



INFORMATIVO TST

Nº 259

Período: 15 a 26 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.

TRIBUNAL PLENO

Incidente de Recursos Repetitivos. Tema nº 8. Adicional de Insalubridade. Agente de apoio socioeducativo da Fundação Casa. Local de prestação de serviço. Ausência de previsão legal. Adicional indevido.

O Tribunal Pleno, analisando a possibilidade ou não do agente de apoio socioeducativo da Fundação Casa ter direito ao adicional de insalubridade, em razão do local da prestação de serviço, decidiu, por maioria, aprovar a seguinte tese jurídica para o Tema Repetitivo nº 8: “O Agente de Apoio Socioeducativo da Fundação Casa não tem direito ao adicional de insalubridade, em razão do local da prestação de serviços, na medida em que o eventual risco de contato com menores que possuem doenças infectocontagiosas, não ocorre no estabelecimento cuja atividade é a tutela de adolescentes em conflito com a lei e não se trata de estabelecimento destinado aos cuidados da saúde humana”. Vencidos os Ministros Hugo Carlos Scheuermann, relator, Cláudio Mascarenhas Brandão, revisor, Lelio Bentes Corrêa, Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Augusto César Leite de Carvalho, José Roberto Freire Pimenta, Alexandre de Souza Agra Belmonte, Mauricio José Godinho Delgado, Alberto Bastos Balazeiro e as Ministras Delaíde Alves Miranda Arantes, Maria Helena Mallmann e Kátia Magalhães Arruda. [TST-InclJulgRREmbRep-1086-51.2012.5.15.0031](#), Tribunal Pleno, red. p/ acórdão Min. Aloysio Silva Corrêa da Veiga, 22/8/2022.

SUBSEÇÃO I ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

Incidente de Recursos Repetitivos. Tema nº 11. Empresa WMS Supermercados do Brasil Ltda. Validade da dispensa de empregado em face de norma interna. Política de orientação para melhoria. Procedimentos específicos que deveriam ser seguidos antes da dispensa.

A SBDI-I, em sua composição plena, analisando a questão relativa à validade de dispensa de empregado da WMS Supermercados do Brasil Ltda., em virtude da Política de Orientação de Melhoria, instituída pela referida empresa, decidiu: I - por maioria, aprovar as seguintes teses jurídicas para o Tema Repetitivo nº 11: “1) A Política de Orientação para Melhoria, com vigência de 16/08/2006 a 28/06/2012, instituída pela empresa por regulamento interno, é aplicável a toda e qualquer dispensa, com ou sem justa causa, e a todos os empregados, independente do nível hierárquico, inclusive os que laboram em período de experiência, e os procedimentos prévios para a sua dispensa variam a depender da causa justificadora da deflagração do respectivo processo, tal como previsto em suas cláusulas, sendo que a prova da ocorrência do motivo determinante ensejador da ruptura contratual e do integral cumprimento dessa norma interna, em caso de controvérsia, constituem ônus da empregadora, nos termos dos artigos 818, inciso II, da CLT e 373, inciso II, do CPC; 2) Os procedimentos previstos na norma regulamentar com vigência de 16/08/2006 a 28/06/2012 devem ser cumpridos em todas as hipóteses de dispensa com ou sem justa causa e apenas em casos excepcionais (de prática de conduta não abrangida por aquelas arroladas no item IV do programa, que implique quebra de fidúcia nele não descritas que gerem a impossibilidade total de manutenção do vínculo, ou de dispensa por motivos diversos, que não relacionados à conduta do empregado - fatores técnicos, econômicos ou financeiros) é que poderá ser superada. Nessas situações excepcionais, caberá à empresa o ônus de provar a existência da real justificativa para o desligamento do empregado sem a observância das diferentes fases do Processo de Orientação para Melhoria e a submissão da questão ao exame dos setores e órgãos competentes e indicados pela norma, inclusive sua Diretoria, para decisão final e específica a respeito, nos termos do item IV.10 do programa.; 3) Esse programa, unilateralmente instituído pela empregadora, constitui regulamento empresarial com natureza jurídica de cláusula contratual, que adere em definitivo ao contrato de trabalho dos empregados admitidos antes ou durante o seu período de vigência, por se tratar de condição mais benéfica que se incorpora ao seu patrimônio jurídico, nos termos e para os efeitos do artigo 7º, *caput*, da CF, dos artigos 444 e 468 da CLT e da Súmula nº 51, item I, do Tribunal Superior do Trabalho e, portanto, não pode ser alterada *in pejus*, suprimida ou descumprida; 4) A inobservância dos procedimentos previstos no referido regulamento interno da empresa viola o direito fundamental do empregado ao direito adquirido (artigo 5º, inciso XXXVI, da CF), o dever de boa-fé objetiva (artigos 113 e 422 do Código Civil e 3º, inciso I, da Constituição Federal), o princípio da proteção da confiança ou da confiança legítima (artigo 5º, inciso XXXVI, da Constituição Federal) e os princípios da isonomia e da não-discriminação (artigos 3º, incisos I e IV, e 5º, *caput*, da Lei Maior e 3º, parágrafo único, da CLT e Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho); 5) O descumprimento da Política de Orientação para Melhoria pela empregadora que a instituiu, ao dispensar qualquer de seus empregados sem a completa observância dos procedimentos e requisitos nela previstos, tem como efeitos

a declaração de nulidade da sua dispensa e, por conseguinte, seu direito à reintegração ao serviço, na mesma função e com o pagamento dos salários e demais vantagens correspondentes (inclusive com aplicação do disposto no artigo 471 da CLT) como se na ativa estivesse, desde a data da sua dispensa até sua efetiva reintegração (artigos 7º, inciso I, da Constituição Federal e 468 da CLT e Súmula nº 77 do TST); 6) A Política Corporativa, com vigência de 29/06/2012 a 13/11/2014, instituída pela empresa por novo regulamento interno, não alcança os pactos laborais daqueles trabalhadores admitidos na empresa anteriormente à sua entrada em vigor, ou seja, até 28/06/2012, cujos contratos continuam regidos pela Política de Orientação para Melhoria precedente, que vigorou de 16/08/2006 a 28/06/2012 e que se incorporou ao seu patrimônio jurídico; 7) Esse novo programa, unilateralmente instituído pela empregadora em 29/06/2012, também constitui regulamento empresarial com natureza jurídica de cláusula contratual, que adere em definitivo ao contrato de trabalho dos empregados admitidos durante o seu período de vigência, de 29/06/2012 a 13/11/2014, por se tratar de condição mais benéfica que se incorpora ao seu patrimônio jurídico, nos termos e para os efeitos do artigo 7º, *caput*, da CF, dos artigos 444 e 468 da CLT e da Súmula nº 51, item I, do Tribunal Superior do Trabalho e, portanto, não pode ser alterada *in pejus*, suprimida ou descumprida; 8) A facultatividade da aplicação do Programa prevista de forma expressa na referida Política Corporativa que vigorou de 29/06/2012 a 13/11/2014 para a parte dos empregados por ela alcançados por livre deliberação da empresa, sem nenhum critério prévio, claro, objetivo, fundamentado e legítimo que justifique o *discrimen*, constitui ilícita e coibida condição puramente potestativa, nos termos do artigo 122 do Código Civil, e viola os princípios da isonomia e da não-discriminação (artigos 3º, incisos I e IV, e 5º, *caput*, da Lei Maior e 3º, parágrafo único, da CLT e Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho); 9) O descumprimento da Política Corporativa que vigorou de 29/06/2012 a 13/11/2014 pela empregadora que a instituiu, ao dispensar qualquer de seus empregados por ela alcançados sem a completa observância dos procedimentos e requisitos nela previstos, tem como efeitos a declaração de nulidade da sua dispensa e, por conseguinte, seu direito à reintegração ao serviço, na mesma função e com o pagamento dos salários e demais vantagens correspondentes (inclusive com aplicação do disposto no artigo 471 da CLT) como se na ativa estivesse, desde a data da sua dispensa até sua efetiva reintegração (artigos 7º, inciso I, da Constituição Federal e 468 da CLT e Súmula nº 77 do TST); 10) Os acordos coletivos de trabalho firmados por alguns entes sindicais com a empregadora no âmbito de sua representação em decorrência da mediação promovida pela Vice-Presidência do Tribunal Superior do Trabalho em 05/02/2020 não resolvem e nem tornam prejudicado o objeto deste incidente, sobretudo em virtude da limitação temporal, territorial e subjetiva inerente às referidas normas coletivas, cuja aplicabilidade, portanto, deve ser aferida pelo juízo da causa para cada caso concreto submetido à sua jurisdição, inclusive para a aferição dos requisitos de validade e da

amplitude dos efeitos da respectiva norma coletiva.", vencidos os Ministros Breno Medeiros, Emmanoel Pereira, Alexandre Luiz Ramos, Aloysio Corrêa da Veiga, Guilherme Augusto Caputo Bastos e a Ministra Dora Maria da Costa; II - por maioria, não modular os efeitos desta decisão, vencidos os Ministros Aloysio Corrêa da Veiga, Guilherme Augusto Caputo Bastos, Alexandre Luiz Ramos e a Ministra Dora Maria da Costa. [TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012](#), SBDI-I, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, 25/8/2022.

SUBSEÇÃO II ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

Recurso ordinário em ação rescisória. Suspensão dos prazos processuais determinada pelo CNJ em razão da pandemia. Não influência na contagem do prazo decadencial para o exercício do direito de rescindir a coisa julgada. Art. 975 do CPC de 2015. Prazo de natureza material e não processual.

Por se tratar de típico prazo de natureza material, ou seja, relacionado ao exercício de direitos e pretensões, não se aplica ao prazo decadencial da ação rescisória qualquer determinação advinda de atos normativos do CNJ no sentido de suspender os prazos processuais, em virtude dos efeitos da pandemia da COVID-19. Assim, a inobservância do biênio previsto no art. 975 do CPC de 2015, impõe a pronúncia da decadência da ação rescisória. Sob esses fundamentos, a SBDI-II, por unanimidade, conheceu do recurso ordinário e, no mérito, negou-lhe provimento. [TST-ROT-380-78.2020.5.08.0000](#), SBDI-II, rel. Min. Luiz José Dezena da Silva, julgado em 16/8/2022.

Recurso ordinário em mandado de segurança. Ordem de bloqueio de valores das contas dos advogados da parte reclamante na ação matriz. Retenção indevida da integralidade do crédito trabalhista por advogados do trabalhador. Não incidência da súmula nº 363 do STJ. Competência da Justiça do Trabalho. Ausência de ofensa a direito líquido e certo.

Quando não se evidencia controvérsia sobre pagamento de honorários advocatícios em sede de reclamação trabalhista, análise de contratos de prestação de serviços advocatícios ou ação de cobrança pelos advogados contra seus clientes, mas sim, hipótese de apropriação indébita decorrente da não satisfação de crédito trabalhista, porquanto, apesar de a parte reclamada ter pago o valor da condenação, todo o valor pago foi retido indevidamente pelos advogados da parte reclamante, não há como se afastar a competência da Justiça do Trabalho para garantir a execução de suas próprias decisões ou dirimir conflitos dela decorrentes, haja vista ser questão incidental à execução trabalhista. Nesse contexto, incólume o art. 114 da Constituição da República, bem como a Súmula 363 do STJ. No mais, inexistindo prévia autorização do constituinte ou previsão contratual quanto à possibilidade de retenção total de quantia devida ao constituinte, tampouco relato de juntada de contrato de honorários da ação matriz ou de determinação judicial de dedução nos moldes do art. 22, §4º, da Lei nº

8.906/1994, não se divisa ilegalidade ou abusividade em ato impugnado que determina o bloqueio de valores das contas dos advogados da parte reclamante na ação matriz. Sob esses fundamentos, a SBDI-II, por unanimidade, conheceu do recurso ordinário e, no mérito, negou-lhe provimento. [TST-RO-67-68.2017.5.10.0000](#), SBDI-II, rel. Min. Evandro Pereira Valadão Lopes, julgado em 16/8/2022.

TURMAS

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

“[...] B) AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017 . 1. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. CONDUTA NEGLIGENTE DA RECLAMADA. EMPRESA DE GRANDE PORTE DO SETOR DE SUPERMERCADOS. AUSÊNCIA DE MEDIDAS EFICAZES DE VERIFICAÇÃO DA VALIDADE DOS PRODUTOS EM COMERCIALIZAÇÃO. TRANSFERÊNCIA INDEVIDA DA RESPONSABILIDADE À EMPREGADA. PRISÃO EM FLAGRANTE DA RECLAMANTE. INSTAURAÇÃO DE PROCESSO CRIMINAL. DESRESPEITO AOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, DA INVIOABILIDADE PSÍQUICA (ALÉM DA FÍSICA) DA PESSOA HUMANA, DO BEM-ESTAR INDIVIDUAL (ALÉM DO SOCIAL) DO SER HUMANO, TODOS INTEGRANTES DO PATRIMÔNIO MORAL DA PESSOA FÍSICA. 2. VALOR ARBITRADO À INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. SÚMULA 297/TST. A conquista e afirmação da dignidade da pessoa humana não mais podem se restringir à sua liberdade e intangibilidade física e psíquica, envolvendo, naturalmente, também a conquista e afirmação de sua individualidade no meio econômico e social, com repercussões positivas conexas no plano cultural - o que se faz, de maneira geral, considerado o conjunto mais amplo e diversificado das pessoas, mediante o trabalho e, particularmente, o emprego. O direito à indenização por dano moral encontra amparo no art. 5º, V e X, da Constituição da República; e no art. 186 do CCB/2002, bem como nos princípios basilares da nova ordem constitucional, mormente naqueles que dizem respeito à proteção da dignidade humana, da inviolabilidade (física e psíquica) do direito à vida, do bem-estar individual (e social), da segurança física e psíquica do indivíduo, além da valorização do trabalho humano. O patrimônio moral da pessoa humana envolve todos esses bens imateriais, consubstanciados, pela Constituição, em princípios fundamentais. Afrontado esse patrimônio moral, em seu conjunto ou em parte relevante, cabe a indenização por dano moral deflagrada pela Constituição de 1988. Para a caracterização do dano moral, é preciso a conjugação de três requisitos: a comprovação do dano; nexos de causalidade entre a conduta do empregador e o dano sofrido; e a culpa (tendo o art. 927 do Código Civil introduzido, excepcionalmente, a responsabilidade objetiva, sem culpa, nas situações mais raras aventadas por aquela regra legal). Na hipótese dos autos, foi evidenciada a conduta negligente da Reclamada, empresa de grande porte no setor de hipermercados, que, ao deixar de adotar medidas eficazes de verificação da validade dos produtos em comercialização,

transferiu para a obreira obrigação que não estava exclusivamente na sua esfera pessoal de controle, impingindo-lhe inegável sofrimento - pois, da conduta que foi atribuída à empregada, decorreu sua prisão em flagrante, angústia que, segundo o TRT, "*tem perdurado ao longo dos anos, ao figurar como Ré em processo criminal, evento ensejador de mácula à idoneidade moral, com inegável constrangimento e prejuízos no meio familiar, social e profissional, e cuja delonga na tramitação do processo criminal, tampouco lhe propicia a superação desse fato marcante e prejudicial, bastante para afetar intensamente o comportamento e o bem estar psíquicos*". Asseverou o Tribunal Regional ainda que, "*a despeito da imputação patronal de responsabilidade à reclamante, por ser a autoridade máxima da loja, atuando como longa manus do empregador, certo é que a empregadora manteve o contrato de trabalho por mais de cinco anos, considerando que a dispensa sem justa causa ocorreu em 10.4.2015 (fls. 17), o que infirma a tese defensiva de poder ser atribuída à Reclamante a culpa pela presença de produtos em comercialização com data de validade vencida*". Dos dados fáticos transcritos pelo Tribunal Regional, verifica-se que não ficou demonstrada a negligência direta da obreira na verificação da validade dos produtos comercializados na Reclamada, pois tal vistoria dependeria de um sistema mais complexo de monitoramento, escapando à possibilidade de inspeção individual e pessoal das mercadorias. Não poderia a empresa transferir à Reclamante os riscos do empreendimento (art. 2º, *caput*, da CLT), imputando-lhe um ato falho grave de responsabilidade do próprio ente patronal, que não respeitou regras básicas de avaliação da higidez dos produtos postos à venda. Assim, diante da submissão da Reclamante a situação que atentou contra a sua dignidade, a sua integridade psíquica e o seu bem-estar individual - bens imateriais que compõem seu patrimônio moral protegido pela Constituição -, impõe-se a manutenção da condenação da Reclamada ao pagamento de indenização por danos morais, conforme autorizam o inciso X do art. 5º da Constituição Federal e os arts. 186 e 927, *caput*, do CCB/2002. Ademais, diante do quadro fático delineado no acórdão regional, qualquer conclusão em sentido diverso dependeria do revolvimento de fatos e provas, procedimento vedado nesta instância recursal, conforme o disposto na Súmula 126/TST. Agravo de instrumento desprovido." ([TST-Ag-AIRR-1000602-37.2017.5.02.0053](#), 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 24/8/2022)

“RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/17. REPARAÇÃO DOS PREJUÍZOS CAUSADOS À RECLAMANTE NO BENEFÍCIO DE COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA DECORRENTE DE ATO ILÍCITO DA EX-EMPREGADORA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS. AÇÃO TRABALHISTA PROPOSTA CONTRA A EX-EMPREGADORA. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Cinge-se a controvérsia acerca da competência desta Justiça Especializada para processar e julgar lides envolvendo pedido de indenização por danos materiais contra ex-empregador, decorrentes de eventuais prejuízos sofridos pelo empregado no valor do benefício de complementação de aposentadoria, em razão de ato ilícito praticado

pela Reclamada no curso do pacto laboral. Delineada as questões debatidas nos autos, verifica-se que a presente demanda não está abarcada pela decisão do STF no julgamento dos Recursos Extraordinários 586453 e 583050, de 20.02.2013, com repercussão geral reconhecida - em que se firmou a tese da competência da Justiça Comum para os pedidos atinentes à complementação de aposentadoria formulados por ex-empregados aposentados - uma vez que não há discussão em torno da responsabilidade da entidade de previdência privada (Fundação IBM) em efetivar a revisão de valores na aposentadoria complementar. Por sua vez, o art. 114, VI, da CF estabelece competir à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho. Importante, ainda, ressaltar que o Superior Tribunal de Justiça no julgamento do REsp nº 1.312.736 - RS, da Relatoria do Ministro Antônio Carlos Ferreira, submetido ao rito dos Recursos Repetitivos, com acórdão publicado no DJe de 16/08/2018, fixou a tese de que: "*Os eventuais prejuízos causados ao participante ou ao assistido que não puderam contribuir ao fundo na época apropriada ante o ato ilícito do empregador poderão ser reparados por meio de ação judicial a ser proposta contra a empresa ex-empregadora na Justiça do Trabalho*", a qual foi reafirmada pelo STJ no julgamento dos Recursos Especiais Repetitivos, REsp 1778938/SP e REsp 1740397/RS, acórdão da relatoria do Exmo. Ministro Antônio Carlos Ferreira, publicado em 11/12/2020 (Tema 1021). Logo, a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar pedidos de reparação patrimonial por eventuais prejuízos sofridos pelo empregado que, em virtude de ato ilícito do empregador, implicou no recebimento de benefício de complementação de aposentadoria em valor inferior àquele que lhe seria devido. Julgados. Recurso de revista conhecido e provido. [...]" ([TST-ARR-11213-68.2015.5.15.0152](#), 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 24/8/2022)

"[...] II) RECURSO DE REVISTA DA IGREJA EVANGÉLICA – INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E PENSÃO MENSAL – ACIDENTE OCORRIDO COM FIEL QUE COLABORAVA NA REPARAÇÃO DO TETO DA IGREJA – INAPLICABILIDADE DA TEORIA DA RESPONSABILIDADE OBJETIVA – CULPA EXCLUSIVA DO RECLAMANTE – VIOLAÇÃO DOS ARTS. 5º, II, V e X, DA CF, 186, 927 E 944 DO CC – PROVIMENTO. 1. A Constituição Federal contempla o direito à indenização por danos morais, proporcional ao agravo (art. 5º, V), quando atingidas a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas (art. 5º, X). Por outro lado, o Código Civil prevê a responsabilidade objetiva apenas nos casos especificados por lei ou pelo risco inerente à atividade (arts. 927, parágrafo único), medindo-se a indenização pela extensão do dano (art. 944) e exigindo-se o nexo causal entre o dano e ação ou omissão do responsabilizado (art. 186). 2. No caso dos autos: a) a ação foi intentada perante a Justiça Comum, como ação indenizatória, sendo encaminhada de ofício para a Justiça do Trabalho, em face de ser mencionado acidente de trabalho; b) a hipótese refere-se a fiel de Igreja Evangélica convidado a colaborar topicamente na reparação do telhado do templo e que não

possuía vínculo empregatício com a referida instituição religiosa; c) o acidente consubstanciou-se na queda do telhado, com o Reclamante embriagado e descumprindo orientações do Pastor, segundo a prova testemunhal; d) houve, pelo Regional, adoção da teoria da responsabilidade objetiva da Igreja e de seu Pastor, considerados como empregadores, por se tratar de atividade de risco a desempenhada pelo Reclamante, mediante enquadramento da atividade como de risco 3, não por ser trabalhador de instituição religiosa (grau de risco 2), mas como de construção civil; e) fixou-se pensão mensal no valor global de R\$ 120.000,00 (em face do falecimento do Reclamante de morte natural dois anos após o acidente), sem o fator de redução para o pagamento em parcela única, e de indenização por danos morais no valor de R\$ 1.000.000,00 em face de fraturas múltiplas sofridas pelo Reclamante com a queda, para uma ação em que o pedido foi de apenas 100 salários mínimos para os danos morais, com valor da causa consubstanciado nesse montante (R\$ 99.800,00). 3. Ora, da simples leitura do extenso acórdão regional e de seus fundamentos, sem que se tenha de revolver fatos e provas (o que é vedado pela Súmula 126 do TST), até porque não se está acolhendo a prefacial de negativa de prestação jurisdicional, verifica-se a violação dos arts. 5º, II, V e X, da CF, 186, 927 e 944 do CC, uma vez que a hipótese dos autos não admitia a responsabilização objetiva dos Reclamados, quer por não serem empregadores do Reclamante, quer por inexistir nexos causal entre o acidente sofrido pelo Reclamante e ordens dadas pelos Reclamados (a prova dos autos segue em sentido contrário a esse nexo), quer ainda por deslocamento indevido do grau de risco para efeitos de enquadramento da atividade do Reclamante. Isso sem contar a exorbitante cifra das indenizações estabelecidas pelo Regional. 4. Assim sendo, é de se conhecer e dar provimento à revista, para restabelecer, em todos os seus termos, a sentença de origem, que julgou improcedente a reclamação trabalhista. Recurso de revista provido." ([TST-RR-20209-31.2019.5.04.0731](#), 4ª Turma, rel. Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho, julgado em 16/8/2022)

“AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. GRATIFICAÇÃO DE TITULARIZAÇÃO. SUPRESSÃO POR MEIO DE ANULAÇÃO DE ATO ADMINISTRATIVO. EFEITOS *EX TUNC*. ILEGALIDADE DO ATO DE CONCESSÃO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. A questão relativa aos efeitos da anulação de normativo interno da Companhia das Docas do Estado do Ceará, ainda não se encontra pacificada no âmbito das Turmas do TST, razão pela qual a matéria possui transcendência jurídica. Na questão de fundo, cinge-se a controvérsia em determinar os efeitos jurídicos da supressão da "GRATIFICAÇÃO POR TITULAÇÃO", prevista no PCCS/2011 da Companhia Docas do Ceará e instituída em outubro de 2013 (Resolução nº 221/2013), por ato unilateral da Administração Pública, em decorrência de nulidades na sua implantação. O TRT concluiu que a supressão da Gratificação de Titularidade, decorrente da nulidade por vício formal em sua constituição, ocorreu em

conformidade com o previsto na Súmula 473 do STF. Para tanto, o Regional consignou que *“a implementação da Gratificação de Titulação, de fato, demandava uma prévia regulamentação, a qual deveria ser submetida à aprovação da Diretoria Executiva da empresa demandada, do seu Conselho de Administração, do Ministério Supervisor e do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, no prazo de seis meses após a implantação do PCCS”*, assim como que a reclamada *“não providenciou a regulamentação necessária a ser submetida à aprovação da sua Diretoria Executiva, do Conselho de Administração, do Ministério Supervisor e do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão”*. Com efeito, o vício formal que impregnou o ato administrativo não era passível de convalidação, pois se tratava de inobservância de formalidade essencial à sua validade e, diante de tal ilegalidade, cumpria à Administração, em razão do dever de autotutela (art. 53 da Lei nº 9.784/99), anular o ato, com efeitos *ex tunc*. Por tais razões, não há falar na preservação dos efeitos da norma patronal para os empregados com contratos em vigor ao tempo de sua edição (art. 468 da CLT c/c a Súmula 51 do TST), tampouco, de preservação do direito de percepção da parcela. Não se desconhece a jurisprudência da SDI-1 desta Corte que, em casos nos quais se constata um ato de revogação administrativa anterior ao ato de anulação, vem reconhecendo o direito adquirido à parcela aos empregados da INFRAERO que satisfizeram o implemento das condições do normativo em momento anterior à revogação (E-RR-1561-30.2015.5.10.0002, Rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, DEJT de 19/12/2018), conferindo efeitos diferidos ao ato de anulação, por tais circunstâncias específicas, que não se encontram presentes no caso em exame. Em sede de embargos declaratórios, a SDI-1 esclareceu, ainda, que, naquele precedente, o aspecto temporal (cumprimento dos requisitos antes da revogação do ato) era central na tese firmada pela Corte, tanto que rejeitou o pedido de extensão dos direitos reconhecidos aos empregados admitidos antes da revogação do ato, mas sem o implemento de suas condições até o primeiro marco administrativo, ou seja, o ato de revogação (ED-E-RR-1561-30.2015.5.10.0002, publicado no DEJT de 12/04/2019). Do quanto se depreende dos julgados, a tese ali firmada era no sentido de que os empregados com gratificação já implantada ao tempo do primeiro ato (de revogação) não poderiam ter os efeitos do direito adquirido anulados posteriormente pelo segundo ato (de anulação), conclusão com a qual este relator não concordou por ocasião dos debates relativos ao precedente, mas acabou ficando vencido naquela egrégia subseção. De todo modo, a extensão daquela tese não abarca o caso concreto sob exame, pois aqui não há revogação do ato e sua posterior anulação, mas tão somente anulação do ato de implantação da gratificação, já que não cumprido pela empresa o requisito formal de regulamentação prévia da Diretoria Executiva da empresa demandada, do seu Conselho de Administração, do Ministério Supervisor e do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, no prazo de seis meses após a implantação do PCCS. Tal previsão não observada estava contida no próprio normativo criado pela empresa, razão pela qual a ilegalidade é congênita aos atos de concessão. Assim, afigura-se irretocável a

decisão do Regional, naquilo em que reconheceu os efeitos “*ex tunc*” da medida saneadora praticada pelo poder público, cuja ação se deu em autêntico exercício do poder de autotutela. Logo, em que pese a transcendência jurídica reconhecida, a decisão monocrática merece ser mantida, com o acréscimo de razões de decidir da presente fundamentação. Agravo não provido.” ([TST-Ag-AIRR-893-86.2019.5.07.0007](#), 5ª Turma, rel. Min. Breno Medeiros, julgado em 17/8/2022)

“[...] III- RECURSO DE REVISTA. AUTOR. LEI Nº 13.467/2017. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. CONTROVÉRSIA QUANTO À EXCLUSÃO DE DETERMINADOS CARGOS DA BASE DE CÁLCULO DA COTA DE APRENDIZES. 1 - O artigo 429 da CLT dispõe que os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a contratar aprendizes no percentual de cinco a quinze por cento dos trabalhadores existentes no estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional. Por outro lado, o Decreto nº 5.598/2005 (em vigor à época dos fatos em discussão), em seu art. 10, *caput*, dispunha que as funções que demandam formação profissional são aquelas previstas na Classificação Brasileira de Ocupações - CBO, elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego - MTE. 2 - Desse contexto normativo extrai-se que o enquadramento da função, para fins de composição da base de cálculo de aprendizes, é objetivo, devendo ser consideradas as funções tal como classificadas pela CBO, ao passo que as funções excetuadas da referida base de cálculo encontram-se previstas no § 1º do art. 10 do referido Decreto nº 5.598/2005. 3 - Destaca-se que o Decreto nº 5.598/2005 atualmente encontra-se revogado pelo Decreto n.º 9.579/2018, o qual veio a sofrer modificações pelo Decreto nº 11.061/2022. Contudo, os novos diplomas legais não trouxeram alterações a respeito da definição das funções que demandam formação profissional e daquelas que ficam excluídas da base de cálculo da cota de aprendizagem profissional, conforme dispõe o art. 52, *caput* e § 1º, do Decreto n.º 9.579/2018. 4 - No caso dos autos, o TRT confirmou a sentença que julgara improcedente o pedido formulado na presente ação civil pública, ao entendimento de que as funções de “Técnico de Manutenção de Aeronave”, “Comissário de Voo”, “Piloto de Aeronave” e “Despachante Técnico” não comporiam a base de cálculo da cota de aprendizes, por considerá-las enquadradas na hipótese de exclusão prevista no então vigente art. 10, § 1º, do Decreto nº 5.598/2005. 5 - Contudo, bem analisando a Classificação Brasileira de Ocupações - CBO, elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, verifica-se que: A ocupação de “Comissário de Voo” (código 5111) exige “*ensino médio complementado por curso básico de qualificação profissional que varia de duzentas e quatrocentas horas-aula, dependendo da ocupação exercida*”, e a ocupação de “Despachante Técnico” (código 3425) exige “*escolaridade mínima de ensino médio mais cursos de especialização que variam de duzentas a mais de quatrocentas horas-aula. No caso do Líder de rampa não há necessidade de curso de qualificação*”. Para ambas as funções, consta na CBO que “*A(s) ocupação(ões) elencada(s) nesta família ocupacional, demandam formação profissional para efeitos do cálculo do número de aprendizes a serem*

contratados pelos estabelecimentos, nos termos do artigo 429 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, exceto os casos previstos no art. 10 do decreto 5.598/2005". 6 – Já a função de "Técnico de Manutenção de Aeronave" (código 3143) exige para o seu exercício "curso de mecânica veicular, em nível médio profissionalizante, ou que estejam cursando o ensino superior na área de engenharia mecânica, naval ou aeronáutica. O pleno exercício das atividades como técnico titular ocorre com menos de um ano de experiência profissional"; e a de "Piloto de Aeronave" (código 2153) exige "no mínimo, o ensino médio completo, de três a quatro anos de experiência profissional e curso básico de qualificação de até duzentas horas-aula para o Instrutor de vôo e mais de quatrocentas horas-aula para os demais". Para essas duas funções, não consta na CBO referência à formação profissional para efeitos do cálculo do número de aprendizes, nos termos do art. 429 da CLT. 7 - Sendo assim, verifica-se que não podem compor a base de cálculo da cota de aprendizes apenas as funções de "Técnico de Manutenção de Aeronave" (código 3143) e de "Piloto de Aeronave" (código 2153), devendo, de outro lado, ser observadas as disposições expressamente constantes na CBO quanto às funções de "Comissário de Voo" e de "Despachante Técnico" relativamente aos critérios de apuração da base de cálculo da cota de aprendiz. 8 - Recurso de revista conhecido e parcialmente provido." ([TST-RR-20967-68.2017.5.04.0023](#), 6ª Turma, rel. Min. Kátia Magalhães Arruda, julgado em 17/8/2022)

"[...] RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE – MAJORAÇÃO PARA GRAU MÁXIMO - CONTATO COM PACIENTES PORTADORES DE DOENÇAS INFECTOCONTAGIOSAS – EXPOSIÇÃO HABITUAL E INTERMITENTE. TRANSCENDÊNCIA ECONÔMICA RECONHECIDA (alegação de violação aos artigos 7º, XXIII, da Constituição Federal e 190, 192 e 195 da Consolidação das Leis do Trabalho e de contrariedade à Súmula 47 do TST). O processamento do recurso de revista na vigência da Lei nº 13.467/2017 exige que a causa apresente transcendência com relação aos aspectos de natureza econômica, política, social ou jurídica (artigo 896-A da CLT). Na hipótese, reconhecida transcendência econômica da causa, porquanto ultrapassado o montante de 40 salários mínimos fixados no art. 852-A da CLT. Quanto ao mérito, o Anexo 14 da NR-15 da Portaria 3.214/78 do MTE autoriza o pagamento do adicional de insalubridade em grau máximo na hipótese de trabalho ou operações em "contato permanente com pacientes em isolamento por doenças infectocontagiosas, bem como objetos de seu uso, não previamente esterilizados". A conclusão do laudo pericial foi no sentido de que o reclamante estava exposto "habitual e intermitente a agentes biológicos provenientes do contato com pacientes portadores de doenças infectocontagiosas na UTI Geral e sala "isolada" da UTQ". De início, cumpre estabelecer o que se entende por exposição habitual, permanente, intermitente e eventual a agente insalubre para efeito de concessão de adicional de insalubridade. Exposição habitual é aquela que se realiza de forma continuada ou com frequência. Exposição permanente, a seu turno, é a que

ocorre de maneira duradoura, isto é, de maneira regular, ordinariamente. De outro giro, exposição eventual é aquela que se dá de maneira extraordinária, isto é, a que não ocorre de maneira regular. Já a exposição intermitente é a que, ao contrário da exposição eventual, se dá em periodicidade regular, integrando, portanto, o conceito de permanência. A intermitência, portanto, integra o conceito de permanência, por ser regular, fugindo daquilo que se dá de maneira eventual e extraordinária. A exposição intermitente integra o conceito de exposição permanente, por se dar em periodicidade regular e ordinária, ao contrário da exposição eventual, que se dá de maneira extraordinária. Nesse passo, ao reformar a sentença de piso para, considerando que a exposição habitual e intermitente do empregado a pessoas portadoras de doenças infectocontagiosas não se enquadra no Anexo 14 da NR-15 da Portaria 3.214/78 do MTE, julgar improcedente o pedido de majoração do adicional de insalubridade para o grau máximo, a Corte Regional violou o artigo 192 da CLT. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RR-97-71.2019.5.06.0412](#), 7ª Turma, rel. Min. Renato de Lacerda Paiva, julgado em 17/8/2022)

“[...] RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO EM FACE DE ACÓRDÃO PUBLICADO APÓS A VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014, MAS ANTES DA LEI Nº 13.105/2015, DA EDIÇÃO DA IN/TST Nº 40/2016 E DA LEI Nº 13.467/2017. DIFERENÇAS SALARIAIS - SALÁRIO PREVISTO NO EDITAL DE LICITAÇÃO - PRINCÍPIO DA VINCULAÇÃO. Cinge-se a controvérsia em saber se a planilha anexada ao edital da licitação, com valores de referência, vincula, ou não, a empresa vencedora do certame, no que diz respeito aos salários e demais vantagens pagas aos empregados por ela contratados. De início, ressalte-se que a juntada de planilhas com o orçamento de custos estimados é requisito de todo edital de licitação regida pela Lei nº 8.666/93, conforme previsão expressa do seu artigo 40, § 2º, II. Desse modo, tem-se que a planilha ora em discussão, com custos de “referência”, tem por objetivo tão somente apresentar o orçamento estimativo feito pela Administração – o qual servirá de base para as demais fases do certame, especialmente a de julgamento das propostas –, e não fixar preços mínimos a serem praticados pela empresa vencedora. Mesmo porque a fixação de preços mínimos – ou mesmo de variações a partir dos custos de referência – é expressamente proibida, nos termos do artigo 40, X, da Lei nº 8.666/93. Apesar disso, é possível que os valores ali fixados eventualmente venham a ser devidos pela empresa vencedora, caso a proposta por ela apresentada possua valores coincidentes com aqueles. Ora, se é verdade que o orçamento estimativo do edital não necessariamente vincula o licitante vencedor, o mesmo não se pode afirmar quanto às cláusulas contratuais por ele firmadas com a Administração Pública – dentre elas a econômico-financeira, que abrange detalhadamente todos os custos informados na proposta. No caso, o consórcio reclamado afirma em contrarrazões que: “a proposta apresentada pela Recorrente foi a vencedora, pois apresentou o menor preço, sendo certo que a Recorrente não recebe do Poder Público, os valores constantes no Edital, já que estes

são apenas especificações do Edital” (destaquei). Por essa razão, para afastar a alegação da autora, era necessário que demonstrasse por quanto efetivamente se obrigou, perante a Administração Pública, a remunerar os empregados terceirizados, por se tratar de fato impeditivo ou modificativo do direito da reclamante, nos termos dos artigos 818, II, da CLT e 373, II, do CPC. Ocorre que a parte não juntou aos autos nenhum documento a comprovar esse ponto – a exemplo da cópia do contrato administrativo e de seus aditivos –, e se limitou a afirmar, na defesa, que a planilha de referência não a vinculava de forma alguma. Por esse fundamento, são devidas as diferenças postuladas. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RR-10967-14.2014.5.01.0050](#), 7ª Turma, red. p/ acórdão Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, julgado em 26/8/2022)

“[...] RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. LEGITIMIDADE RECURSAL DO ADVOGADO. ART. 23 DA LEI Nº 8.906/94. TRANSCENDÊNCIA. RECONHECIMENTO. I. Cabe a esta Corte Superior examinar, previamente, se a causa oferece transcendência, sob o prisma de quatro vetores taxativos (econômico, político, social e jurídico), que se desdobram em um rol de indicadores meramente exemplificativo, referidos nos incisos I a IV do art. 896-A da CLT. O vocábulo “causa”, a que se refere o art. 896-A, caput, da CLT, não tem o significado estrito de lide, mas de qualquer questão federal ou constitucional passível de apreciação em recurso de revista. O termo “causa”, portanto, na acepção em referência, diz respeito a uma questão jurídica, que é a síntese normativo-material ou o arcabouço legal de que se vale, em um certo caso concreto, como instrumento de resolução satisfatória do problema jurídico. É síntese, porque resultado de um processo silogístico. É normativo, por se valer do sistema jurídico para a captura e criação da norma. II. Observa-se que o tema “Honorários Advocatícios. Legitimidade Recursal Advogado” oferece transcendência jurídica, pois este vetor da transcendência estará presente nas situações em que a síntese normativo-material devolvida a esta Corte versar sobre a existência de questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista, ou, ainda, sobre questões antigas, ainda não definitivamente solucionadas pela manifestação jurisprudencial. No caso, a questão jurídica devolvida a esta Corte Superior decorre da inserção, pela Lei nº 13.467/2017, dos honorários advocatícios decorrentes da mera sucumbência nas reclamações trabalhistas típicas. Discute-se a legitimidade do advogado para, em nome próprio, recorrer da decisão que indeferiu o pagamento de honorários de sucumbência. Trata-se, pois, de questão nova ainda não definitivamente solucionada pela jurisprudência desta Corte. Há que se reconhecer, portanto, a transcendência jurídica do tema. III. O recebimento dos honorários constitui direito do advogado assegurado pelos arts. 791-A da CLT, 85, § 14, do CPC e 23 da Lei 8.906/94. Dessa forma, é patente sua legitimidade para, em nome próprio, recorrer da decisão que indefere os honorários advocatícios. IV. No caso vertente, ao inadmitir o recurso ordinário interposto pelo advogado da parte

reclamada, por considerá-lo parte ilegítima, o Tribunal Regional violou o art. 23 da Lei 8.906/94, segundo o qual “Os honorários incluídos na condenação, por arbitramento ou sucumbência, pertencem ao advogado, tendo este direito autônomo para executar a sentença nesta parte, podendo requerer que o precatório, quando necessário, seja expedido em seu favor”. V. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.” ([TST-RR-1074-44.2019.5.09.0068](#), 7ª Turma, rel. Min. Evandro Pereira Valadão Lopes, julgado em 17/8/2022)

“RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. PARCELA DE ALIMENTAÇÃO PERCEBIDA COM NATUREZA SALARIAL ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. LIMITAÇÃO DA INCORPORAÇÃO ATÉ O ADVENTO DA REFORMA TRABALHISTA. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA. RECONHECIMENTO. I. A parte reclamante alega que é devida a incorporação salarial da parcela de alimentação percebida com natureza salarial antes do advento da Lei nº 13.467/2017, mesmo após sua vigência. II. O Tribunal Regional entendeu que, por expressa determinação legal, a partir da vigência do § 2º do art. 457 da CLT, com a redação conferida pela Lei nº 13.467/2017, não subsiste a possibilidade de incorporação das parcelas de alimentação, devendo a condenação ficar limitada ao período anterior à vigência da referida lei. III. Nos termos do art. 896-A da CLT, no recurso de revista, cabe a esta Corte Superior examinar, previamente, se a causa oferece transcendência. A questão trazida para análise desta Corte Superior diz respeito à incorporação da parcela de alimentação percebida com natureza salarial no período de aproximadamente cinco anos antes do advento da Lei nº 13.467/2017, se deve ou não permanecer tal natureza e a integração na remuneração após a vigência deste diploma legal que, nos termos do § 2º do art. 457 da CLT, definiu que *“as importâncias, ainda que habituais, pagas a título de... auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro... não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário”*. IV. A causa oferece transcendência jurídica, visto que diz respeito ao disposto no § 2º do art. 457 da CLT, incluído pela Lei nº 13.467/2017 e que excluiu o direito à incorporação da parcela de alimentação, tratando-se, portanto, de interpretação e aplicação de lei nova ou alterada em face de provável violação de direitos e garantias constitucionais. Anote-se que a matéria não se encontra pacificada no âmbito desta c. Corte Superior, havendo julgados que apresentam soluções contrárias para a hipótese do caso. V. O STF já assentou em diversos julgados que os empregados públicos dos Municípios estão submetidos às normas de Direito do Trabalho nos termos do art. 22, I, da CRFB, uma vez que, *“no âmbito da competência privativa da União para legislar sobre Direito do Trabalho, a lei federal incide diretamente sobre as relações contratuais dos servidores dos Estados, dos Municípios e das respectivas autarquias”*. Cita-se, a exemplo, os seguintes julgados da Suprema Corte: ADI 318/MG, Rel. Min. Gilmar Mendes; RE 632.713-AgR, Rel. Min. Ayres Brito; AI 341.278, Rel. Min. Joaquim Barbosa; AI 395.660, Rel. Min. Sepúlveda

Pertence; AI 431.239, Rel. Min. Celso de Mello; RE 259.029 – AgR, Rel. Min. Ellen Gracie; RE 356.205-ED, Rel. Min. Celso de Mello; RE 356.709-AgR, Rel. Min. Gilmar Mendes; e RE 164.715, Rel. Min. Sepúlveda Pertence. VI. Portanto, ainda que a jurisprudência desta Corte Superior reconheça que as leis municipais que definem direitos, vantagens e ou benefícios de natureza trabalhista se equiparam a regulamento do empregador, a superveniência da lei federal que alterou a natureza jurídica do auxílio alimentação incide nas relações de trabalho do ente federado, resguardadas as situações pretéritas consolidadas sob a égide da lei revogada e ou alterada. E, neste último sentido, de que devem ser resguardadas as situações consolidadas na vigência da lei revogada e ou alterada, o e. STF não reconheceu repercussão geral em causa que tratava de hipótese de criação de benefícios a empregados públicos por meio de lei distrital que se incorporou ao contrato de trabalho no tempo da sua vigência, assegurando a incorporação mesmo após a lei distrital ter sido declarada inconstitucional, mantendo a Suprema Corte, sob o fundamento de a matéria está restrita ao âmbito infraconstitucional, decisão desta c. Corte Superior amparada na aplicação da prevalência da condição mais benéfica ao servidor público com fundamento nos arts. 5º, XXXVI, § 2º, 7º, da Constituição da República e 468 da CLT. Nesse sentido o decidido no AI 751.478-RG/SP, Rel. Min. Dias Toffoli e no ARE 1280613/DF, Rel. Min. Celso de Mello. VII. Nesse contexto, deve prevalecer o reconhecimento de que, ao tempo da admissão da parte reclamante, a lei municipal instituiu para os empregados públicos o benefício de alimentação com natureza salarial nos termos da Súmula 241 do TST, condição insuscetível de alteração prejudicial posterior ainda que por meio de lei federal, pois, nos termos do art. 468 da CLT, é vedada a alteração das condições de trabalho que resultem direta ou indiretamente prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia. Logo, deve o recurso de revista ser provido para afastar a limitação da condenação à data da vigência da Lei nº 13.467/2017, mantendo-se a natureza salarial da parcela e a sua incorporação remuneratória enquanto perdurar o contrato de trabalho. VIII. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.” ([TST-RR-10596-73.2019.5.15.0086](#), 7ª Turma, rel. Min. Evandro Pereira Valadão Lopes, julgado em 24/8/2022)

“AGRAVO DE INSTRUMENTO. LEI 13.467/2017. RITO SUMARÍSSIMO. DOBRA DE FÉRIAS. PAGAMENTO A DESTEMPO. CONCESSÃO NO PRAZO LEGAL. SÚMULA 450 DO TST. DECISÃO DE PROCEDÊNCIA PROFERIDA NA ADPF 501 DO STF. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Cinge-se a causa à pretensão de pagamento em dobro das férias devidas ao trabalhador, considerando a inobservância ao prazo prescrito no art. 145 da CLT, e com amparo na diretriz traçada na Súmula 450 do TST. Há transcendência jurídica da causa, nos termos do art. 896-A, §1º, IV, da CLT, porquanto o tema, objeto de Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 501 foi julgado procedente pelo Exmo. Ministro Relator Alexandre de Moraes, em publicação virtual plenária em 08/08/2022. Contudo, a decisão proferida pela Suprema Corte foi no

sentido de declarar a inconstitucionalidade da Súmula 450/TST para invalidar as decisões judiciais não transitadas em julgado, que, amparadas no mencionado verbete sumular, tenham aplicado a sanção de pagamento em dobro com base no art. 137 da CLT. No caso dos autos, trata-se de pretensão que se ampara na diretriz traçada na Súmula 450 do TST e cujo trânsito em julgado ainda não se operou, de modo que, em observância obrigatória ao que dispõe o art. 102, § 2º, da CLT, não há falar em provimento do recurso. Agravo de instrumento desprovido.” ([TST-AIRR-10883-17.2019.5.03.0168](#), 8ª Turma, rel. Min. Aloysio Silva Corrêa da Veiga, julgado em 16/8/2022)

“RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.467/2017. GREVE. INCIDÊNCIA DO ÚNICO DIA DE PARALISAÇÃO NO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO. DESCONTO DE TRÊS DIAS DE REMUNERAÇÃO. RESTITUIÇÃO DEVIDA. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. A controvérsia diz respeito aos efeitos da suspensão do contrato de trabalho em decorrência de paralisação, ocorrida em um único dia, no repouso semanal remunerado, a fim de justificar o desconto de três dias de remuneração. O TRT entendeu que, à luz do art. 6º da Lei nº 605/49, o empregado perde o direito ao descanso semanal remunerado na hipótese de ausência injustificada ao trabalho, ao passo que, no caso dos autos, a paralisação justifica o afastamento dos trabalhadores, não havendo, por isso, motivo para a perda do aludido repouso. Ficou consignado que a convocação foi de greve geral no dia 14/06/2019, e não a partir do dia 14/06/2019, inexistindo prova de que tenha ocorrido paralisação além do dia para o qual estava prevista. Há transcendência jurídica da causa, nos termos do art. 896-A, § 1º, IV, da CLT, uma vez que a questão atinente à validade do desconto da remuneração relativa também ao sábado e ao domingo quando há paralisação apenas na sexta-feira ainda não foi debatida do âmbito deste TST. Nos termos do art. 7º da Lei nº 7.783/89, que dispõe sobre o exercício do direito de greve, observadas as condições ali previstas, a participação em greve suspende o contrato de trabalho. Significa dizer que, em regra, durante a greve, o empregador fica autorizado a descontar os salários dos dias parados. O art. 6º da Lei nº 605/49 preconiza que não será devida a remuneração (do repouso semanal remunerado) quando, sem motivo justificado, o empregado não tiver trabalhado durante toda a semana anterior, cumprindo integralmente o seu horário de trabalho. Já o § 1º do citado artigo, ao listar os motivos justificados, faz referência, dentre outros, àqueles previstos no artigo 473 da CLT, contido no capítulo que trata da suspensão e interrupção do contrato de trabalho. Fazendo uma interpretação sistemática do art. 6º, *caput* e § 1º, da Lei nº 605, de 1949, em conjunto com o art. 7º da Lei nº 7.783, de 1989, entende-se que aquela norma, 40 anos mais velha do que essa, considera como motivo justificado para a manutenção do pagamento integral do repouso semanal remunerado as hipóteses de suspensão do contrato de trabalho, aí incluído os dias de paralisação em decorrência de greve. Em outras palavras, se a Lei da greve já estivesse em vigência quando do surgimento da Lei do RSR, os dias de

paralisação não iriam ser deduzidos do pagamento do descanso semanal remunerado, haja vista configurem suspensão do contrato de trabalho. Com efeito, registrado pelo TRT que a greve aconteceu somente na sexta-feira, não se há falar em subtração da remuneração correspondente ao sábado e ao domingo com arrimo no art. 6º da Lei nº 605/49. Deve ser mantida, portanto, a decisão que autoriza a ECT a descontar um único dia de trabalho dos empregados ausentes no dia 14/06/2019. Transcendência reconhecida. Recurso de revista conhecido e não provido.” ([TST-RR-450-82.2019.5.13.0003](#), 8ª Turma, rel. Min. Aloysio Silva Corrêa da Veiga, julgado em 16/8/2022)

“RECURSO DE REVISTA. LEI 13.467/2017. MANDADO DE SEGURANÇA CONTRA ATO DE AUDITOR FISCAL DO TRABALHO. COMPETÊNCIA. INSUBSISTÊNCIA DO FUNDAMENTO PARA A LAVRATURA DO AUTO DE INFRAÇÃO – TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADE FIM. LICITUDE. ADPF 324 E RE 958.252. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. Há transcendência política da causa em que se discute a validade de auto de infração lavrado por Auditor Fiscal do Trabalho, com reconhecimento de vínculo de emprego diante da declaração da ilicitude de terceirização, tendo em vista que a jurisprudência desta Corte Superior entende que não invade a esfera da competência da Justiça do Trabalho a declaração de existência de vínculo de emprego feita pelo Auditor Fiscal do Trabalho, por ser sua atribuição verificar o cumprimento das normas trabalhistas. No caso dos autos, o eg. TRT deu provimento ao recurso ordinário da Ford para conceder a segurança pleiteada, reconhecendo a ilegalidade do ato que culminou no auto de infração e, por consectário, reconhecer a nulidade do próprio auto de infração. Não obstante ser entendimento pacífico desta c. Corte que não há invasão na esfera da competência da Justiça do Trabalho a declaração de existência de vínculo de emprego feita pelo Auditor Fiscal do Trabalho, por ser sua atribuição averiguar o cumprimento das normas trabalhistas, verifica-se que o fundamento para a lavratura do auto de infração não mais subsiste no ordenamento jurídico. Isso porque o Supremo Tribunal Federal firmou a tese de que é lícita a terceirização de serviços de atividade fim, conforme posicionamento adotado no julgamento do ARE 791932 (Tema 739), nos autos da ADPF 324 e do RE 958252, e, ainda, na ocasião do julgamento da ADC 26, motivo pelo qual não há como ser cancelado auto de infração que reconhece vínculo de emprego fundado em terceirização ilícita. Deve, portanto, ser mantida a decisão regional que concedeu a segurança pleiteada nos autos do Mandado de Segurança impetrado pela Ford Motor Company Brasil Ltda., que reconheceu a ilegalidade do auto de infração, face à decisão vinculante do e. STF. Transcendência política reconhecida e recurso de revista não conhecido.” ([TST-RR-1159-08.2017.5.05.0134](#), 8ª Turma, rel. Min. Aloysio Silva Corrêa da Veiga, julgado em 24/8/2022)

[...] II – RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA. SUPRESSÃO DE INTERVALO PARA RECUPERAÇÃO TÉRMICA. HORAS EXTRAS. EFEITOS DO ART. 71, §4.º, DA CLT. VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. 1. Sobre o intervalo em questão, esta Corte Superior tem entendimento firmando, em período anterior à Lei 13.467/2017, que no caso de não fruição do intervalo para recuperação térmica, o tempo deve ser pago como hora extraordinária, observado o art. 71, §4.º, da CLT. 2. A controvérsia dos autos envolve período anterior e posterior à Lei 13.467/2017, sendo típico caso de subsunção das normas de aplicação da lei no tempo. A antiga redação do §4º do art. 71 da CLT não constitui direito adquirido, vez que a questão deve ser solucionada de acordo com a legislação em vigor em cada época, ou seja, para os fatos ocorridos antes de 11/11/2017 incide a referida redação anterior, bem como a Súmula 437, I, do TST; por sua vez, para os fatos ocorridos após essa data, devem ser observadas as alterações materiais trazidas pela Lei 13.467/2017, conforme preceitua o art. 6.º, §§ 1.º e 2.º, da LINDB. 3. A nova redação estabelece que a concessão parcial do intervalo intrajornada implica o pagamento apenas do período suprimido, de forma indenizatória, diretriz que deve ser aplicada a partir de 11/11/2017. Recurso de revista conhecido e não provido. ([TST-RRAg-1000190-57.2021.5.02.0024](#), 8ª Turma, rel. Min. Delaíde Miranda Arantes, julgado em 16/8/2022)

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>