

# INFORMATIVO TST

**Nº 270**

*Período: 27 de março a 14 de abril de 2023.*

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.

## SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS COLETIVOS

***Recurso ordinário em ação anulatória. Empregada gestante. Dispensa sem justa causa. Comprovação do estado gravídico para fins da estabilidade. Flexibilização do direito por norma coletiva. Impossibilidade.***

Os direitos que visam à proteção da gestante e do nascituro, previstos nos arts. 6º e 7º, XVIII, da Constituição Federal, estão revestidos de indisponibilidade absoluta, não podendo ser objeto de negociação coletiva, nos termos da tese firmada pelo STF no Tema 1046 de Repercussão Geral. Na hipótese, o Tribunal Regional declarou nula cláusula prevista em convenção coletiva que obrigava a empregada gestante, dispensada sem justa causa, a comunicar e comprovar seu estado gravídico, com o fim de exercer o direito relativo à garantia de emprego. Sucede que referida imposição afronta o princípio constitucional da proteção à maternidade, bem como contraria as jurisprudências consolidadas do STF e do TST, no sentido de que o direito da empregada gestante à estabilidade provisória prescinde da comprovação da gestação, por qualquer meio. Sob esses fundamentos, a SDC, por unanimidade, conheceu do recurso ordinário e, no mérito, negou-lhe provimento. [TST-RO-503-47.2018.5.08.0000](#), SDC, rel. Min. Dora Maria da Costa, julgado em 10/4/2023.

## SUBSEÇÃO I ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

***Comissionista misto. Base de cálculo das horas extras. Jornada extraordinária prestada sem a realização de vendas. Inaplicabilidade da Súmula nº 340 do TST.***

É inaplicável o entendimento consolidado na Súmula nº 340 do TST ao empregado comissionista misto que, durante o período de labor extraordinário, exerce atividades internas sem a realização de vendas, as quais não ensejam o pagamento de comissões. Sob esse fundamento, a SBDI-I, por maioria, conheceu e deu provimento aos embargos para restabelecer a sentença, pela qual se deferiu o pagamento de horas extras sem a

incidência da referida súmula. Vencido o Ministro Alexandre Luiz Ramos. [TST-EEDARR-599-17.2014.5.06.0143, SBDI-I, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, 13/4/2023.](#)

## SUBSEÇÃO II ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

**Recurso ordinário em ação rescisória. Art. 485, V, do CPC/73. Honorários de sucumbência. Legitimidade passiva ad causam. Art. 23 da Lei nº 8.906/94. Ausência de citação do advogado. Decadência. Processo extinto sem resolução de mérito.**

Nos termos do art. 23 da Lei nº 8.906/94, “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”. Tendo em vista que o presente recurso visa desconstituir a ação matriz apenas quanto aos honorários advocatícios, a legitimidade passiva, no particular, pertence ao advogado, e não à parte autora no processo originário. Na hipótese, o Autor indicou, no polo passivo da presente ação rescisória, apenas a Reclamante, deixando de requerer a citação do efetivo - e único - titular do direito reconhecido no provimento condenatório. Desse modo, transcorrido o prazo decadencial, o processo deve ser extinto sem resolução de mérito, no particular. Sob esses fundamentos, a SBDI-II, por unanimidade, conheceu do recurso ordinário do Autor e, no mérito, julgou extinto o processo, na forma do art. 485, IV, do CPC de 2015. [TST-RO-21738-52.2016.5.04.0000, SBDI-II, rel. Min. Douglas Alencar Rodrigues, julgado em 28/3/2023.](#)

**Ação rescisória. Decisão rescindenda em que se nega provimento a agravo de instrumento em recurso ordinário. Exame do pedido de concessão da gratuidade da justiça. Resolução de questão meritória. Hipótese excepcional. Cabimento.**

O acórdão lavrado em sede de julgamento de agravo de instrumento em recurso ordinário é passível, excepcionalmente, de desconstituição por via de ação rescisória, quando a decisão resolve questão de mérito em sentido estrito, como o indeferimento da gratuidade de justiça. No caso, o autor ajuizou a presente ação rescisória pleiteando expressamente a desconstituição da decisão denegatória de seguimento do recurso ordinário, por deserção, exarada pelo juízo singular. O Tribunal Regional julgou improcedente a pretensão rescisória, diante da impossibilidade jurídica do pedido de rescisão de decisão interlocutória substituída por acórdão proferido em julgamento de agravo de instrumento. Embora o acórdão em sede de agravo de instrumento, que substituiu a decisão denegatória de seguimento do recurso ordinário, não seja, em regra, passível de rescisão, é possível que em seu julgamento ocorra, excepcionalmente, a resolução de questão meritória, como no caso, em que o benefício da justiça gratuita foi indeferido. Sob esses fundamentos, a SBDI-II, por maioria, reconhecendo que, no tocante ao exame do pedido de justiça gratuita, o acórdão lavrado em julgamento de agravo de instrumento em recurso ordinário é, excepcionalmente, passível de desconstituição via ação rescisória e, sob a perspectiva

do CPC de 2015, com amparo nos princípios da sanabilidade dos vícios processuais, da cooperação e da decisão de mérito, deu provimento ao recurso ordinário para anular o acórdão prolatado pela corte de origem, determinando o retorno dos autos ao Tribunal Regional a fim de que assine ao autor prazo para emenda à petição inicial. Vencido o Ministro Aloysio Corrêa da Veiga. [TST-ROT-11088-65.2019.5.03.0000, SBDI-II, rel. Min. Douglas Alencar Rodrigues, 28/3/2023.](#)

**Recurso ordinário em mandado de segurança. Tutela de urgência concedida em Ação Civil Pública. Incompetência material da Justiça do Trabalho. Exame dos procedimentos administrativos adotados no processo de revisão e edição das normas regulamentadoras. Competência da Justiça Federal. Art. 109, I, da Constituição federal.**

A Justiça do Trabalho é incompetente para apreciar controvérsia sobre a possível extrapolação, genérica e abstrata, dos limites do exercício do poder regulamentar da União no que se refere à revisão, alteração e revogação de normas regulamentares (art. 21, XXIV, da CF c/c art. 200 da CLT). Tal competência jurisdicional recai sobre a Justiça Federal, conforme dispõe o art. 109, I, da Constituição Federal de 1988. Sob esse fundamento, a SBDI-II, por unanimidade, conheceu do Recurso Ordinário e, no mérito, deu-lhe provimento. [TST-ROT-344-79.2020.5.10.0000, SBDI-II, rel. Min. Douglas Alencar Rodrigues, julgado em 11/4/2023.](#)

## TURMAS

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

“AGRAVO DO SINDICATO AUTOR EM RECURSO DE REVISTA. AÇÃO DE ANULAÇÃO DE REGISTRO SINDICAL. PERDA SUPERVENIENTE DO OBJETO. SENTENÇA DE EXTINÇÃO DO PROCESSO, SEM RESOLUÇÃO DE MÉRITO. INSISTÊNCIA DA PARTE AUTORA QUANTO A POSSIBILIDADE DE EXAME DO MÉRITO DA DEMANDA. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS DE SUCUMBÊNCIA. TRANSCENDÊNCIA DEMONSTRADA. APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA CAUSALIDADE. HONORÁRIOS DEVIDOS PELO SINDICATO AUTOR. DISPOSITIVOS INVOCADOS NO RECURSO DE REVISTA NÃO VIOLADOS. ARESTOS INSERVÍVEIS. Ante as razões apresentadas pelo agravante, afasta-se o óbice oposto na decisão monocrática. Agravo conhecido e não provido.” ([TST-Ag-RR-526-41.2016.5.10.0021, 1ª Turma, rel. Min. Hugo Carlos Scheuermann, julgado em 29/3/2023](#))

“[...] RECURSO DE REVISTA. AQUISIÇÃO DE UNIDADE PRODUTIVA AUTÔNOMA. NEGOCIAÇÃO ENVOLVENDO USO DA MARCA. SUCESSÃO TRABALHISTA. NÃO OCORRÊNCIA. 1. Nos termos do art. 60 da Lei nº 11.101/2005, declarado constitucional pelo STF, por meio da decisão proferida na ADI 3.934/DF, não há sucessão da dívida trabalhista pelo adquirente de empresa em recuperação judicial ou falida. 2. No caso presente, a Turma regional invocou *distinguishing*, consistente no fato de que a aquisição das Unidades de Produção Isoladas foi realizada tendo como condição a

retomada do uso da marca PARMALAT pela adquirente. 3. O fato, entretanto, não se revela como distinção relevante, *data vênia*, pois os contratos de concessão de uso e exploração de marcas têm natureza mercantil e não importam em alteração da estrutura societária de quaisquer das empresas envolvidas e tanto isso é verdade que a empresa em recuperação judicial continuou a existir após a aquisição das Unidades Produtivas Isoladas, ainda que tenha assumido o compromisso de não mais fazer uso da marca PARMALAT. 4. Como a distinção invocada não é relevante para afastar a incidência do art. 60, parágrafo único, da Lei n. 11.101/2005, tem-se que o acórdão regional, de fato, desrespeitou a decisão vinculante do STF no julgamento da ADI 3.934, pela qual se reputou constitucional a ‘ausência de sucessão de créditos trabalhistas’ em razão da aquisição de Unidades Produtivas Isoladas em contexto de recuperação judicial. Recurso de revista conhecido, por violação do art. 102, § 2º, da Constituição Federal, e provido para afastar o reconhecimento de sucessão trabalhista.” ([TST-RR-176300-03.2004.5.02.0030, 1ª Turma, rel. Min. Amaury Rodrigues Pinto Junior, julgado em 29/3/2023](#))

“[...] B) RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. 1. REGIME DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA EM ATIVIDADE INSALUBRE. PRINCÍPIO DA ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA. DIREITO CONSTITUCIONAL À REDUÇÃO DOS RISCOS INERENTES À SEGURANÇA E À SAÚDE DO TRABALHADOR. CONSTITUIÇÃO FEDERAL, ARTS. 1º, III, 7º, VI, XIII, XIV, XXII, 170, *CAPUT* e 225. CONVENÇÃO 155 DA OIT. SÚMULA 85, VI/TST. DIREITO REVESTIDO DE INDISPONIBILIDADE ABSOLUTA. IMPOSSIBILIDADE DE FLEXIBILIZAÇÃO. À luz do princípio da adequação setorial negociada, as normas autônomas coletivas negociadas somente podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justralhista quando observarem dois critérios autorizativos essenciais: a) quando as normas coletivas implementarem padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável (o clássico princípio da norma mais favorável, portanto). Em segundo lugar (b), quando as normas autônomas transacionarem parcelas trabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta). Não podem prevalecer, portanto, se concretizadas mediante ato estrito de renúncia (e não transação), bem como se concernentes a direitos revestidos de indisponibilidade absoluta (e não indisponibilidade relativa), imantadas por uma tutela de interesse público, por constituírem um patamar civilizatório mínimo que a sociedade democrática não concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de se afrontarem a própria dignidade da pessoa humana e a valorização mínima deferível ao trabalho (arts. 1º, III, e 170, *caput*, CF/88). No caso brasileiro, esse patamar civilizatório mínimo está dado, essencialmente, por três grupos convergentes de normas trabalhistas heterônomas: as normas constitucionais em geral (respeitadas, é claro, as ressalvas parciais expressamente feitas pela própria Constituição: art. 7º, VI, XIII e XIV, por exemplo); as normas de tratados e convenções internacionais vigorantes no plano interno brasileiro (referidas pelo art. 5º, § 2º, CF/88, já expressando um patamar civilizatório no próprio

mundo ocidental em que se integra o Brasil); as normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania ao indivíduo que labora (preceitos relativos à saúde e segurança no trabalho, normas concernentes a bases salariais mínimas, normas de identificação profissional, dispositivos antidiscriminatórios, etc.). Note-se que, embora a Lei n. 13.467/2017 tenha alargado o elenco de temas e parcelas sobre os quais a negociação coletiva do trabalho pode atuar (parcelas de indisponibilidade apenas relativa), ela não buscou eliminar a fundamental distinção entre direitos de indisponibilidade absoluta e direitos de indisponibilidade relativa. Nesse sentido, o art. 611-B, em seus incisos I a XXX, projeta o princípio da adequação setorial negociada ao estabelecer limites jurídicos objetivos à criatividade jurídica da negociação coletiva trabalhista, proibindo a supressão ou a redução dos direitos trabalhistas de indisponibilidade absoluta ali elencados. Em verdade, a doutrina e a jurisprudência deverão cotejar os objetivos precarizadores dos novos preceitos, onde couber, com o conjunto dos princípios e regras do próprio Direito do Trabalho, a par do conjunto dos princípios e regras da Constituição da República, no sentido de ajustar, pelo processo interpretativo e /ou pelo processo hierárquico, a natureza e o sentido do diploma legal novo à matriz civilizatória da Constituição de 1988, além do conjunto geral do Direito do Trabalho. Essa, aliás, é a direção proposta pelo Supremo Tribunal Federal, conforme decisão plenária concluída no dia 14/6/2022, nos autos do ARE 1.121.633/GO. Ali, julgando o mérito da questão constitucional envolvendo o tema 1.046 de repercussão geral, a Suprema Corte fixou a seguinte tese jurídica, que reitera a compreensão de que existem limites objetivos à negociação coletiva, delineados a partir da aplicação dos critérios informados pelo princípio da adequação setorial negociada e pela percepção de que determinados direitos são revestidos de indisponibilidade absoluta: 'São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis'. No caso vertente, discute-se a possibilidade de a norma coletiva mitigar a regra disposta no art. 60 da CLT, a qual prevê que, nas atividades insalubres, só será permitida qualquer prorrogação da jornada de trabalho mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho. Em se tratando de regra fixadora de vantagem relacionada à redução dos riscos e malefícios no ambiente do trabalho, de modo direto e indireto, é enfática a proibição da Constituição ao surgimento da regra negociada menos favorável (art. 7º, XXII, CF). Em coerência com essa nova diretriz, este Tribunal Superior, por meio da Res. 209/2016, inseriu o item VI na Súmula 85, fixando o entendimento de que: 'Não é válido acordo de compensação de jornada em atividade insalubre, ainda que estipulado em norma coletiva, sem a necessária inspeção prévia e permissão da autoridade competente, na forma do art. 60 da CLT'. Com o advento da Lei 13.467/2017, porém, foi incluída na CLT regra que permite que a negociação coletiva fixe cláusula específica sobre a prorrogação da jornada de trabalho em ambientes insalubres, dispensada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do

Trabalho (art. 611-A, XIII). Entretanto, reitera-se que o assunto diz respeito à saúde da pessoa humana que vive do trabalho, estando imantado por regra imperativa da Constituição da República, constante no art. 7º, XXII, CF, que determina o absoluto prestígio das normas de saúde, higiene e segurança que materializam a preocupação pela redução dos riscos inerentes ao trabalho. Na verdade, está-se aqui diante de uma das mais significativas limitações manifestadas pelo princípio da adequação setorial negociada, informador de que a margem aberta às normas coletivas negociadas não pode ultrapassar o patamar sociojurídico civilizatório mínimo característico das sociedades ocidentais e brasileira atuais. Nesse patamar, evidentemente, encontra-se a saúde pública e suas repercussões no âmbito empregatício. Não há margem para o rebaixamento da proteção à saúde, ainda que coletivamente negociado, até mesmo porque se trata de tema respaldado em base técnico-científica, por envolver riscos evidentes à preservação da saúde humana. A propósito, note-se que a análise da situação, circunstância ou fator insalubre é ato estritamente técnico-científico, que não apresenta pertinência com a ideia de ato passível de negociação entre as partes, mesmo as partes coletivas. Em conclusão, embora tenha sido incluída a possibilidade de instituir a 'prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho', no elenco de parcelas de indisponibilidade apenas relativas (art. 611-A, XIII, da CLT), o fato é que há um conjunto normativo circundante ao novo art. 611-A da CLT, formado por princípios e regras jurídicas superiores (ilustrativamente, art. 1º, *caput* e inciso III; art. 3º, *caput* e incisos I, II e IV; art. 6º; art. 7º, *caput* e inciso XXII; art. 194, *caput*; art. 196; art. 197; art. 200, *caput* e inciso II, *in fine*, todos da CF/88). Esse conjunto normativo não pode ser desconsiderado no contexto de aculturação dos dispositivos da negociação coletiva trabalhista firmada no plano concreto do mundo do trabalho. No caso vertente, portanto, a previsão em norma coletiva de compensação ou prorrogação da jornada deve ser considerada inválida, porque a atividade desenvolvida pela Reclamante era insalubre e não havia a autorização da autoridade competente para a prorrogação de jornada, nos termos do art. 60 da CLT. Recurso de revista conhecido e provido quanto ao tema. [...]” ([TST-RR-10005-65.2019.5.03.0080, 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 29/3/2023](#))

“[...] B) RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA PSIQUIÁTRICA INCAPACITANTE. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL DECORRENTE DA DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. Presume-se discriminatória a ruptura arbitrária do contrato de trabalho, quando não comprovado um motivo justificável, em face de circunstancial debilidade física causada por doença grave. Esse entendimento pode ser abstraído do contexto geral de normas do nosso ordenamento jurídico, que entende o trabalhador como indivíduo inserto numa sociedade que vela pelos valores sociais do trabalho, pela dignidade da pessoa humana e pela função social da propriedade (arts. 1º, III e IV, e 170, III e VIII, da CF). Não se olvide, outrossim, que faz parte do

compromisso do Brasil, também na ordem internacional (Convenção 111 da OIT), o rechaçamento a toda forma de discriminação no âmbito laboral. Na esfera federal, sobressai o disposto no art. 1º da Lei 9.029/1995, que veda a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros. Na esteira desse raciocínio, foi editada a Súmula 443/TST, que delimita a pacificação da jurisprudência trabalhista neste aspecto, com o seguinte teor: 'Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego'. Importante registrar que, seguindo a diretriz normativa proibitória de práticas discriminatórias e limitativas à manutenção da relação de trabalho, tem-se que a não classificação da doença do empregado como suscetível de causar estigma ou preconceito, a teor da Súmula 443 desta Corte Superior, não constitui, por si só, em óbice à constatação de dispensa discriminatória, quando tal prática ilícita emergir do acervo probatório produzido nos autos. Nesse passo, se o ato de ruptura contratual ofende princípios constitucionais basilares, é inviável a preservação de seus efeitos jurídicos. Frise-se, entretanto, que a presunção de ilegalidade do ato de dispensa do empregado portador de doença grave, ressoante na jurisprudência trabalhista, não pode ser de modo algum absoluta, sob risco de se criar uma nova espécie de estabilidade empregatícia totalmente desvinculada do caráter discriminatório que se quer reprimir. Assim, além da viabilidade da dispensa por justa causa, é possível também que a denúncia vazia do contrato de trabalho seja considerada legal e não se repute discriminatório o ato de dispensa. Porém esse não é o caso dos autos. Na hipótese, extrai-se do acórdão recorrido que 'a reclamante laborou de 07/12/2011 a 04/05/2017, sendo dispensada imotivadamente com aviso prévio indenizado (...). Todavia, há provas nos autos de que, à época da dispensa, a autora não gozava de capacidade laboral e, portanto, não poderia ter sido desligada'. O TRT afirmou que, do conteúdo probatório constante dos presentes autos, extrai-se que há atestado - assinado em 20/04/2017 - por médica psiquiatra, confirmando que a Obreira encontrava-se em tratamento psiquiátrico, no qual consta recomendação de afastamento do trabalho até a data da perícia - 09/06/2017. A Corte de Origem destacou que o agendamento da perícia 'era de pleno conhecimento da ré, eis que o documento de fl. 27, datado de 18/04/2017 e contendo os dados da perícia médica, está carimbado e assinado pela reclamada'. Além disso, o TRT registrou que 'o INSS deferiu benefício previdenciário retroativo a abril/2017, como admitido pela ré em razões recursais, o que corrobora a incapacidade laborativa da reclamante à época da dispensa'. Nesse contexto, a Corte de Origem manteve a sentença que entendeu ser devida a reintegração da Obreira, em razão de ter sido dispensada doente. Na ocasião do julgamento dos embargos de declaração, destacou que 'a nulidade da dispensa decorre da comprovada ausência de capacidade laboral por ocasião da concessão do aviso prévio'. Não obstante todas essas premissas, entendeu que não houve dano moral e

indeferiu o pagamento de indenização por dano moral em razão de despedida discriminatória. Nesse cenário, evidencia-se dos elementos fáticos delineados pela Corte Regional que a Reclamante foi dispensada doente e que a Ré detinha conhecimento sobre o seu quadro de saúde - de incontestável natureza grave. Desse modo, considera-se que a decisão regional, ao entender que não houve discriminação na dispensa da Reclamante, foi proferida em dissonância ao entendimento consubstanciado na Súmula 443/TST. Registre-se, outrossim, que a conduta discriminatória é gravemente censurada pela ordem jurídica, especialmente a partir dos comandos constitucionais de 5.10.1988 (Preâmbulo do Texto Máximo; art. 1º, III; art. 3º, I e IV; art. 5º, *caput* e inciso I; art. 5º, III, *in fine*, todos preceitos da Constituição da República). O caráter discriminatório da dispensa restou evidenciado nos autos, mormente pelos dados fáticos constantes do acórdão regional - o que não foi desconstituído pela Reclamada, haja vista que não há notícias, no acórdão recorrido, de que a dispensa tenha validamente decorrido de outro motivo. Forçoso concluir, desse modo, que é inequívoco o dano moral sofrido pela Reclamante, pois a caracterização da dispensa discriminatória configura ato ilícito 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 -, ensejando a reparação moral, conforme autorizam os incisos V e X do art. 5º da Constituição Federal e os arts. 186 e 927, *caput*, do CCB/2002. Desse modo, considera-se que o Tribunal Regional, ao entender que não houve discriminação na dispensa da Reclamante, decidiu em contrariedade ao entendimento consubstanciado na Súmula 443/TST. Recurso de revista conhecido e provido." ([TST-RR-1000934-94.2017.5.02.0702, 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 29/3/2023](#))

“RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. NORMA COLETIVA. HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES CONTRATUAIS PELO SINDICATO DA CATEGORIA PROFISSIONAL. PREVISÃO DE MULTA CONVENCIONAL PELO DESCUMPRIMENTO. O art. 477 da CLT, em seu novo formato (Lei 13.467/2017), eliminou a exigência legal de assistência sindical e/ou administrativa para os trabalhadores relativamente ao ato de formalização da ruptura do contrato de trabalho. Nada obstante, não há qualquer dúvida de que é possível que os sujeitos coletivos criem regra autônoma que mantenha a exigência da assistência sindical para a formalização dos atos de ruptura contratual, ou criem instituto similar, com o fim de estabelecer uma garantia adicional, agora supralegal (norma coletiva autônoma), de redução de irregularidades nas rescisões contratuais, além de restabelecer a ferramenta de aproximação entre sindicatos e suas bases. Trata-se de uma condição manifestamente benéfica para a categoria profissional e que deve ser resguardada, caso estabelecida autonomamente, prestigiando-se o princípio da criatividade jurídica na negociação coletiva. No caso concreto, os Sindicatos das categorias profissional e econômica pactuaram, no ano de 2016, Cláusula 60ª da CCT 2016/2018, com vigência até 30/6/2018, estabelecendo a obrigação de homologação das rescisões contratuais junto



ao Sindicato obreiro. O Tribunal Regional do Trabalho, reformando a sentença, limitou a eficácia da cláusula até o dia 10/11/2017. Segundo a Corte de origem, a obrigação de homologação rescisória foi extinta com a Lei da Reforma Trabalhista, de modo que o cumprimento da cláusula não poderia ser exigido após a sua entrada em vigor, em 11/11/2017. Entretanto, conforme o exposto, a cláusula estabelece vantagem extralegal e aperfeiçoa as condições de terminação do contrato de trabalho, não desrespeitando a ordem jurídica. A negativa de eficácia da referida cláusula, prevista em CCT para gerar efeitos até 30 de junho de 2018, configura nítido desrespeito ao próprio instrumento normativo. O seu descumprimento, portanto, mesmo após a vigência da Lei 13.467/2017, enseja a aplicação da cláusula penal (multa convencional). Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RR-10032-37.2019.5.15.0008, 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 12/4/2023](#))

“AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017. HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. SÚMULA 418/TST. O Juiz não está obrigado a homologar acordo extrajudicial apenas porque há manifestação de vontade das partes nesse sentido. É poder-dever do Magistrado evitar eventuais vícios, atos simulados, fraudes ou excesso de lesividade a alguma das partes, em transação que lhe é submetida. Assim sendo, ao Juízo incumbe não só propor a conciliação, mas, também, avaliar a pactuação proposta. Deve, pois, firmar seu livre convencimento para só então homologar ou não a avença (artigo 765 da CLT). A Súmula 418 do TST ressalta, inclusive, que a homologação de acordo proposto não constitui direito líquido e certo das partes. Assim sendo, a decisão agravada foi proferida em estrita observância às normas processuais (art. 557, *caput*, do CPC/1973; arts. 14 e 932, IV, ‘a’, do CPC/2015), razão pela qual é insuscetível de reforma ou reconsideração. Agravo desprovido.” ([TST-Ag-AIRR-10608-30.2020.5.03.0040, 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 12/4/2023](#))

“[...]. B) RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. RITO SUMARÍSSIMO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. EMPREGADA PORTADORA DE DOENÇA GRAVE E RARA. ALTERAÇÃO DO PLANO DE SAÚDE. MANUTENÇÃO DAS CONDIÇÕES ORIGINARIAMENTE CONTRATADAS. 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. DANO MORAL CARACTERIZADO. 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 em princípios.

Afrontado esse patrimônio moral, em seu conjunto ou em parte relevante, cabe a indenização por dano moral, deflagrada pela Constituição de 1988. No caso dos autos, restou incontroverso que a Reclamante é portadora de doença grave e rara, tendo havido diversas alterações no seu plano de saúde e dos demais empregados da Reclamada, o que ensejou, inclusive, a deflagração de greve com o objetivo de restabelecer o plano de saúde originariamente contratado. Além disso, a própria Reclamada comprometeu-se em restabelecer os planos de saúde tradicionais e não se desincumbiu do ônus de demonstrar que os benefícios do primeiro plano foram mantidos nos planos subsequentes. Nesse contexto, o Juízo de primeiro grau determinou que a Reclamada incluísse a Autora nos planos de saúde originariamente contratados, bem como julgou procedente o pedido de indenização por dano moral. Ocorre que o TRT deu parcial provimento ao recurso ordinário da Reclamada para excluir da condenação o pagamento da indenização por dano moral. Portanto, diante da moldura fática extraída dos autos, forçoso reconhecer que a situação vivenciada pela Reclamante, de fato, 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 -, ensejando a reparação moral, conforme autorizam o inciso X do art. 5º da Constituição Federal; e os arts. 186 e 927, caput, do CCB/2002. Recurso de revista conhecido e provido." ([TST-RR-256-13.2021.5.20.0005, 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 12/4/2023](#))

"[...] RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. HORAS *IN ITINERE*. DIREITO MATERIAL. CONTRATO DE TRABALHO EM CURSO À ÉPOCA DA ENTRADA EM VIGOR DA LEI Nº 13.467/2017, EM 11/11/2017. REDAÇÃO CONFERIDA AO ARTIGO 58, § 2º, DA CLT PELA REFORMA TRABALHISTA. IRRETROATIVIDADE. DIREITO INTERTEMPORAL. INCIDÊNCIA DOS ARTIGOS 5º, INCISO XXXVI, E 7º, INCISO VI, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. DIREITO À MANUTENÇÃO DO PAGAMENTO DAS HORAS DE PERCURSO. A controvérsia refere-se à aplicação da nova redação conferida ao artigo 58, § 2º, da CLT, pela Lei nº 13.467/2017, aos contratos de trabalho em curso à época de sua entrada em vigor, ou seja, em 11/11/2017. Em matéria de direito intertemporal, a interpretação acerca da disposição normativa a incidir no caso concreto deve levar em consideração a irretroatividade ou retroatividade restrita das leis, insculpida no artigo 5º, inciso XXXVI, da Constituição Federal, e a aplicação da lei com efeito imediato, prevista no artigo 6º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (LINDB). Com efeito, a Constituição Federal de 1988 consagra, em seu artigo 5º, inciso XXXVI, o princípio da segurança jurídica, materializado no direito à irretroatividade das normas ou retroatividade restrita das leis, pelo qual a lei não prejudicará o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada. Do mesmo modo, o legislador infraconstitucional prescreve no artigo 6º da LINDB que a lei em vigor terá efeito imediato e geral, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada. Percebe-se que o Poder Legiferante brasileiro recorreu tanto à Teoria Subjetiva do Direito Adquirido do jurista italiano Carlo Francesco Gabba, quanto ao direito adquirido, como também à

Teoria Objetiva da Situação Jurídica do jurista francês Paul Roubier, no tocante à incidência imediata da lei nova sobre os fatos pendentes. Para Gabba, direito adquirido é todo o direito que: '(I) é consequência de um fato idôneo a produzi-lo, em virtude da lei do tempo ao qual o fato foi realizado, ainda que a ocasião de fazê-lo valer não se tenha apresentado antes da atuação de uma lei nova sobre o mesmo, e (II) nos termos da lei sob cujo império ocorreu o fato do qual se originou, passou imediatamente a fazer parte do patrimônio de quem o adquiriu' (*in Teoria della retroattività delle leggi esposta*). Por sua vez, Paul Roubier, em sua obra clássica *Le droit transitoire (conflit des lois dans le temps)*, ao tratar da incidência imediata da lei nova sobre os fatos pendentes, excepcionava abertamente os contratos em sua teoria, assinalando que não se regem pelo princípio da incidência imediata da lei nova, e sim pelo da sobrevivência da lei antiga. Para o autor, um contrato se constitui um bloco de cláusulas indivisíveis que não se pode apreciar senão à luz da legislação sob a qual foi firmado. Aprofundando a análise do direito adquirido e da incidência imediata da lei nova a contratos em curso, inclusive à luz das mencionadas teorias, Celso Antônio Bandeira de Mello, com a notória e costumeira acuidade que lhe é peculiar, ensina: 'se reconhece a existência de direito adquirido perante certos liames jurídicos que, por sua própria índole, são armados pelas partes sobre a inafastável pressuposição de que continuariam regidos na conformidade das cláusulas ensejadas pela lei do tempo em que são formados. Referimo-nos aos contratos em geral (...) trata-se de reconhecer que este instituto – o do contrato, ao menos nos de trato sucessivo – traz, inerentemente, em sua compostura medular, a idéia de estabilização (...). É de lembrar que os contratos de trato sucessivo constituem-se por excelência em atos de previsão'. Especificamente sobre a Reforma Trabalhista, Antônio Umberto de Souza Júnior, Fabiano Coelho de Souza, Ney Maranhão e Platon Teixeira de Azevedo Neto, ao estabelecerem um estudo comparativo de dispositivos acrescidos à CLT pela Lei 13.429/2017, lecionam que 'o silêncio legislativo eloquente em matéria de direito intertemporal autoriza a ilação de que, como regra, os dispositivos de direito material que criem novas figuras, eliminem direitos ou criem restrições desfavoráveis aos trabalhadores somente valham para as relações de emprego inauguradas no novo ambiente normativo da Lei nº 13.467/2017'. Desse modo, as alterações legislativas só podem alcançar os contratos de trabalho firmados após sua entrada em vigor. Isso porque a retroação da lei abala a estabilidade e a proteção da confiança dos contratantes que entabularam o pacto sob a égide da lei anterior, da qual resultou um direito adquirido a uma situação contratual pretérita, mesmo que ainda não surtidos todos os seus efeitos ou exercidos todos os respectivos direitos (Teoria de Gabba). Esse, inclusive, é o entendimento do TST em sua Súmula 191, item III, segundo o qual a alteração da base de cálculo do adicional de periculosidade do eletricitário promovida pela Lei nº 12.740/2012 atinge somente contrato de trabalho firmado a partir de sua vigência. A continuidade da aplicação da lei nos termos vigentes à época da contratação decorre da observância do princípio da segurança jurídica, do qual emanam a estabilidade das relações jurídicas e o princípio da proteção da confiança ou da confiança legítima, que constitui o aspecto subjetivo daquele, conforme

leciona Maria Sylvia Zanella Di Pietro. De acordo com a doutrina de José Afonso da Silva, 'a segurança jurídica consiste no 'conjunto de condições que tornam possível às pessoas o conhecimento antecipado e reflexivo das consequências diretas de seus atos e de seus fatos à luz da liberdade reconhecida'. Uma importante condição da segurança jurídica está na relativa certeza que os indivíduos têm de que as relações realizadas sob o império de uma norma devem perdurar ainda quando tal norma seja substituída'. Tais entendimentos sobre os princípios da segurança jurídica e da proteção da confiança são corroborados por J.J. Canotilho. Ademais, a incorporação da condição mais benéfica prevista na lei vigente à época da pactuação do contrato de trabalho ao patrimônio jurídico dos trabalhadores se consubstancia como verdadeira concretização do direito adquirido ou, até mesmo, do ato jurídico perfeito, expressamente protegidos pelo artigo 5º, XXXVI, da CF. Assim, deve ser afastada qualquer interpretação de direito intertemporal que implique vulneração ou esvaziamento dos princípios fundamentais insculpidos no inciso XXXVI do artigo 5º da CF (segurança jurídica, proteção da confiança ou confiança legítima, direito adquirido e ato jurídico perfeito) que, como direitos e garantias individuais, integram as chamadas cláusulas pétreas da Constituição, que são insuscetíveis de modificação até mesmo mediante emenda constitucional (artigo 60, § 4º, IV, da Carta Fundamental). Também não se pode admitir um resultado flagrantemente inconstitucional na aplicação do dispositivo da Reforma Trabalhista à luz da norma constitucional já mencionada, em decorrência da chamada eficácia objetiva das normas constitucionais, pela qual essas têm um efeito irradiante, projetando-se sobre todo o ordenamento jurídico para o intérprete, para o legislador e também, do mesmo modo, para as partes privadas que celebram negócios jurídicos. Registra-se, além de todo o exposto, que, em todos os casos em que tiver havido uma redução dos direitos materiais antes garantidos pela legislação trabalhista consubstanciados em parcelas de natureza jurídica até então salarial, a alteração da norma para retirar-lhes o caráter salarial ou para simplesmente modificar ou extirpar o direito ao pagamento das verbas não pode alcançar os contratos anteriormente firmados em face da incidência também do inciso VI do artigo 7º da CF, que estabelece a regra da irredutibilidade de salário. Com efeito, se as parcelas eram salário, a lei que retira essa natureza ou suprime o direito com relação aos contratos em curso no início de sua vigência, sem modificação das condições ou premissas fáticas que as ensejaram, implica violação à garantia constitucional da irredutibilidade salarial. A aplicabilidade imediata desses dispositivos constitucionais (§ 1º do art. 5º da CF), a saber os arts. 5º, XXXVI, e 7º, VI, da CF, tem como base o princípio da máxima efetividade dos preceitos constitucionais, o qual apregoa que as normas constitucionais devem ser interpretadas de tal modo que a eficácia da Lei Maior seja plena, devendo, portanto, esses preceitos serem atendidos em sua máxima extensão possível. Dessa forma, não cabe a aplicação da nova redação conferida ao artigo 58, § 2º, da CLT pela Lei 13.467/2017 ao contrato de trabalho da parte reclamante, por se tratar de pacto firmado anteriormente à entrada em vigor da lei em referência. Nesse sentido, precedentes desta Terceira Turma e de outras Turmas desta Corte e do Supremo Tribunal Federal. Recurso de revista

conhecido e provido.” ([TST-RR-10240-18.2020.5.15.0127, 3ª Turma, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, julgado em 29/3/2023](#))

“RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/17. ACORDO EXTRAJUDICIAL INSTITUÍDO PELA LEI Nº 13.467/17. HOMOLOGAÇÃO APENAS PARCIAL DE SUAS CLÁUSULAS, COM PRESERVAÇÃO DA TRANSAÇÃO CELEBRADA PELAS PARTES, PARA ATENDER ÀS PREMENTES NECESSIDADES DA PARTE HIPOSSUFICIENTE DA RELAÇÃO DE EMPREGO. POSSIBILIDADE. EXCLUSÃO SOMENTE DE CLÁUSULAS LESIVAS OU ABUSIVAS QUE VIOLAM DIREITOS FUNDAMENTAIS, NORMAS DE ORDEM PÚBLICA E DIREITOS DE TERCEIROS, A EXEMPLO DAS CLÁUSULAS DE QUITAÇÃO GERAL E IRRESTRITA DO CONTRATO DE TRABALHO E DE IDENTIFICAÇÃO DA NATUREZA JURÍDICA DAS PARCELAS DE FORMA *CONTRA LEGEM*. FUNÇÃO DO JUIZ DO TRABALHO NA HOMOLOGAÇÃO. ATO JURISDICIONAL. PRINCÍPIOS TUTIVO OU PROTETIVO, DA IRRENUNCIABILIDADE, DA INAFASTABILIDADE DA JURISDIÇÃO OU DO AMPLO ACESSO À JUSTIÇA, DA RAZOÁVEL DURAÇÃO DO PROCESSO, DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E DA EFETIVIDADE SOCIAL DO PROCESSO. EQUALIZAÇÃO JURÍDICA DE PARTES MATERIALMENTE DESIGUAIS E DISTRIBUIÇÃO EQUITATIVA DO ÔNUS DO TEMPO INERENTE À PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. DIREITO AO MÍNIMO EXISTENCIAL. TRANSAÇÃO. IMPRESCINDIBILIDADE DE *RES DUBIA*. 1. O Juiz do Trabalho pode e deve controlar o conteúdo de todas e quaisquer transações (judiciais ou extrajudiciais) que lhes sejam submetidas à apreciação, no exercício da sua função jurisdicional. Na homologação de acordo extrajudicial de que tratam os arts. 855-B a 855-E da CLT introduzidos pela Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) não há propriamente ato de jurisdição voluntária, por não se tratar a manifestação conjunta das partes submetida a seu exame de um mero ato administrativo dos interessados em relação em que não existe uma verdadeira lide entre ambos e cuja validade meramente formal vai ser conferida pelo Juiz, como ocorre com os demais casos de jurisdição voluntária. O Juiz do Trabalho não está obrigado a homologar transações lesivas a direitos fundamentais ou claramente infringentes de normas de ordem pública, não podendo ser transformado em um mero carimbador desse ato de manifestação de vontade dos interessados ou em instrumento mecânico de aceitação automática de qualquer transação que lhe seja submetida. 2. Por isso mesmo, o ato de homologação do Juiz, diante de uma transação celebrada pelas partes em uma lide potencial ou real já existente, não é e nem pode ser de mera verificação da validade formal da manifestação de vontade das partes à luz do Código Civil, precisamente do seu art. 104. Isso porque o Juiz, quando homologa negócios jurídicos como os aqui em análise, em que inexistem meros interessados na prática de atos de disposição de seus direitos em relações de direito civil não conflituosas (como realmente ocorre nos atos verdadeiramente de jurisdição voluntária cuja competência, para sua prática, o legislador atribui ao Poder Judiciário), mas sim partes de uma relação sabidamente assimétrica e desigual, por isso mesmo sempre potencialmente conflituosa, tem o indeclinável dever, constitucional e legal, de participar de forma crítica e ativa do ato, tornando-o seu, no sentido etimológico do

vocábulo homologação. Vale dizer, o Estado-Juiz, através de seu agente jurisdicional, o magistrado, toma conhecimento do ato dessas partes interessadas e o incorpora como ato do próprio Estado, na forma e no conteúdo, fazendo sempre e necessariamente, portanto, um controle do próprio conteúdo de cada transação a ele submetida. A esse respeito já me pronunciei há muitos anos em Artigo Doutrinário, citando o grande Jurista baiano José Augusto Rodrigues Pinto, que ensina de forma extremamente persuasiva que o ato de homologar, em tais casos, não é um mero ato de jurisdição voluntária, e sim um ato jurisdicional por natureza, quando há verdadeiramente uma lide, já existente ou meramente potencial, submetida à apreciação do órgão judicial. 3. Por outro lado, ainda que se entenda que o papel do magistrado ao analisar o acordo, conforme previsão expressa do art. 855-D da CLT, será tão-somente o de verificar a presença, no caso, dos requisitos de validade do negócio jurídico estabelecidos no já citado art. 104 do Código Civil, isso não o eximirá de examinar a validade ou não das condições ajustadas pelos interessados, na medida em que o próprio inciso II desse dispositivo legal civil exige que esse negócio jurídico deve sempre ter objeto lícito, o que não será possível dizer que exista em todos os casos em que a parte hipossuficiente dessa transação extrajudicial manifestamente estiver RENUNCIANDO, pura e simplesmente, por exemplo, a direitos trabalhistas constitucionalmente ou legalmente assegurados e que, por isso mesmo, são sabidamente INDISPONÍVEIS, ou em que as partes interessadas estejam ajustando uma transação que claramente descumpra a legislação tributária ou previdenciária aplicável, lesando direitos da Fazenda Pública ou da Previdência Social Nacional. 4. Especificamente, com relação à possibilidade de homologação somente dos valores e parcelas consignados no acordo, depreende-se, dos termos do art. 320 do Código Civil subsidiariamente aplicável à esfera trabalhista, que a quitação conferida em acordo extrajudicial abrange exclusivamente os valores e parcelas discriminadas no termo, não sendo possível, portanto, a quitação ampla e irrestrita pelo extinto contrato de trabalho. Ademais, conforme o art. 843 do Código Civil, a transação interpreta-se restritivamente, não sendo juridicamente possível e nem válida a quitação genérica de verbas que não constem da petição de acordo. Esse entendimento é reforçado pela própria disposição do art. 855-E da CLT, ao preconizar que a petição de homologação de acordo suspende o prazo prescricional apenas dos direitos nela especificados, o que demonstra o alcance restritivo deste instituto. Acresça-se, ainda, que não pode o Juiz do Trabalho permitir a deturpação das normas legais imperativas concernentes à identificação da natureza jurídica das parcelas objeto do acordo, já que, à luz do art. 844 do Código Civil e da jurisprudência do TST, é absolutamente pacífico ser vedada pelas partes, nos processos trabalhistas, a transação em relação a direitos de terceiros, notadamente da União no tocante aos efeitos tributários, e do INSS com relação aos efeitos previdenciários. 5. A par dessas considerações, entende-se que o Juiz do Trabalho, ao se deparar com um acordo extrajudicial trabalhista que contenha cláusulas que malfirmam normas de caráter cogente ou que tenham o potencial de sonegar direitos trabalhistas (como as cláusulas de quitação geral e irrestrita do contrato de trabalho e de atribuição de natureza

jurídica *contra legem* das parcelas trabalhistas), não deve ficar limitado entre as alternativas de proceder a uma homologação total ou a uma não homologação total do acordo extrajudicial. Deve-se-lhe ser facultado, à luz do seu convencimento motivado (art. 371 do CPC) e do seu poder-dever de ampla liberdade na direção do processo (art. 765 da CLT), deliberar por extirpar do ajuste somente tais cláusulas. 6. Isso porque as mencionadas normas da legislação civil (aplicáveis subsidiariamente – art. 8º, § 1º, da CLT) e a própria norma celetista que prevê o acordo extrajudicial devem, por óbvio, ser interpretadas em conjunto com os princípios e regras trabalhistas, em verdadeiro diálogo, em direta e exemplar aplicação da doutrinariamente consagrada Teoria do Diálogo das Fontes. Esta, como é sabido, trata-se de importante metodologia hermenêutica que foi construída para propiciar soluções mais justas, protegendo o indivíduo vulnerável e dando um caráter humanista ao Direito, de acordo com os princípios da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III da CF/88) e da aplicação imediata dos direitos fundamentais (art. 5º, § 1º, da CF/88), e cuja aplicabilidade ao Direito Trabalhista é salutar e essencial, em razão da necessidade de se buscar o necessário equilíbrio entre partes da relação de emprego em total assimetria, tanto do ponto de vista econômico quanto social e cultural. Com efeito, a viabilidade de entabulação de acordo extrajudicial na esfera trabalhista não afasta e nem desnatura a condição de hipossuficiência do empregado inerente à relação sempre assimétrica característica da relação de emprego. Muito pelo contrário, considerando que a grande parte dos acordos são firmados em virtude da extinção contratual, a situação de vulnerabilidade do empregado, muitas vezes, se agrava, em razão da notória situação de desemprego generalizado hoje infelizmente existente. Por isso mesmo, permanece aqui também aplicável o Princípio Tuitivo ou Protetivo do Direito do Trabalho. 7. Nesse ínterim, a propósito, o que se denota dos acordos extrajudiciais que vêm obtendo a homologação apenas parcial por parte do Judiciário Trabalhista é que, em sua grande maioria, eles prevêm, em seu objeto, o simples pagamento de parcelas rescisórias rotineiras e todas flagrantemente devidas, mas com o acréscimo – injustificado – da cláusula de quitação geral e irrestrita do contrato de trabalho. É cediço, à luz das regras de experiência comum subministradas pela observação do que ordinariamente acontece (aqui invocadas nos termos e para os efeitos do art. 375 do CPC), que, havendo acordo para simples pagamento de verbas rescisórias, o trabalhador adere a tal pactuação na premência de verem atendidos de imediato seus créditos alimentares para a satisfação das necessidades mais básicas para a sua sobrevivência e de sua família. 8. Ora, o objetivo peculiar a toda transação é prevenir futuros litígios, em um contexto de concessões recíprocas, na esteira do que dispõe o art. 840 do Código Civil. Acha-se subjacente a um acordo extrajudicial, portanto, a imprescindível ocorrência da *res dubia* relativa a eventuais direitos ou parcelas trabalhistas pois, se assim não for, o ajuste em que se pactue a supressão desses se transmuda em verdadeira renúncia a tais direitos, o que é vedado em nosso ordenamento jurídico, desnaturando a sua natureza de transação. Na hipótese mencionada, de ajuste para mero pagamento de verbas rescisórias rotineiras, é incontrastável que não se trata de direitos em relação aos quais

pairam a *res dubia* necessária para o reconhecimento da ocorrência de transação típica com concessões recíprocas ou mútuas, nas quais seria possível cogitar que o reconhecimento ao pagamento de determinada verba duvidosa teve como contrapartida o não reconhecimento do direito ao pagamento de outra verba igualmente conflituosa, de formar a impossibilitar a exclusão ou não homologação pelo juiz de uma ou outra, pela presumível quebra do sinalagma inerente a todo e qualquer negócio jurídico. Trata-se nestes casos, ao contrário, de direitos indubitavelmente devidos ao trabalhador (já que para a constituição e para o reconhecimento da existência desses direitos basta a constatação fática do rompimento do pacto laboral, à exceção, é claro, da ocorrência de uma justa causa) que tem rescindido o seu contrato de trabalho e que não foram pagos tempestivamente na forma do artigo 477 da CLT. 9. De fato, o que se infere em tais casos é uma tentativa abusiva e injustificável dos empregadores de se valerem do desespero dos trabalhadores pela perda de sua fonte de sustento e da sua necessidade premente de obterem as verbas rescisórias que lhes são incontroversamente devidas no momento da rescisão contratual, para adquirirem do Judiciário, por via transversa, uma chancela estatal que lhes propiciaria a tranquilidade trazida pela quitação geral e irrestrita do contrato de trabalho. Esta, por sua vez, com a qualidade e imutabilidade da coisa julgada material, subjacente às homologações procedidas pelo juiz do trabalho, nos termos do art. 487, III, "b", do CPC, constituindo o que a doutrina denomina de equivalente jurisdicional, apto a atrair a incidência do art. 203, §1º, do CPC. A manutenção da cláusula de quitação geral e irrestrita, portanto, impediria o trabalhador de futuramente questionar e pleitear direitos da relação de emprego eventualmente sonegados ao longo do pacto laboral, obstaculizando o próprio direito de Acesso à Justiça, insculpido no art. 5º, XXXV, da CF/88. 10. Por isso mesmo, não permitir ao Juiz do Trabalho que, à luz dos princípios da imediatidade, celeridade, simplicidade, instrumentalidade e efetividade social do processo, bem assim do artigo 5º da LINDB (segundo o qual 'Na aplicação da lei, o juiz atenderá aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum'), apreciando o caso concreto, delibere pela homologação apenas parcial do acordo extrajudicial, em vez de sua não homologação total, de forma a excluir do seu âmbito tão somente a malfadada e coibida cláusula de quitação geral do contrato de trabalho, é penalizar o trabalhador duplamente e violar ainda o seu direito ao mínimo existencial. Este constitui núcleo irreduzível do princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III, da CF) e consubstancia-se na satisfação de prestações materiais essenciais e imprescindíveis à sobrevivência do trabalhador e de sua família. Isso justamente quando este se encontra no maior momento de vulnerabilidade econômica e social, em virtude da sua provável situação de desemprego pela ruptura contratual. 11. Essa posição *maxima permissa venia* restritiva, excessivamente rígida e radical acarreta, na verdade, a penalização maior e desproporcional do trabalhador, imputando-se-lhe exclusivamente o ônus do tempo da tramitação de um futuro processo para a percepção de seus direitos trabalhistas (como a efetuação do pagamento de simples haveres rescisórios, que já deveriam ter sido oportuna e obrigatoriamente quitados



pelo empregador quando da rescisão contratual), na contramão do art. 5º, LXXVIII, da CF/88 (razoável duração do processo), já que para o empregador, nesses casos, a demora seria indiferente (ou por vezes benéfica). 12. Não se está aqui, por óbvio, a permitir que o magistrado proceda a uma homologação parcial de modo a criar um segundo acordo, a partir do pinçamento de cláusulas e direitos em que pairam a *res dubia* e que foram ajustados a partir de um contexto de concessões recíprocas, mas sim, somente, admitir a possibilidade de este excluir cláusulas que malfirmam normas de ordem pública e que tenham nítido caráter abusivo ou fraudulento, permitindo, por outro lado, a manutenção da validade da parte do ajuste que atenda à finalidade do Direito do Trabalho e ao ordenamento jurídico como um todo, exatamente como ocorreu no presente caso. Recurso de revista não conhecido.” ([TST-RR-1001542-04.2018.5.02.0720, 3ª Turma, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, julgado em 12/4/2023](#))

“RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. EMBRAPA. EMPRESA PÚBLICA. MEMORANDO CIRCULAR Nº 1/2020-SGE/RPES. PROVENTOS DE APOSENTARIA. REMUNERAÇÃO DO CARGO PÚBLICO. ACUMULAÇÃO. TETO REMUNERATÓRIO. TEMAS DE REPERCUSSÃO GERAL Nº 377 E 384 DO STF. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA. 1. O Supremo Tribunal Federal, no julgamento dos Recursos Extraordinários nº 612.975 e 602.043, firmou entendimento, reconhecendo a repercussão geral da matéria, no sentido de que ‘Nos casos autorizados constitucionalmente de acumulação de cargos, empregos, e funções, a incidência do art. 37, XI, da Constituição Federal pressupõe a consideração de cada um dos vínculos formalizados, afastada a observância do teto remuneratório quanto ao somatório dos ganhos do agente público’ (Temas nº 377 e 384). 2. O acórdão regional que, aplicando o disposto no art. 17 do ADCT, atribuindo validade ao Memorando Circular da EMBRAPA nº 1/2020-SGE/RPES, que determina a somatória dos proventos de aposentadoria oriundos do RGPS e os vencimentos do cargo público, para o cálculo do abate-teto, está em desconformidade com a jurisprudência vinculante firmada pela Suprema Corte. Transcendência política reconhecida. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RR-1002-49.2020.5.10.0018, 3ª Turma, rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, julgado em 12/4/2023](#))

“[...] B) RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMADO. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. DEFERIMENTO SEM REALIZAÇÃO DE PERÍCIA. AUSÊNCIA DE OUTRAS PROVAS QUE COMPROVEM O TRABALHO EM CONDIÇÕES INSALUBRES. VIOLAÇÃO DO ARTIGO 195, §2º DA CLT. I. O Tribunal Regional manteve a condenação do Reclamado ao pagamento do adicional de insalubridade, sem a realização de perícia, pelo fato da empresa Ré não ter juntado aos autos os relatórios referentes ao PCMO, PPRA e LTCAT, presumindo como verdadeira as alegações do Autor de trabalho em ambiente insalubre. Nesse contexto, aplicou as penalidades impostas pelo artigo 400 do CPC/2015 (presunção de

veracidade dos fatos alegados na inicial). II. No entanto, muito embora seja possível a aplicação do art. 400 do CPC/2015 ao Processo do Trabalho (exegese dos arts. 769 e 889 da CLT), sobre o tema específico da prova em sede de pedido de adicional de insalubridade, a CLT tem regramento específico, o art. 195, § 2º, da CLT. III. Embora o juiz não esteja adstrito ao laudo pericial podendo até mesmo dispensar a produção da prova pericial, terá que fundamentá-lo com outras provas dos autos, o que não se verificou no caso em análise. Logo, o deferimento do adicional de insalubridade sem a realização de prova pericial ofende ao art. 195, § 2º, da CLT. IV. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.” ([TST-RR-10641-48.2015.5.08.0107, 4ª Turma, rel. Min. Alexandre Luiz Ramos, julgado em 28/3/2023](#))

“[...] II - RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE REGIDO PELA LEI 13.467/2017. LEGITIMIDADE ATIVA. TEORIA DA ASSERTÇÃO. MATÉRIA DE DIREITO. JULGAMENTO IMEDIATO. ESPÓLIO. DIREITOS DA PERSONALIDADE. EXTINÇÃO. *DE CUJUS*. INTRANSMISSIBILIDADE. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. PRESTAÇÃO PECUNIÁRIA. TRANSMISSÃO. HERDEIROS. MORTE INSTANTÂNEA. DANO NÃO CONFIGURADO. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA 126/TST. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA CARACTERIZADA. 1. A controvérsia posta nos autos repousa em definir se é possível o ajuizamento de ação pelo espólio, buscando a reparação por dano moral eventualmente sofrido por trabalhador vítima fatal de trágico acidente de trabalho. Trata-se de questão ainda não suficientemente enfrentada por essa Corte e sobre a qual ainda paira divergência, razão pela qual está caracterizada a transcendência jurídica. 2. O Tribunal Regional manteve a sentença de extinção do processo sem resolução de mérito, por considerar que o espólio reclamante é parte ilegítima para postular indenização por dano moral em nome de trabalhadora falecida. A Corte de origem considerou que os direitos da personalidade são intransmissíveis e que eventual reparação civil decorrente da morte em acidente de trabalho deveria ser postulada pelos herdeiros, não pelo espólio. Adicionalmente, o Tribunal a quo destacou que a trabalhadora faleceu instantaneamente, em virtude de evento específico, razão pela qual não houve tempo para experimentar qualquer dano moral ainda em vida, do que decorre a ausência de direito a ser transmitido, e, no entender daquela Corte, justificaria a conclusão da ausência de legitimidade. 3. A personalidade, inerente ao indivíduo e que fundamenta o arcabouço jurídico que visa a assegurar a dignidade da pessoa humana, inicia-se com o nascimento com vida e extingue-se com a morte (arts. 2º e 6º do Código Civil). Embora os direitos da personalidade sejam intransmissíveis, tal como previsto no art. 11 do CC, há muito se consagrou a tese de que o direito de exigir reparação por dano moral é transmissível com a herança. Isso porque a compensação por dano moral, em última análise ostenta natureza eminentemente patrimonial. Nesse sentido, dispõe o art. 943 do Código Civil: ‘O direito de exigir reparação e a obrigação de prestá-la transmitem-se com a herança’. Na mesma diretriz, orienta a Súmula 642 do STJ: ‘O direito à indenização por danos morais transmite-se com o falecimento do titular, possuindo os herdeiros da vítima legitimidade ativa para ajuizar ou prosseguir a ação indenizatória’.

Ressalte-se, ainda, que a SDI dessa corte, fixou entendimento no sentido de que 'se não se pleiteia direito próprio dos herdeiros, e sim do *de cujus*, a legitimidade para figurar no polo ativo da lide é, efetivamente, do espólio, e não dos herdeiros. Ademais, embora o direito à honra se insira na categoria dos 'direitos personalíssimos' - e, como tal, seja intransmissível -, sua violação gera o direito à reparação, sendo que tal direito, de cunho eminentemente patrimonial, é transmissível por herança, nos exatos termos do artigo 943 do CCB'. (E-RR - 1187-80.2010.5.03.0035). 4. De todo modo, o ordenamento jurídico brasileiro adota a teoria da asserção, segundo a qual a aferição das condições da ação, dentre elas a legitimidade para a causa, deve ser feita de forma abstrata. Desse modo, a existência de pedido de condenação da Reclamada ao pagamento de indenização por dano moral, de cunho pecuniário, embasado na afirmação de que o espólio é sucessor em relação à universalidade de bens e direitos dos quais a empregada falecida foi titular, é suficiente para lhe conferir legitimidade ativa. Nessa situação, sendo manifesta a violação do art. 943 do CC, o recurso merece conhecimento, para que, suplantada a ilegitimidade do espólio, o mérito da pretensão seja examinado. 5. Ao decidir a disputa, a Corte Regional, além de declarar a ilegitimidade ativa *ad causam*, adotou compreensão clara em relação ao objeto da disputa, assentando que a morte instantânea da vítima, premissa fática imune a revisão nesta sede extraordinária (S. 126/TST), também conduziria à ilegitimidade do espólio. Embora tecnicamente inadequado o enquadramento processado pela Corte Regional, com fundamento na referida condição da ação, o quadro posto revela a situação denominada pela doutrina da falsa decisão terminativa, ou seja, embora extinto o processo sem resolução do mérito, em realidade, feriu-se o cerne da pretensão, com a declaração expressa de sua inexistência. Portanto, considerando as premissas fáticas já delineadas no acórdão regional, bem como o disposto no art. 1.013, § 3º, I, do CPC, considera-se madura a causa, a ensejar seu imediato exame, com fundamento nos princípios da economia e celeridade processuais (art. 5º, LXXLIII, da Constituição Federal). 6. Colhe-se do acórdão regional que a trabalhadora faleceu instantaneamente, em virtude de evento específico, razão pela qual não houve tempo para experimentar qualquer dano moral ainda em vida. Tal premissa fática, como já anotado, é insuscetível de revisão nessa instância extraordinária (Súmula 126/TST). A morte, nos termos do mencionado artigo 6º do Código Civil, extingue a personalidade. E, tratando-se de evento que provoca a morte instantânea do trabalhador, não há, efetivamente, tempo para se experimentar as consequências do desastre, o sofrimento, e, mais tecnicamente, sequer há personalidade a ser resguardada pelo ordenamento jurídico. Como se sabe, o dano moral exsurge da violação dos direitos da personalidade, e no caso, essa não mais existia. Não se reconhece dano moral experimentado por trabalhadora falecida instantaneamente em razão de acidente de trabalho. Persiste, nesse caso, o direito dos lesados indiretos, que poderão pleitear, em nome próprio, reparação pela perda sofrida (danos morais em ricochete). Recurso de revista de que se conhece por violação do art. 943 do Código Civil, para fixar a legitimidade do espólio, deixando-se, porém, de determinar o retorno dos autos ao TRT de origem, por se tratar de causa madura (CPC,

art. 1.013, § 3º, I). No mérito, o recurso é desprovido, mantendo-se a decisão regional, em face da impossibilidade de alteração da premissa fática de ausência de dano extrapatrimonial, diante da morte instantânea que acometeu a trabalhadora (S. 126 do TST).” ([TST-RRAg-11001-71.2020.5.03.0163, 5ª Turma, rel. Min. Douglas Alencar Rodrigues, julgado em 12/4/2023](#))

“[...] II. RECURSO DE REVISTA. REGIDO PELA LEI 13.467/20171. ADICIONAL NOTURNO. ATLETA PROFISSIONAL. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA CARACTERIZADA. 1. O direito ao adicional noturno para os atletas profissionais qualifica-se como questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista, o que configura a transcendência jurídica da matéria em debate. 2. A Constituição Federal dispõe que o trabalho noturno será remunerado de forma superior ao trabalho diurno (art. 7º, IX, da CF), deixando a cargo do legislador ordinário definir os parâmetros do adicional noturno. A Lei 5.889/93, por sua vez, definiu os parâmetros para o pagamento do adicional noturno para os trabalhadores rurais, do mesmo modo que a CLT, em seu artigo 73, estipulou os critérios para o pagamento do referido adicional para os trabalhadores urbanos. 3. Muito embora a Lei 9.615/98 não trate do direito ao adicional noturno dos atletas profissionais, não há qualquer incompatibilidade entre o adicional noturno e o regime jurídico da Lei 9.615/1998 ou mesmo em relação à realidade observada nesse segmento econômico. Nesse exato sentido, o art. 28, § 4º, da Lei 9.615/1998 prevê a aplicação das normas gerais da legislação trabalhista e da Seguridade Social, observadas as peculiaridades previstas na referida lei. Esta Corte Superior, por meio de sua Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SbDI-I), tem reiteradamente admitido a adoção da CLT para assegurar direitos não regulados expressamente por legislação consagradora de regime especial, tal como ocorre com a Lei dos Petroleiros, em relação ao intervalo interjornadas. 5. Assim, o pagamento do adicional noturno aos atletas profissionais é assegurado pelo art. 7º, IX, da CF c/c o art. 28, § 4º, da Lei 9.615/98, aplicando-se a disciplina do artigo 73 da CLT, segundo a qual, ‘Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior a do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20% (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna’. Configurada a violação dos artigos 7º, IX, da CF c/c 73 da CLT e 28, §4º, da Lei 9.615/98. Recurso de revista conhecido e provido. 2. DIREITO DE ARENA. BASE DE CÁLCULO. ALCANCE DO ARTIGO 42, § 1º, DA LEI 9.615/98. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA CARACTERIZADA. 1. Verifica-se que a questão jurídica em discussão, embora não seja nova no âmbito desta Corte, é analisada sob um novo enfoque, o que configura a transcendência jurídica da matéria em debate. 2. Caso em que se discute o alcance da norma contida no artigo 42, § 1º, da Lei 9.615/98, no que diz respeito à base de cálculo do direito de arena. A conclusão alcançada pela Corte de origem foi no sentido de que a base de cálculo do direito de arena restringe-se tão somente às receitas decorrentes das transmissões esportivas. 3. Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, reconheceu-se o direito à ‘proteção às participações individuais em obras coletivas e à reprodução de imagem e voz humana, inclusive nas

atividades desportivas' (art. 5º, XXVIII, 'a'). Todavia, a despeito da previsão constitucional, o direito de arena, no âmbito do direito desportivo, apenas passou a ser tutelado pela Lei 8.672/93 (Lei Zico) e, posteriormente, pela Lei 9.615/98 (Lei Pelé). Posteriormente, com o advento da Lei 12.395/2011, conferiu o legislador nova redação ao artigo 42, excluindo-se a responsabilidade do empregador (agremiação desportiva) pelo repasse direto da verba alusiva ao direito de arena aos atletas, prevendo-se expressamente a natureza civil da parcela. Mais significativa, porém, foi a inovação inserta no § 1º do art. 42 da propositada lei, introduzindo-se uma nova e genérica categoria jurídica, denominada direitos desportivos audiovisuais. 4. A denominada receita de TV constitui inequívoca espécie de direito desportivo audiovisual, que apenas existe e se justifica em razão dos espetáculos desportivos de que participam os atletas profissionais (CF, art. 5º, XXVIII), razão pela qual não pode ser subtraída da base de cálculo do direito assegurado no § 1º do art. 42 da Lei 9.615/1998. Não parece adequado limitar, restringir ou equiparar o direito de arena (espécie) aos direitos desportivos audiovisuais (gênero) – note-se: direitos desportivos, referidos no plural, como se o legislador tivesse construído essa nova categoria usando substantivos no plural, de forma aleatória ou clara e manifestamente equivocada. Para além desse aspecto semântico, não há negar que a participação dos atletas em todas as receitas que decorrem do espetáculo está em absoluta conformidade com a previsão do art. 5º, XXVIII, da CF, segundo o critério fixado pelo legislador ordinário no § 1º do art. 42 da Lei 9.615/1998, com a redação dada pela Lei 12.395/2011. Com o advento da Lei 12.395/2011, a redação do artigo 42 foi alterada e o cotejo entre as disciplinas legais, a anterior e a atual, revela, essencialmente, que a nova regra tratou de forma expressa do direito de arena, inclusive conceituando-o de forma objetiva, mas também reduzindo o percentual correspondente de 20% para 5%, em razão da nova base conceitual para a respectiva aferição, qual seja, os direitos desportivos audiovisuais. 5. O direito de arena, portanto, deve ser calculado sobre toda a receita proveniente da exploração de direitos desportivos audiovisuais, nos termos do § 1º do artigo 42 da Lei 9.615/98, não se limitando aos valores pagos apenas a título da transmissão dos jogos propriamente dita, devendo ser considerados todos os valores negociados a título de marketing e propaganda. Violação do artigo 42, § 1º, da Lei 9.615/98 configurada. Recurso de revista conhecido e provido." ([TST- RRAg-11668-43.2017.5.03.0137, 5ª Turma, rel. Min. Douglas Alencar Rodrigues, julgado em 12/4/2023](#))

"[...] VÍNCULO DE EMPREGO. EXERCÍCIO CONCOMITANTE DE ATIVIDADE ILÍCITA E DE ATIVIDADE LÍCITA. ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL 199 DA SDI-1. NÃO APLICÁVEL. VÍNCULO DE EMPREGO RECONHECIDO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. O e. TRT reformou a sentença de piso para reconhecer o vínculo de emprego por verificar que, concomitantemente ao exercício de atividade ilícita relacionada ao jogo do bicho, a reclamante também exercia atividade lícita consistente na venda de crédito para recarga de celulares, reputando, assim, preenchidos os requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT. A jurisprudência desta Corte vem se posicionando no sentido de que deve ser

reconhecida a validade do contrato de trabalho de profissional que, ainda, que preste serviço em local destinado à atividade ilícita, não atue exclusivamente no elemento do tipo penal, resultando afastada a incidência da Orientação Jurisprudencial nº 199 da SBDI-1 do TST. Dessa forma, a decisão da Corte *a quo* que reconheceu a validade do contrato do contrato de trabalho em razão do exercício, pela reclamante, também de atividades lícitas, em favor da reclamada, não contraria o referido verbete, tampouco ofende os dispositivos legais invocados. Agravo não provido.” ([TST-Ag-AIRR-113-10.2021.5.13.0008, 5ª Turma, rel. Min. Breno Medeiros, julgado em 29/3/2023](#))

“RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. EMPREGADO DOMÉSTICO. HORAS EXTRAS. AUSÊNCIA DOS CONTROLES DE PONTO. ÔNUS DA PROVA. LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. De acordo com o art. 12 da Lei Complementar nº 150/2015, vigente desde o termo inicial do contrato de trabalho da autora, ‘é obrigatório o registro do horário de trabalho do empregado doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo.’ Desse modo, a não apresentação dos controles de jornada em juízo pelo empregador doméstico enseja a presunção relativa da jornada alegada na inicial, a qual pode ser elidida por prova em sentido contrário, nos termos da Súmula nº 338, I, desta Corte, aplicável analogicamente à hipótese. No caso dos autos, o e. TRT, com base na distribuição do ônus da prova, manteve a condenação da reclamada ao pagamento de horas extras, uma vez que a reclamada não apresentou os controles de horário da reclamante, empregada doméstica, tampouco demonstrou, por outros meios de prova, a inexistência do direito postulado. Conforme se verifica, não tendo a reclamada se desincumbido do ônus processual que lhe cabia, o Regional ao concluir que à autora faz jus ao recebimento de horas extraordinárias, decidiu em consonância com a nova realidade normativa decorrente da Lei nº 150/2015 e com a Súmula nº 338, I, desta Corte. Precedentes. Assim sendo, em pese a transcendência jurídica reconhecida, não há como prosseguir no exame da revista. Recurso de revista não conhecido.” ([TST-RR-737-04.2020.5.20.0007, 5ª Turma, rel. Min. Breno Medeiros, julgado em 12/4/2023](#))

“[...] RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/17. RITO SUMARÍSSIMO. MOTORISTA DE APLICATIVO. NATUREZA DO VÍNCULO. O tema relacionado à natureza do vínculo entre empresas gestoras de plataformas digitais que intermedeiam o serviço de motoristas demanda análise e decisão, pelas instâncias ordinárias, sobre as condições factuais em que esse trabalho concretamente se realiza, somente se configurando o vínculo de emprego quando contratados os motoristas, por essa via digital, para conduzirem veículos sob o comando de algoritmos preordenados por inteligência artificial. A flexibilidade de horário ou mesmo de jornada de trabalho é comum ao emprego que se desenvolve fora dos limites topográficos da empresa, razão pela qual não é aspecto decisivo para aferir a natureza da relação laboral. Importa verificar se o trabalho é estruturado, gerenciado e precificado por comando algorítmico,

sujeitando-se a sanções premiais ou disciplinares o trabalhador obediente ou insubordinado, respectivamente. Presentes essas condições factuais, está o motorista a protagonizar um contrato de emprego relacionado a transporte de passageiros, figurando a plataforma digital como instrumento para a consecução dessa prestação laboral. Não se apresenta tal trabalhador como um sujeito, apenas, de parceria tecnológica, ainda que a instância regional, frente a esses mesmos fatos, tenha intuído ser outra a natureza jurídica do vínculo. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RR-799-92.2021.5.08.0120, 6ª Turma, rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, julgado em 12/4/23](#))

“RECURSO DE REVISTA. CPC/1973. TEMA REPETITIVO Nº 0011. WMS. POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA COM VIGÊNCIA DE 16/08/2006 A 28/06/2012. REGULAMENTO INTERNO. ADMISSÃO DA PARTE AUTORA ATÉ 28/06/2012. DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. NULIDADE. LIMITES FIXADOS PELA EMPREGADORA. VINCULAÇÃO. DIREITO ADQUIRIDO. REINTEGRAÇÃO. Ao julgar o IRR-872-26.2012.5.04.0012, esta Corte pacificou a questão jurídica acerca dos efeitos decorrentes da não observância, pelo WMS Supermercados do Brasil Ltda., do Programa denominado Política de Orientação para Melhoria, por ele instituído. Editou-se, na ocasião, o precedente a seguir, de observância obrigatória em toda a Justiça do Trabalho (Tema Repetitivo nº 11), no qual se fixou, entre outras, as seguintes teses jurídicas pertinentes ao presente caso: ‘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; [...] 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); [...]’. Com efeito, é incontroverso que a parte autora foi admitida em 1º/06/1998 e dispensada sem justa causa em 02/12/2011, sem ter sido submetida aos procedimentos prévios instituídos na Política de Orientação para Melhoria, com vigência de 16/08/2006 a 28/06/2012. Logo, considerados os parâmetros supracitados, tem-se que, ao indeferir a reintegração da parte autora, a decisão regional contrariou o entendimento fixado por esta Corte Superior, de

observância obrigatória, nos termos dos artigos 896-C, § 11, da CLT e 927 do CPC. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RR-1079-98.2012.5.04.0020, 7ª Turma, rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, julgado em 29/3/2023](#))

“[...] RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.467/2017. 1. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS CAUSADOS AOS EMPREGADOS. CARACTERIZAÇÃO. CONTROLES DE TEMPO E DE USO DOS BANHEIROS E VESTIÁRIOS POR MEIO DE CÂMERAS DE VIGILÂNCIA FIXADAS NO ACESSO DESTAS INSTALAÇÕES. CONFISSÃO FICTA DO EMPREGADOR. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA CONSTATADA. A responsabilidade civil do empregador pela reparação decorrente de danos morais causados ao empregado pressupõe a existência de três requisitos, quais sejam: a conduta (culposa, em regra), o dano propriamente dito (violação aos atributos da personalidade) e o nexo causal entre esses dois elementos. O primeiro é a ação ou omissão de alguém que produz consequências às quais o sistema jurídico reconhece relevância. É certo que esse agir de modo consciente é ainda caracterizado por ser contrário ao Direito, daí falar-se que, em princípio, a responsabilidade exige a presença da conduta culposa do agente, o que significa ação inicialmente de forma ilícita e que se distancia dos padrões socialmente adequados, muito embora possa haver o dever de ressarcimento dos danos, mesmo nos casos de conduta lícita. O segundo elemento é o dano que, nas palavras de Sérgio Cavalieri Filho, consiste na ‘[...] subtração ou diminuição de um bem jurídico, qualquer que seja a sua natureza, quer se trate de um bem patrimonial, quer se trate de um bem integrante da própria personalidade da vítima, como a sua honra, a imagem, a liberdade etc. Em suma, dano é lesão de um bem jurídico, tanto patrimonial como moral, vindo daí a conhecida divisão do dano em patrimonial e moral’. Finalmente, o último elemento é o nexo causal, a consequência que se afirma existir e a causa que a provocou; é o encadeamento dos acontecimentos derivados da ação humana e os efeitos por ela gerados. A restrição ao uso dos banheiros não pode ser considerada atitude voltada para a produção em si. Evidentemente que abusos podem e devem ser punidos, mas desde que se possa limitar à pessoa que exerceu um direito, mas ultrapassou os seus limites. A satisfação de necessidades fisiológicas é ligada a fatores de natureza pessoal e não pode ser aferida de modo objetivo e menos ainda partindo-se do pressuposto de que representa forma de escamotear a produção. A boa-fé deve nortear o direcionamento das relações interpessoais e profissionais. Tratar o empregado de forma vil e desrespeitosa não se inclui entre as prerrogativas atribuídas ao empregador, como decorrência do seu poder diretivo. No caso, o quadro fático registrado pelo Tribunal Regional revela a confissão ficta do empregador no tocante à alegada instalação de câmeras de vigilância no acesso aos banheiros e vestiários, com a finalidade de controlar o tempo de uso destas instalações pelos empregados. Submeter o empregado a vexame, ainda que restrito ao ambiente de trabalho, mostra comportamento típico de assédio moral, perfeitamente indenizável. Evidenciado o dano, assim como a conduta culposa do empregador e o nexo causal entre ambos, deve ser reformado o acórdão regional para condenar a ré a indenizá-lo. Recurso de



revista conhecido e provido. [...]” ([TST-RR-1000028-23.2018.5.02.0362, 7ª Turma, rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, julgado em 29/3/2023](#))

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

Informações, sugestões ou críticas: (61)3043-4612 ou [cjur@tst.jus.br](mailto:cjur@tst.jus.br)

Para acessar todas as edições: <http://www.tst.jus.br/web/guest/informativo-tst>

Para receber via *e-mail*: <http://www.tst.jus.br/push>