ministério das Comunicações), razão pela qual é aplicável a Lei nº 8.020/1990, na medida em que a lei especial prevalece sobre a norma geral: “A lei nova, que estabeleça disposições gerais ou especiais a par

*das já existentes, não revoga nem modifica a lei anterior.”* Recurso de revista de que se conhece a que se dá parcial provimento.” ([TST-RR-1693-37.2012.5.19.0004](#), 7ª Turma, rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, julgado em 28/4/2021.)

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

Informações/Sugestões/Críticas: (61)3043-4612 ou [cjur@tst.jus.br](mailto: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>