



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

INFORMATIVO TST

Nº 258

Período: 1º a 12 de agosto 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

Questão de ordem. Mandado de segurança. Irrecorribilidade da decisão monocrática que denega seguimento ao agravo de instrumento em recurso de revista por ausência de transcendência. Declaração de inconstitucionalidade do art. 896-A, § 5º, da CLT pelo Tribunal Pleno. Delimitação dos efeitos da decisão plenária. Competência do Tribunal Pleno.

O Órgão Especial, ao analisar questão de ordem apresentada pelo Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, decidiu por maioria, remeter o processo ao Tribunal Pleno para deliberação sobre o alcance dos efeitos da decisão de declaração de inconstitucionalidade do art. 896-A, § 5º, da CLT. Segundo o art. 97 da Constituição Federal c/c o art. 75, IX, do RITST, compete ao Tribunal Pleno decidir sobre declaração de inconstitucionalidade de lei, e, conseqüentemente, incumbe também ao Tribunal Pleno definir o alcance de sua decisão, não podendo sofrer mitigação ou elástico por órgãos fracionários. Vencidos os Ministros Breno Medeiros, Lelio Bentes Corrêa, Luiz Philippe Vieira de Mello Filho e as Ministras Maria Helena Mallmann e Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. [TST-MSCiv-1001636-61.2020.5.00.0000](#), Órgão Especial, red. p/ acórdão Min. Aloysio Silva Corrêa da Veiga, julgado em 8/8/2022.

SUBSEÇÃO I ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

Dispensa sem justa causa motivada por amizade do empregado com desafetos de sócio da reclamada. Justificativa com base na condição física dos desafetos. Dispensa discriminatória. Limites do direito potestativo do empregador. Dano moral indenizável.

Configura conduta ilícita capaz de ensejar direito à indenização por danos morais, dispensa sem justa causa, com motivação fundada em discriminação (amizade do

empregado dispensado com pessoas desafetas do empregador). Na hipótese, a desavença decorria da aparência física dos desafetos, que não agradava ao sócio da empresa, por considerá-los “feios e gordos”. Nesse contexto, ato discriminatório que alcança o empregado, ainda que de forma indireta, leva ao dever de indenizar, em virtude da violação aos princípios da dignidade, da igualdade e da não discriminação. Sob esses fundamentos, a SBDI-I, por unanimidade, deu provimento aos embargos para restabelecer a decisão regional, no tema, e determinar o retorno dos autos à c. Turma para apreciação dos temas julgados prejudicados: “inaplicabilidade do art. 4º, II, da Lei 9.029/95” e “*Quantum arbitrado a título de dano moral*”. [TST-E-ED-RR-2016-68.2014.5.07.0016](#), SBDI-I, rel. Min. Aloysio Silva Corrêa da Veiga, julgado em 4/8/2022.

SUBSEÇÃO II ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

Recurso ordinário em mandado de segurança. Dispensa coletiva. Tese vinculante do STF firmada no RE 999435/SP. Tema 638 da tabela de repercussão geral. Necessidade de intervenção sindical. Inexistência de direito à reintegração dos trabalhadores. Ausência de previsão legal ou convencional de estabilidade. Direito líquido e certo não violado.

No tema 638 da tabela de repercussão geral, o STF fixou tese vinculante de que “*a intervenção sindical prévia é exigência procedimental imprescindível para dispensa em massa de trabalhadores*”, mas ressaltou que a intervenção “*não se confunde com a autorização prévia por parte da entidade sindical ou celebração de convenção ou acordo coletivo*”. Nesse contexto, ante a ausência de qualquer previsão legal ou convencional de estabilidade, não viola direito líquido e certo, o indeferimento de pedido de reintegração de trabalhadores dispensados coletivamente, em sede de tutela provisória, haja vista que a intervenção sindical obrigatória no processo de dispensa coletiva não assegura estabilidade aos empregados dispensados. No mais, a não observância do diálogo sindical prévio traduz-se em dano moral coletivo e não a retomada de contratos de trabalho. Sob tais fundamentos, a SBDI-II, por maioria, vencido o Ministro Alberto Bastos Balazeiro, deu provimento ao recurso ordinário para denegar a segurança. [TST-RO-11778-65.2017.5.03.0000](#), SBDI-II, rel. Min. Emmanoel Pereira, julgado em 9/8/2022.

Recurso ordinário. Mandado de segurança. Bloqueio de créditos junto a terceiros. Equiparação à penhora de faturamento. Legalidade. Aplicação analógica da Orientação Jurisprudencial nº 93 da SDI-2. Constrição excessiva. Comprometimento do regular funcionamento do devedor. Readequação do patamar construtivo.

A inexistência de ilegalidade em ordem judicial que determina o bloqueio e repasse de créditos que a executada possua junto a outras empresas, não impede

a readequação de patamar construtivo que compromete gravemente o regular funcionamento das atividades empresariais da devedora, haja vista a necessidade de atender, concomitantemente, os direitos dos credores à satisfação integral e a uma execução mais célere, e da devedora, de ter a execução processada da forma menos gravosa possível. No caso, houve afetação de 60% dos créditos da devedora junto a terceiros, decorrente de ordens de bloqueio exaradas em duas ações judiciais. Nesse contexto, a SBDI-2, por unanimidade, deu parcial provimento ao recurso ordinário para, reformando o acórdão recorrido, limitar a ordem de bloqueio expedida em outros autos ao patamar de 15% (quinze por cento) dos créditos da impetrante junto à empresa, da qual é afiliada. [TST-ROT-11055-07.2021.5.03.0000](#), SBDI-II, rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, julgado em 2/8/2022.

TURMAS

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

“[...] B) RECURSO DE REVISTA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/17. 1. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DESCUMPRIMENTO REITERADO DE NORMAS DE SAÚDE, SEGURANÇA E HIGIENE DO TRABALHO. CONDUTA ILÍCITA. DANO MORAL COLETIVO. CONFIGURAÇÃO. Trata-se de ação civil pública em que se pretende a defesa de direitos coletivos e a adequação da conduta da Reclamada para o cumprimento das Normas Regulamentadoras relativas à segurança e medicina do trabalho (art. 7º, XXII, da CF/88). A configuração do dano moral coletivo pressupõe a constatação de lesão a uma coletividade, um dano social que ultrapasse a esfera de interesse meramente particular, individual do ser humano, por mais que a conduta ofensora atinja, igualmente, a esfera privada do indivíduo. Em suma, trata-se de desrespeito a toda uma miríade de bens, valores, regras, princípios e direitos de exponencial importância ao Estado Democrático de Direito que a Constituição quer ver cumprido no Brasil, em benefício de toda a sua população. Esta Corte Superior possui o entendimento de que o descumprimento reiterado de normas referentes à segurança e saúde do trabalho extrapola a esfera individual e atenta contra direitos transindividuais de natureza coletiva, ensejando dano moral coletivo a ser reparado. No caso concreto, o Tribunal Regional assentou que as circunstâncias que levaram à atuação da Ré pela auditoria fiscal do trabalho, em 19.09.2014 - trancamento da câmara fria com cadeado, sem nenhum dispositivo que possibilitasse a abertura da porta pelo seu interior e a ausência de alarme ou outro dispositivo que permitisse a comunicação no interior dessa câmara -, foram novamente identificadas na fiscalização ocorrida em 22.01.2016, assim como o fato de que as irregularidades apontadas foram corrigidas somente em março de 2016. Nesse contexto, constata-se que as

irregularidades constatadas na ação fiscal no ano de 2014 foram novamente apuradas no ano de 2016, o que demonstra o descumprimento reiterado das normas de saúde, segurança e higiene do trabalho, a evidenciar a conduta lesiva da empresa em relação aos seus trabalhadores e a existência de dano moral coletivo, porquanto as práticas da Ré contrariaram os princípios basilares da Constituição Federal, mormente aqueles que dizem respeito à higidez física e mental, inclusive emocional, do ser humano no ambiente laboral, e à redução dos riscos inerentes ao meio ambiente do trabalho, por meio da observância às normas de saúde, higiene e segurança (arts. 1º, III e IV, e 7º, XXII, da CF/88). Recurso de revista conhecido e provido. [...]” ([TST-RRAg-10162-52.2016.5.03.0077](#), 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 10/8/2022)”

“[...] RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017. REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA E MANUTENÇÃO DA REMUNERAÇÃO. DESCENDENTE COM NECESSIDADES ESPECIAIS. Cinge-se a controvérsia em saber se a reclamante, servidora pública municipal desde 14/05/2014, ocupante da função de enfermeira emergencista, pode ou não obter judicialmente a redução da jornada ou algum outro mecanismo que lhe permita dispensar cuidados a seu filho, nascido em 26/02/2018 e diagnosticado com transtorno do espectro autista. Esta Turma, ao examinar pretensão semelhante, deduzida por servidores municipais ou estaduais, tem decidido pela existência do direito postulado (TST-RR-11204-62.2017.5.15.0144, 3ª Turma, Rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 04/12/2020; TST-RR-10409-87. 2018.5.15.0090, 3ª Turma, Rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 07/06/2021). Realmente, ainda que seja manifestamente inaplicável à reclamante o artigo 98, § 3º, da Lei nº 8.112/90, com a redação determinada pela Lei nº 13.370/2016, tendo em vista que não se trata de servidora federal, é certo que a mora legislativa do município reclamado não pode suprimir o direito essencial e premente que decorre da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), 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, combinada com o artigo 5º, § 3º, da Constituição Federal de 1988. Impõe-se, portanto, o restabelecimento integral da sentença, que havia deferido a redução da jornada em 50%, sem prejuízo da remuneração e sem necessidade de compensação, enquanto houver necessidade de acompanhamento do filho, bem como fixado a multa diária e demais consectários da condenação. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RR-10086-70.2020.5.15.0136](#), 3ª Turma, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, julgado em 10/8/2022)

“[...] RECURSO DE REVISTA. RECURSO INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/20147 [sic]. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. REITERADO DESCUMPRIMENTO DE

NORMA COLETIVA RELATIVA À OBSERVÂNCIA DE PISO SALARIAL E AO FORNECIMENTO DE CESTAS BÁSICAS. CONDUTA ILÍCITA CONFIGURADA. ADOÇÃO DE MEDIDAS APTAS A REPARAR AS IRREGULARIDADES SOMENTE APÓS O AJUIZAMENTO DA AÇÃO CIVIL PÚBLICA. NÃO AFASTADA A LESÃO SOFRIDA PELOS TRABALHADORES E PELA COLETIVIDADE, PELA REPARAÇÃO TARDIA DAS IRREGULARIDADES. CONDENAÇÃO DA RÉ À INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. DANO MORAL *IN RE IPSA*. Trata-se de pedido de indenização por dano moral coletivo fundado no descumprimento das cláusulas convencionais relativas à observância de piso salarial e ao fornecimento de cestas básicas. No caso, o Regional, pautado Na prova documental exibida em Juízo, registrou que a ré, após o ajuizamento da ação civil pública, reparou as irregularidades praticadas, passando a efetivar o pagamento dos salários com base no piso normativo estabelecido, além de conceder as cestas básicas aos seus empregados. Nesse viés, o Tribunal de origem concluiu que não houve lesão à coletividade passível de condenação ao pagamento de indenização por dano moral coletivo, uma vez que a reparação é devida quando verificado, no cotidiano, violação dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Para a configuração do dano moral coletivo, basta, como no caso dos autos, a violação intolerável de direitos coletivos e difusos, ação ou omissão reprovável pelo sistema de justiça social do ordenamento jurídico brasileiro, conduta antijurídica capaz de lesar a esfera de interesses da coletividade, cuja essência é tipicamente extrapatrimonial. Erigindo o dano moral coletivo a um plano mais abrangente de alcance jurídico, Xisto Tiago de Medeiros Neto ressalta a sua configuração, independentemente do número de pessoas atingidas pela lesão, afastando, para sua eventual caracterização, o "critério míope", pautado tão somente na verificação do quantitativo de pessoas atingidas de maneira imediata. Assim, o fato de a transgressão estar circunstanciada no âmbito das relações de trabalho, por si só, não lhe atribui a visão de dano individual. O que vai imprimir o caráter coletivo é a repercussão no meio social, a adoção reiterada de um padrão de conduta por parte do infrator, com inegável extensão lesiva à coletividade, de forma a violar o sistema jurídico de garantias fundamentais. É por isso que o dano moral coletivo, em face de suas características próprias de dano genérico, enseja muito mais uma condenação preventiva e inibitória do que propriamente uma tutela ressarcitória. Há nítida separação entre as esferas a serem protegidas e tuteladas pelas cominações referidas, justamente diante da distinção entre os danos morais individualmente causados concretamente a cada uma das pessoas envolvidas, *in casu*, os empregados, e a necessidade de reprimir a conduta da ré, claramente tida como ilícita, de natureza coletiva ou massiva. Ainda, diante dos fatos incontroversos relativos à citada conduta ilícita, o dano moral daí decorrente é considerado *in re ipsa*, já que decorre da própria natureza das coisas, prescindindo, assim, de prova da sua ocorrência concreta, em virtude de ele consistir em ofensa a valores

humanos, bastando a demonstração do ato ilícito ou antijurídico em função do qual a parte afirma ter ocorrido a ofensa ao patrimônio moral. Nessa hipótese, o dano coletivo experimentado prescinde da prova da dor, pois, dada a sua relevância social, desencadeia reparação específica, na forma dos artigos 186 e 927 do Código Civil. Salienta-se que o dever de indenizar não está restrito ao indivíduo lesado, mas à coletividade. A tutela coletiva ora em exame abrange não apenas os direitos individuais homogêneos desses trabalhadores como também os direitos difusos de todos os membros da sociedade e também os direitos coletivos, em sentido estrito, não só daqueles que se encontram nesta situação especial, mas também daqueles que poderão vir a se encontrar nessa condição futuramente, caso essa conduta ilícita não seja coibida. Como se sabe, a condenação da ré ao pagamento de indenização por dano moral coletivo não tem cunho somente meramente indenizatório, mas também reparatório dos danos causados ao conjunto da sociedade ou aos demais trabalhadores em geral, além de conteúdo suasório, de induzimento, quase que coercitivo, a uma postura não contrária ao ordenamento jurídico. A tutela inibitória e a tutela reparatória (indenização por dano moral coletivo) possuem efeito exemplar, pois desencorajam outras entidades da prática de conduta ilícita. Dessa forma, o descumprimento de cláusulas convencionais relativas à observância de piso salarial e ao fornecimento de cestas básicas, causou danos não apenas aos trabalhadores, mas também à coletividade, o que acarreta a responsabilização da ré pelo ressarcimento do dano moral coletivo. Por outro lado, o fato de a ré ter reparado “as irregularidades praticadas”, após o ajuizamento da ação civil pública, não afasta os danos já experimentados pelos trabalhadores e pela coletividade. A resolução do problema no âmbito do processo é relevante na fixação do valor da indenização por dano moral coletivo, mas não é fator excludente da condenação da ré ao pagamento de indenização, que causou danos à coletividade ao longo do tempo. A postura da ré, embora louvável, de interromper o descumprimento da legislação constitucional e legal foi tardiamente tomada, na medida em que, não obstante a instauração de inquérito civil pelo Ministério Público do Trabalho e a formalização de Termo de Ajuste de Conduta, continuou desrespeitando as previsões estipuladas nas normas coletivas e, conseqüentemente, provocando danos aos trabalhadores e a coletividade, ao longo do tempo. A ré desconsiderou as citadas soluções consensuais extrajudiciais. Desse modo, frustradas as referidas medidas e, inexistindo outro caminho, o Ministério Público do Trabalho acionou a jurisdição, e, por meio da ação civil pública, busca a condenação da ré, não apenas de natureza cominatória (obrigação de fazer e não fazer projetada para o futuro), mas também de caráter reparatório do passado, das lesões cometidas em dimensão coletiva. Não se pode relegar o objeto da ação civil pública à condenação da empresa a cumprir o texto da lei, como é a hipótese dos autos (mantida a tutela inibitória pelo TRT de origem), o que ocorreria se a

regularização da conduta ilícita da ré, em Juízo, afastasse a condenação ao pagamento de indenização, quando as lesões à coletividade já ocorreram. Cabe acrescentar que a jurisprudência desta Corte firmou-se no sentido de que, mesmo demonstrada a regularização posterior (em juízo) da condição que originou o pedido de tutela inibitória, justifica-se o seu provimento jurisdicional, em razão da necessidade de prevenir eventual descumprimento da decisão judicial ou da reiteração da prática de ilícito. Assim, a citada regularização não impede a concessão da tutela inibitória requerida pelo Ministério Público do Trabalho. Precedentes da Eg. SbDI-1. Nessa seara, a regularização da condição que originou o pedido de tutela inibitória, não faz desaparecer os prejuízos sofridos pela coletividade, oriundos da conduta ilícita da ré, que somente cessaram após o ajuizamento da ação. Dessa forma, o Tribunal Regional, ao reformar a sentença e, assim, absolver a reclamada do pagamento de indenização por dano moral coletivo, proferiu decisão em violação do artigo 186 do Código Civil. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RR-11376-98.2018.5.15.0069](#), 3ª Turma, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, julgado em 10/8/2022)”

“[...]. HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS. HONORÁRIOS PERICIAIS. BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA. ARTS. 791-A, § 4º, E 790-B DA CLT. AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE Nº 5.766/DF. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. 1. Este Relator vinha entendendo pela inconstitucionalidade integral dos dispositivos relativos à cobrança de honorários advocatícios do beneficiário da gratuidade judiciária, com base na certidão de julgamento da ADI 5.766/DF, julgada em 20/10/2021. 2. Contudo, advinda a publicação do acórdão, em 03/05/2022, restou claro que o Supremo Tribunal Federal, no julgamento da referida ação, declarou a inconstitucionalidade do trecho *“desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo”* do art. 791-A, § 4º, e do trecho *“ainda que beneficiária da justiça gratuita”*, constante do *caput* do art. 790-B, e da integralidade do § 4º do mesmo dispositivo, todos da CLT. 3. Em sede de embargos de declaração o Supremo Tribunal Federal reafirmou a extensão da declaração de inconstitucionalidade desses dispositivos, nos termos em que fixada no acórdão embargado, em razão da existência de congruência com o pedido formulado pelo Procurador-Geral da República. 4. A inteligência do precedente firmado pelo Supremo Tribunal Federal não autoriza a exclusão da possibilidade de que, na Justiça do Trabalho, com o advento da Lei nº 13.467/17, o beneficiário da justiça gratuita tenha obrigações decorrentes da sucumbência que restem sob condição suspensiva de exigibilidade; o que o Supremo Tribunal Federal reputou inconstitucional foi a presunção legal, *iure et de iure*, de que a obtenção de créditos na mesma ou em outra ação, por si só, exclua a condição de hipossuficiente do devedor. 5. Vedada, pois, é a compensação automática insculpida na redação original dos dispositivos; prevalece, contudo, a

possibilidade de que, no prazo de suspensão de exigibilidade, o credor demonstre a alteração do estado de insuficiência de recursos do devedor, por qualquer meio lícito, circunstância que autorizará a execução das obrigações decorrentes da sucumbência. 6. Assim, os honorários de advogado sucumbenciais devidos pela parte reclamante ficam sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executados se, nos dois anos subseqüentes ao trânsito em julgado da decisão que os certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos do devedor, que, contudo, não poderá decorrer da mera obtenção de outros créditos na presente ação ou em outras. Passado esse prazo, extingue-se essa obrigação do beneficiário. 7. Em relação aos honorários periciais, a seu turno, a supressão resulta em que a União arque com a obrigação, quando sucumbente o beneficiário da justiça gratuita, não mais se cogitando do aproveitamento de créditos. 8. A Corte de origem, ao aplicar a literalidade do art. 791-A, § 4º, da CLT, decidiu em desconformidade com o entendimento firmado pelo Supremo Tribunal Federal. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido." ([TST-RR-1000058-68.2019.5.02.0024](#), 3ª Turma, rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, julgado em 3/8/2022)

“RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE - INTERPOSIÇÃO POSTERIOR À LEI Nº 13.467/2017 - PLANO DE SAÚDE - NOVO CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE ASSISTÊNCIA MÉDICA - MAJORAÇÃO DE COTA-PARTE E INSTITUIÇÃO DE COPARTICIPAÇÃO - ALTERAÇÃO CONTRATUAL LESIVA NÃO CONFIGURADA - AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. 1. Como narrado no acórdão regional, a Reclamada manteve contrato de prestação de serviço de assistência médica, com prazo de validade definido, em que se previa o reajuste nos valores arcados por empregado e empregador. Posteriormente, firmou outro contrato com condições diversas, sendo incontroverso o reajuste da cota-parte dos empregados e a previsão do regime de coparticipação, anteriormente inexistente. 2. Não se verifica a alegada alteração contratual lesiva na forma do custeio do plano de saúde, uma vez que o reajuste no valor da cota-parte estava previsto contratualmente. Além disso, a instituição de coparticipação proveio de novo contrato, decorrente de licitação, diante do encerramento do contrato anteriormente firmado. 3. Inexistiu, portanto, alteração contratual lesiva, estando o acórdão regional em sintonia com o teor da Súmula nº 51 do TST. Transcendência não verificada. Recurso de Revista não conhecido.” ([TST-RR-1000096-44.2019.5.02.0521](#), 4ª Turma, rel. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, julgado em 2/8/2022)

“[...] B) RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA PRUDENTIAL DO BRASIL SEGUROS DE VIDA S.A. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS Nos 13.015/2014 E 13.467/2017. 1. FRANQUIA. “PEJOTIZAÇÃO”.

RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO. IMPOSSIBILIDADE. TEMA 725 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF. EFEITO VINCULANTE. AMPLITUDE DEFINIDA PELO STF NA RCL 47843 DE FORMA A ABARCAR A HIPÓTESE DE “PEJOTIZAÇÃO”. CONHECIMENTO E PROVIMENTO. I. O Supremo Tribunal Federal reconheceu a repercussão geral em relação ao tema da terceirização, cujo deslinde se deu em 30/08/2018, com o julgamento do RE nº 958.252, no Tema 725 da Tabela de Repercussão Geral do STF, de que resultou a fixação da seguinte tese jurídica: “é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante”. Na mesma oportunidade, ao julgar a ADPF nº 324, a Suprema Corte firmou tese de caráter vinculante de que “1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. 2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993”. A partir de então, esse entendimento passou a ser de aplicação obrigatória aos processos judiciais em curso em que se discute a terceirização, impondo-se, inclusive, a leitura e a aplicação da Súmula nº 331 do TST à luz desses precedentes. II. No caso dos autos, o Tribunal de origem decidiu manter o reconhecimento de vínculo de emprego, em razão da existência de “pejotização” relativa aos serviços prestados pela Reclamante. III. Acresce que, em relação ao Tema 725 da Tabela da Repercussão Geral, importa observar que, em recente julgado, o Supremo Tribunal Federal decidiu pela licitude da terceirização por “pejotização”, ante a inexistência de irregularidade na contratação de pessoa jurídica formada por profissionais liberais (Rcl 47843 AgR, Relator(a): CÁRMEN LÚCIA, Relator(a) p/ Acórdão: ALEXANDRE DE MORAES, Primeira Turma, julgado em 08/02/2022, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-068 DIVULG 06-04-2022 PUBLIC 07-04-2022). IV. Desse modo, não há mais falar em reconhecimento de vínculo de emprego em razão da existência de terceirização por “pejotização”. V. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. [...]” ([TST-RR-1976-42.2015.5.02.0032](#), 4ª Turma, rel. Min. Alexandre Luiz Ramos, julgado em 2/8/2022)

“RECURSO DE REVISTA DO SINDICATO RECLAMANTE. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA (SABESP). POLÍTICA REMUNERATÓRIA DE AJUSTE POR PISO DE REFERÊNCIA DE MERCADO. GRATIFICAÇÃO VARIÁVEL PARA ALCANCE DO PISO. QUEBRA DO PRINCÍPIO DA ISONOMIA. AUSÊNCIA. DIFERENÇAS SALARIAIS. INVIABILIDADE. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Levando em consideração que a questão relativa à validade dos critérios de diferenciação de

valores de gratificação relativa a piso remuneratório para empregados da SABESP, para fins de análise do pedido de diferenças salariais por discrepância nos valores individualizados da gratificação que opera o complemento remuneratório, não possui jurisprudência consolidada no âmbito das Turmas deste Tribunal, verifica-se a transcendência jurídica da matéria. Na questão de fundo, contudo, não prospera a insurgência recursal. A criação de gratificação remuneratória tendente a estabelecer piso de referência para categorias profissionais, ao contrário do que defende o sindicato, não visa estabelecer distinções remuneratórias que discriminam os trabalhadores, pois o que se impõe com sua deflagração são ganhos gerais que alcançam a categoria como um todo, alçando-a a um patamar remuneratório mais elevado, o que revela a nítida intenção patronal de valorização do trabalho que lhe é prestado por seus empregados, e não a imposição arbitrária de distinções que discriminam a força de trabalho ativada em seus quadros. Os arts. 5º, *caput*, e 7º, XXXII, da Constituição Federal, invocados pela parte em seu arrazoado recursal, disciplinam um princípio de igualdade que se materializa na rejeição de desigualdades arbitrárias, e não na fixação de critérios desiguais tendentes a equiparar em dignidade os sujeitos de direito que precisam ser equalizados a partir de suas próprias diferenças sensíveis, interferentes de modo imediato na sua aptidão para a fruição igualitária dos direitos. Toda a carga deontológica do princípio da igualdade, naquilo em que tangencia as relações de trabalho, está voltada à equalização de diferenças, e não à promoção de estamentos funcionais, nos quais qualquer melhoria na condição de trabalho de todos está relacionada com a manutenção de vantagens desproporcionais de parte dos trabalhadores. Se assim o fosse, toda novidade benéfica no campo do trabalho seria restringida por um “dever de diferenciação” arbitrário e potestativo de uma fração de empregados, elevando-os acima da igualdade equalizada por critérios isonômicos gerais, o que converteria a pretensão de tais indivíduos em uma luta contrária aos interesses da própria categoria, já que reduziria a força reivindicatória da pauta sindical. A pretensão de diferenças salariais no contexto dos autos é embasada, no fundo, em uma noção de que a igualdade compreenderia a própria manutenção de uma desigualdade remuneratória originária, em detrimento de todos, diga-se de passagem, porque é bastante evidente que tal compreensão inviabilizaria qualquer ajuste de piso de mercado em empresas como a reclamada, dado que o passivo gerado com a política seria superestimado por elementos contrários à vontade patronal e que desequilibrariam as folhas salariais do empregador. Ou seja, alega-se um direito em juízo que, pela própria inviabilidade prática de sua materialização, desconstrói as condições de concretização de novos negócios jurídicos benéficos, o que demonstra a ilegitimidade de tal pretensão, já que esvazia a oportunidade e conveniência do benefício concedido pela empresa, o que fatalmente, se acolhido pelo Poder Judiciário, iria se reverter sistemicamente em um desencorajamento

de tais iniciativas de valorização do trabalho. Não é demais lembrar que uma política empresarial é avaliada pela sua capacidade de gerar valor ao capital humano sem se converter em ruína para a empresa. Quando se concede aumentos remuneratórios desvinculados de critérios objetivos de equalização, previstos na própria política remuneratória, gerando aumentos fixos com base em um conceito deturpado de isonomia, opera-se a jurisdição em um campo que é privativo das partes, pois inerente ao vínculo volitivo que gera o liame obrigacional. Aqui não há no normativo da empresa a vontade de estabelecer aumento salarial fixo aos empregados, já que, como todo complemento de piso remuneratório, as variações de valores são inerentes à finalidade do instituto, e podem ser atribuídas, inclusive, com relação ao mesmo empregado no curso dos meses e da sua variação salarial na empresa, o que pode redundar até mesmo na cessação do seu pagamento quando atingido o piso sem a necessidade de complemento, por exemplo. Não há, portanto, no caso de ajuste de piso de referência o pagamento de um de salário que adira ao contrato de trabalho para gerar o chamado direito isonômico de equiparação previsto no art. 468 da CLT. Com a criação de um piso de referência de mercado, concretizado pelo pagamento de uma gratificação especial, que é um complemento salarial variável (e de finalidade condicionada ao alcance da referência de mercado), não se tem uma projeção do benefício no salário contratual, mas tão somente a deflagração de efeitos financeiros imediatos e vinculados ao mês da aferição, de modo a equalizar a remuneração global do trabalhador. Há, aqui, nesse instituto, uma natureza essencialmente variável, sob pena de se converter o complemento em obrigação principal do contrato, o que não foi previsto pelo empregador no seu ato de liberalidade, subvertendo-se a natureza benéfica do ato que concedeu o ajuste em nível com a referência de mercado. Como todo ajuste remuneratório, ele varia na medida em que variam as condições de salário alcançadas pelo empregado, o que tem de levar em consideração o degrau de distância existente entre a remuneração obreira e o valor de referência idealizado como piso para o mercado. Percebe-se, assim, que a concessão de diferenças salariais nesse contexto, sem parâmetros no normativo interno, fulminaria qualquer equilíbrio econômico-financeiro capaz de tornar tal política sustentável às finanças da empresa, na medida em que um piso de mercado seria, por obra do Poder Judiciário, convertido em aumento salarial fixo, destituindo-se a condição fundante da norma benéfica criada pelo empregador, e, com isso, vulnerando-se o art. 114 do Código Civil, que dispõe que: *“Os negócios jurídicos benéficos e a renúncia interpretam-se estritamente.”* Em recente alteração legislativa, o Congresso Nacional reforçou essa diretriz, inserindo o § 2º ao art. 113 do Código Civil, para fixar a seguinte regra geral na disciplina dos negócios jurídicos: *“As partes poderão livremente pactuar regras de interpretação, de preenchimento de lacunas e de integração dos negócios jurídicos diversas daquelas previstas em lei.”* Não há,

portanto, como se invocar a disciplina genérica da igualdade, ou dispositivos sistêmicos abstratos como o art. 468 da CLT para operar um corte desproporcional na vontade das partes, dado que aqui houve um negócio jurídico benéfico, devendo-se aderir aos seus próprios termos, ou então anulá-lo no todo, retornando-se as partes ao *status quo ante*, mas não ampliar vantagens benéficas sem parâmetro no normativo empresarial. Assim, não se configura ofensa aos dispositivos constitucionais invocados, sendo certo, ainda, que o item II da Súmula nº 372 do TST é impertinente ao debate proposto, já que trata de redução de gratificação de função, e não de ajuste remuneratório por referência de piso de mercado, como nos autos. A diferenciação de valores, por projeção de cálculos aritméticos que medem a distância entre a remuneração do empregado e o piso de mercado ajustado como condição para a gratificação, é uma previsão normativa válida e impõe adstrição interpretativa ao Poder Judiciário, na medida em que compõe a matriz normativa do próprio ajuste, por meio do qual não se intentou a criação de aumentos gerais para os empregados, senão a equalização de discrepâncias de mercado, o que é plenamente legítimo, configurando um esforço patronal na busca da própria igualdade e valorização do trabalho nessas relações. Em situação jurídica análoga, captada inclusive pelo próprio acórdão recorrido, esta Corte Superior já declarou a validade de ajustes variáveis de mercado na recomposição salarial de empregados por pisos de referência, inclusive com critérios de diferenciação regional, o que parece ser até mais amplo, em termos de equalização, do que os critérios relatados na hipótese. Trata-se da CTVA dos empregados da Caixa Econômica Federal, cuja validade do normativo que previu diferenciações próprias no ajuste remuneratório por pisos, tendo por base critérios regionais e outras variáveis de mercado, foi chancelada pela jurisprudência desta Corte Superior. Precedentes da SDI-1. Embora não se trate do mesmo normativo, a semelhança das facticidades dos conflitos que envolvem os casos recomenda solução jurídica uniforme, dado que a jurisprudência encontra o seu valor por meio da justiça que se concretiza como história continuada, o que está diretamente marcado pela percepção social acerca da coerência de posicionamentos. Afinal de contas, manter estável a jurisprudência é a missão precípua desta Corte, cuja regra contida no art. 926 do CPC descreve nos seguintes termos: *“Os tribunais devem uniformizar sua jurisprudência e mantê-la estável, íntegra e coerente.”* Tal missão só é passível de concretização se, em situações assemelháveis pelo discurso judicial, se puder projetar a fixação de critérios bem fundados de analogia situada pela adequada demonstração de implicação nos casos paragonados, atribuindo-se um sentido íntegro às projeções hermenêuticas da jurisprudência. Isso é exatamente o que ocorre neste caso, em que se discutem diferenças salariais em um contexto análogo àquele que embasou a fixação da jurisprudência no caso da CTVA, cujo ajuste normativo também era benéfico e se concretizava por uma gratificação variável tendente ao

alcance da finalidade de equalização das remunerações globais dos empregados por um piso referencial de mercado. Portanto, a solução aqui deve ser a mesma, não cabendo interpretação ampliativa da norma benéfica criada pela SABESP para o alcance de acréscimo salarial sem correlação com a vontade do empregador no momento de fixação do normativo que concedeu o benefício. Assim, em que pese a transcendência jurídica reconhecida, o recurso não merece ser conhecido e provido. Recurso de revista não conhecido." ([TST-RR-1000987-07.2019.5.02.0023](#), 5ª Turma, rel. Min. Breno Medeiros, julgado em 3/8/2022)

"[...] RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. CONCESSÃO DE SERVIÇO PÚBLICO. SUCESSÃO TRABALHISTA. CÔMPUTO DO PERÍODO DE AVISO PRÉVIO PARA FINS DE FIXAÇÃO DA DATA DA RESCISÃO CONTRATUAL. IMPOSSIBILIDADE. O Regional computou o período do aviso prévio indenizado para concluir que a rescisão contratual ocorreu após a entrada em vigor da sucessão, aplicando, assim, o item I da Orientação Jurisprudencial 225 da SBDI-1 do TST, ao fundamento de que *"o fato de o autor não ter prestado serviços à recorrente não afasta sua responsabilidade"*. Ao contrário do entendimento adotado pelo Regional, a continuidade na prestação de serviços é pressuposto para a responsabilidade do sucessor quanto aos créditos trabalhistas dos empregados da empresa sucedida. Considerando a premissa fática consignada no acórdão regional de que o reclamante foi dispensado antes da vigência da sucessão, tem-se que não houve substituição dessa relação jurídica preexistente por novo empregador. Caracteriza-se, no caso concreto, a solução de continuidade na prestação de serviços, que não se consubstancia pela mera projeção do aviso prévio, na qualidade de ficção jurídica que é. Nesse contexto, a situação dos autos atrai a incidência do inciso II da OJ 225 da SBDI-1 do TST, segundo a qual *"II - no tocante ao contrato de trabalho extinto antes da vigência da concessão, a responsabilidade pelos direitos dos trabalhadores será exclusivamente da antecessora"*. Recurso de revista conhecido e provido." ([TST-RR-93-90.2014.5.01.0301](#), 5ª Turma, rel. Min. Breno Medeiros, julgado em 3/8/2022)

"[...] RECURSO DE REVISTA ANTERIOR À LEI 13.015/2014. TRABALHO EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS A DE ESCRAVO. INCLUSÃO NO CADASTRO DE EMPREGADORES QUE MANTIVERAM TRABALHADORES NESSA CONDIÇÃO. Em face da alteração do art. 149 do Código Penal pela Lei 10.803/2003, o crime de reduzir alguém à condição análoga à de escravo passou a abranger literalmente a execução de jornada exaustiva e a sujeição a condições degradantes de trabalho. Assim, a configuração do trabalho escravo hodierno não se limita a restrição da liberdade do trabalhador. Nessa linha, atualmente, a jurisprudência do STF entende que o bem jurídico tutelado pelo artigo 149 do Código Penal vai além da liberdade individual, englobando também a dignidade da pessoa humana, os

direitos trabalhistas e previdenciários, que constituem o sistema social trazido pela Constituição. Nesse sentido, merece destaque precedente da Suprema Corte no sentido de considerar o desrespeito a dignidade da pessoa humana, em face da violação dos seus direitos básicos, dentre os quais se inclui o direito do trabalho, para fins de caracterizar a prática da conduta tipificada no art. 149 do Código Penal (RE 459.510/MT, Rel. Min. Cezar Peluzo [sic], Rel. Acórdão Min. Dias Toffoli. DJe, 11 abr. 2016.). Destaca-se, também, decisão do pleno do STF no Inquérito nº 3.412/AL (STF, INQ 3412, rel. min. Marco Aurélio, red. p/ o ac. min. Rosa Weber, julgado em 29/3/2012, DJE 12/11/2012) no sentido de a caracterização da escravidão moderna ser mais sutil, não sendo necessário haver a coação física da liberdade de ir e vir, bastando que a vítima seja submetida a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva ou a condições degradantes de trabalho, condutas alternativamente previstas no tipo penal (art. 149). Saliente-se, ainda, o disposto no art. 186, III e IV, da Constituição Federal, segundo a qual a função social da propriedade rural é cumprida quando atendidos, simultaneamente, dentre outros requisitos, a observância das disposições que regulam as relações de trabalho e a exploração que favoreça o bem-estar dos trabalhadores. No caso, o Regional entendeu que, não obstante as infrações verificadas na ação fiscal relacionadas à indisponibilidade de instalações sanitárias, à ausência de submissão dos empregados ao exame admissional, à ausência de registro de empregados em livro, ficha, ou sistema eletrônico e à ausência de fornecimento de EPIs, tais infrações seriam meramente administrativas e não possuiriam relação com a submissão de trabalhadores a condições análogas à de escravo. Consta, ainda, no acórdão que o autor, como proprietário do imóvel rural alvo das irregularidades e com a finalidade de colocar fim a litígio, assumiu, mediante TAC, parcela a título de dano moral coletivo e se comprometeu a passar a adotar, pessoalmente, condutas corretivas futuras e positivas, direcionadas às questões que envolvem a exploração de sua área e o trabalho necessário para esse fim. Destaca-se, ainda, que o Regional entendeu que o fato de o autor não ter participado diretamente na carvoaria existente em sua propriedade deve ser considerado para a exclusão do seu nome na lista de empregadores. Logo, os fundamentos constantes no acórdão regional são suficientes para esclarecer que o Regional firmou o entendimento de não serem degradantes e, portanto, não configurarem condições análogas as de escravo, aquelas condições de trabalho ali retratadas, havidas em proveito de pastos para rebanho do agravado (que assumiu inclusive a aptidão para reverter as infrações detectadas, ao firmar os TAC's e honrar obrigações trabalhistas devidas a empregados escravizados em carvoarias gerenciada por "arrendatário" que compartilhava a vivência precária destes). Nesse contexto, deve ser reconhecida a demonstração da violação dos arts. 1º, III e IV; 3º, III e IV; 4º, II, 170, *caput* e inciso II, da Constituição Federal e 13 da Lei 5.889/73. Recurso de revista conhecido e

provido.” ([TST-RR-1001-43.2011.5.24.0001](#), 6ª Turma, rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, julgado em 3/8/2022)

“AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO APÓS A VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. EMPREGADA PÚBLICA - DEPENDENTE PORTADOR DE TRANSTORNO ESPECTRO AUTISTA (TEA). REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO SEM REDUÇÃO DO SALÁRIO OU NECESSIDADE DE COMPENSAÇÃO – POSSIBILIDADE. O processamento do recurso de revista na vigência da Lei nº 13.467/2017 exige que a causa apresente transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica (artigo 896-A da CLT). Pelo prisma da transcendência, como a questão jurídica em destaque mostra-se nova, tendo em vista que ainda não há jurisprudência sedimentada no âmbito desta Corte Superior sobre a matéria, evidenciada a transcendência jurídica da causa. No mérito, de acordo com definição extraída de site oficial do Governo Federal, *“O transtorno do espectro autista (TEA) é um distúrbio do neurodesenvolvimento caracterizado por desenvolvimento atípico, manifestações comportamentais, déficits na comunicação e na interação social, padrões de comportamentos repetitivos e estereotipados, podendo apresentar um repertório restrito de interesses e atividades”*. Consta, ainda, a informação de que *“o tratamento oportuno com estimulação precoce deve ser preconizado em qualquer caso de suspeita de TEA ou desenvolvimento atípico da criança, independentemente de confirmação diagnóstica”* (<https://linhasdecuidado.saude.gov.br/portal/transtorno-do-espectro-autista/definicao-tea/>). Por sua vez, nos termos do §2º do art. 1º da Lei nº 12.764/2012, que dispõe sobre a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista, *“A pessoa com transtorno do espectro autista é considerada pessoa com deficiência, para todos os efeitos legais”*. Assim sendo, cabe enfatizar que a Constituição Federal estabelece inúmeras diretrizes e normas destinadas à proteção da pessoa com deficiência, com *“absoluta prioridade”* à criança e ao adolescente, a teor do seu art. 227, §1º, II, juntamente com o Decreto nº 6.949/09, que introduziu, no ordenamento jurídico brasileiro, a Convenção Internacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência, com o *status* de emenda constitucional (art. 5º, §3º, da CF/88). Nesse contexto, não merece reparos a decisão regional que aplica, por analogia, à reclamante - empregada pública -, com dependente portadora de transtorno do espectro autista, a regra insculpida nos parágrafos 2º e 3º do art. 98 da Lei nº 8.112/90, segundo os quais se assegura horário especial de trabalho ao servidor público que possui cônjuge, filho ou dependente portador de deficiência, notadamente porque a analogia nada mais é do que uma fonte formal integrativa do direito do trabalho, conforme previsão expressa no art. 8º da CLT. Do contrário, estar-se-ia conferindo tratamento jurídico anti-isonômico a pessoas que vivenciam a mesma realidade fática (dependentes com espectro autista), importando em

discriminação injustificável sob o frágil argumento da ausência de previsão legal. Por derradeiro, os demais aspectos fáticos levantados pela reclamada esbarram na Súmula/TST nº 126. Precedentes de Turmas do TST. Agravo desprovido.” ([TST-AIRR-11138-49.2020.5.03.0035](#), 7ª Turma, rel. Min. Renato de Lacerda Paiva, julgado em 3/8/2022)

“AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRT DA 13ª REGIÃO. LEI Nº 13.015/2014. CPC/2015. INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40 DO TST. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. ANÚNCIO DE EMPREGO IRREGULAR. RESTRIÇÃO DE FAIXA ETÁRIA. PRÁTICA DISCRIMINATÓRIA. DANO MORAL COLETIVO. VALOR DA INDENIZAÇÃO. ARBITRAMENTO. PROPORCIONALIDADE. Ainda que se busque criar parâmetros norteadores para a conduta do julgador, certo é que não se pode elaborar uma tabela de referência para a reparação do dano moral. A lesão e a reparação precisam ser avaliadas caso a caso, a partir de suas peculiaridades. Isso porque, na forma prevista no caput do artigo 944 do Código Civil, *“A indenização mede-se pela extensão do dano”*. O que se há de reparar é o próprio dano em si e as repercussões dele decorrentes na esfera jurídica dos ofendidos. No caso, reconheceu-se o dano moral coletivo em virtude da irregularidade no anúncio de emprego, divulgado pelo SINE/PB, decorrente da expressa restrição de idade mínima e máxima para admissão no cargo de “leiturista” da Energisa S/A. Enfatizou-se a limitação do dano a tal aspecto e, por outro lado, sua posterior correção pela ré; daí o afastamento, por insuficiência de prova, do dano alusivo à exigência da idade no ato posterior, da contratação propriamente dita. Nesse contexto, o valor arbitrado no caso mostra-se proporcional à própria extensão do dano, não se revelando excessivamente módica a quantia de R\$100.000,00 a título de indenização por dano moral coletivo. Agravo de instrumento conhecido e não provido. [...]” ([TST-AIRR-131170-22.2015.5.13.0022](#), 7ª Turma, rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, julgado em 3/8/2022)

“[...] RECURSO DE REVISTA DO AUTOR. LEI Nº 13.467/2017. RESPONSABILIDADE NA FASE PRÉ-CONTRATUAL. DIFERENÇAS SALARIAIS. PROMESSA DE SALÁRIO. PRINCÍPIO DA BOA-FÉ OBJETIVA. TRANSCENDÊNCIA ECONÔMICA RECONHECIDA. Em relação à transcendência econômica, esta Turma estabeleceu como referência, para o recurso do empregado, o valor fixado no artigo 852-A da CLT e, na hipótese dos autos, há elementos a respaldar a conclusão de que os pedidos rejeitados e devolvidos à apreciação desta Corte ultrapassaram o valor de 40 salários mínimos. Discute-se nos autos a responsabilidade do empregador pelas promessas feitas na fase pré-contratual. Desde as negociações preliminares que antecedem a celebração dos contratos vigora o Princípio da boa-fé no dever de conduta dos sujeitos, conforme dispõe o artigo 422 do Código Civil. A

inobservância dos referidos deveres pelo contratante viola a cláusula geral de boa-fé objetiva, adotada no Código Civil (art. 113), que estabelece o dever geral imposto a todos de se comportarem segundo padrões de probidade e de lealdade. Na hipótese, o Tribunal Regional anotou que "(...) as informações constantes no e-mail indicado pelo reclamante, correspondentes a simples informativo de vaga que se encontrava disponível, onde se encontravam descritos os detalhes relativos ao salário, benefícios, horário e local de trabalho, gera apenas mera expectativa quanto as condições lá informadas, que podem ou não se concretizar, por ocasião da formalização da contratação.". Registrou ainda a presença de um e-mail enviado ao autor, por preposto da empresa, em que ele afirma que o pagamento havia sido feito de forma errada. Ressaltou que referido documento não altera a conclusão adotada ao caso, por não haver prova de que o preposto tinha poderes para decidir acerca da remuneração. Assim, a partir das premissas fáticas registradas no acórdão, evidencia-se promessa de salário na fase pré-contratual e que, quando da contratação, o empregador não a cumpriu, violando o Princípio da boa-fé objetiva, razão pela qual deve arcar com as diferenças salariais correspondentes. Recurso de revista conhecido e provido." ([TST-RR-1001964-40.2017.5.02.0711](#), 7ª Turma, rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, julgado em 3/8/2022)

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>