



INFORMATIVO TST

Nº 256

Período: 6 a 17 de junho de 2022.

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.

ÓRGÃO ESPECIAL

Agravo. Correição parcial. Suspensão e interrupção de prazo. Não incidência. Intempestividade. Indeferimento da petição inicial.

Por não se tratar de recurso, mas sim de medida administrativa *sui generis*, derivada da natureza da atuação ininterrupta da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho e sem relação direta com o processo de origem, a correição parcial não se submete a interrupção nem a suspensão de prazos previstas no art. 897-A, § 3º, da CLT (oposição de embargos de declaração) e nos arts. 192 do RITST e 775-A, da CLT (recesso forense e férias coletivas), respectivamente. Nesse contexto, a apresentação de correição parcial, após o prazo de 5 dias previsto no art. 17, *caput*, do RICGJT, torna intempestiva a medida e impõe o seu indeferimento. E, uma vez declarada a intempestividade da correição parcial, essa precede em relação ao exame de ausência superveniente de interesse capaz de ensejar a perda de objeto. Sob esses fundamentos, o Órgão Especial, por maioria, negou provimento ao agravo em correição parcial. Vencido o Ministro Breno Medeiros. [TST-Ag-CorPar-100023-35.2022.5.00.0000](#), Órgão Especial, rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, julgado em 6/6/2022.

SUBSEÇÃO I ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

Procedimento sumaríssimo. Rescisão indireta. Ausência de recolhimento do FGTS. Conhecimento de recurso de revista, por violação do Art. 7º, III, da Constituição Federal. Impossibilidade. Violação direta e literal não configurada.

Não é possível o conhecimento do recurso de revista, por afronta direta e literal ao art. 7º, III, da Constituição Federal, quando a discussão se tratar de rescisão indireta pelo descumprimento contratual do empregador, decorrente da ausência de depósitos do FGTS, uma vez que a referida modalidade de desligamento, prevista no art. 483, da CLT, está tratada em norma infraconstitucional. Sob esses fundamentos, a SBDI-I por

unanimidade, conheceu do recurso de embargos, por divergência jurisprudencial e, no mérito, por maioria, negou-lhes provimento, mantida a decisão turmária que não havia conhecido do recurso de revista. Vencidos os Ministros Cláudio Mascarenhas Brandão, Relator, Breno Medeiros, Renato de Lacerda Paiva e Augusto César Leite de Carvalho. [TST-E-RR-1159-31.2019.5.20.0001](#), SBDI-I, red. p/ acórdão Min. Aloysio Corrêa da Veiga, julgado em 9/6/2022.

Agravo Interno em Embargos. Benefício da justiça gratuita. Embargos com alegação de divergência jurisprudencial e contrariedade à Súmula nº 463, I, do TST. Denegado seguimento aos Embargos pela aplicação da Súmula nº 296, I, do TST. Ausência de exame pela Presidência da Turma sobre a arguição de contrariedade à Súmula nº 463, I, do TST. Não renovação em Agravo Interno da alegação de contrariedade à Súmula nº 463, I, do TST. Obstáculo processual.

Constitui obstáculo processual ao exame de arguição apontada apenas em Embargos, a não renovação, em Agravo Interno, do referido argumento apresentado anteriormente, ainda que a Presidência da Turma não tenha se pronunciado sobre tal arguição, ao proferir o despacho de admissibilidade do recurso de Embargos. No caso, foram interpostos Embargos sob a alegação de contrariedade à Súmula nº 463, I, do TST, e de existência de dissenso jurisprudencial. A Presidência da Turma, afirmando a ausência de especificidade do aresto apresentado para o confronto de teses (Súmula nº 296, I, do TST), denegou-lhes seguimento. Em Agravo Interno, o reclamante limitou-se a alegar má-aplicação da Súmula nº 296, I, do TST, nada referindo quanto à Súmula nº 463, I, do TST. Em que pese a Presidência da Turma não ter examinado a alegada contrariedade à Súmula nº 463, I, desta Corte Superior, a ensejar a aplicação ou não do artigo 1º, § 1º, da Instrução Normativa nº 40 do TST, constatou-se que o autor não renovou tal fundamento no Agravo Interno, o que representa obstáculo processual ao exame de tal arguição. Sob esses fundamentos, a SBDI-I, por maioria, negou provimento ao Agravo Interno. Vencidos os Ministros Renato de Lacerda Paiva, Relator e Aloysio Corrêa da Veiga e a Ministra Dora Maria da Costa. [TST-Ag-E-RR-1001514-77.2018.5.02.0383](#), SBDI-I, red. p/ acórdão Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, julgado em 9/6/2022.

SUBSEÇÃO II ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

Ação rescisória. Grupo econômico familiar. Não configuração. Reenquadramento jurídico dos fatos descritos na decisão rescindenda ao preceito legal do art. 2º, § 2º da CLT. Possibilidade. Inaplicabilidade da Súmula 410 do Tribunal Superior do Trabalho.

O reenquadramento jurídico dos fatos descritos na decisão rescindenda para se concluir pela não configuração de grupo econômico familiar não atrai o óbice da Súmula 410 do TST, porquanto não importa em revolvimento de fatos e provas, mas de adequação dos fatos ao preceito legal do art. 2º, § 2º, da CLT. No caso, constou da

decisão rescindenda, ao serem julgados improcedentes os embargos de terceiros opostos pela empresa-autora, que a configuração de grupo econômico familiar decorreu da premissa de que as proprietárias se beneficiaram coletivamente do labor dos exequentes, adquiriram suas residências, custearam seus estudos e de seus filhos e novas empresas. Contudo, a existência de grupo econômico não pode ser declarada com fulcro em indícios e suposições, especialmente a existência de grupo econômico familiar, que perpassa por um emaranhado entre as diversas empresas, que seriam de todos da família, sob a coordenação de um deles, não sendo essa a hipótese dos autos. Com efeito, embora as proprietárias da autora sejam da mesma família, não integraram a sociedade da empresa executada, que se extinguiu em 1995, e constituíram sua própria empresa apenas em 2006, mais de uma década depois do encerramento das atividades da primeira, da qual supostamente se beneficiaram. Nesse contexto, concluiu-se que a empresa demandada não integrou grupo econômico familiar, porque os membros da família não foram sócios da empresa executada. Sob esse fundamento, a SBDI-II, por unanimidade, conheceu do recurso ordinário e, no mérito, por maioria, deu provimento ao recurso ordinário em ação rescisória, para conferindo o corte rescisório, diante da violação do art. 2º, § 2º, da CLT, desconstituir a decisão rescindenda proferida nos embargos de terceiros, e, em juízo rescisório, julgar procedentes os embargos de terceiros e excluir do polo passivo da execução a embargante, com a consequente liberação de qualquer bem constrito. Invertidos os ônus. Vencidas as Ministras Maria Helena Mallmann, relatora, Morgana de Almeida Richa e o Ministro Emmanoel Pereira. [TST-RO-1000582-45.2016.5.02.0000](#), SBDI-II, red. p/ acórdão Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, julgado em 7/6/2022.

Recurso ordinário em mandado de segurança. Acordo homologado judicialmente. Alteração substancial do conteúdo do acordo pelo juízo da execução sem o consentimento das partes. Coisa julgada. Preclusão “pro judicato”. Direito líquido e certo a ser tutelado pela via mandamental. Orientação jurisprudencial nº 92 da SBDI-II. Mitigação. Possibilidade.

Os efeitos da coisa julgada alcançam as partes e o julgador, de forma a impossibilitar aos órgãos da Justiça do Trabalho o conhecimento de questões já decididas em razão da preclusão *pro judicato*. Ademais, o juízo homologador do acordo não possui a prerrogativa de alterar seu conteúdo, extemporaneamente e sem a anuência das partes. Nesse contexto, afronta à garantia do devido processo legal e a vedação do art. 836 da CLT e o art. 831, parágrafo único, da CLT, se, após um acordo judicial que já transitara em julgado pela inércia da parte credora, for proferida decisão de juízo da execução para reabrir a causa e determinar o pagamento de valores diversos daqueles que foram avençados, a imposição de multa, a execução imediata e a apreensão de veículo do impetrante. Assim, em face dos fatos narrados e da controvérsia instaurada, autoriza-se a mitigação da Orientação Jurisprudencial nº 92 da SBDI-II, possibilitando o manejo do mandado de segurança haja vista a afronta à coisa julgada e ao devido

processo legal. Sob esses fundamentos, a SBDI-II, por unanimidade, conheceu do recurso ordinário, e no mérito, por maioria, negou-lhe provimento. Vencidos os Ministros Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Amaury Rodrigues Pinto Júnior e Sérgio Pinto Martins. [TST-RO-80309-78.2017.5.22.0000](#), SBDI-II, rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, julgado em 14/6/2022.

Recurso ordinário em mandado de segurança. Ato coator que declara a nulidade da dispensa imotivada e determina a reintegração da reclamante. Compromisso público firmado pelo banco reclamado no sentido de não demitir empregados nos primeiros meses da pandemia de Covid-19. Caráter puramente social do compromisso. Ausência de repercussão jurídica no contrato de trabalho. Violação do direito potestativo do empregador. Concessão da segurança.

O compromisso público de não demissão, firmado pelo empregador, relativamente aos primeiros meses da pandemia de Covid-19, em especial abril e maio de 2020, representa apenas um acordo de intenções, com caráter puramente social, sem integrar juridicamente o contrato de trabalho. Nesse contexto, o ato coator, ao declarar a nulidade da dispensa imotivada ocorrida em 15/10/2020 e determinar a reintegração da reclamante, representa flagrante violação ao direito potestativo do empregador de gerir o próprio quadro de funcionários, uma vez que cria estabilidade no emprego sem qualquer previsão normativa. Sob esses fundamentos, a SBDI-II, por unanimidade, conheceu do recurso ordinário e, no mérito, deu-lhe provimento para, reformando o acórdão recorrido, cassar os efeitos do ato coator que, em sede de tutela provisória, determinou a reintegração da reclamante. [TST-ROT-104267-73.2020.5.01.0000](#), SBDI-II, rel. Min. Evandro Pereira Valadão Lopes, julgado em 14/6/2022.

Embargos de declaração. Recurso ordinário em mandado de segurança. Contradição entre ementa e voto do relator em relação ao dispositivo e à certidão de julgamento. Prevalência do entendimento extraído das notas degravadas da sessão de julgamento.

Havendo incongruência entre o voto apresentado pelo relator e as notas degravadas da sessão de julgamento, estas devem prevalecer, pois representam o entendimento manifestado pelo órgão colegiado que apreciou a controvérsia. Na hipótese, constatou-se evidente contradição entre a ementa e a fundamentação do acórdão embargado publicado em relação ao dispositivo e à certidão de julgamento do referido voto. Assim, a SBDI-II, por unanimidade, conheceu dos embargos de declaração e, no mérito, deu-lhes provimento para sanar contradição, confirmando o desprovimento do recurso ordinário, tal como estampado no dispositivo e na certidão de julgamento, passando-se a adotar, contudo, as razões de decidir transcritas na fundamentação. [TST-ED-ROT-20473-73.2020.5.04.0000](#), SBDI-II, rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, julgado em 7/6/2022.

TURMAS

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

“[...] RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. ATLETA. JOGADOR DE BASQUETE. INEXISTÊNCIA DE CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO DESPORTIVO, PREVISTO NA LEI Nº 9.615/1998. VÍNCULO DE EMPREGO CELETISTA RECONHECIDO EM JUÍZO. INDEVIDA A CLÁUSULA COMPENSATÓRIA PREVISTA NO ARTIGO 28, INCISO II, DA LEI Nº 9.615/1998. Segundo entendimento adotado no acórdão recorrido, o reclamante, "contratado como atleta profissional de basquetebol", sem a formalização de "Contrato Especial de Trabalho Desportivo", previsto na Lei nº 9.615/1998, não faz *jus* à cláusula compensatória desportiva, fundamentando-se nos artigos 28, inciso II, e 94 da citada lei. O primeiro dispositivo estabelece que, no "contrato especial de trabalho desportivo, firmado com entidade de prática desportiva", deverá "constar, obrigatoriamente: (...) II - cláusula compensatória desportiva, devida pela entidade de prática desportiva ao atleta, nas hipóteses dos incisos III a V do § 5º". Entretanto, o artigo 94 e seu parágrafo único estabelecem que somente "atletas e entidades de prática profissional da modalidade de futebol" estão obrigados a cumprir regras constantes da lei, dentre as quais o disposto no artigo 28, sendo facultado "às demais modalidades desportivas adotar os preceitos constantes dos dispositivos referidos no *caput* deste artigo". Na hipótese *sub judice*, foi reconhecido em Juízo o vínculo de emprego, nos moldes do artigo 3º da CLT, não tendo sido firmado "contrato especial de trabalho desportivo". Desse modo, não se tratando "da modalidade de futebol", era inexigível a formalização de contrato especial de trabalho desportivo e, conseqüentemente da estipulação de "cláusula compensatória desportiva". Nesse contexto, ao contrário da tese defendida pelo reclamante, a reclamada não possuía "a obrigação legal da contratação do atleta profissional mediante contrato especial de trabalho desportivo". Assim, ao deixar de exercer a faculdade prevista no parágrafo único do artigo 94 da Lei nº 9.615/1998, a reclamada não obsteu maliciosamente o implemento de condição que favoreceria o reclamante, não incidindo o disposto no artigo 129 do Código Civil. Salienta-se que a legislação civil autoriza às partes, na formalização de negócio jurídico, o estabelecimento de condição, "derivando exclusivamente da vontade das partes, subordina o efeito do negócio jurídico a evento futuro e incerto" (artigo 121 do Código Civil). *In casu*, não foi estabelecida, pela vontade das partes, nenhuma condição e inexistia obrigação legal que compelissem a reclamada a formalizar "contrato especial de trabalho desportivo" com o reclamante (jogador de basquete). Portanto, em que pesem as alegações do autor, inexistente o alegado direito à cláusula compensatória desportiva estabelecida no artigo 28, inciso II, da Lei Pelé. Precedente desta Corte. Recurso de revista conhecido e desprovido." ([TST-ARR-10408-85.2017.5.15.0010](#), 2ª Turma, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, julgado em 14/6/2022)

“[...] 2. PRÊMIO-PRODUÇÃO. NATUREZA JURÍDICA. DIREITO MATERIAL. CONTRATOS CELEBRADOS EM MOMENTO ANTERIOR AO ADVENTO DA LEI 13.467/2017. DIREITO INTERTEMPORAL. Cinge-se a controvérsia acerca da eficácia da lei no tempo e a aplicabilidade ou não da lei nova – na presente hipótese, a Lei 13.467/2017 – aos contratos de trabalho em curso no momento de sua entrada em vigor. No plano do Direito Material do Trabalho, desponta dúvida com relação aos contratos já vigorantes na data da vigência da nova lei, ou seja, contratos precedentes a 11 de novembro de 2017. De inequívoca complexidade, o exame do tema em exame perpassa necessariamente pelas noções de segurança jurídica, direito intertemporal e ato jurídico perfeito. No ordenamento jurídico brasileiro, a regra de irretroatividade da lei – à exceção da Constituição Federal de 1937 – possui *status* constitucional. A Constituição de 1988, no art. 5º, inciso XXXVI, dispõe que *“a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada”*. No âmbito infraconstitucional, os limites de bloqueio à retroatividade e eficácia imediata da lei são tratados no art. 6º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, dispondo o *caput* do citado dispositivo que: *“A Lei em vigor terá efeito imediato e geral, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada”*. A solução do conflito das leis no tempo, em especial a aplicação da lei nova às relações jurídicas nascidas sob a lei antiga, mas ainda em curso, envolve, nas palavras de Caio Mário da Silva Pereira, *tormentoso problema*, entre *“a lei do progresso social”* e o *“princípio da segurança e da estabilidade social, exigindo o respeito do legislador pelas relações jurídicas validamente criadas”*. E, segundo o festejado autor, *“aí está o conflito: permitir, sem restrições, que estas se desenvolvam em toda plenitude, sem serem molestadas pela lei nova, é negar o sentido de perfeição que as exigências sociais, traduzidas no novo diploma, pretendem imprimir ao ordenamento jurídico; mas aceitar também que a lei atual faça tábula rasa da lei anterior e de todas as suas influências, como se a vida de todo o direito e a existência de todas as relações sociais tivessem começo no dia em que se iniciou a vigência da lei modificadora, é ofender a própria estabilidade da vida civil e instituir o regime da mais franca insegurança, enunciando a instabilidade social como norma legislativa”*. Nessa ordem de ideias, Caio Mário da Silva Pereira, no campo dos contratos, citando Henri de Page, ainda, leciona que: *“Os contratos nascidos sob o império da lei antiga permanecem a ela submetidos, mesmo quando os seus efeitos se desenvolvem sob o domínio da lei nova. O que a inspira é a necessidade da segurança em matéria contratual. No conflito dos dois interesses, o do progresso, que comanda a aplicação imediata da lei nova, e o da estabilidade do contrato, que conserva aplicável a lei antiga, tanto no que concerne às condições de formação, de validade e de prova, quanto no que alude aos efeitos dos contratos celebrados na vigência da lei anterior, preleva este sobre aquele”*. Importante também destacar que Paul Roubier, em amplo estudo de direito intertemporal, exceptua os contratos em curso dos efeitos imediatos da lei nova. Admitindo o citado jurista a retroatividade da lei nova apenas quando expressamente prevista pelo legislador. Circunstância que não ocorre na hipótese sob exame. Seguindo a diretriz exposta destacam-se julgados do STF e STJ.

Assente-se que a jurisprudência do TST, ao enfrentar, há poucos anos, situação parecida – redução da base de cálculo do adicional de periculosidade do empregado eletricitário, em decorrência do advento da então nova Lei nº 12.740, de 08.12.2012 -, sufragou a vertente interpretativa de exclusão dos contratos em curso dos efeitos imediatos da lei nova, ao aprovar alteração em sua Súmula 191 no sentido de afirmar que a *“alteração da base de cálculo do adicional de periculosidade do eletricitário promovida pela Lei n. 12.740/2012, atinge somente contrato de trabalho firmado a partir de sua vigência, de modo que, nesse caso, o cálculo será realizado exclusivamente sobre o salário básico, conforme determina o § 1º do art. 193 da CLT”* (Súmula 191, inciso III; grifos acrescidos). Com efeito, a irretroatividade da lei nova aos contratos de trabalho já vigorantes na data de sua vigência ganha maior relevo, diante dos princípios constitucionais da vedação do retrocesso social (art. 5º, § 2º, CF), da progressividade social (art. 7º, *caput*, CF) e da irredutibilidade salarial (art. 7º, VI, CF). Nessa perspectiva, em relação às partes integrantes de contrato de trabalho em curso no momento da entrada em vigor da Lei 13.467/2017, ou seja, firmados sob a égide da lei anterior, a prevalência das regras legais vigentes à época da contratação e norteadoras das cláusulas contratuais que as vinculam (*tempus regit actum* e *pacta sunt servanda*) imprimem a *certeza dos negócios jurídicos*, a estabilidade aos direitos subjetivos e aos deveres, bem como a previsibilidade do resultado das condutas das partes contratuais – características essas inerentes à segurança jurídica, conforme a conceituação apresentada por José Afonso da Silva: *“Nos termos da Constituição a segurança jurídica pode ser entendida num sentido amplo e num sentido estrito. No primeiro, ela assume o sentido geral de garantia, proteção, estabilidade de situação ou pessoa em vários campos, dependente do adjetivo que a qualifica. Em sentido estrito, a segurança jurídica consiste na garantia de estabilidade e de certeza dos negócios jurídicos, de sorte que as pessoas saibam de antemão que, uma vez envolvidas em determinada relação jurídica, esta se mantém estável, mesmo se modificar a base legal sob a qual se estabeleceu”*. Acresça-se que esse parâmetro de regência do Direito Intertemporal aplica-se, no Direito Brasileiro, ao Direito Civil, ao Direito do Consumidor, ao Direito Locatício, ao Direito Ambiental, aos contratos de financiamento habitacional, entre outros exemplos. Não há incompatibilidade para a sua atuação também no Direito do Trabalho, salvo quanto a regras que fixam procedimentos específicos, ao invés da tutela de direitos individuais e sociais trabalhistas. Em consequência, a aplicação das inovações trazidas pela Lei nº 13.467/17 aos contratos em curso, especificamente quanto à supressão ou redução de direitos, não alcança os contratos de trabalho dos empregados em vigor quando da alteração legislativa (11.11.2017). Julgados desta Corte Superior. Recurso de revista conhecido e provido, quanto ao tema.” ([TST-RRAg-370-55.2020.5.23.0052](#), 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 15/6/2022)

“[...] RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. DOENÇA OCUPACIONAL. INDENIZAÇÃO POR DANO MATERIAL. PENSÃO MENSAL. PERCENTUAL. PERDA DA CAPACIDADE

LABORAL PARA O EXERCÍCIO DA FUNÇÃO DE CARTEIRO. A incapacidade decorrente de doença ocupacional deve ser apurada em relação ao específico trabalho para o qual o empregado se inabilitou e deve considerar o eventual impacto da depreciação da sua força laborativa também nas outras esferas de sua vida pessoal. Nessa linha, mesmo que ainda capaz para o exercício de outro labor, se evidenciada a redução ou a perda total da capacidade de desempenho das funções profissionais que geraram a lesão, emerge o dever de indenizar como consectário lógico do princípio da restituição integral. No caso dos autos, o contexto fático retratado no acórdão regional evidencia a perda total e permanente para a atividade anteriormente exercida, com readaptação para função diversa. Na forma do artigo 950, "caput", do Código Civil, impõe-se a indenização por dano material, na forma de pensionamento mensal, no importe de 100% da remuneração paga pela ré aos empregados ocupantes da função anteriormente exercida pelo autor. Precedentes. Recurso de revista parcialmente conhecido e provido." ([TST-ARR-917-51.2013.5.05.0017](#), 3ª Turma, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, julgado em 8/6/2022)

“RECURSO DE REVISTA. LEIS NºS 13.015/2014 E 13.467/2017. INTERVALO INTRAJORNADA. CONCESSÃO PARCIAL E HORAS *IN ITINERE*. SUPRESSÃO. EMPREGADO RURAL. DIREITO MATERIAL. CONTRATO DE TRABALHO VIGENTE À ÉPOCA DA ENTRADA EM VIGOR DA LEI 13.467/17. DIREITO INTERTEMPORAL. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. 1. A matéria tratada nos autos envolve questão de direito intertemporal, correspondente à aplicação das alterações promovidas pela Lei 13.467/2017 aos contratos de trabalho vigentes à época da sua entrada em vigor, razão pela qual os temas “*Intervalo Intrajornada. Concessão Parcial*” e “*Horas In Itinere. Supressão*” serão analisados conjuntamente. 2. Uniformizando a temática afeta à modificação da base de cálculo de adicional de periculosidade para eletricitários, essa Corte, em 2016, consolidou o entendimento, por meio do item III, da Súmula 191, de que não deveria prevalecer a alteração legislativa para os contratos em curso. 3. Em análise mais aprofundada, entendo que, em observância ao direito intertemporal, as alterações dadas aos arts. 58, § 2º, e 71, § 4º, da CLT pela Lei 13.467/2017 são inaplicáveis aos contratos de trabalho que se encontravam em curso, quando da sua edição, uma vez que suprime e/ou altera direito preexistente, incorporado ao patrimônio jurídico do empregado, sob pena de redução da remuneração e violação ao direito adquirido do trabalhador, a teor do que dispõe os arts. 5º, XXXVI, 7º, VI, da Constituição da República e 6º da LINDB. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.” ([TST-RR-11881-18.2019.5.15.0049](#), 3ª Turma, rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, julgado em 15/6/2022)

“RECURSO DE REVISTA. SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. RITO SUMARÍSSIMO. AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO. NATUREZA JURÍDICA. DIREITO MATERIAL. CONTRATO DE TRABALHO VIGENTE À ÉPOCA DA ENTRADA EM VIGOR DA LEI 13.467/17.

DIREITO INTERTEMPORAL. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. 1. A discussão dos autos gira em torno da aplicação da nova redação dada ao § 2º do art. 457 da CLT aos contratos de trabalho vigentes à época da entrada em vigor da Lei 13.467/2017. 2. Uniformizando a temática afeta à modificação da base de cálculo de adicional de periculosidade para eletricitários, essa Corte, em 2016, consolidou o entendimento, por meio do item III, da Súmula 191, de que não deveria prevalecer a alteração legislativa para os contratos em curso. 3. Em análise mais aprofundada, entendo que, em observância ao direito intertemporal, às alterações dadas ao § 2º do art. 457 da CLT pela Lei 13.467/2017 são inaplicáveis aos contratos de trabalho que se encontravam em curso, quando da sua edição, uma vez que suprime e/ou altera direito preexistente, incorporado ao patrimônio jurídico do empregado, sob pena de redução da remuneração e violação ao direito adquirido do trabalhador, a teor do que dispõe os arts. 5º, XXXVI, e 7º, VI, da Constituição da República. Precedentes. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento." ([TST-RR-11618-69.2019.5.15.0086](#), 3ª Turma, rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, julgado em 15/6/2022)

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA - TRANSCENDÊNCIA ECONÔMICA RECONHECIDA - VÍTIMA DE ACIDENTE DE TRABALHO - QUEIMADURAS DE 3º GRAU POR TODO O CORPO E PERDA TOTAL DA CAPACIDADE LABORATIVA - RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR - INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS (PENSÃO VITALÍCIA EM PARCELA ÚNICA), MORAIS E ESTÉTICOS - ÓBICE DA SÚMULA 126 DO TST - DESPROVIMENTO. 1. Nos termos do art. 896-A, § 1º, I, da CLT, constitui transcendência econômica o elevado valor da causa. *In casu*, a discussão gira em torno da Responsabilidade Civil da Empregadora em razão de acidente de trabalho que ocasionou queimaduras por todo o corpo do Autor, limitando a sua capacidade laborativa. Em virtude do acidente do trabalho sofrido pelo Reclamante, houve a condenação da Empregadora no pagamento de indenização por danos materiais a título de pensão mensal vitalícia paga em parcela única (R\$1.601.600,00), morais (R\$ 300.000,00) e estéticos (R\$ 250.000,00). Nesse contexto, ante o montante elevado, resta reconhecida a transcendência econômica da causa. 2. O Supremo Tribunal Federal, ao fixar tese para o Tema 932 de repercussão geral, entendeu compatível com o art. 7º, XXVIII, da CF, a responsabilidade objetiva do empregador por acidente de trabalho ocorrido em atividade de risco. A Suprema Corte definiu quais atividades seriam de risco, falando genericamente "*nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida, por sua natureza, apresentar exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva e implicar ao trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade*". 3. *In casu*, como consignado no acórdão regional, o Reclamante, como técnico operacional, realizava, dentre as suas atividades, os registros de imagens dos fornos que apresentassem problemas. Na ocasião do sinistro, foi informado de que havia problemas na produção devido à existência de água no forno, tendo sido necessário que o Reclamante adentrasse o

recinto, após comunicado de que as condições eram seguras, quando ocorreu a explosão que ocasionou o acidente que deixou o Reclamante com queimaduras de 3º grau em todo o seu corpo e limitação da sua capacidade laboral. 4. A jurisprudência pacífica do TST segue no sentido de não se admitir recurso de revista para rediscutir o valor da indenização por danos materiais ou morais, quando este não extrapola os limites da razoabilidade, para mais ou para menos. No caso dos autos, os valores indenizatórios definidos não se mostram excessivos, na medida em que o TRT consignou que ficaram comprovadas as limitações permanentes e relevantes quanto à parte física e de labor, reputando que houve perda total da capacidade do Autor, dadas as limitações funcionais que impedem o desempenho da atividade antes exercida. Nesse sentido, as deformidades do Reclamante, que geram profundo abalo psicológico, somadas à incapacitação inclusive para a realização de atividades corriqueiras do Acidentado, justificam as indenizações nos patamares fixados pelas duas instâncias ordinárias, uma vez que, em determinadas situações, os sofrimentos permanentes decorrentes do acidente chegam a serem maiores e mais profundos do que a própria morte. E, no caso dos danos materiais, o valor elevado decorre do pagamento da pensão vitalícia em parcela única. 5. Assim, o agravo de instrumento não merece prosperar, porquanto o recurso de revista, que versa sobre responsabilidade civil da Empregadora e indenização por danos materiais, morais e estéticos, não reúne condições de admissibilidade, tropeçando no óbice da Súmula 126 do TST. Ressalte-se que não há tese jurídica em debate, mas tentativa de reavaliação da prova, em busca de se fazer justiça no caso concreto, sendo certo que o TST, após a Lei 13.467/17, passou a julgar apenas teses, e não casos. Agravo de instrumento desprovido." ([TST-AIRR-693-48.2017.5.08.0128](#), 4ª Turma, rel. Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho, julgado em 7/6/2022)

"[...] RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE. AUSÊNCIA DE PREVISÃO NO ANEXO 14 DA NR 15 DA PORTARIA 3.214/78 DO MTE. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. A jurisprudência desta Corte firmou-se no sentido de que as atividades dos agentes comunitários de saúde, por não se assemelharem àquelas desenvolvidas em hospitais ou outros estabelecimentos de saúde, não se encontram inseridas no Anexo 14 da NR-15 da Portaria 3.214/72 do Ministério do Trabalho e, portanto, não rendem ensejo ao pagamento do adicional de insalubridade. Precedentes. A vigência da Lei n.º 13.342/2016, que alterou a Lei nº 11.350/2006, com acréscimo do § 3º ao seu artigo 9º-A, em nada modifica o entendimento fixado, uma vez que tal alteração legislativa não afastou a necessidade de constatação de labor em condições insalubres, acima dos limites de tolerância, e previsão em norma regulamentadora de determinada atividade como sendo insalubre, nos termos em que preceitua a Súmula 448, I, do TST. No caso, o TRT, ao deferir o pagamento do adicional de insalubridade a agente comunitário de saúde, em que pese tal atividade não se

encontrar inserida no Anexo 14 da NR-15 da Portaria 3.214/72 do MTE, contrariou o entendimento pacificado nesta Corte, por meio da Súmula nº 448. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-Ag-RR-21788-98.2017.5.04.0661](#), 5ª Turma, rel. Min. Breno Medeiros, julgado em 8/6/2022)

“[...] RECURSOS DE REVISTA DE AMBOS OS RECLAMADOS. MATÉRIA COMUM. EXAME CONJUNTO. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. CONDOMÍNIO RESIDENCIAL. OBRIGATORIEDADE DE CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES. AUSÊNCIA. INAPLICABILIDADE DO ART. 429 DA CLT. Cinge-se a controvérsia em definir se o art. 429 da CLT, ao estabelecer a cota de aprendizagem para *“estabelecimentos de qualquer natureza”* englobaria os condomínios residenciais, dado que as atividades ali exercidas (porteiro, zelador, etc.) demandam formação profissional. À toda evidência, o conceito de estabelecimento a que se refere o preceito consolidado diz respeito às atividades econômicas e sociais do empregador, que ordinariamente é uma empresa, mas pode, excepcionalmente, ser uma entidade diversa, por equiparação estabelecida pelo art. 2º, § 1º, da CLT, que dispõe: *“Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.”* Pelo que se pode perceber, o condomínio residencial, apesar de ser equiparado ao empregador, não se enquadra no conceito de estabelecimento para fins de aplicação do art. 429 da CLT, que dispõe: *“Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.”* A corroborar tal entendimento tem-se o Decreto nº 9.579/2018, que, no seu art. 51, § 2º, deixa claro que: *“Para fins do disposto neste Capítulo, considera-se estabelecimento todo complexo de bens organizado para o exercício de atividade econômica ou social do empregador, que se submeta ao regime da CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.”* Do que se pode depreender dos autos, a conservação, limpeza, acesso predial, entre outras funções corriqueiras de um condomínio residencial não se inserem no conceito de *“atividade econômica ou social do empregador”*, exatamente porque tais atividades não passam de um múnus de preservação da própria habitabilidade, higiene, segurança e privacidade dos condôminos no trânsito e uso privativo das suas áreas comuns, não se confundindo nem com atividade econômica, muito menos com atividade social dessa pessoa jurídica, que é equiparada ao empregador pelo § 1º do art. 2º da CLT apenas *“para os efeitos exclusivos da relação de emprego”*, o que é ressaltado no preceito de lei pelo legislador. Por essa razão, para condomínios residenciais, não é obrigatória a contratação de aprendizes. Não é, portanto, por não haver ali funções que demandem formação profissional, como restou consignado no acórdão recorrido, até porque esta Corte já definiu que as funções corriqueiras de um condomínio, tais como porteiro,

zelador, faxineiro, ascensorista, entre outras demandam sim formação profissional. Precedentes. O que há de comum nesses precedentes (inclusive um proveniente da SDI-1 desta Corte) é a inclusão das funções de porteiro, zelador, ascensorista, faxineiro, entre outras na cota de aprendizagem direcionada a estabelecimentos empresariais, exatamente o que difere do presente caso, em que se discute tal obrigatoriedade em face de condomínio residencial. O entendimento a ser fixado, aqui, portanto, é outro, de natureza particular e específica, dada a distinção (*distinguishing*) verificada, e consiste no seguinte: os condomínios residenciais não são destinatários da norma insculpida no art. 429 da CLT, exatamente porque a sua atividade de conservação, limpeza e acesso predial não é atividade econômica nem social do empregador, o que é um pressuposto para tal incidência. Para alcançar essa conclusão, basta perceber que a redação atual do art. 429 da CLT veio a substituir uma redação anterior que restringia a exigência de cota de aprendizagem a “estabelecimentos industriais”, nos seguintes termos: *“Os estabelecimentos industriais de qualquer natureza, inclusive de transportes, comunicações e pesca, são obrigados a empregar, e matricular nos cursos mantidos pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI).”* Ou seja, a correta exegese do preceito contido hodiernamente no art. 429 da CLT, ao contrário do que advogam os recorrentes, não é englobar indistintamente todos os estabelecimentos sem finalidade lucrativa ou atividade social no dever jurídico de promover a contratação de aprendizes, senão ampliar o escopo da lei para abraçar atividades econômicas ou sociais de ramos diversos da indústria. Com isso, contudo, não se pretendeu abranger todo tipo de empregador, como querem fazer crer os recorrentes. No sentido dessa distinção, e conferindo tratamento diferenciado para os condomínios residenciais, já existem, inclusive, alguns precedentes de Turmas deste Tribunal Superior do Trabalho, devidamente citados no corpo da fundamentação desta decisão. Assim, o argumento das partes de que o preceito do art. 429 da CLT não faz distinção quanto à natureza do estabelecimento a ser abrangido pela norma não quer significar que o preceito de lei se aplique indistintamente a qualquer empregador, até porque o citado § 2º do art. 51 do Decreto nº 9.579/2018, que regulamenta a matéria, estabelece essa condicionante relativa ao exercício de atividade econômica ou social para fins de conceituação do estabelecimento vocacionado ao programa de treinamento profissionalizante de aprendizagem, o que não se verifica no caso dos condomínios residenciais, cujas atividades se restringem à conservação e ao acesso e uso privado de suas áreas comuns. Por outro lado, dada a conotação meramente infraconstitucional da matéria, não viola o art. 227 da Constituição Federal tal conclusão, já que o preceito constitucional apenas prevê de forma genérica os direitos difusos da criança, do adolescente e do jovem, não disciplinando as condições de verificação da obrigatoriedade dos programas de aprendizagem laboral. Logo, em que pese a transcendência jurídica reconhecida, e o conhecimento dos recursos por divergência jurisprudencial, não merecem provimento as revistas, uma vez que se encontra correta a sentença que julgou procedente a presente ação declaratória, reconhecendo a

inexigibilidade de contratação de aprendizes para as atividades desempenhadas no âmbito do condomínio residencial autor. Recursos de revista conhecidos e não providos.” ([TST-RR-212-30.2019.5.13.0014](#), 5ª Turma, rel. Min. Breno Medeiros, julgado em 8/6/2022)

“AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMANTE. INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40 DO TST. LEI Nº 13.467/2017. PROVIDÊNCIA PRELIMINAR. PETIÇÕES Nº^s 291779/2021-0 (RECLAMADA) E 320392/2021-3 (RECLAMANTE). Uma vez homologada a renúncia do autor, quanto à pretensão de incidência do IPCA-E para correção das verbas deferidas na presente ação, afigura-se descabida a insurgência da ré, por meio de agravo interno, bem como a retratação do empregado, ainda que o objetivo das duas manifestações seja a aplicação da decisão proferida pelo STF na ADC 58. Isso porque, nos termos do artigo 487, III, “c”, do CPC, o ato homologatório acarreta a extinção do processo, com resolução do mérito, produz coisa julgada material, somente é passível de desconstituição por ação rescisória (CPC, arts. 525, § 15, 535, § 8º, e 966) ou, ainda, pela via da impugnação à execução (CPC, art. 525, §12) ou dos embargos à execução (CPC, art. 535, § 5º) e acarreta a perda do interesse jurídico no exame do recurso pendente de julgamento. Nada a deferir. [...]” ([TST-AIRR-90-23.2019.5.14.0003](#), 7ª Turma, rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, julgado em 8/6/2022)

“[...] RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RÉ. LEI Nº 13.467/2017. ESTABILIDADE NO EMPREGO. FUNDAÇÃO PÚBLICA. EMPREGADA CONTRATADA APÓS A EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 19/1998, QUE ALTEROU A REDAÇÃO DO ARTIGO 41 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. JURISPRUDÊNCIA PACIFICADA NO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. INEXISTÊNCIA DO DIREITO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA CONSTATADA. É verdade que a jurisprudência cristalizada nesta Corte, expressa na Súmula nº 390, I, favorece a empregada, ao reconhecer que também os servidores celetistas fazem jus à estabilidade prevista no artigo 41 da Constituição Federal. Veja-se, a propósito, que o aludido verbete é posterior à Emenda Constitucional nº 19/1998, o que permite concluir que já contempla a redação do artigo 41, com a alteração promovida por essa norma. Não obstante, também é certo que a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal se pacificou em direção oposta, ao afirmar que, mesmo na Administração Pública direta, autárquica ou fundacional, somente os empregados admitidos antes da aludida Emenda fazem jus à estabilidade em questão. Precedentes. Nesse contexto, há que se interpretar restritivamente a Súmula nº 390 do TST para, à luz da tese sedimentada no âmbito do Supremo Tribunal Federal, considerar que a estabilidade prevista no artigo 41 da CLT se aplica também aos empregados públicos da Administração Pública direta autárquica e fundacional, desde que admitidos antes da Emenda Constitucional nº 19/98. Por outro lado, a controvérsia examinada pela Corte *a quo* ficou restrita ao direito à estabilidade acima delineada. Nada foi referido quanto à

eventual necessidade de motivação para a validade da dispensa de empregado não estável. Nem mesmo houve manifestação sobre a alegação defensiva no sentido de que a autora não teria sido aprovada na avaliação de desempenho. Inviável, portanto, qualquer abordagem desta Corte Superior a esse respeito, inclusive para suspender o processo, com fundamento no Tema nº 1.022 de Repercussão Geral. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RR-748-16.2013.5.10.0861](#), 7ª Turma, rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, julgado em 8/6/2022)

“RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. DIRETÓRIO NACIONAL DO PARTIDO POLÍTICO. RESPONSABILIDADE POR DÍVIDAS TRABALHISTAS DO DIRETÓRIO REGIONAL. INEXISTÊNCIA. O Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADC 31/DF, em 22/09/2021, reconheceu a validade constitucional do artigo 15-A, da Lei 9.096/95, com a redação dada pela Lei 12.034/2009, segundo o qual: *“A responsabilidade, inclusive civil e trabalhista, cabe exclusivamente ao órgão partidário municipal, estadual ou nacional que tiver dado causa ao não cumprimento da obrigação, à violação de direito, a dano a outrem ou a qualquer ato ilícito, excluída a solidariedade de outros órgãos de direção partidária”*. A par disso, o diretório nacional do partido político não responde pelas dívidas trabalhistas dos seus diretórios regionais ou municipais. Precedente. Recurso de revista não conhecido.” ([TST-RR-10975-70.2019.5.18.0008](#), 8ª Turma, rel. Min. Delaíde Alves Miranda Arantes, julgado em 15/6/2022)

“[...] II – RECURSO DE REVISTA DAS RECLAMADAS. TRABALHO EM CRUZEIROS MARÍTIMOS QUE NAVEGAM EM ÁGUAS SUPRANACIONAIS. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL. CONFLITO ENTRE A LEGISLAÇÃO NACIONAL E OS TRATADOS INTERNACIONAIS. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS ANTERIOR À RATIFICAÇÃO DA CONVENÇÃO 186 DA OIT (MARÍTIMOS). 1. Cinge-se a controvérsia a se definir qual a legislação aplicável ao trabalhador brasileiro pré-contratado no Brasil para laborar em embarcação estrangeira, com prestação de serviço no exterior. O egrégio Tribunal Regional do Trabalho concluiu pela aplicação da legislação trabalhista brasileira, por ser mais favorável à autora, em detrimento da regra geral de Direito Internacional no tocante ao trabalho do marítimo, ao fundamento de que a contratação da empregada se deu no Brasil. 2. Consta expressamente do acórdão regional que *“é incontroverso que a reclamante trabalhou em diversos navios das reclamadas, em águas internacionais, passando por países de diversos continentes, inclusive o Brasil”* e que *“restou comprovado que a efetiva contratação da reclamante ocorreu na cidade de São Paulo, iniciando-se com a oferta de emprego, palestra com as informações da contratação, exigência de exames médicos e trâmites burocráticos internacionais, como a emissão de passaporte, carta de emprego e vistos de trabalho”*. Extrai-se ainda do acórdão que a reclamante fora selecionada por uma agência de emprego contratada para a seleção, que a entrevista se deu via Skype com o preposto da reclamada, que estava em Miami, que, após a aprovação da trabalhadora, a reclamada emitiu uma carta de emprego (*Letter of*

Employment) confirmando a contratação da reclamante às autoridades de imigração e alfandegárias, a fim de emissão do visto de emprego. Ou seja, diante de tais premissas fáticas extrai-se que a arregimentação se deu no Brasil. 3. Embora tenha havido recentemente a ratificação da Convenção 186 da OIT - referente ao trabalho marítimo - por meio do Decreto Legislativo 65 de 17/12/2019 e a sanção pelo Presidente da República pelo Decreto Nº 10.671, em 9 de abril de 2021 (DOU 12/4/2021), no presente caso, ao tempo da prestação dos serviços ela não vigorava, devendo ser analisada a lide à luz da legislação e dos Tratados Internacionais vigentes, não sendo de simples solução. Anteriormente, este relator, com ressalva do seu entendimento pessoal, acompanhava a jurisprudência majoritária desta Corte, no sentido de aplicar a legislação nacional ao trabalhador brasileiro, ainda que a prestação de serviços ocorra em navios cuja navegação abarque águas brasileiras e estrangeiras, com preponderância em águas internacionais. 4. Ocorre, entretanto, que os argumentos que justificam a aplicação da legislação estrangeira, em detrimento da nacional, demonstram-se convincentes e se traduzem na melhor solução jurídica aplicável ao caso, pelos motivos que se destaca: I - a decisão do Supremo Tribunal Federal no tema 210 da Tabela de Repercussão Geral (RE - 636.331, relator Min. Gilmar Mendes, Pleno, DEJT 13/11/2017), interpretando antinomias de normas e tratados internacionais em face da legislação ordinária interna (Código de Defesa do Consumidor), para o caso de transporte internacional, decidiu, com apoio no art. 178 da Constituição Federal, que as convenções internacionais específicas sobre a matéria têm caráter de norma supralegal de sobredireito, conferindo-lhes predominância hierárquica; II - o princípio da igualdade no aspecto de que as normas jurídicas não devem, de regra, conhecer distinções em relação aos destinatários. Dessa forma, não seria crível conceber que a dois trabalhadores laborando em idêntica situação sobressaiam direitos distintos. A hipótese fere a lógica do razoável e acima de tudo viola o direito universal da igualdade, que consiste em tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais; III - o fato de que, no direito internacional, considera-se que o navio é um bem móvel *sui generis*, na medida em que a ele se aplicam alguns institutos próprios aos bens imóveis e as formalidades de registro e aquisição, assim, uma vez registrado, passa a fazer parte do território da nação da Bandeira do navio, justificando-se, ainda mais, a aplicação da legislação da Bandeira; IV - o direito internacional do trabalho contempla o princípio da autonomia da vontade. Logo, ratificada pelo Brasil a convenção internacional que determina a incidência da legislação do "Pavilhão", a sua desconsideração afronta os princípios que regem o direito internacional; V - o princípio do centro da gravidade do contrato de trabalho (*most significant relationship*) é um critério subsidiário, uma vez que, em face de o Brasil ter ratificado a convenção que determina a aplicação da legislação da bandeira do pavilhão, não há como se afastar a conclusão da incidência da legislação estrangeira. 5. No caso dos autos, é incontroverso que a embarcação pertence às Bahamas e tendo aquela nação ratificado a Convenção Internacional da OIT nº 186 (Convenção sobre o Trabalho Marítimo -

MLC), penso que deveria ser ela aplicada, em detrimento da legislação nacional, a fim de enaltecer, inclusive, o princípio da igualdade, visto que o regramento inserto na referida Convenção é específico para os marítimos, uniformizando, dessa forma, a aplicação dos direitos da categoria. Desta forma, a decisão do Regional que aplicou a legislação nacional, em detrimento dos tratados internacionais, devidamente ratificados pelo Brasil, que reconhecem a aplicação da “Legislação do Pavilhão”, contraria o art. 178 da Constituição Federal. 6. Assim, merece provimento o apelo para afastar a aplicação da legislação brasileira e reconhecer a incidência dos tratados internacionais, devidamente ratificados pelo Brasil, que reconhecem a aplicação da “Legislação do Pavilhão”. No caso, sendo incontroverso que a embarcação pertence às Bahamas e, conforme se constata, tendo aquela nação ratificado a Convenção Internacional da OIT nº 186 (Convenção sobre o Trabalho Marítimo – MLC), deve ser ela aplicada, em detrimento da legislação nacional, a fim de enaltecer, inclusive, o princípio da igualdade, visto que o regramento inserto na referida Convenção é específico para os marítimos, uniformizando, dessa forma a aplicação dos direitos da categoria. Diante desse contexto, determina-se a baixa dos autos à Vara do Trabalho de origem, a fim de que examine os pedidos sob o enfoque da referida legislação. Recurso de revista conhecido por violação do art. 178 da CF e provido.” ([TST-RR-1001602-25.2016.5.02.0080](#), 8ª Turma, rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, julgado em 8/6/2022)

“[...] DISPENSA COLETIVA BASEADA EM CRITÉRIO DE APOSENTADORIA E APTIDÃO PARA A APOSENTADORIA. A lide versa sobre o reconhecimento de possível dispensa discriminatória em razão da idade. A Corte Regional manteve a r. sentença que considerou válida a dispensa do reclamante, ao fundamento de que *“a motivação adotada pela reclamada para proceder à dispensa do autor não foi discriminatória visto que aplicado o critério do menor impacto”* (pág. 2.169), considerando, ainda, que ficou demonstrada a precariedade financeira do grupo econômico, apta a ensejar as dispensas ocorridas. O quadro fático retratado pelo Regional revela que o reclamante foi admitido em 17/12/1986 e dispensado sem justa causa em 28/3/2006, quando a empresa promoveu uma dispensa coletiva de 110 empregados, cuja motivação se assentou na *“sustentabilidade econômico-financeira da Companhia reclamada, que alega, em defesa, a necessidade de redução da folha de pagamento, optando, para tanto, selecionar pessoas que tivessem renda e sustento (INSS e complementação de aposentadoria) como alternativa de menor impacto social.”* (pág. 2.161). O Regional salientou, ainda, que o critério utilizado fundou-se no menor dano-social e não em critério de discriminação pela idade, salientando que *“empregados com idades aproximadas obtiveram tratamento diferente, conforme estivessem ou não em condições de se aposentar, ou já aposentados.”*. O art. 1º da Convenção Americana sobre Direitos Humanos determina que *“os Estados Partes nesta Convenção comprometem-se a respeitar os direitos e liberdades nela reconhecidos e a garantir seu livre e pleno exercício a toda*

peessoa que esteja sujeita à sua jurisdição, sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões políticas ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, posição econômica, nascimento ou qualquer outra condição social." A Convenção 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e ocupação, por sua vez, dispõe que os Estados-membros para os quais esta convenção se encontre em vigor devem formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria. O art. 6º da Convenção 168 da OIT, relativa à promoção do emprego e proteção contra o desemprego, dispõe: "*Todos os Membros deverão garantir a igualdade de tratamento de todas as pessoas protegidas, sem discriminação com base na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional, nacionalidade, origem étnica ou social, deficiência ou idade.*" O art. 1º da Lei Federal 9.029/95, por sua vez, veda a adoção de quaisquer práticas discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, dentre outros. As empresas estatais, quando atuam na exploração de atividade econômica, submetem-se a regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários. Assim, não passam ao largo da proibição de prática de conduta discriminatória, conforme se extrai do art. 173, §1º, da Constituição Federal. Do arcabouço jurídico elencado, observa-se a notável "*diretriz geral vedatória de tratamento diferenciado à pessoa em virtude de fator injustamente qualificante*", máxime no âmbito das relações trabalhistas. Na hipótese dos autos, é assente que a saída do autor foi resultante de dispensa coletiva que recaiu sobre os empregados já aposentados ou na iminência de se aposentar, justificada pela existência de fonte de renda diversa. Segundo posto no voto vencido, "*é evidente, no caso, que a recuperação da sustentabilidade econômico financeira das reclamadas não dependia da redução da folha de pagamento. Com efeito, a documentação juntada aos autos demonstra que a dita sustentabilidade já havia sido recuperada antes da despedida do autor.*" Não erige do v. acórdão recorrido outra conclusão se não a de que a ora ré pretendeu desligar empregados com idade avançada de seu quadro funcional. São notórios a ilegalidade e o abuso de direito no ato perpetrado pela CEEE, sendo insofismável então que a idade avançada do autor se constituiu como único fator para seu desligamento, *sob o pretexto de que* o critério utilizado fundou-se no menor dano-social, importando ofensa ao princípio da dignidade da pessoa humana, não havendo como ser chancelado pelo Poder Judiciário, *impondo a declaração de sua nulidade, sob pena de considerar o empregado, após longos anos de dedicação ao trabalho, como mero custo a ser extirpado do balanço financeiro/contábil da empresa.* Portanto, o v. acórdão recorrido, mediante o qual se concluiu que a dispensa do reclamante não possui caráter discriminatório, não sendo passível de reconhecimento de nulidade, não se mostra consentâneo com a

jurisprudência do c. TST e com o ordenamento jurídico. Conheço, pois, do recurso de revista por afronta aos arts. 1º, III, da Constituição Federal e 373-A, II, da CLT.” ([TST-RRAg-20665-84.2017.5.04.0008](#), 8ª Turma, rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, julgado em 15/6/2022)

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>