



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

INFORMATIVO TST

Nº 275

Período: 19 a 29 de junho 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. Dissídio coletivo de natureza econômica. Acordo coletivo de trabalho parcialmente homologado pelo TRT. Cláusula 30ª. "Virada de plantão" para profissionais de saúde

É inválida cláusula coletiva que autoriza genericamente a prorrogação da jornada de profissional de saúde de 12 (doze) horas para mais 12 (doze) horas, de forma a substituir trabalhador que não compareceu ao plantão seguinte, o que poderia resultar em jornada de trabalho de 24 (vinte e quatro) horas, incompatível com as normas constitucionais e legais relativas à garantia da saúde e segurança no trabalho. Sob esses fundamentos, a SDC, por unanimidade, conheceu e negou provimento ao Recurso Ordinário. [TST-RO-593-89.2017.5.08.0000, SDC, rel. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, julgado em 12/6/2023.](#)

Ação anulatória. Convenção Coletiva de Trabalho. Pandemia do COVID-19. Cláusula que autoriza a redução salarial dos empregados inseridos no grupo de risco, enquanto impedidos de trabalhar.

É válida a cláusula de norma coletiva que reduziu o salário de empregados que, impedidos de trabalhar, porquanto inseridos no grupo de risco da COVID-19, receberam o auxílio emergencial instituído pelas autoridades públicas para a preservação do emprego e renda. No caso, a convenção coletiva de trabalho foi celebrada para disciplinar as relações de emprego dos trabalhadores em transportes rodoviários no contexto da pandemia do COVID-19. A redução dos salários foi pactuada como medida transitória para a manutenção do trabalho e da renda dos empregados, além de possibilitar a sobrevivência das empresas. Considerando que a Constituição da República, em seu art. 7º, VI, autoriza a redução salarial através de

negociação coletiva, bem como a proteção constitucional ao exercício da atividade econômica, estabelecida em seu art. 170, a SDC, por unanimidade, negou provimento ao recurso ordinário interposto pelo Ministério Público do Trabalho, mantendo a decisão do Tribunal Regional que julgara improcedente a ação anulatória de cláusula convencional. [TST-ROT-21607-04.2021.5.04.0000, SDC, rel. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, julgado em 12/6/2023.](#)

SUBSEÇÃO I ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

Recurso de embargos. Empregado portador de doença grave e estigmatizante (neoplasia maligna). Dispensa discriminatória. Súmula nº 443 do TST.

A presunção de que a dispensa de empregado portador de doença grave ou estigmatizante é discriminatória foi uniformizada por meio da Súmula nº 443 do TST: "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". Sendo incontroverso que o empregado é portador de neoplasia maligna - doença reconhecida como estigmatizante pela SBDI-I -, cabe à empresa comprovar que a dispensa fundamentou-se em outro motivo que não guarde relação direta ou indireta com a enfermidade que acomete o trabalhador. No caso, o acórdão turmário concluiu que os seguintes fatos comprovariam a ausência de caráter discriminatório da dispensa: (i) "o reclamante ficou afastado do trabalho por 'bastante tempo', tendo o reclamado contratado outro profissional para ficar em [seu] lugar"; (ii) a dispensa ocorreu "após o fim da licença médica do reclamante"; e (iii) "ciente da moléstia, o reclamado permitiu que o reclamante frequentasse o local de trabalho, almoçasse no centro de treinamento, e, espontaneamente, manteve o pagamento dos salários não exigíveis no período do afastamento". Decisão reformada, porquanto a prova que a Súmula nº 443 do TST demanda do empregador diz respeito à ausência de cunho discriminatório do ato de dispensar o empregado portador de doença estigmatizante, ao que eventual ausência de tratamento discriminatório no curso do contrato não comprova a real motivação da dispensa e não elide seu caráter discriminatório. Concluiu-se, desse modo, que os fatos comprovados nos autos não demonstraram que a ruptura do pacto laboral decorreu de motivo alheio à enfermidade do reclamante. Sob esses fundamentos, a SBDI-I decidiu, por maioria, conhecer dos embargos por má-aplicação da Súmula nº 443 do TST, e, no mérito, dar-lhes provimento para reconhecer o caráter discriminatório da dispensa do reclamante, reestabelecendo o acórdão do TRT, e determinando o retorno dos autos à Turma do TST para apreciar as matérias que ficaram prejudicadas por ocasião do julgamento do recurso de revista. Vencidos os Ministros Alexandre Luiz Ramos, Hugo Carlos Scheuermann, Breno Medeiros, Evandro Pereira Valadão Lopes e a Ministra Dora Maria da Costa. [TST-E-ED-RR-1001897-90.2016.5.02.0006, SBDI-I, rel. Min. Kátia Magalhães Arruda, julgado em 22/6/2023.](#)

Substituição de depósito recursal por seguro garantia judicial. Depósito recursal efetuado antes da vigência da Lei nº 13.467/2017. Ato jurídico perfeito.

Impossibilidade de substituição. Princípio geral do “tempus regit actum”. Teoria do isolamento dos atos processuais.

A possibilidade de substituição do depósito recursal por seguro garantia judicial foi implementada pela Lei nº 13.467/2017 ao introduzir o § 11 no art. 899 da CLT. Contudo, nos termos da Instrução Normativa nº 41/2018 do TST, a substituição só é possível em relação a recursos interpostos contra decisões proferidas a partir de 11/11/2017. Nesse contexto, em respeito ao princípio do *tempus regit actum* e à teoria do isolamento dos atos processuais, não há como se aplicar a disciplina do art. 899, § 11, da CLT em ato jurídico perfeito, depósito recursal, concluído antes da vigência da Lei nº 13.467/2017. Sob esses fundamentos, a SBDI-I, por maioria, negou provimento ao agravo. Vencidos os Ministros Douglas Alencar Rodrigues, Breno Medeiros, Alexandre Luiz Ramos, Evandro Pereira Valadão Lopes e a Ministra Dora Maria da Costa. [TST-ED-Ag-E-ED-AIRR-11250-51.2016.5.03.0037, SBDI-I, rel. Min. Kátia Magalhães Arruda, julgado em 22/6/2023.](#)

Recurso de embargos. Ação de produção de provas. Ausência de pretensão resistida. Impossibilidade de oneração da parte em custas e honorários sucumbenciais. Violação do art. 791-A, da CLT.

Na produção antecipada de prova, a doutrina e jurisprudência ressalvam que apenas nos casos em que o réu apresenta oposição é que se opera a sucumbência processual. Ausente qualquer pretensão resistida, inexistente lide, de modo que não se há cogitar de condenação em custas e honorários advocatícios. Sob esses fundamentos, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu do recurso de embargos interposto pela reclamada e, no mérito, deu-lhe provimento. [TST-E-ED-RR-180-39.2018.5.09.0671, SBDI-I, rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, julgado em 22/6/2023.](#)

Esclerose múltipla. Dispensa discriminatória. Inversão do ônus da prova. Súmula nº 443 do TST.

Presume-se discriminatória a dispensa de empregado diagnosticado com esclerose múltipla, por se tratar de doença incurável, de natureza degenerativa e progressiva, com possibilidade de causar estigma, de modo que compete ao empregador o ônus da prova de que a dispensa não foi discriminatória, consoante o disposto na Súmula nº 443 do TST. Além disso, o lapso temporal de mais de vinte anos, entre a data do diagnóstico de esclerose múltipla do autor e a data da dispensa do emprego, por si só, não é suficiente para justificar o encerramento do vínculo contratual. Com esses fundamentos, a SBDI-I, por maioria, negou provimento ao agravo interposto pelo reclamado e manteve a decisão da Turma em que se deu provimento ao recurso de revista do reclamante para restabelecer a sentença quanto ao reconhecimento da dispensa discriminatória do autor, bem como a sua reintegração no emprego, com o pagamento do respectivo salário e dos direitos previstos em norma coletiva da categoria, levando em consideração último cargo ocupado e local de trabalho. Vencidos os Ministros Alexandre Luiz Ramos, Relator, e Guilherme Augusto Caputo Bastos. [TST-Ag-ED-E-ED-RR-11176-71.2014.5.01.0053, SBDI-I, red. p/ acórdão Min. José Roberto Freire Pimenta, julgado em 29/6/2023.](#)

Recurso ordinário em mandado de segurança. Impetração pelo advogado do exequente na ação matriz. Ilegitimidade ativa.

Na espécie, o ato impugnado consiste em decisão do juízo da execução que indeferiu pedido de reabertura de prazo para interposição de agravo de petição, formulado pelo exequente. Nesse cenário, a potencial ilegalidade em decisão censurada não autoriza o manejo da ação mandamental pelo advogado da parte, em nome próprio, pois o prejuízo da eventual contagem equivocada do prazo processual atinge a esfera jurídica da parte e não do procurador que a representa em juízo. Sob esses fundamentos, a SBDI-II, por unanimidade, conheceu do recurso ordinário interposto pelo impetrante e, no mérito, negou-lhe provimento. [TST-ROT-11498-55.2021.5.03.0000, SBDI-II, rel. Min. Douglas Alencar Rodrigues, julgado em 27/6/2023.](#)

Ação rescisória. Improcedência da pretensão de reconhecimento de vínculo empregatício com amparo em prova oral. Audiência telepresencial. Indeferimento da oitiva de testemunha por problemas técnicos de conexão à internet. Força maior apta a autorizar a designação de nova audiência. Cerceamento de defesa.

Configura força maior e caracteriza cerceamento de defesa o indeferimento do pedido de redesignação de audiência para produção de prova oral quando, diante da impossibilidade técnica de ingressar no ambiente telepresencial, a testemunha não consegue prestar depoimento. Dessa forma, uma vez demonstrado prejuízo para a parte, decisão proferida em reclamação trabalhista, que julga improcedente pretensão de reconhecimento de vínculo de emprego com amparo em prova oral, viola a norma jurídica estabelecida no art. 5º, LV, da CF. Com esse entendimento, a SBDI-II, por unanimidade, conheceu parcialmente e deu provimento ao recurso ordinário para julgar procedente a ação rescisória e, em juízo rescindente, desconstituir a sentença prolatada nos autos da ação matriz. Quanto ao juízo rescisório, a referida Subseção declarou a nulidade do ato que indeferiu o pedido supramencionado, bem como dos atos processuais seguintes, ressalvados os depoimentos já prestados, à critério do juízo; e determinou o retorno dos autos à Vara do Trabalho de origem a fim de que proceda à oitiva das testemunhas em questão e prossiga no julgamento da demanda. [TST-ROT-9172-89.2021.5.15.0000, SBDI-II, rel. Min. Evandro Pereira Valadão Lopes, julgado em 27/6/2023.](#)

Recurso ordinário em ação rescisória. Cláusula de acordo em que se postula a atribuição de efeito de alvará à sentença para fins de habilitação no seguro-desemprego. Apresentação do termo de conciliação após o exaurimento do prazo de 120 dias previsto no art. 14 da Resolução nº 467/2005 do CODEFAT. Objeto ilícito. Negócio jurídico nulo. Impossibilidade de homologação do acordo. Incidência dos art. 166, II, 168, parágrafo único, e 844 do Código Civil.

Não cabe a homologação de acordo em que as partes pretendem a atribuição de efeito de alvará à sentença para fins de habilitação de seguro-desemprego quando já exaurido o prazo de 120 dias previsto no art. 14 da Resolução nº 467/2005 do CODEFAT, vigente à época da extinção do vínculo e da decisão rescindenda, reputando-se nulo o negócio jurídico ante a ilicitude do objeto (art. 166, II, e 168,

parágrafo único, do Código Civil). Ademais, a ausência de concessões recíprocas revela a pretensão de imputar ônus a terceiros, no caso a Caixa Econômica Federal e o Fundo de Amparo ao Trabalhador, para alcançar objetivo vedado pela lei, haja vista a extemporaneidade da apresentação do termo de conciliação, em desacordo com o art. 844 do Código Civil. Com base nesses fundamentos, a SBDI-II, por unanimidade, conheceu do recurso ordinário e, no mérito, negou-lhe provimento, mantendo o acórdão regional que julgou improcedente a ação rescisória. [TST-ROT-1162-11.2019.5.12.0000, SBDI-II, rel. Min. Evandro Pereira Valadão Lopes, julgado em 27/6/2023.](#)

Agravo. Recurso ordinário em ação rescisória. Jornada de trabalho 4x4. Previsão em norma coletiva. Tema 1.046 da tabela de Repercussão Geral do Supremo Tribunal Federal. Violação manifesta de norma jurídica. Não caracterização.

Pretensão rescisória na qual se discute a validade da jornada de trabalho de 12 horas, em escalas de 4x4, em turnos ininterruptos de revezamento, estipulada por meio de norma coletiva. Sobre essa questão, entende-se que o debate quanto aos limites da disponibilidade negocial coletiva não deve ser travado no pequeno espaço cognoscível da ação rescisória, em que a desconstituição da coisa julgada exige manifesta violação da norma jurídica. Com efeito, o fato de a decisão rescindenda ter divergido do entendimento jurisprudencial majoritário vigente à época de sua prolação não autoriza o corte rescisório com fulcro no art. 966, V, do CPC, uma vez que o referido entendimento deve ser reavaliado à luz da tese fixada pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 1.046. Esta Corte Superior, a propósito, com fundamento no mencionado tema de Repercussão Geral, tem reconhecido a validade da norma coletiva que prevê o revezamento de turnos de 12 horas em regime 4x4. Sob esses fundamentos, a SBDI-II, por unanimidade, conheceu do agravo e, no mérito, deu-lhe provimento para, reformando a decisão unipessoal anteriormente proferida, negar provimento ao recurso ordinário do autor. [TST-ROT-722-06.2021.5.17.0000, SBDI-II, rel. Min. Amaury Rodrigues Pinto Júnior, julgado em 20/6/2023.](#)

Recurso ordinário em ação rescisória. Jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial. Empresa em recuperação judicial. Ajuste em relação às formas e prazo de pagamento assim como multa e execução na justiça do trabalho por descumprimento. Risco de prejuízo aos demais inscritos no quadro geral de credores. Transação ilegal. Homologação recusada. Ausência de violação do art. 855-B da CLT.

Trata-se de ação rescisória ajuizada contra decisão que deixou de homologar acordo extrajudicial firmado por empresa em recuperação judicial. Na hipótese, o acórdão rescindendo reputou ilegal o acordo extrajudicial, ao fundamento de que o ajuste sobre as formas e prazo de pagamento e a previsão de multa e execução perante a Justiça do Trabalho, em face do seu descumprimento, acarretaria violação do art. 6º, § 2º, da Lei nº 11.101/2005. Nos casos em que a transação extrajudicial envolve empresa em recuperação judicial, os credores deverão ser pagos conforme o plano previsto na Assembleia Geral de Credores, sob pena de risco de prejuízo aos demais inscritos no quadro geral de credores. Ademais, cláusula que prevê execução na Justiça do Trabalho em virtude do descumprimento do acordo, não observa a suspensão das execuções prevista no art. 6º, II, da Lei nº 11.101/2005. Desse modo, tendo em vista

que cabe ao Poder Judiciário apenas homologar ou rejeitar integralmente o acordo apresentado neste procedimento de jurisdição voluntária, a rejeição integral da proposta é medida que se impõe. Sob esses fundamentos, a SBDI-II, por unanimidade, conheceu do recurso ordinário e, no mérito, negou-lhe provimento. [TST-ROT-188-37.2020.5.12.0000, SBDI-II, rel. Min. Amaury Rodrigues Pinto Junior, julgado em 20/6/2023.](#)

TURMAS

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

"[...]III - RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. COISA JULGADA. NÃO CONFIGURAÇÃO. PEDIDO REFERENTE A PERÍODOS DISTINTOS. Hipótese em que o Tribunal Regional concluiu pela configuração da coisa julgada, a atrair a extinção do feito, mesmo registrado que os pedidos se referem a períodos distintos nas duas ações. Ofensa ao art. 337, §2º, do CPC. Recurso de revista conhecido e provido." ([TST-RR-628-34.2019.5.13.0002, 1ª Turma, rel. Min. Hugo Carlos Scheuermann, julgado em 21/6/2023](#))

"III - RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. NORMA COLETIVA QUE ESTABELECE O PAGAMENTO DAS HORAS 'IN ITINERE' DE FORMA SIMPLES SEM O ADICIONAL DE 50%. DIREITO TRABALHISTA NÃO ASSEGURADO CONSTITUCIONALMENTE. TEMA 1.046 DA REPERCUSSÃO GERAL. TESE DO STF. VALIDADE. 1. Na hipótese, a discussão envolve validade de cláusula de norma coletiva que estabeleceu o pagamento das horas *in itinere*, sem o cômputo do adicional de 50%, em que o e. Tribunal Regional entendeu que 'Tal direito, por sua indisponibilidade, não pode ser reduzido por negociação coletiva, sob pena de ferir o mínimo existencial e a máxima efetividade da Constituição'. 2. Entretanto, o Supremo Tribunal Federal, ao exame do Tema 1046 de repercussão geral, fixou a tese de que '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', concluindo, ao julgamento do ARE 1121633/GO, que 'em relação especificamente às horas *in itinere*, o Supremo Tribunal Federal já chegou à conclusão de que se trata de direito que pode ser pactuado entre trabalhadores e empregadores de forma diversa ao previsto na legislação trabalhista', concluindo que se trata de 'direito disponível, sujeito à autonomia de vontade coletiva expressa mediante acordo e convenção coletiva'. 3. Portanto, resolvida a questão em debate pelo e. STF que, ao julgamento do processo em que analisado o tema 1046, entendeu no sentido de que as horas *in itinere* não se inserem no arcabouço normativo como direito indisponível, deve ser reconhecida a validade do ajuste coletivo. 4. Configurada a violação do art. 7º, XXVI, da CF. Recurso de revista conhecido e provido." ([TST-RR-24545-61.2016.5.24.0041, 1ª Turma, rel. Min. Hugo Carlos Scheuermann, julgado em 28/6/2023](#))

"AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. ACIDENTE DE TRABALHO FATAL. MOTORISTA DE CARRETA. DIREÇÃO EM

VELOCIDADE EXCESSIVA. MANIFESTA IMPRUDÊNCIA NA CONDUÇÃO DO VEÍCULO. FATO EXCLUSIVO DA VÍTIMA COMPROVADO. EXCLUDENTE DO NEXO DE CAUSALIDADE. TRANSCENDÊNCIA ECONÔMICA RECONHECIDA. 1. No caso concreto, o Tribunal Regional, soberano na valoração de fatos e provas, registrou que ‘a carreta dirigida pelo *de cujus*, no momento do acidente fatal, trafegava a 132,6 km/h, sendo que a velocidade máxima naquele trecho em curva é de apenas 60 km/h; manifesta a imprudência do condutor da carreta, que era nova e não apresentava problemas mecânicos’. 2. Prevalece nesta Corte Superior o entendimento segundo o qual, ainda que se admita a responsabilização objetiva do empregador em razão do risco da atividade, a atribuição do ato danoso exclusivamente ao empregado (fato exclusivo da vítima) rompe o nexo de causalidade entre o acidente e a atividade desenvolvida, excluindo a obrigação de indenizar. Incidência dos óbices da Súmula nº 333 do TST e do art. 896, § 7º, da CLT. Agravo a que nega provimento.” ([TST-Ag-AIRR-10642-52.2019.5.15.0057, 1ª Turma, rel. Min. Amaury Rodrigues Pinto Junior, julgado em 21/6/2023](#))

“[...]III - RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. JORNADA DE TRABALHO. HORAS EXTRAS E INTERVALO INTRAJORNADA. CONTROLE DE PONTO ‘POR EXCEÇÃO’. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. OBSERVÂNCIA DO TEMA 1046 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. 1. O Supremo Tribunal Federal, ao exame do Tema 1046 de repercussão geral, fixou a tese de que ‘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’. 2. Não se tratando de direito de indisponibilidade absoluta, recusar aplicação à norma coletiva que institui o controle de ponto por exceção contraria o entendimento fixado pelo STF ao julgamento do Tema 1046. 3. Configurada a violação do artigo 611, § 1º, da CLT. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RR-1000928-32.2017.5.02.0203, 1ª Turma, rel. Min. Amaury Rodrigues Pinto Junior, julgado em 21/6/2023](#))

“RECURSO DE REVISTA. [...]. CESSÃO DE EMPREGADO. ‘TRANSFERÊNCIA’ PARA OUTRA EMPRESA HÁ MAIS DE 26 ANOS, AO LONGO DO CONTRATO DE TRABALHO. DEFINITIVIDADE NÃO CARACTERIZADA. CARÁTER PRECÁRIO. ENCERRAMENTO A QUALQUER TEMPO POR ATO UNILATERAL DA EMPRESA CEDENTE. LEGALIDADE. 1. Trata-se de hipótese na qual o autor cedido por mais de 20 anos, com mudança de domicílio de Rondônia para o Rio de Janeiro, insurge-se contra o encerramento da cessão com a determinação de seu retorno ao local de trabalho de origem, requerendo a manutenção de seu local de trabalho, bem como a incorporação em definitivo ao salário do adicional de transferência de 50%. 2. O conceito do instituto da cessão encontra-se bem definido no art. 3º do Decreto nº 10.835/2021, que assim estabelece, *verbis*: ‘A cessão é o ato pelo qual o agente público, sem suspensão ou interrupção do vínculo funcional com o órgão ou a entidade de origem, passa a ter exercício em outro órgão ou outra entidade’. Por sua vez, os art. 7º e 8º do referido dispositivo preconizam que a cessão será concedida por prazo indeterminado e

poderá ser encerrada, a qualquer momento, por ato unilateral do cedente, do cessionário ou do agente público cedido. 3. Note-se que a cessão de empregado tem caráter provisório e não se confunde com a transferência provisória ou definitiva disciplinada no art. 469 da CLT. Nesta o empregado continua exercendo suas atividades para o empregador. Naquela a atividade é exercida na cessionária, entidade distinta do empregador. 4. No presente caso, a Corte Regional confirmou a sentença, quanto à validade do término da cessão, com retorno ao empregador de origem, sob o fundamento de que ficou '[c]omprovado nos autos que o empregado não foi definitivamente transferido, mas apenas provisória e reiteradamente cedido, cuja precariedade não se altera pelo fato dessa cessão haver perdurado por muitos anos, não há como ser reconhecido o direito adquirido do autor à manutenção da situação, não sendo ilícito o cancelamento justificado por parte da empresa cessionária'. 5. Não merece reparos o acórdão regional. A pretensão do empregado, na realidade, é consolidar o vínculo na empresa do Rio de Janeiro, ainda usufruindo das benesses ou benefícios que ambas as 'empresas' concediam aos seus funcionários, o que carece de total plausibilidade jurídica, além de atentar contra os princípios da legalidade e moralidade administrativas, que também norteiam os órgãos da Administração Pública Indireta. Recurso de revista não conhecido." ([TST-RRAg-101155-64.2017.5.01.0077, 1ª Turma, rel. Min. Amaury Rodrigues Pinto Junior, julgado em 28/6/2023](#))

"[...] II - RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.015/2014. EXECUÇÃO. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. DISCUSSÃO DE VERBAS REFERENTES À SUBSTITUÍDA ALDINA SELMA PEREIRA RHODE. AJUIZAMENTO DE DUAS AÇÕES COLETIVAS IDÊNTICAS. CONFLITO ENTRE COISAS JULGADAS FORMADAS EM MOMENTOS DISTINTOS. PREVALÊNCIA DA DECISÃO QUE TRANSITOU EM JULGADO POR ÚLTIMO, JÁ QUE NÃO DESCONSTITUÍDA POR AÇÃO RESCISÓRIA. 1. A jurisprudência da SBDI-1 do TST se firmou no sentido de que não há coisa julgada entre a ação individual do trabalhador e ação coletiva movida pelo Ministério Público ou pelo Sindicato da categoria, ainda que haja identidade de objeto e de causa de pedir, ante a ausência de identidade subjetiva. 2. A situação dos autos, contudo, distingue-se da acima apontada, uma vez que, no presente caso, não houve o ajuizamento de reclamação trabalhista individual pela substituída, mas sim uma nova ação coletiva ajuizada pelo sindicato da categoria, na qualidade substituto processual. Neste caso, há possibilidade de reconhecimento da coisa julgada quando observados os elementos previstos no art. 337, § 2.º, do CPC. 3. Nessa linha, não se trata da hipótese de produção dos efeitos da coisa julgada somente em caso de procedência do pedido, já que os parágrafos 1.º, 2.º e 3.º do art. 103 do Código de Defesa do Consumidor disciplinam os efeitos do trânsito em julgado da ação coletiva em relação a novas ações individuais posteriormente ajuizadas. Mencionados dispositivos não orientam, portanto, o presente caso, que cuida de duas ações coletivas ajuizadas, hipótese em que será possível o reconhecimento da coisa julgada. 4. Na presente espécie, consoante registrado pelo Tribunal Regional, não houve reconhecimento de litispendência da segunda ação coletiva em relação à primeira, de modo que, efetivamente, existem duas coisas julgadas formadas, cabendo definir qual delas deve prevalecer a fim de que se promova a estabilidade da relação social e a efetivação do princípio da segurança jurídica: aquela primeiramente

constituída, julgada improcedente, ou a que se formou depois, mas que foi julgada procedente. 5. Sobre a questão, a Corte Especial do Superior Tribunal de Justiça, no julgamento do EAREsp n. 600.811/SP, firmou a compreensão de que, havendo conflito entre coisas julgadas, deve prevalecer a última que se formou, desde que não desconstituída por ação rescisória. Observa-se, contudo, duas hipóteses específicas em que o STJ excepciona a solução adotada para determinar a prevalência da primeira coisa julgada em detrimento da segunda: 1) quando já iniciada a execução da primeira decisão transitada em julgado; ou 2) quando já executado o título formado na primeira coisa julgada. 6. Na situação em exame, não se identificou desconstituição da segunda coisa julgada pela via da ação rescisória, sendo certo que o caso não se enquadra nas hipóteses de execução já iniciada ou já finalizada da primeira coisa julgada. É que, no título que primeiro transitou em julgado, como a decisão foi pela improcedência dos pedidos, não se cogita sequer natureza condenatória. Nesses termos, deve prevalecer a segunda decisão transitada em julgado, a qual impôs à reclamada a condenação ao pagamento das verbas discutidas no presente caso. Precedente da SbDI-2. Recurso de revista conhecido e provido." ([TST-RRAg-40400-31.2007.5.09.0068, 2ª Turma, rel. Min. Maria Helena Mallmann, julgado em 28/6/2023](#))

“AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI Nº 13.467/2017. PROLAÇÃO DE JULGAMENTO PELA TÉCNICA DA MOTIVAÇÃO RELACIONAL. 1. INTERVALO INTRAJORNADA. REDUÇÃO POR NORMA COLETIVA PARA 30 MINUTOS NO PERÍODO ANTERIOR À LEI 13.467/2017. INEXISTÊNCIA DE AUTORIZAÇÃO LEGAL. 2. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. AUTORIZAÇÃO COLETIVA PARA JORNADA DE 8 HORAS DIÁRIAS. PRESTAÇÃO HABITUAL DE HORAS EXTRAS. DESRESPEITO A DIREITO INDISPONÍVEL DO TRABALHADOR. O princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva traduz a noção de que os processos negociais coletivos e seus instrumentos têm real poder de criar norma jurídica (com qualidades, prerrogativas e efeitos próprios a estas), em harmonia com a normatividade heterônoma estatal . Tal poder excepcional conferido pela ordem jurídica aos sujeitos coletivos trabalhistas (art. 7º, XXVI, da CF) desponta, certamente, como a mais notável característica do Direito Coletivo do Trabalho - circunstância que, além de tudo, influencia a estruturação mais democrática e inclusiva do conjunto da sociedade, tal como objetivado pela Constituição (art. 1º, II e III, 3º, I e IV, da CF). Não obstante a Constituição da República confira à negociação coletiva amplos poderes, não se trata jamais de um superpoder da sociedade civil, apto a desconsiderar, objetivamente, os princípios humanísticos e sociais da própria Constituição Federal, ou de, inusitadamente, rebaixar ou negligenciar o patamar de direitos individuais e sociais fundamentais dos direitos trabalhistas que sejam imperativamente fixados pela ordem jurídica do País. Desse modo, embora extensas as perspectivas de validade e eficácia jurídicas das normas autônomas coletivas em face das normas heterônomas imperativas, tais possibilidades não são plenas e irrefreáveis. Há limites objetivos à criatividade jurídica na negociação coletiva trabalhista. Neste ponto, desponta como instrumento imprescindível para avaliação das possibilidades e limites jurídicos da negociação coletiva o princípio da adequação setorial negociada, por meio do qual as normas autônomas juscoletivas, construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional, não

podem prevalecer se concretizada 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 vigentes 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.). Registre-se que, embora a Lei n. 13.467/2017 tenha alargado o elenco de parcelas de indisponibilidade apenas relativa - inclusive, em muitos casos, em arrepio e desprezo ao estuário normativo da Constituição de 1988 (vide o amplo rol de temas constantes no art. 611-A da CLT) -, ela não buscou eliminar a fundamental distinção entre direitos de indisponibilidade absoluta e direitos de indisponibilidade relativa. Tanto é assim que 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. A propósito, o Supremo Tribunal Federal, ao julgar o ARE 1.121.633/GO - *leading case* do Tema 1.046 de Repercussão Geral cujo título é 'Validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente' -, em decisão plenária concluída no dia 14/6/2022, fixou 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. Eis a tese: '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'. Cumpre salientar que, passadas mais de três décadas de experiência jurídica e cultural intensa desde o advento da Constituição (de 1988 a 2023), a jurisprudência trabalhista já tem, contemporaneamente, aferido de modo bastante objetivo e transparente a adequação setorial negociada. Nessa linha, de

maneira geral, tem considerado que, estando a parcela assegurada por regra estatal imperativa, ela prevalece soberanamente, sem possibilidade jurídica de supressão ou restrição pela negociação coletiva trabalhista, salvo se a própria regra heterônoma estatal abrir espaço à interveniência da regra coletiva negociada. No caso concreto, discute-se o alcance da negociação coletiva sobre a fixação de duração do trabalho em turnos ininterruptos de revezamento. Sobre a questão, primeiro deve se atentar que as normas jurídicas estatais que regem a estrutura e dinâmica da jornada e duração do trabalho são, de maneira geral, no Direito Brasileiro, normas imperativas. Embora exista um significativo espaço à criatividade autônoma coletiva privada, hábil a tecer regras específicas aplicáveis em contraponto ao quadro normativo heterônimo, há claros limites. Assim, é válida a ampliação da jornada especial em turnos ininterruptos de revezamento (jornada especial de 6 horas, com semana laborativa de 36 horas de duração, conforme instituído pela Constituição), conforme autoriza o art. 7º, XIV, CF/88, mas até o limite padrão constitucional (8 horas diárias e 44 horas na semana) estabelecido no art. 7º, XIII, da Constituição de 1988. Este limite padrão não pode ser alargado, regra geral, conforme a jurisprudência pacífica desta Corte, retratada na Súmula 423/TST. Convém destacar, aliás, que a Suprema Corte, no julgamento do ARE 1.121.633, asseverou a necessidade de se observar a jurisprudência consolidada do TST e do próprio STF no exame judicial dos limites da negociação coletiva e na definição dos direitos trabalhistas considerados indisponíveis, por já existir algum consenso nos Tribunais sobre a identificação de certos direitos no grupo normativo formador do patamar mínimo civilizatório dos trabalhadores. Nesse sentido, na 'tabela que sintetiza os principais julgados do TST e do STF', ilustrada pelo Ministro Gilmar Mendes em seu voto condutor, o STF cita expressamente e ratifica a jurisprudência pacífica desta Corte sobre os limites da negociação coletiva em matéria de jornada em turnos ininterruptos de revezamento, ou seja, a possibilidade da extensão máxima da jornada diária a 8 horas, nos termos da Súmula 423/TST. Nesse contexto, é evidente que, se o acordo coletivo pode estabelecer turnos ininterruptos de revezamento com jornadas superiores a seis horas, limitadas a 8 horas por dia, não pode esse limite ser extrapolado, por constituir patamar mínimo civilizatório, direito indisponível, conforme a jurisprudência do TST e do STF. No caso concreto, a norma coletiva estabeleceu a duração de 8 horas para a jornada diária em turnos ininterruptos de revezamento. Nada obstante, as premissas constantes no acórdão do TRT evidenciam a prestação de horas extras habituais, além da oitava hora diária - circunstância que, inegavelmente, demonstra o desrespeito a direito indisponível do trabalhador. Assim, havendo labor extraordinário habitual para além da 8ª hora diária, em turnos ininterruptos e revezamento, mostra-se evidente a violação do direito indisponível e constitucional do trabalhador, relativo à limitação da duração do trabalho nesse regime especial de trabalho, mais desgastante por natureza (art. 7º, XIV, da CF), devendo ser pagas as horas extras a partir da 6ª diária - conforme decidido pelo Tribunal de origem. 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." ([Ag-AIRR-1000689-77.2017.5.02.0025, 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 20/6/2023](#))

“RECURSO DE REVISTA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/17. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO E MULTA PELO DESCUMPRIMENTO DAS OBRIGAÇÕES DE FAZER E NÃO FAZER. DESTINAÇÃO. A ação civil pública tem como finalidade proteger direitos e interesses metaindividuais contra qualquer espécie de lesão ou ameaça, podendo envolver, segundo consta do art. 3º da Lei 7.347/85, ‘a condenação em dinheiro ou o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer’. Desse modo, com o propósito de tutelar direitos coletivos em sentido amplo (difusos, individuais homogêneos e coletivos em sentido estrito), a ação civil pública, evidentemente, pode veicular pretensão que busque prevenir condutas empresariais que repercutam negativamente nos interesses coletivos de uma determinada comunidade laboral. Por outro lado, a Lei 7.347/1985, que disciplina a ação civil pública, dispõe em seu art. 11 que: ‘Na ação que tenha por objeto o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer, o juiz determinará o cumprimento da prestação da atividade devida ou a cessação da atividade nociva, sob pena de execução específica, ou de cominação de multa diária, se esta for suficiente ou compatível, independentemente de requerimento do autor’ . Já o art. 13 da referida lei estabelece que: ‘Havendo condenação em dinheiro, a indenização pelo dano causado reverterá a um fundo gerido por um Conselho Federal ou por Conselhos Estaduais de que participarão necessariamente o Ministério Público e representantes da comunidade, sendo seus recursos destinados à reconstituição dos bens lesados’ . Dessa forma, os valores correspondentes à multa por descumprimento de obrigação de fazer ou não fazer e às indenizações por danos morais e/ou materiais de natureza coletiva devem ser revertidos a um fundo especial com destinação social. Por sua vez, esta Corte possui o entendimento de que, à luz do art. 13 da Lei 7.347/85 e da Lei 7.998/90, os valores decorrentes de indenizações a título de danos morais coletivos devem ser revertidos ao Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT, compreensão que também se estende aos valores decorrentes das astreintes fixadas na ação de dano moral coletivo. De toda maneira, a reversão da verba ao tipo de fundo previsto no art. 13 da Lei n. 7347/1985 atende, com maior eficiência e sentido social, aos objetivos humanitários da ordem jurídica. No caso dos autos, o Tribunal Regional do Trabalho acolheu os pedidos de condenação da empresa Reclamada ao pagamento de indenização por danos morais coletivos e de multa pelo eventual descumprimento da obrigação de fazer. Contudo, determinou que os referidos valores fossem destinados a outras instituições, escolhidas pelo próprio TRT sem a participação ou anuência do Ministério Público do Trabalho. Desse modo, a decisão regional, ao determinar que os valores da condenação por dano moral coletivo e da multa diária pelo descumprimento das obrigações de fazer/não fazer sejam destinados a instituições diversas, sem a observância dos critérios estabelecidos no art. 13 da Lei 7.347/85, incorreu, neste particular, em ofensa ao referido dispositivo legal. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RR-1011-66.2015.5.11.0015, 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 20/6/2023](#))

“A) RECURSO DE REVISTA . PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. LEGITIMIDADE ATIVA PARA A CAUSA. ESPÓLIO. ACIDENTE DO TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. AÇÃO DE NATUREZA PATRIMONIAL. Trata-se a

discussão sobre a legitimidade ativa do espólio para pleitear indenização por danos morais e existenciais decorrentes do evento morte em razão de acidente de trabalho. No caso em exame, restou incontroverso nos autos que o *'de cujus'* era empregado da Reclamada e que a morte dele decorreu de acidente de trabalho típico (soterramento pelos rejeitos de minério do Córrego do Feijão - Brumadinho/MG). O TRT, reformando a sentença, compreendeu que 'o espólio não detém legitimidade para ajuizar ação trabalhista em busca de compensação pecuniária por dano moral decorrente da vítima fatal de acidente do trabalho', declarando, desse modo, extinto o feito, sem resolução do mérito, a teor do art. 485, VI, do CPC. Conforme se extrai da inicial (fl. 2 - pdf), a 'presente ação visa a reparação dos danos produzidos no Senhor (...), de natureza extrapatrimonial, quais sejam, danos morais e existenciais, que lhe foram diretamente causados ao lhe ceifar a vida (Doc. 05), enquanto empregado da reclamada, por ocasião da tragédia ocorrida em Brumadinho/MG, em 25 de janeiro de 2019, dia que foi soterrado pelo tsunami de lama oriunda do rompimento da barragem de rejeitos de mineração da Mina Córrego do Feijão, de propriedade da ré, fato público e notório'. Depreende-se, portanto, que a pretensão de reparação por danos morais e existenciais decorre de dano eventualmente sofrido pelo ex-empregado falecido e, por conseguinte, incorporado ao patrimônio a ser transmitido com a herança. Feitas essas considerações, registre-se que o espólio é o conjunto dos bens que integra o patrimônio deixado pelo *de cujus* e que será partilhado, no inventário, entre os herdeiros, sendo representado em Juízo, ativa e passivamente, pelo inventariante, conforme o disposto no art. 75, VII, do CPC/2015. O art. 943 do CCB preceitua que 'o direito de exigir reparação e a obrigação de prestá-la transmitem-se com a herança'. O art. 12, *caput*, e parágrafo único, do CCB, por sua vez, dispõe: 'Art. 12. Pode-se exigir que cesse a ameaça, ou a lesão, a direito da personalidade, e reclamar perdas e danos, sem prejuízo de outras sanções previstas em lei. Parágrafo único. Em se tratando de morto, terá legitimação para requerer a medida prevista neste artigo o cônjuge sobrevivente, ou qualquer parente em linha reta, ou colateral até o quarto grau.' Com fundamento no disposto nos arts. 12, *caput*, parágrafo único, e 943 do CCB, a jurisprudência desta Corte direciona-se no sentido de que, apesar de os direitos da personalidade serem personalíssimos e, portanto, intransmissíveis, a natureza da ação é patrimonial, sendo o Espólio parte legítima para tal pleito. Logo, o Espólio de empregado falecido em acidente de trabalho detém legitimidade ativa *ad causam* para pleitear indenização por dano moral e material decorrente daquele acidente. São legitimados, também, aqueles que compõem o núcleo familiar, ou seja, as pessoas que, de fato, mantinham vínculos de afeição, amizade e amor com a vítima, ou, ainda, os dependentes habilitados perante a Previdência Social ou na forma da legislação específica dos servidores civis e militares e, na sua falta, aos sucessores previstos na lei civil, indicados em alvará judicial, independentemente de inventário ou arrolamento, conforme o teor do art. 1º da Lei 6.858/80. Julgados desta Corte e do STJ. Recurso de revista conhecido e provido, quanto ao tema. [...]" ([TST-RRAg-10092-58.2021.5.03.0142, 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 20/6/2023](#))

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. AÇÃO ANULATÓRIA. AUTO DE INFRAÇÃO. NÃO

PREENCHIMENTO DAS VAGAS DESTINADAS A PESSOAS COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADAS PELA PREVIDÊNCIA SOCIAL. IMPOSIÇÃO DE MULTA ADMINISTRATIVA. NORMAS JURÍDICAS DE CARÁTER IMPERATIVO, CRIANDO UM SISTEMA DE COTAS INCLUSIVAS, INSTITUÍDAS PELA LEI N. 8.213, DE 1991 (art. 93), COM SUPORTE NA CONSTITUIÇÃO DE 1988 (arts. 1º, III; 3º, IV; 7º, XXXI), INCLUSIVE EM SEU CONCEITO AMPLO DE ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO (art. 1º, *caput* e incisos II, III e IV, *c./c.* art. 3º, *caput*, incisos I, II, III e IV), QUE FIXA COMO NECESSARIAMENTE DEMOCRÁTICAS E INCLUSIVAS NÃO APENAS A SOCIEDADE POLÍTICA, MAS TAMBÉM A SOCIEDADE CIVIL E SUAS EMPRESAS INTEGRANTES. MICROSSISTEMA DE INCLUSÃO SOCIAL, ECONÔMICA E PROFISSIONAL HARMÔNICO, IGUALMENTE, AO DISPOSTO NA CONVENÇÃO 159 DA OIT, RATIFICADA, PELO BRASIL, EM 1991, ALÉM DA CONVENÇÃO INTERNACIONAL DA ONU SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, RATIFICADA, COM QUORUM DE EMENDA CONSTITUCIONAL, PELO BRASIL, EM 2008, A PAR DO ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA (LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA - Lei n. 13.146/2015). EVIDENCIADA A CONDUTA OMISSIVA DO EMPREGADOR, SEGUNDO O TRT, COM A PRÁTICA DE ATOS INSUFICIENTES PARA DEMONSTRAR A INVIABILIDADE DO CUMPRIMENTO DAS COTAS. NÃO PROVIMENTO DO RECURSO PROTOCOLADO. A Constituição Federal de 1988, em seus princípios e regras essenciais, estabelece enfática direção normativa antidiscriminatória. Ao fixar como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), o Texto Máximo destaca, entre os objetivos da República, promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV). A situação jurídica do obreiro com deficiência encontrou, também, expressa e significativa matiz constitucional no artigo 7º, XXXI, da CF, que estabelece a 'proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência'. Logo a seguir ao advento da então nova Constituição Federal, o Brasil ratificou a Convenção n. 159 da OIT (Decreto Legislativo n. 129/91), que estipulou, em seu art. 1º, item 2, que 'todo país membro deverá considerar que a finalidade da reabilitação profissional é a de permitir que a pessoa deficiente obtenha e conserve um emprego e progrida no mesmo, e que se promova, assim, a integração ou a reintegração dessa pessoa na sociedade'. Ainda em 1991, o Brasil também aprovou a Lei n. 8213/91, que, nesse quadro normativo antidiscriminatório e inclusivo, deflagrado em 05.10.1988, possibilitou ao legislador infraconstitucional a criação de sistema de cotas para obreiros beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência (*caput* do art. 93 da Lei nº 8.213/91), o qual prevalece para empresas que tenham 100 (cem) ou mais empregados. Esse microssistema de inclusão social, econômica e profissional das pessoas com deficiência e dos trabalhadores em recuperação previdenciária foi sofrado, direta ou indiretamente, por diplomas normativos posteriores, tais como a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovada pela ONU e ratificada pelo Brasil em 2008, a par da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, n. 13.146/2015, também conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência. Em suma, a ordem jurídica do País repele o esvaziamento precarizante do trabalho prestado pelas pessoas com deficiência, determinando a sua contratação de acordo com o número total de empregados e percentuais determinados, bem como fixando espécie de garantia de emprego indireta,

consistente no fato de que a dispensa desse trabalhador ‘... só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante’ (§ 1º, *in fine*, do art. 93, Lei nº 8.213/91). A propósito, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais desta Corte Superior (ED-E-ED-RR-658200-89.2009.5.09.0670, SBDI-1/TST, Relator Ministro João Batista Brito Pereira, DEJT 19/12/2016) já se manifestou no sentido de ser da empregadora o ônus de cumprir as exigências do art. 93 da Lei nº 8.213/91, não devendo ser responsabilizada apenas se comprovado o seu insucesso em contratar pessoas com deficiência, em que pese tenha empenhado esforços fáticos na busca pelos candidatos a essas vagas. Julgados desta Corte Superior. Naturalmente que se insere neste ônus a demonstração de firmes e sistemáticos esforços, ao longo do tempo, para cumprir o microssistema de cotas imperativo criado pela ordem jurídica, sendo inaceitável a demonstração de esforços frágeis, insuficientes e não sistemáticos no sentido do cumprimento do sistema legal, que, afinal, já existe no País há várias décadas, desde o ano de 1991. No presente caso, a Corte de origem, com alicerce na prova produzida nos autos, deixou claro que a empresa não observou o percentual mínimo estabelecido na legislação para preenchimento das vagas destinadas a pessoas com deficiência ou reabilitadas, bem como não comprovou ter empreendido esforços consistentes para o preenchimento das vagas por meio das alternativas cabíveis, com o fim de cumprir a obrigação legal. Observa-se, desse contexto, portanto, não ter havido ação direta da Empresa no sentido de se empenhar na contratação de pessoas com deficiência, conduta que torna válido o auto de infração lavrado em decorrência do comportamento omissivo da Reclamada. Ademais, para divergir da conclusão adotada pela Corte de origem, seria necessário o revolvimento do conjunto fático-probatório dos autos, o que é defeso nesta sede recursal, nos termos da Súmula 126/TST. Agravo de instrumento desprovido." ([TST-AIRR-10796-36.2019.5.15.0036, 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 28/6/2023](#))

“AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. [...]. 2. DISPENSA COLETIVA. FATO/ATO DE CARÁTER COLETIVO, MASSIVO, COM REPERCUSSÕES EM SIGNIFICATIVA COMUNIDADE DE TRABALHADORES (683 EMPREGADOS). NECESSIDADE DA INTERVENÇÃO SINDICAL PRÉVIA. DECISÃO DO STF NO RE 999435/SP, COM REPERCUSSÃO GERAL (TEMA 638), CONFIRMANDO, AINDA QUE EM PARTE, JURISPRUDÊNCIA ANTERIOR DA SDC/TST. DESCUMPRIMENTO PELA EMPRESA. FATO/ATO OCORRIDO NO PRIMEIRO SEMESTRE DE 2017, ANTES DA LEI DA REFORMA TRABALHISTA E DO ART. 477-A DA CLT. A ordem constitucional e infraconstitucional democrática brasileira, desde a Constituição de 1988 e diplomas internacionais ratificados (Convenções OIT n. 11, 98, 135, 141 e 154, ilustrativamente), não permite o manejo meramente unilateral e potestativista das dispensas trabalhistas coletivas, por se tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, e não Direito Individual, exigindo, por consequência, a participação do(s) respectivo(s) sindicato(s) profissional(is) obreiro(s). As citadas convenções da OIT, ratificadas pelo Brasil, contêm garantias democráticas à atuação sindical, que ressaltam a importância do ser coletivo obreiro no âmbito internacional, nacional e local, e devem ser observadas na aplicação do Direito do Trabalho, enquanto instrumento de elevação das condições de pactuação da força do trabalho

no universo social, suplementando a ordem jurídica interna juslaboral. Apesar das diretrizes constitucionais e internacionais, a dispensa coletiva, até 2017, não contava com dispositivos legais regulamentadores. Em razão dessa omissão legislativa, a jurisprudência, duas décadas após a Constituição de 1988, começou a inferir do Texto Magno diferenciação de tratamento jurídico entre as dispensas individuais e as dispensas coletivas. Em julgamento de dissídio coletivo tratando de despedida maciça de empregados por grande empresa, em face de grave retração na atividade econômica (*lay off* de mais de 4 mil trabalhadores), ocorrido em agosto de 2009, fixou a Seção de Dissídios Coletivos do TST, por maioria de votos, a premissa de que a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores. Embora a premissa tenha sido fixada apenas para situações fático-jurídicas futuras à data do julgamento - 10.08.2009 (não tendo sido acompanhada, conforme a decisão da maioria da SDC-TST, de outros consectários reflexos, como, ilustrativamente, ordem de reintegração, arbitramento de indenização compensatória, prorrogação temporal de prazos contratuais ou outras repercussões assemelhadas), teve o importante condão de fixar diferenciação jurídica efetiva entre dispensas meramente individuais e dispensas coletivas. Nesse quadro, enfatizou o contingenciamento constitucional dirigido às dispensas massivas, as quais deveriam se submeter à negociação coletiva trabalhista, apta a lhes atenuar os drásticos efeitos sociais e econômicos. No período seguinte ao julgamento de 18.8.2009, a jurisprudência da SDC do TST, ao enfrentar novos casos de dispensas coletivas, confirmou a importância do precedente judicial inferido, enfatizando ser a negociação coletiva sindical procedimento prévio imprescindível para os casos de dispensas massivas de trabalhadores. Esclareça-se, a esse respeito, que o Tribunal Pleno do TST, em julgamento ocorrido em 18.12.2017 (RO-10782-38.2015.5.03.000-Rel. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi), decidiu, por maioria, que a ação de dissídio coletivo de natureza jurídica não é adequada, por razões processuais, para brandir pleitos relacionados à dispensa em massa de trabalhadores. Tal decisão do TST Pleno, porém, ostenta efeitos e objetivos estritamente processuais, não entrando no mérito da jurisprudência firmada, em 2008, da SDC da Corte Superior Trabalhista. Contudo, do ponto de vista processual, fica claro que somente por intermédio de outras ações judiciais - tal como ação civil pública e/ou a ação civil coletiva -, é que se mostra adequado tratar, na Justiça do Trabalho, desse complexo e importante assunto, que envolve aspectos processuais e, principalmente, diversificados aspectos materiais (por exemplo, pedidos de invalidação da dispensa, de reintegração, de indenização, etc.). Assente-se, outrossim, que a imprescindibilidade da negociação coletiva prévia para a dispensa em massa de trabalhadores não constitui medida de intervenção na livre iniciativa, em prejuízo da gestão empresarial eficiente, mas sim, um meio de atenuar socialmente os fortes impactos da dispensa coletiva, com a adoção de medidas protetivas ao conjunto dos trabalhadores ou a uma parcela deles, viabilizando, assim, o atendimento das empresas à função social de que são detentoras, com a devida compatibilização prática dos referidos princípios constitucionais (arts. 1º, IV, 170, *caput* e incisos III, IV, VII e VIII, 193, *caput*, da CF/1988). Aliás, na concorrência entre os princípios constitucionais da livre iniciativa e a função social da propriedade, detentores de mesma estatura normativa, deve-se aplicar o método da ponderação, considerando as circunstâncias concretas de cada caso. Acrescente-se que a

negociação prévia à dispensa coletiva entre o empregador e as entidades sindicais deve observar o princípio da boa-fé objetiva, de forma a propiciar uma real influência das entidades sindicais na decisão empresarial, com fim de possibilitar, pelo diálogo entre as partes, a diminuição dos impactos sociais da dispensa massiva. Enfatize-se que, embora o dever de negociação prévia entre o empregador e a entidade sindical não signifique ser necessária uma decisão conjunta dos interlocutores quanto ao ato de dispensa, certo é que não se pode admitir a mera comunicação do procedimento de rescisão coletiva pelo empregador ao referido ente profissional. Impõe-se destacar que o Tribunal Pleno do Supremo Tribunal Federal, no recente julgamento do RE 999435/SP (DJe 15/09/2022), em sistema de Repercussão Geral (Tema 638) conferiu interpretação conforme ao art. 477-A da CLT, ao fixar, por maioria, a seguinte tese acerca da dispensa em massa de trabalhadores : A intervenção sindical prévia é exigência procedimental imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores, que não se confunde com autorização prévia por parte da entidade sindical, ou celebração de convenção ou acordo coletivo . Da leitura do referido acórdão, o Pleno do STF deixou explícita a necessidade da participação prévia do sindicato, como requisito de validade das dispensas coletivas, devendo o diálogo entre os empregadores e os empregados representados pelo ente sindical observar imperiosamente o princípio da boa-fé objetiva. Conclui-se, portanto, da tese fixada pela Suprema Corte, na sistemática de repercussão geral, que, embora a dispensa coletiva não se submeta à autorização prévia da entidade sindical obreira, nem tenha de passar por obrigatória celebração de CCT ou ACT, torna-se imprescindível a existência de um diálogo coletivo prévio, leal e efetivo entre o empregador e a entidade sindical, como requisito imperativo para a validade da dispensa em massa de trabalhadores. Assim, trazida a demanda à apreciação do Poder Judiciário, cabe-lhe examiná-la unicamente sob o prisma da validade do ato, ou seja, se a dispensa em massa foi precedida de intervenção sindical, mediante a existência de efetiva negociação entre os referidos atores sociais, observados os princípios da boa-fé objetiva, da lealdade e da confiança. Nesse caso, demonstrada em Juízo a ausência do requisito de validade da dispensa coletiva fixado pelo STF no Tema 638 da Tabela de Repercussão Geral, seja pela falta de intervenção sindical, seja pelo comportamento do empregador em desconformidade com o princípio da boa-fé objetiva, cabe ao Estado, no exercício de sua função jurisdicional, impor as medidas necessárias à reparação do direito violado, que garantam aos empregados dispensados um resultado equivalente, ainda que não coincidente, àquele que obteriam como consequência da realização prévia pelo empregador de um diálogo leal, probo e efetivo com o sindicato dos trabalhadores, sob pena de tornar estéril a decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal. Portanto, verificando-se, no caso concreto, que a empresa empregadora, ao efetivar a dispensa massiva, não adotou o procedimento prévio obrigatório de dialogar em boa-fé objetiva com o sindicato dos trabalhadores , conforme o entendimento do Pleno do STF fixado na tese do Tema 638 da tabela de Repercussão Geral, reputa-se irregular a atuação empresarial . Fixadas tais premissas, resta definir a consequência da conduta irregular do empregador. Certo que, diante da ausência de norma jurídica, regulamento empresarial ou instrumento normativo que garanta para os trabalhadores envolvidos em dispensa coletiva algum tipo de estabilidade que autorize a reintegração no

emprego ou sanção compensatória específica para reparação do direito violado, tem-se que o reconhecimento judicial da nulidade da dispensa coletiva por inexistência de intervenção sindical efetiva, com a conseqüente reintegração dos empregados dispensados, importaria em incabível transferência diretiva e intervenção estatal na gestão empresarial - repercussão não acolhida pelo STF na tese do Tema 638 da Repercussão Geral. Logo, diante do descumprimento pelo empregador de requisito de validade da dispensa coletiva perpetrada e da impossibilidade de se declarar a nulidade da dispensa e a reintegração dos empregados dispensados ou condenar o empregador ao pagamento de indenização específica por ausência de previsão em diploma normativo, cabe ao Juiz, valendo-se dos princípios da proporcionalidade e razoabilidade, fixar uma reparação compensatória que, diante das peculiaridades do caso concreto, atenda aos interesses das partes, de modo a minimizar os impactos da dispensa massiva no âmbito social, econômico, familiar e comunitário, sem, todavia, gerar onerosidade excessiva ao empregador. A propósito, o Direito Processual Civil, ao regulamentar as ações que tenham por objeto obrigações de fazer, autoriza ao Julgador, observadas as particularidades do caso concreto, que: (i) na hipótese de impossibilidade de se alcançar a tutela específica pretendida, imponha ao Réu outras medidas que garantam ao Autor um resultado prático equivalente ao bem pretendido, embora a ele não coincidente ; (ii) no caso de inviabilidade de adimplemento da prestação na forma específica, determine ao Réu a sua conversão em pecúnia (arts. 497 e 536 do CPC). Pontue-se, outrossim, que referidas providências não importam em afronta aos arts. 141 e 492, *caput*, do CPC. Na hipótese dos autos, observa-se, das premissas fáticas consignadas pelo TRT (incontroversas à luz da Súmula 126/TST), que as dispensas dos 683 trabalhadores da Requerida foram efetivadas sem a existência de diálogo prévio com o sindicato obreiro, em inobservância aos princípios da boa-fé objetiva, da lealdade e da confiança, nos termos definidos pelo STF no julgamento do RE 999435/SP, em sistema de Repercussão Geral (Tema 638). Conclui-se, portanto, dos fundamentos erigidos pelo TRT, considerando o entendimento firmado pelo STF no julgamento do RE 999435/SP, ser efetivamente inválida a dispensa coletiva procedida pela Requerida, em razão da ausência de intervenção sindical prévia, em desrespeito ao princípio da boa-fé objetiva. Agravo de instrumento desprovido." ([TST-AIRR-101320-04.2017.5.01.0048, 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 28/6/2023](#))

"[...] B) RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. 1. ESTABELECIMENTO EMPRESARIAL QUE FUNCIONA AOS DOMINGOS. RESTAURANTE. ESCALA QUINZENAL DE REVEZAMENTO. PROTEÇÃO AO MERCADO DE TRABALHO DA MULHER. ART. 7º, XX, DA CF, E ART. 386 DA CLT. A discussão consiste em saber se é absoluta a previsão de o descanso semanal remunerado coincidir com o domingo, na hipótese do trabalho da mulher. A coincidência preferencial do descanso semanal com o domingo sempre foi enfatizada pela ordem justabalhista. A CLT já a estabelecia (art. 67), a Lei n. 605/49 a reiterou (art. 1º), e a Constituição de 1988 determinou-a expressamente (art. 7º, XV). A coincidência, contudo, é preferencial, e não absoluta. Há empresas autorizadas a funcionar em domingos (desrespeitando, pois, licitamente, essa coincidência preferencial). Tais empresas deverão, porém, organizar uma escala de revezamento entre seus empregados, de modo a permitir a

incidência periódica em domingos de um descanso semanal remunerado . Nessa escala de trabalho e folgas, é preciso que se respeite a coincidência preferencial com os domingos, determinada pela Constituição. O comércio em geral , embora não configure - em seu todo - atividade que, por sua natureza ou pela conveniência pública, deva ser exercida aos domingos (parágrafo único do art. 68 da CLT), passou a ser favorecido pela possibilidade de elidir a coincidência preferencial enfatizada pela ordem jurídica . Desde a MP n. 388, de 2007 (convertida na Lei nº. 11.603/2007), a escala de coincidência dominical foi aperfeiçoada, devendo o descanso semanal remunerado coincidir com o domingo ao menos uma vez no período máximo de três semanas. É, pois, o que prevalece no art. 6º, *caput* e parágrafo único, da Lei nº 10.101/2000 . Não se desconhece que o art. 6º da Lei nº 10.101/2000 consiste em norma jurídica especial - trabalhadores do comércio em geral -, regente de um segmento especial de trabalhadores. Não se trata de uma norma geral que, necessariamente, não tenha a aptidão de se confrontar com norma especial previamente divulgada. Não obstante, o legislador excepcionou expressamente, da Lei nº 10.101/2000, as mulheres que trabalham aos domingos, elevando o art. 386 da CLT, inserido no Capítulo III, que trata da Proteção do Trabalho da Mulher, à categoria de legislação especial. Nesse contexto de proteção especial ao mercado de trabalho das mulheres prevista na Constituição Federal de 1988, além do art. 7º, XX, da CF/88, existem disposições que garantem um núcleo protetivo de direitos fundamentais sociais das mulheres e legitimam tratamento diferenciado em relação aos homens, como o art. 5º, I, que estabelece o princípio da igualdade, o art. 7º, XVIII, que prevê a licença-maternidade de 120 dias, e o art. 226 que valoriza a instituição familiar. Além disso, diversas normas buscam garantir um padrão moral e educacional adequado para crianças e adolescentes, como evidenciado no art. 227 da CF/88. De par com isso, qualquer situação que envolva efetivas considerações e a máxima efetividade das normas constitucionais permite tratamento normativo diferenciado, à luz de critério jurídico valorizado pela própria Constituição da República. Assim, por força do critério da especialidade (conforme o art. 2º, § 2º, da LINDB) e do princípio da norma mais favorável, deve prevalecer o império do art. 386 da CLT em favor das mulheres que se ativam no comércio aos domingos, a fim de garantir não apenas o descanso, mas também o convívio da mulher com sua família, parentes e amigos, já que, em regra, desfrutam de folgas também aos domingos. Cumpre mencionar também a tese consagrada pelo Tribunal Pleno desta Corte na apreciação da inconstitucionalidade do art. 384 da CLT. Conforme Incidente de Inconstitucionalidade em Recurso de Revista IIN-RR-1540/2005-046-12-00.5, o art. 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal. Por analogia, o mesmo entendimento deve ser aplicado ao art. 386 da CLT. Nesse sentido, os recentes julgados da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais e das Turmas do TST. Outrossim, reafirmando a importância da escala de revezamento quinzenal, a Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, não trouxe alterações ao texto do art. 386 da CLT. É válido ressaltar também que o não cumprimento do intervalo estabelecido no art. 386 da CLT não acarreta apenas penalidades administrativas, mas também implica o pagamento de horas extras correspondentes a esse período. Isso se deve ao fato de que a medida prevista nesse artigo está relacionada à higiene, saúde e segurança do trabalhador. Portanto, com base nos fatos apresentados no acórdão regional, nos quais é evidente a concessão

de apenas um descanso semanal remunerado por mês, coincidindo com o domingo, há clara violação ao art. 386 da CLT. A conduta empresarial descrita na decisão do TRT implica desrespeito à exigência legal da escala quinzenal de revezamento, causando um prejuízo manifesto à trabalhadora, que teve sua convivência familiar e comunitária parcialmente prejudicada. Recurso de revista conhecido e provido. [...]" ([TST-ARR-1000582- 83.2019.5.02.0018, 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 28/6/2023](#))

"[...] B) RECURSO DE REVISTA. INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40/TST. ADMISSIBILIDADE PARCIAL. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017 . DANOS MORAIS. AUSÊNCIA DE ANOTAÇÃO DA CTPS. PREJUÍZO DEMONSTRADO. MANUTENÇÃO DA INDENIZAÇÃO . A SBDI-1, órgão encarregado da uniformização da jurisprudência interna desta Corte Superior Trabalhista, ratificou a tese de que a ausência de anotação na CTPS do empregado, por si só, não acarreta danos morais, devendo haver prova do prejuízo sofrido, o que ficou demonstrado no presente caso . Com efeito, a Corte de Origem destacou que: 'O autor afirma que sofreu dor íntima e constrangimento ao ter frustrada sua expectativa de regularização de vínculo com a ré, laborando com zelo e dedicação sem qualquer registro, não podendo nem mesmo comprovar sua experiência como gerente. Pede, assim, que seja a ré condenada ao pagamento de indenização por dano moral. (...) A falta de registro do contrato de trabalho na CTPS, verificada no caso dos autos, gera para o trabalhador, sem dúvida, lesão à sua dignidade. Ao se ver privado de seu direito trabalhista básico, o trabalhador é acometido de aflições e agruras que caracterizam, sem sombra de dúvidas, o dano extrapatrimonial. Desta feita, a reparação por dano moral tem como objetivos primordiais garantir a compensação pela dor sofrida pelo lesado, assim como exercer função pedagógica sobre o agente causador do dano.' Logo, a decisão se apresenta em conformidade com a jurisprudência atual, notória e reiterada do TST, o que obsta o conhecimento do recurso de revista, nos termos da Súmula 333 do TST e do art. 896, § 7º, da CLT. Recurso de revista não conhecido." ([TST-ARR-10513-49.2015.5.01.0551, 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 28/6/2023](#))

"[...] B) RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. 1. JORNADA DE TRABALHO REDUZIDA. SALÁRIO INFERIOR AO MÍNIMO LEGAL. IMPOSSIBILIDADE. SALÁRIO MÍNIMO CONSTITUCIONAL (ART. 7º, IV, DA CF). CORRESPONDÊNCIA AO PATAMAR DO SALÁRIO MÍNIMO MENSAL – SENDO INVÁLIDA A PROPORCIONALIDADE QUANTO À JORNADA OU À PRODUÇÃO, CASO RESULTE EM PAGAMENTO INFERIOR AO SALÁRIO MÍNIMO CONSTITUCIONAL MENSAL. O art. 7º, IV, da CF, estabelece a seguinte norma conformadora do salário mínimo legal nacional: IV – salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada a sua vinculação para qualquer fim. Esse salário mínimo nacional constitucional expressamente previsto na CF/88 corresponde à parcela mensal. Isso porque a parcela mensal é que pode atender ao disposto no referido inciso constitucional. Nesse contexto, a ideia de

salário mínimo horário e diário diz respeito a uma forma de cálculo quando já atendido o salário mínimo mensal. A garantia do salário mínimo referida no inciso IV do art. 7º da CF/88 se reporta ao salário mínimo mensal, pois apenas esse é capaz de atender às necessidades vitais básicas do trabalhador e às de sua família 'com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social'. Não pode, dessa forma, um empregado, no Direito do País, receber, por mês, menos que um salário mínimo mensal. Essa norma constitucional se torna ainda mais clara pelo dispositivo inserido no inciso VII da mesma CF, que enfatiza a 'garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável'. Ora, a remuneração pode variar, em contraponto ao salário mínimo, seja pelas unidades de produção realizadas no mês, seja pelo número de horas trabalhadas no referido mês. Em qualquer das duas situações, o empregado tem direito a receber, mensalmente, o salário mínimo mensal integral; jamais uma fração do salário mínimo mensal. Nessa linha, é a jurisprudência pacífica e clássica do STF, conforme reconhecido pelo inciso II da OJ 358, II, do TST: 'II - Na Administração Pública direta, autárquica e fundacional não é válida remuneração de empregado público inferior ao salário mínimo, ainda que cumpra jornada de trabalho reduzida. Precedentes do Supremo Tribunal Federal'. Quer isso dizer que a garantia constitucional, repita-se, diz respeito ao salário mínimo legal mensal, ao passo que as frações diárias e horárias do salário mínimo correspondem a meras fórmulas de cálculo do salário do empregado, não afetando a garantia constitucional desse patamar salarial mínimo mensal. Insista-se: é o que a jurisprudência do STF compreende e afirma, há vários anos, conforme julgados reiterados das duas Turmas daquela Corte Constitucional. Embora a jurisprudência trabalhista ainda não tenha estendido tal garantia constitucional expressa aos demais empregados do País – certamente pelo fato de ser, até então, meramente residual a situação de o empregado receber menos do que o salário mínimo no respectivo mês de trabalho –, torna-se agora necessário o racional ajuste interpretativo, em face do efeito generalista intentado pela nova regra da Lei 13.467/2017. Considera-se, portanto, irregular a contratação de trabalhador para auferir salário inferior ao mínimo legal, sobretudo porque não demonstrada, na hipótese em análise, a existência de cláusula contratual ou prévia negociação coletiva a respeito das condições de trabalho. Não fossem esses fundamentos, analisada a demanda por um segundo aspecto, entende-se que a obreira possui razão em sua insurgência. É que ela alega que cumpria a jornada padrão constitucional, ao passo que a Reclamada afirma que a Reclamante permanecia em torno de uma ou duas horas à sua disposição. Competiria à Reclamada, portanto, considerado o fato extraordinário apontado como impeditivo ao direito pleiteado – celebração de contrato para cumprimento de jornada de duas horas – comprovar suas alegações. Contudo não se desincumbiu desse ônus, não fazendo prova dessa condição contratual, tampouco trazendo aos autos os cartões de ponto que revelassem o trabalho em jornada reduzida. Consideradas, portanto, essas razões, o TRT, ao não reconhecer o direito da Autora ao salário mínimo legal, incorreu em afronta ao art. 7º, IV, da CF. Recurso de revista conhecido e provido. [...]" ([TST-RR-11104-74.2018.5.18.0052, 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 28/6/2023](#))

“RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. ACIDENTE DO TRABALHO. MOTOCICLISTA. ATIVIDADE DE RISCO. RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA DA EMPREGADORA. O pleito de indenização por dano moral e material resultante de acidente do trabalho e/ou doença profissional ou ocupacional supõe a presença de três requisitos: a) ocorrência do fato deflagrador do dano ou do próprio dano, que se constata pelo fato da doença ou do acidente, os quais, por si sós, agridem o patrimônio moral e emocional da pessoa trabalhadora (nesse sentido, o dano moral, em tais casos, verifica-se pela própria circunstância da ocorrência do malefício físico ou psíquico); b) nexos causal, que se evidencia pelo fato de o malefício ter ocorrido em face das condições laborativas; c) culpa empresarial. Embora não se possa presumir a culpa em diversos casos de dano moral - em que a culpa tem de ser provada pelo autor da ação -, tratando-se de doença ocupacional, profissional ou de acidente do trabalho, essa culpa é presumida, em virtude de o empregador ter o controle e a direção sobre a estrutura, a dinâmica, a gestão e a operação do estabelecimento em que ocorreu o malefício. Pontue-se que tanto a higidez física como a mental, inclusive emocional, do ser humano são bens fundamentais de sua vida, privada e pública, de sua intimidade, de sua autoestima e afirmação social e, nessa medida, também de sua honra. São bens, portanto, inquestionavelmente tutelados, regra geral, pela Constituição (art. 5º, V e X). Agredidos em face de circunstâncias laborativas, passam a merecer tutela ainda mais forte e específica da Carta Magna, que se agrega à genérica anterior (art. 7º, XXVIII, CF/88). A regra geral do ordenamento jurídico, no tocante à responsabilidade civil do autor do dano, mantém-se com a noção da responsabilidade subjetiva (arts. 186 e 927, *caput*, CC). Contudo, tratando-se de atividade empresarial, ou de dinâmica laborativa (independentemente da atividade da empresa), fixadoras de risco para os trabalhadores envolvidos, desponta a exceção ressaltada pelo parágrafo único do art. 927 do Código Civil, tornando objetiva a responsabilidade empresarial por danos acidentários (responsabilidade em face do risco). No caso concreto, a partir dos elementos fáticos consignados na decisão recorrida, ficaram comprovados o dano e o nexo de causalidade entre o acidente de trabalho e a atividade desenvolvida pelo empregado (carteiro motociclista). Nesse contexto, e ao contrário do entendimento adotado pela Corte de origem, a controvérsia deve ser examinada sob o enfoque da responsabilidade objetiva da empregadora, ante o risco acentuado a que estava exposto o Reclamante (art. 927, parágrafo único, do CC *c/c* art. 7º, *caput*, da CF). Não há dúvida de que a atividade desenvolvida por meio de motocicleta, com a anuência da empregadora, expõe o trabalhador a riscos mais acentuados do que aquele a que se submete a coletividade. No exercício de tais atividades, o empregado desloca-se de um ponto a outro pelas ruas da cidade, o que potencializa o risco de acidentes provenientes do trânsito. Releva agregar a decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal, em 12/03/2020, em regime de repercussão geral, de Relatoria do Ministro Alexandre de Moraes, no julgamento do Recurso Extraordinário nº RE 828.040, no sentido de reconhecer a constitucionalidade (à luz do art. 7º, XXVIII, da Lei Maior) da responsabilização civil objetiva do empregador no caso de acidente de trabalho, nos moldes previstos no art. 927, parágrafo único, do Código Civil - pontuando-se que o respectivo acórdão foi publicado em 26/06/2020. Recurso de revista conhecido e

"[...] B) RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. INTERVALO INTRAJORNADA. DIREITO MATERIAL. CONTRATO CELEBRADO EM MOMENTO ANTERIOR AO ADVENTO DA LEI 13.467/2017. DIREITO INTERTEMPORAL. Cinge-se a controvérsia acerca da eficácia da lei no tempo e a aplicabilidade ou não da lei nova - na presente hipótese, a Lei 13.467/2017 - aos contratos de trabalho em curso no momento de sua entrada em vigor. No plano do Direito Material do Trabalho, desponta dúvida com relação aos contratos já vigorantes na data da vigência da nova lei, ou seja, contratos precedentes a 11 de novembro de 2017. De inequívoca complexidade, o exame do tema em exame perpassa necessariamente pelas noções de segurança jurídica, direito intertemporal e ato jurídico perfeito. No ordenamento jurídico brasileiro, a regra de irretroatividade da lei - à exceção da Constituição Federal de 1937 - possui status constitucional. A Constituição de 1988, no art. 5º, inciso XXXVI, dispõe que 'a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada'. No âmbito infraconstitucional, os limites de bloqueio à retroatividade e eficácia imediata da lei são tratados no art. 6º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, dispondo o *caput* do citado dispositivo que: 'A Lei em vigor terá efeito imediato e geral, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada'. A solução do conflito das leis no tempo, em especial a aplicação da lei nova às relações jurídicas nascidas sob a lei antiga, mas ainda em curso, envolve, nas palavras de Caio Mário da Silva Pereira, tormentoso problema, entre 'a lei do progresso social' e o 'princípio da segurança e da estabilidade social, exigindo o respeito do legislador pelas relações jurídicas validamente criadas'. E, segundo o festejado autor, 'aí está o conflito: permitir, sem restrições, que estas se desenvolvam em toda plenitude, sem serem molestadas pela lei nova, é negar o sentido de perfeição que as exigências sociais, traduzidas no novo diploma, pretendem imprimir ao ordenamento jurídico; mas aceitar também que a lei atual faça tábula rasa da lei anterior e de todas as suas influências, como se a vida de todo o direito e a existência de todas as relações sociais tivessem começo no dia em que se iniciou a vigência da lei modificadora, é ofender a própria estabilidade da vida civil e instituir o regime da mais franca insegurança, enunciando a instabilidade social como norma legislativa'. Nessa ordem de ideias, Caio Mário da Silva Pereira, no campo dos contratos, citando Henri de Page, ainda, leciona que: 'Os contratos nascidos sob o império da lei antiga permanecem a ela submetidos, mesmo quando os seus efeitos se desenvolvem sob o domínio da lei nova. O que a inspira é a necessidade da segurança em matéria contratual. No conflito dos dois interesses, o do progresso, que comanda a aplicação imediata da lei nova, e o da estabilidade do contrato, que conserva aplicável a lei antiga, tanto no que concerne às condições de formação, de validade e de prova, quanto no que alude aos efeitos dos contratos celebrados na vigência da lei anterior, preleva este sobre aquele'. Importante também destacar que Paul Roubier, em amplo estudo de direito intertemporal, excetua os contratos em curso dos efeitos imediatos da lei nova, admitindo o citado jurista a retroatividade da lei nova apenas quando expressamente prevista pelo legislador, circunstância que não ocorre na hipótese sob exame. Seguindo a diretriz exposta,

destacam-se julgados do STF e STJ. Assente-se que a jurisprudência do TST, ao enfrentar, há poucos anos, situação parecida - redução da base de cálculo do adicional de periculosidade do empregado eletricitário, em decorrência do advento da então nova Lei nº 12.740, de 08.12.2012 -, sufragou a vertente interpretativa de exclusão dos contratos em curso dos efeitos imediatos da lei nova, ao aprovar alteração em sua Súmula 191 no sentido de afirmar que a 'alteração da base de cálculo do adicional de periculosidade do eletricitário promovida pela Lei n. 12.740/2012, atinge somente contrato de trabalho firmado a partir de sua vigência , de modo que, nesse caso, o cálculo será realizado exclusivamente sobre o salário básico, conforme determina o § 1º do art. 193 da CLT' (Súmula 191, inciso III; grifos acrescidos). Com efeito, a irretroatividade da lei nova aos contratos de trabalho já vigentes na data de sua vigência ganha maior relevo, diante dos princípios constitucionais da vedação do retrocesso social (art. 5º, § 2º, CF), da progressividade social (art. 7º, *caput* , CF) e da irreduzibilidade salarial (art. 7º, VI, CF). Nessa perspectiva, em relação às partes integrantes de contrato de trabalho em curso no momento da entrada em vigor da Lei 13.467/2017, ou seja, firmados sob a égide da lei anterior, a prevalência das regras legais vigentes à época da contratação e norteadoras das cláusulas contratuais que as vinculam (*tempus regit actum* e *pacta sunt servanda*) imprimem a certeza dos negócios jurídicos , a estabilidade aos direitos subjetivos e aos deveres, bem como a previsibilidade do resultado das condutas das partes contratuais - características essas inerentes à segurança jurídica, conforme a conceituação apresentada por José Afonso da Silva: 'Nos termos da Constituição a segurança jurídica pode ser entendida num sentido amplo e num sentido estrito. No primeiro, ela assume o sentido geral de garantia, proteção, estabilidade de situação ou pessoa em vários campos, dependente do adjetivo que a qualifica. Em sentido estrito, a segurança jurídica consiste na garantia de estabilidade e de certeza dos negócios jurídicos, de sorte que as pessoas saibam de antemão que, uma vez envolvidas em determinada relação jurídica, esta se mantém estável, mesmo se modificar a base legal sob a qual se estabeleceu'. Acresça-se que esse parâmetro de regência do Direito Intertemporal aplica-se, no Direito Brasileiro, ao Direito Civil, ao Direito do Consumidor, ao Direito Locatício, ao Direito Ambiental, aos contratos de financiamento habitacional, entre outros exemplos. Não há incompatibilidade para a sua atuação também no Direito do Trabalho, salvo quanto a regras que fixam procedimentos específicos, ao invés da tutela de direitos individuais e sociais trabalhistas. Em consequência, a aplicação das inovações trazidas pela Lei nº 13.467/17 aos contratos em curso, especificamente quanto à supressão ou redução de direitos, não alcança os contratos de trabalho dos empregados em vigor quando da alteração legislativa (11.11.2017). Julgados desta Corte Superior. Desse modo, considerando que, no caso dos autos, o contrato de trabalho foi firmado em 19/05/2014, o Reclamante faz *jus* ao pagamento integral do intervalo intrajornada parcialmente usufruído no período posterior a 11/11/2017, conforme a diretriz da Súmula nº 437, I, do TST, sendo inaplicável a alteração promovida pela Lei nº 13.467/2017 no art. 71, § 4º, da CLT. Verifica-se, portanto, que o acórdão recorrido, em relação ao tema recorrido, está em conformidade com a jurisprudência desta Corte Superior Trabalhista, que - nos moldes da fundamentação expendida - tem entendido serem inaplicáveis as disposições da Lei 13.467/2017 aos contratos trabalhistas firmados em momento anterior à sua entrada em vigor - caso dos autos - , os quais

devem permanecer imunes a modificações posteriores, inclusive legislativas, que suprimam direitos já exercidos por seus titulares e já incorporados ao seu patrimônio jurídico. Recurso de revista não conhecido." ([TST-RRAg-20340-04.2020.5.04.0203, 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 28/6/2023](#))

"[...] RECURSO DE REVISTA DO SINDICATO AUTOR. PLANO DE SAÚDE. REGRAS VIGENTES DURANTE A RELAÇÃO DE EMPREGO. MUDANÇA NA FORMA DE CUSTEIO APÓS A DEMISSÃO OU APOSENTADORIA PARA OS EMPREGADOS QUE OPTASSEM POR PERMANECER USUFRUINDO O BENEFÍCIO. ALTERAÇÃO POSTERIOR LESIVA. SÚMULA 51, I, DO TST. O Regional consignou que é 'incontroverso que as condições anteriormente estabelecidas permaneceram inalteradas para os empregados admitidos até 30/11/2015, passando a vigorar para aqueles admitidos a partir de 01/12/2015, e para os desligados e aposentados a partir de tal data, que optassem pela manutenção do plano. Desse modo, os empregados somente passaram a pagar o benefício por faixas etárias após o seu desligamento ou aposentadoria, quando optaram pela manutenção do benefício e quando já vigorava o novo regramento do plano de saúde'. Registrou que 'o sindicato não logrou demonstrar que a alteração causou prejuízo aos empregados desligados. Ainda que assim não fosse e que se considere que houve aumento abusivo do valor da mensalidade, resta claro, ante o disposto na Lei nº 9.656/98 e Resolução 279/11 da ANS, que o plano de saúde de inativos é custeado integralmente pelo ex-empregado, que arcará com a mensalidade considerando a faixa etária'. Assim, discute-se nos autos se, não obstante a reclamada ter mantido as condições anteriormente ajustadas para os empregados contratados antes das alterações promovidas, essas poderiam incidir posteriormente na hipótese de demissão ou aposentadoria dos referidos empregados que optassem por continuar usufruindo do benefício. Na hipótese, o Tribunal Regional concluiu que não houve alteração prejudicial para os empregados que já eram contratados do reclamado. A respeito do tema, o *caput* do artigo 30 da Lei nº 9.656/98 assegura ao empregado dispensado sem justa causa, o direito à manutenção do plano de saúde nas mesmas condições anteriores, *in verbis* 'Ao consumidor que contribuir para produtos de que tratam o inciso I e o §1º do art. 1º desta lei, em decorrência de vínculo empregatício, no caso de rescisão ou exoneração do contrato de trabalho sem justa causa, é assegurado o direito de manter sua condição de beneficiário, nas mesmas condições de cobertura assistencial de que gozava quando da vigência do contrato de trabalho, desde que assuma o seu pagamento integral'. Nesse contexto, considerando que o fornecimento do plano de saúde decorre do contrato de trabalho, a alteração na forma de custeio, definida pela faixa etária do usuário, configura alteração contratual lesiva, não podendo se aplicar aos empregados admitidos anteriormente à referida alteração, nos termos da Súmula nº 51, item I, do TST, mesmo que demitidos ou aposentados. Assim, a Corte regional, ao manter a decisão de primeiro grau, em que se reconheceu a validade da alteração contratual lesiva, proferiu decisão em contrariedade à Súmula nº 51, item I, do TST. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido." ([TST-RRAg-1001317-75.2020.5.02.0473, 3ª Turma, rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, julgado em 28/6/2023](#))

"[...] INDENIZAÇÃO POR DANO-MORTE. CABIMENTO E TRANSMISSIBILIDADE. DANOS EXTRAPATRIMONIAIS SOFRIDOS PELA VÍTIMA DIRETA (*PRETIUM MORTIS*). A dignidade da pessoa humana se consubstancia na qualidade intrínseca e distintiva reconhecida a todo ser humano, que é um fim em si mesmo (Immanuel Kant), de ser merecedor de respeito e consideração do Estado e de toda a comunidade, implicando a fruição de um complexo de direitos humanos e fundamentais correspondentes (arts. 1º e 2º da Declaração Universal dos Direitos Humanos - DUDH). Isso porque a dignidade da pessoa humana passou a ser o centro de gravidade de todo o ordenamento jurídico internacional e nacional, constituindo o vetor axiológico máximo da Constituição Federal (art. 1º da DUDH de 1948 e art. 1º, III, da CF de 1988), no período pós Segunda Guerra Mundial, com o advento do Neoconstitucionalismo, marcado pela adoção do paradigma do Estado Constitucional/Democrático de Direito, do pós-positivismo, com a leitura moral e ética do Direito e da Normatividade dos princípios. Dentre esses direitos dela decorrentes, encontra-se o reconhecimento do direito à vida, o que, no plano do direito constitucional positivo e do direito internacional dos direitos humanos, remonta aos primórdios do constitucionalismo moderno, encontrando-se hoje consagrado em inúmeros diplomas normativos, dentre os quais os artigos 5º, *caput*, da Constituição Federal, 3º da DUDH (Declaração Universal dos Direitos Humanos), 6º do PIDCP (Pacto Internacional sobre Direitos Cívicos e Políticos) e 4º, I, da CADH (Convenção Americana sobre Direitos Humanos de 1969, conhecida como Pacto de São José da Costa Rica). A proteção judicial de forma efetiva e a responsabilização do infrator, com a disponibilização de instrumentos jurídicos para tanto, pela ofensa ao direito em comento encontra guarida no plano internacional, como se percebe dos arts. 8º da DUDH, 2º, 3, "a", do PIDCP e 2º e 25 da CADH. No plano interno, a Constituição e a legislação infraconstitucional consagram o princípio da reparação integral do dano, segundo o qual devem ser reparados todos os danos causados por determinado fato, assim como aqueles que sejam sua consequência direta. É o que se verifica tanto do artigo 5º, incisos V e X, do Texto Constitucional, quanto do artigo 944 do Código Civil, o qual estabelece que a indenização se mede pela extensão do dano. Nesse passo, cumpre ressaltar que o art. 223-A da CLT, ao dispor que se aplicam à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos do Título no qual se encontra inserido, traz uma restrição indevida e inócua à incidência de outras normas do ordenamento jurídico, desconsiderando que o nascedouro e as bases dogmáticas e normativas da reparação pela prática de ato ilícito que ocasione dano extrapatrimonial é a legislação civilista. Igualmente olvida que a interpretação de cada norma-regra ou norma-princípio deve ser e é necessariamente realizada pelo julgador levando-se em consideração todo o sistema jurídico, de modo sistemático, em um verdadeiro diálogo, em direta e exemplar aplicação da doutrinariamente consagrada Teoria do Diálogo das Fontes, por inexistirem nesse sistema jurídico segmentos estanques. Em vista disso, a exegese a ser conferida aos arts. 6º e 11 do Código Civil, que dispõem sobre o término da existência da pessoa natural com a morte e a intransmissibilidade dos direitos da personalidade, não pode descurar que o próprio Código Civil, em seu art. 12, parágrafo único, prevê a possibilidade de proteção e reparação da tutela dos direitos da personalidade para além do término da vida da vítima. Realmente, o direito de ação pode ser exercido pelos seus sucessores ou por quem o ordenamento jurídico

atribua a respectiva legitimidade, como, no caso dos autos, pelo sindicato da categoria profissional a que pertenciam os de cujus na esteira do art. 8º, III, da Constituição Federal, em virtude da transferência dos direitos sucessórios igualmente consagrada na norma do artigo 1784 do Código Civil. Isso porque, a partir dessa norma, os sucessores passam a deter legitimidade para a propositura da ação, em razão da transmissibilidade do direito à indenização, por não se tratar de direito personalíssimo do *de cujus*, dada a sua natureza patrimonial. Significa afirmar que o direito de exigir a reparação do dano, inclusive de ordem moral, é assegurado aos sucessores do ofendido, transmitindo-se com a herança, pois o direito que se sucede é o de ação indenizatória, de natureza patrimonial, e não o direito moral em si, de caráter personalíssimo e, por isso mesmo, intransmissível. Em outras palavras, mesmo que as personalidades jurídicas das vítimas fatais tenham cessado com suas mortes (art. 6º do Código Civil), o dano praticado e o direito à reparação perante o seu ofensor pela mácula ao maior bem jurídico de todo o ser humano, a vida, persistem. Ademais, o artigo 943 do Código Civil expressamente dispõe que 'o direito de exigir reparação e a obrigação de prestá-la transmitem-se com a herança', do que se extrai que o direito à indenização constitui um crédito que integra o patrimônio do ofendido e, na hipótese de seu óbito, passa a compor a universalidade de bens e direitos que constituem a sua herança. No tocante ao direito à vida, acresça-se que no ordenamento jurídico brasileiro, em caso de homicídio, além das indenizações rotineiramente devidas, o artigo 948 do Código Civil contém uma cláusula de abertura, ao prever a possibilidade de fixação de outras indenizações advindas do evento morte através da expressão nele contida 'sem excluir outras reparações (...)'. Por outro lado, no momento da lesão o titular do direito à vida encontrava-se vivo e, por isso mesmo, teve violado o seu direito, com o que nasceu, para o titular, o seu direito à respectiva pretensão de reparação, na esteira do que dispõe o art. 189 do Código Civil. Ou seja, a aquisição do direito decorrente do dano-morte é automática e simultânea à ocorrência do fato danoso, independente, inclusive, do estado anímico ou consciência do seu titular no momento do evento fatídico. Portanto, permitir que o agressor que tenha ocasionado o dano máximo para o ser humano - consubstanciado na privação definitiva da sua capacidade de viver, de existir como pessoa - não responda por seu ato ilícito, diretamente cometido contra a própria vítima, é fazer tábula rasa de todas as normas já mencionadas, tanto quanto dos artigos 186 e 927, *caput*, do Código Civil. Além disso, isso também implicaria premiar o transgressor e até mesmo estimular a inobservância das normas de segurança e medicina do trabalho, na contramão do art. 7º, XXII e XXVIII, da Constituição Federal e de inúmeros outros normativos internacionais, como a Convenção 155 da OIT, visto que a sanção jurídica para o infrator que impõe o término prematuro à vida, não obstante seja este a mais grave violação que se possa praticar, seria em grau menor do que para aquele que ofende a integridade física de outrem sem, no entanto, ceifar-lhe a vida, pois retiraria da vítima na primeira situação o direito à reparação do dano extrapatrimonial adicional que sofrera. Desse modo, o direito à indenização pelo dano-morte (*pretium mortis*), autônomo e distinto dos prejuízos de afeição sofridos pelos herdeiros ou familiares do *de cujus*, decorrente da lesão a esse bem jurídico maior que é a vida independe de a morte ter sido ou não instantânea, uma vez que a proteção jurídica se refere à existência da pessoa humana, afigurando-se, portanto, irrelevantes juridicamente para o reconhecimento do direito

à reparação a tal título discussões sobre a ocorrência ou não de eventual sofrimento que precedera ao falecimento das vítimas. Importantíssimo artigo Jurídico a respeito do tema ora em debate foi elaborado pelo eminente Ministro integrante da Primeira Turma desta Corte Superior, Amaury Rodrigues Pinto Junior, no qual Sua Excelência defende a possibilidade de esse dano-morte ser indenizado (in O dano morte: a existência jurídica do *'pretium mortis'*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região, Campo Grande, n. 20, p. 39-60, 2015). É cediço, ainda, que tanto a doutrina e a jurisprudência portuguesas, como sua legislação, reconhecem o direito à indenização por dano-morte, encontrando-se este consagrado no Código Civil Português, em seu artigo 496º, entre os danos não patrimoniais: 'ARTIGO 496.º (Danos não patrimoniais) (...) 4 - O montante da indemnização é fixado equitativamente pelo tribunal, tendo em atenção, em qualquer caso, as circunstâncias referidas no artigo 494.º; no caso de morte, podem ser atendidos não só os danos não patrimoniais sofridos pela vítima, como os sofridos pelas pessoas com direito a indemnização nos termos dos números anteriores'. Cumpre esclarecer que o direito comparado é fonte de integração do direito do trabalho, na forma do art. 8º da CLT. Por outro lado, a jurisprudência no Brasil, emanada do Superior Tribunal de Justiça, por sinal, já consolidou o entendimento de ser cabível e transmissível a indenização por danos extrapatrimoniais sofridos pela vítima em virtude do seu falecimento, inclusive atribuindo legitimidade irrestrita tanto ao espólio quanto aos herdeiros para ajuizar a respectiva ação indenizatória por danos morais, em virtude da ofensa suportada pelo *de cujus*. No mais, deve ser afastada qualquer interpretação que implique vulneração ou esvaziamento dos princípios e direitos fundamentais insculpidos no art. 1º, inciso III, e art. 5º, *caput* e incisos V e X, da Constituição Federal, que, como direitos e garantias fundamentais, integram as chamadas cláusulas pétreas da Constituição, que são insuscetíveis de modificação até mesmo mediante Emendas constitucionais (art. 60, § 4º, inciso IV, da Carta Fundamental). Também não se pode admitir um resultado flagrantemente inconstitucional na interpretação dos artigos 6º e 11 do Código Civil à luz de todas as normas constitucionais já mencionadas, em decorrência da chamada eficácia objetiva das normas constitucionais, pela qual elas 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. Significa afirmar que as normas constitucionais, sobretudo os direitos fundamentais, em sua dimensão objetiva, estabelecem diretrizes para a atuação não apenas dos poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, mas também dos próprios particulares, devendo ser aplicadas diretamente a estes independentemente da existência de normas infraconstitucionais com o seu objeto. A aplicabilidade imediata dos dispositivos constitucionais, principalmente aqueles que definem direitos fundamentais, além de decorrer diretamente do que estabelece expressamente o § 1º do artigo 5º da Constituição da República, 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. Por outro lado, com relação ao arcabouço normativo internacional mencionado, registra-se que os tratados e convenções internacionais de direitos humanos incorporados ao nosso ordenamento jurídico com status no mínimo

supralegal (art. 5º, § 2º e 3º, da CF e Recurso Extraordinário 466.343 do STF), devem ser observados quando da aplicação e interpretação do ordenamento jurídico nacional, cabendo o devido controle de convencionalidade. Inclusive é o que recomenda o Conselho Nacional de Justiça, por meio da sua Recomendação 123, de 07 de janeiro de 2022. No mais, não resta dúvida de que o direito à vida dos trabalhadores falecidos foi lesado por ocasião do maior acidente de trabalho na história do Brasil, tendo sido comprovados o nexo causal e a culpa da Vale S.A. no infortúnio, e de que este direito à vida dos próprios trabalhadores nele falecidos não foi recomposto pelo pagamento a seus familiares do dano moral por eles próprios sofridos, já que a lesão reparada na ação coletiva mencionada pela ré, repita-se, não alcançou o direito à compensação advindo das lesões sofridas pelas próprias vítimas. Na nossa nova ordem cosmopolita, que visa à prosperidade, ao desenvolvimento sustentável e à tutela de direitos fundamentais em escala mundial, a exemplo da Agenda 2030 da ONU e da Agenda de Ação de Adis Abeba, intitulada de Acordo da prosperidade, o reconhecimento do direito à indenização por dano-morte encontra respaldo nessa concepção e decorre da própria evolução histórica da responsabilização civil, desde sua origem individualista e patrimonial até a consagração da indenização por dano moral ou extrapatrimonial decorrente de lesão a bens imateriais da pessoa humana e a direitos da personalidade. As ordens jurídicas nacional e internacional acham-se, portanto, em incessante progressividade, na busca da concretização da proteção dos direitos humanos e fundamentais mais ampla e efetiva possível. Recurso de revista conhecido e desprovido. [...]. Recurso de revista conhecido e provido" ([TST-RRAg-10165-84.2021.5.03.0027, 3ª Turma, rel. Min. Jose Roberto Freire Pimenta, julgado em 20/6/2023](#))

"[...] RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO AUTOR. LEI Nº 13.467/2017. VALE S.A. ROMPIMENTO DE BARRAGEM EM BRUMADINHO/MG. ACIDENTE DE TRABALHO COM EVENTO MORTE. TRANSMISSIBILIDADE HEREDITÁRIA DO DIREITO À INDENIZAÇÃO POR DANOS EXTRAPATRIMONIAIS DO EMPREGADO FALECIDO. DANO-MORTE. LEGITIMIDADE DO ESPÓLIO. *DISTINGUISHING*. TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA. 1. É firme a jurisprudência desta Corte Superior no sentido de que os herdeiros e sucessores do empregado falecido em razão de acidente de trabalho detêm legitimidade ativa para o ajuizamento de ação pretendendo a reparação pelos danos morais indiretos ou em ricochete ('prejuízo de afeição') sofridos pela perda do membro da família. Nesse caso, o espólio seria parte ilegítima, ante a pretensão de direito próprio dos herdeiros, não do de *cujus*. (Processo nº E-ED-RR - 108800-78.2005.5.05.0133, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 01/10/2015, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 09/10/2015). 2. Há que se considerar, todavia, o juízo de equidade que permeia esta Justiça Especializada, sempre na busca da efetiva concretização dos direitos sociais, da pacificação, e da permanente busca de equilíbrio nas relações do trabalho. Nesse contexto, 'descendo do plano ideal ao plano real, uma coisa é falar dos direitos do homem, direitos sempre novos e cada vez mais extensos, e justificá-los com argumentos convincentes; outra coisa é garantir-lhes proteção efetiva. Sobre isso, é oportuna ainda a seguinte consideração: à medida que as pretensões aumentam, a satisfação delas torna-se cada vez mais difícil. Os direitos sociais, como se sabe, são

mais difíceis de proteger que os direitos de liberdade’ (BOBBIO, 1992, p. 63). A situação que se apresenta, portanto, distingue-se daquela firmada pela Subseção, uma vez que a pretensão do espólio é a reparação pelos danos extrapatrimoniais sofridos pelo empregado vitimado, pela perda da própria vida, não se tratando de pretensão pelos danos indiretos sofridos pelos membros familiares. 3. E, não obstante a corrente que se filia ao entendimento de que o dano da morte do empregado não é indenizável, dada a extinção da personalidade, *data máxima vênia*, aquela que se associa à reparabilidade do evento-morte do empregado parece aliar ao primado da reparação integral, à adoção de uma postura interpretativa do direito civil, e trabalhista, sob a ótica dos valores e princípios constitucionais, e da dignidade da pessoa humana; sobretudo porque, o dano morte, diversamente do dano moral, cuja premissa é o sofrimento e a dor, tem sua finalidade precípua na indenização pela perda do bem maior: a vida. 4. Na hipótese, o acidente ora retratado remete ao ocorrido no dia 25 de janeiro de 2019, com o rompimento da barragem da Mina de Córrego do Feijão, da Vale S.A., ocasionando o desaparecimento de 4 pessoas, e a morte de 270, dentre os quais 258 eram empregados da reclamada. Consulta ao sítio do Ministério Público Federal revela que a causa provável do rompimento da barragem está ligada à perfuração vertical praticada pela mineradora em solo desfavorável, causando o maior acidente do trabalho em vidas humanas do Brasil. Resulta configurado, portanto, o dano, o nexo de causalidade com as atividades desempenhadas em decorrência do contrato de trabalho, e a conduta culposa da empregadora. A notícia do acidente, e suas deletérias consequências, causa sentimento que clama, não só pela reparação integral dos danos ambientais, sociais, materiais, e extrapatrimoniais causados, mas, principalmente, pela efetiva adoção de medidas que propiciem um ambiente de trabalho seguro aos trabalhadores da Vale S.A, uma das maiores do mundo. Por se tratar de acontecimento que impactou, e impactará não só a empresa, e seus empregados falecidos, mas inclusive os atuais, e futuros contratados, moradores locais, cidadãos brasileiros, as três esferas do governo, os órgãos de proteção ambiental, e a Justiça, em todas as suas esferas, pelas próximas décadas, cabe trazer a lume, a reflexão de Peter Häberle sobre o pluralismo constitucional e sua sociedade aberta de intérpretes, mediante o convite ‘a uma reflexão aos intérpretes constitucionais desde toda a potencialidade de parâmetros, sociais, econômicos, jurídicos-dogmáticos e deontológicos’ (HÄBERLE, 2002, p.23). 5. Afigura-se imprescindível, nesse contexto, a distinção da presente situação em relação ao precedente da Subseção, mas, inclusive, a evolução do debate acerca da possibilidade de indenização pelo dano da morte, e sua consequente transmissibilidade hereditária à parte legítima para sua pretensão judicial: o espólio. Há que se diferenciar, a toda evidência, a sucessão do falecido nos direitos de natureza estritamente patrimonial, decorrentes das violações imateriais sofridas pelo autor da herança, sob pena de locupletar o causador do dano, nesse caso centenas de vezes. 6. Da doutrina clássica de Adriano de Cupis, colhemos que ‘o que direito vulnera, o direito tutela. (DE CUPIS, 1975, p.122 e seguintes)’. 7. Admitida, portanto, a subsistência do direito à indenização pela perda da vida, transmitida *causa mortis*, incide o art. 943 do Código Civil: ‘O direito de exigir a reparação e a obrigação de prestá-la transmite-se com a herança’, evidenciando a plena legitimidade do espólio. 8. Nesse sentido, o Superior Tribunal de Justiça, em 2011, por meio de sua Corte

Especial, firmou jurisprudência no sentido de que 'A posição atual e dominante que vigora nesta c. Corte é no sentido de embora a violação moral atinja apenas o plexo de direitos subjetivos da vítima, o direito à respectiva indenização transmite-se com o falecimento do titular do direito, possuindo o espólio ou os herdeiros legitimidade ativa ad causam para ajuizar ação indenizatória por danos morais, em virtude da ofensa moral suportada pelo de cujus.' (AgRg nos EREsp n. 987.651/SP, relator Ministro Felix Fisher, Corte Especial, DJe de 10/2/2011). Esse precedente deu ensejo à edição da Súmula nº 642, no sentido de que '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' . 9. Mais recentemente, a Segunda Turma daquela Corte firmou 'O espólio pode ajuizar ação autônoma buscando a reparação dos danos sofridos pelo falecido, inclusive aqueles que levaram a sua própria morte. Trata-se de direito autônomo do *de cujus*, cujo direito de ação, de caráter patrimonial, transfere-se aos herdeiros' (AREsp . 2.065.911/RS, relator Og Fernandes, Segunda Turma, DJe de 6/9/2022). Recurso de revista conhecido e provido." ([TST-RR-10680-22.2021.5.03.0027, 3ª Turma, rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, julgado em 20/6/2023](#))

"RECURSO DE REVISTA. LEIS NOS 13.015/2014 E 13.467/2017. COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR ATO ILÍCITO DO EMPREGADOR. COMPLEMENTAÇÃO DE BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. 1. Discute-se, na hipótese, a competência da justiça do trabalho para julgar pedido de indenização substitutiva pelo fato de a Caixa Econômica Federal não ter incluído o 'CTVA' no 'saldamento' do 'REG-REPLAN'. 2. O Tribunal Regional entendeu que a 'Justiça do Trabalho não tem competência material para julgar controvérsias decorrentes de diferença de complementação de aposentadoria, mesmo que a demanda tenha sido formulada como ação reparatória pela não inclusão de rubrica salarial no salário de contribuição utilizado como base de cálculo do benefício de complementação de aposentadoria. Mantém-se neste órgão, apenas as ações que tenham sido objeto de sentença de mérito até o dia do julgamento do STF. RE-586.453, em 20.02.2013' 3. Está Corte Superior tem reconhecido a competência da Justiça do Trabalho para a apreciação de pedidos de indenização decorrentes de danos patrimoniais advindos do recebimento de benefício da previdência inferior a que teria direito por ato do empregador que deixou de computar de determinada verba na previdência complementar. 4. Vê-se, portanto, que o Tribunal Regional decidiu em desconformidade com a iterativa, notória e atual jurisprudência desta Corte Superior. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento." ([TST-RR-139-79.2021.5.17.0013, 3ª Turma, rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, julgado em 28/6/2023](#))

"RECURSO DE REVISTA. LEIS NOS 13.015/2014 E 13.467/2017. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES. DANO MORAL COLETIVO. INDENIZAÇÃO. 1. 'A lesão a interesses coletivos, à vista do nosso ordenamento jurídico, enseja reação e resposta equivalente a uma reparação adequada à tutela almejada, traduzida essencialmente por uma condenação pecuniária, a ser arbitrada pelo juiz - orientado pela função sancionatória e

pedagógica dessa responsabilização- ,a qual terá destinação específica em prol da coletividade.' (Xisto Tiago de Medeiros Neto. Rev. TST, Brasília, vol. 78, no 4, out/dez 2012, p.297). 2. A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, através da sua Subseção 1 de Dissídios Individuais é assente no sentido de que o desrespeito à cota fixada em lei para a contratação de aprendizes enseja reparação em decorrência de dano moral causado à coletividade. (E-RR-612-17.2011.5.23.0056, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 17/12/2021). 3. Considerando os limites do pedido, o porte da recorrida e a gravidade da conduta, a indenização é arbitrada no valor de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), a ser revertida ao Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento." ([TST-RR-1687-33.2017.5.20.0002, 3ª Turma, rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, julgado em 28/6/2023](#))

"I - AGRAVO DE INSTRUMENTO INTERPOSTO PELOS RECLAMADOS. LEIS Nos 13.015/2014 E 13.467/2017. ADOÇÃO DA RESOLUÇÃO N. 492/2023 DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO, RAÇA E CLASSE E EM ATENÇÃO AOS OBJETIVOS DE UMA COALIZÃO GLOBAL PELA JUSTIÇA SOCIAL DA OIT (111ª CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2023). TRABALHO DOMÉSTICO REMUNERADO EFETIVAMENTE DECENTE PARA TODAS E TODOS. 1. Cinge-se a controvérsia em identificar se os ilícitos trabalhistas praticados pelos reclamados em face de trabalhadoras domésticas durante a pandemia da covid-19 e os graves fatos daí decorrentes têm o condão de gerar lesão extrapatrimonial coletiva à categoria das trabalhadoras domésticas e a toda sociedade. Conforme se extrai do acórdão regional recorrido, os fatos em questão relacionam-se à trágica morte de menino de apenas 5 (cinco) anos, filho de uma das trabalhadoras domésticas e neto de outra - ambas com vínculo formal com a Prefeitura de Tamandaré, mas cuja prestação de serviços ocorria na residência familiar dos reclamados. No momento do grave episódio com resultado morte, a criança em questão estava sob a tutela jurídica temporária da segunda reclamada. Ainda, a discussão está igualmente entrelaçada no alcance dessas condutas e na identificação sobre se, e em que medida, o dano moral coletivo sofrido é oriundo das dimensões estrutural, institucional e coletiva do racismo, sexismo e classismo no mundo do trabalho, a manter, enfim, a condenação indenizatória fixada na origem. 2. Tendo isso em vista, o presente processo deve ser analisado a partir das balizas oferecidas pela Resolução n. 492/2023 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Esta resolução tornou obrigatória a adoção pela magistratura brasileira do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (Portaria CNJ nº 27/2021), nos casos cuja discussão envolva desigualdades estruturais e seus efeitos sobre os jurisdicionados e jurisdicionadas e, por conseguinte, na prestação jurisdicional. 3. Além do mais, a adoção do Protocolo se comunica com um dos mais recentes objetivos da Organização Internacional do Trabalho , discutido durante a 111ª Convenção Internacional do Trabalho (CIT): avançar numa justiça social por meio da adoção de medidas que possibilitem um ambiente de trabalho decente para todos e todas. Com efeito, a análise das particularidades que envolvem as relações de trabalho doméstico no Brasil, a partir das lentes oferecidas pelo Protocolo, concretiza-se como um dos caminhos para a justiça social, razão pela qual o mencionado instrumento será considerado na análise do caso concreto. AÇÃO CIVIL

PÚBLICA. LEGITIMIDADE ATIVA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. DANO MORAL COLETIVO. TUTELA INIBITÓRIA. 1. A Ação Civil Pública é instrumento processual que tem por finalidade defender em juízo os direitos ou interesses coletivos, difusos ou individuais homogêneos, que são assim tipificados no Código de Defesa do Consumidor (Lei nº 8.078/1990). Ainda, uma vez verificado o desrespeito a quaisquer dos direitos sociais constitucionalmente garantidos ou a pretensão de tutela de direitos e interesses difusos, coletivos e individuais, o Ministério Público do Trabalho estará legitimado para propor ação civil pública, nos termos do que dispõe o artigo 83, III, da Lei Orgânica do Ministério Público (LC nº 75/1993) c/c artigos 5º, I e 21 da Lei nº 7.347/1985. 2. Sinale-se que a complexidade do mundo da vida e dos direitos coletivos tuteláveis impõe ao Poder Judiciário uma ‘percepção macro dos fenômenos sociais’, de modo que eventuais ‘dificuldades de enquadramento em uma ou outra categoria de interesses e direitos não pode servir de obstáculo para a determinação de providências necessárias à resolução de problemas que envolvem grupos de pessoas.’ (PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto, 2022). 3. Isto é, a análise dos conflitos que ensejam ações dessa natureza pressupõe a subsunção dos casos concretos às normas jurídicas de forma genérica, eis que nelas inexistem hipóteses autorizadoras para o ajuizamento da ação civil pública pelo Ministério Público do Trabalho. 4. No caso concreto, as premissas registradas no acórdão regional recorrido indicam que os direitos cuja tutela é pretendida na ação civil pública possuem natureza metaindividual, tornando inequívoca a legitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho, consoante a seguir especificado: 1) LEGITIMIDADE ATIVA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. DANO MORAL COLETIVO. TUTELA INIBITÓRIA. DIMENSÕES DIFUSA E COLETIVA DO RACISMO E DA DISCRIMINAÇÃO RACIAL NO MUNDO DO TRABALHO. VALOR SOCIAL E JURÍDICO DO TRABALHO DOMÉSTICO REMUNERADO. CONDUTAS ANTIJURÍDICAS QUE REVELAM A PLASTICIDADE NO TEMPO-ESPAÇO DO DESRESPEITO À VIDA, À DIGNIDADE E À CIDADANIA JUSTRABALHISTA DAS TRABALHADORAS NEGRAS. INOBSERVÂNCIA DOS ARTIGOS 1º E 3º, CAPUT, DA LEI Nº 9.029/1995; ARTIGO 1º, ITEM 2, DA CONVENÇÃO INTERAMERICANA CONTRA O RACISMO, A DISCRIMINAÇÃO RACIAL E FORMAS CORRELATAS DE INTOLERÂNCIA (DECRETO Nº 10.932/2022); ARTIGO 1, ITENS 1 E 2 DA CONVENÇÃO Nº 111, DA OIT. 1. O Tribunal *a quo* ratificou a legitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho e manteve a condenação dos agravantes ao pagamento de indenização por dano moral coletivo. Delimitou-se que no caso concreto foram observadas diversas violações aos direitos metaindividuais das trabalhadoras domésticas. 2. Apesar da insurgência patronal no sentido de que as trabalhadoras eram ‘servidoras do Município de Tamandaré’, onde o primeiro reclamado exercia o cargo de Prefeito, é premissa inafastável nessa instância extraordinária que se está diante de relações de trabalho doméstico remunerado. Compreensão em sentido contrário contrariaria o conteúdo da Súmula 126/TST. 3. Além do mais, o Colegiado regional aduziu que o caso concreto revela uma dinâmica de trabalho permeada por atos ‘estruturalmente discriminatórios’, e que ‘gira em torno da cor da pele, do gênero e da situação socioeconômica’ da categoria coletiva das trabalhadoras domésticas. A conclusão acima está ancorada em muitas outras premissas fáticas que revelam o padrão discriminatório com que as trabalhadoras domésticas eram tratadas. Esse padrão, consoante também reconhecido pelo Tribunal

a quo, tem por escopo o racismo que estrutura o trabalho doméstico remunerado e que igualmente permeia as relações sociais brasileiras. 4. Nesse sentido, quaisquer condutas praticadas no ambiente laboral que revelem a prática de racismo, discriminação racial e/ou de gênero, classe, deficiência, idade -e todas as outras formas de opressão- devem ser tuteladas pelo Ministério Público do Trabalho. Trata-se, aqui, do direito a um ambiente de trabalho livre de racismo, discriminação ou qualquer outra opressão. Ora, é de interesse - e, mais, dever jurídico- de toda a sociedade a extirpação de condutas racistas, a partir das quais são reproduzidos padrões de comportamento que perpetuam a lógica esmagadoramente excludente do passado escravocrata do Brasil. 5. O racismo é conceituado por Lélia González como uma construção ideológica, cujo objetivo central é excluir, dizimar, tornar inoperantes as pessoas negras e 'enquanto discurso de exclusão que é, tem sido perpetuado e reinterpretado de acordo com os interesses dos que dele se beneficiam'. É inegável que, para pequena parcela da população, são inúmeros os benefícios dessa pretensão excludente das pessoas negras do acesso a um trabalho decente, entre outros espaços que possibilitem o crescimento individual e coletivo das pessoas negras. 6. No caso concreto, os registros do acórdão regional revelam alguns dos benefícios auferidos pelos reclamados diante do racismo operante no mundo do trabalho. Dentre eles, a naturalização da fraude contratual perpetrada em face de mulheres negras que, no mundo jurídico, eram formalmente 'empregadas do Município de Tamandaré' (trecho do acórdão regional recorrido - fl. 1213) - onde o primeiro reclamado exercia o cargo de Prefeito. No entanto, as provas analisadas pela corte de origem revelaram que a 'prestação de serviços domésticos por aquelas senhoras', mulheres negras, acontecia na residência dos agravantes (trecho do acórdão regional recorrido - fl. 1213). 7. Diante desse cenário, quando os reclamados naturalizaram o 'fato de terem transferido à edilidade o custo financeiro de trabalhadores que prestavam serviços no âmbito de suas residências' (trecho do acórdão regional recorrido - fl.1213), eles se beneficiaram seja do uso indevido do dinheiro público, seja da manutenção de uma lógica excludente e precarizante das trabalhadoras domésticas, as quais, enfim, não puderam ter acesso a todos os direitos trabalhistas juridicamente positivados. 8. Consoante registrado no acórdão regional recorrido, a principal razão dessa constatação está indissociavelmente relacionada ao racismo e, em decorrência dele, à existência de uma divisão racial do trabalho no mercado de trabalho brasileiro. Essa divisão possui extrema plasticidade no tempo-espaço e é sustentada por quem dela auferir benefícios, conduzindo a uma persistente lógica social de associação do passado escravocrata de negação de direitos às ora trabalhadoras domésticas. 9. A estrutura em que se sedimenta essa lógica racista é a mesma que usurpou da categoria das trabalhadoras domésticas o direito a usufruir da proteção trabalhista no bojo da Consolidação das Leis do Trabalho. De fato, em 1936, anos antes da promulgação da CLT, sob a liderança de Laudelina de Campos Melo, em articulação coletiva com outras mulheres, fundava-se a primeira organização de trabalhadoras domésticas do Brasil. Laudelina lutou ativamente em busca de direitos para a categoria, em uma época em que o ordenamento jurídico brasileiro mencionava o trabalho doméstico apenas para reproduzir outra violenta exclusão dessas trabalhadoras - ele estava previsto ora em leis sanitárias, ora em leis policiais. Era em face desse cenário social e jurídico que Laudelina buscava direitos trabalhistas

para a categoria doméstica, sendo considerada como 'o terror das patroas', em virtude de seu ativismo inigualável e por não ter arredado o pé da sala de visita do governo e políticas do Estado brasileiro, em busca de igualdade de direitos. A despeito de muita luta e articulação política naquele período anterior à CLT, as trabalhadoras domésticas foram excluídas da Consolidação das Leis do Trabalho. Anos depois, a história se repetiu. É o que se verifica da ausência de equiparação, para as trabalhadoras domésticas, dos direitos previstos para trabalhadores urbanos e rurais no texto do artigo 7º da Constituição Federal: daqueles 34 direitos positivados, apenas 8 foram estendidos à categoria das domésticas. A redação original do parágrafo único do artigo 7º, da Carta Magna representa incontestável conquista para a categoria doméstica. No entanto, no plano jurídico, em um contexto de avanço protetivo ao mercado de trabalho das mulheres (art. 7º, XX, da CF) e de estabilidade gestacional (art. 7º, XVIII, da CF), às trabalhadoras domésticas foram negados os direitos relativos à limitação da jornada de trabalho, à estabilidade provisória de emprego decorrente da gravidez, adicional de remuneração no exercício de atividades insalubres. 10. As interdições que impediram a aquisição de direitos pela categoria doméstica durante o período constituinte estiveram permeadas por uma visão escravagista e colonial acerca da categoria doméstica, majoritariamente composta por mulheres negras e pobres. Isto é, às trabalhadoras domésticas não foram concedidos todos os direitos assegurados aos demais trabalhadores porque, apesar da inequívoca progressão democrática advinda com a Constituição Cidadã, perpetuou-se a ideia de que aquelas trabalhadoras eram 'como se fossem da família' - expressão que se tornou uma espécie de salvo conduto para a perpetuação da negação de direitos trabalhistas (RAMOS, Gabriela Pires, 2018). 11. Apesar de toda a estrutura sistêmica excludente, após a continuidade de intensa articulação política das trabalhadoras, a PEC das Domésticas (EC 72/2013) entrou em vigor em 2 de abril de 2013, igualando os direitos das categorias de trabalhadores urbanos, rurais e, enfim, das trabalhadoras domésticas. Em 2015, a Lei Complementar 150 (LC 150/2015) regulamentou os direitos da categoria. 12. A despeito disso, há que se reconhecer que a LC 150/2015 que muito tardiamente regulamentou os direitos da categoria doméstica, assim o fez mais uma vez criando brechas legais para a manutenção de benefícios de parte da população brasileira (empregadores), deixando as trabalhadoras domésticas aquém da teia protetiva jurídica tão arduamente conquistada no plano formal. Isso porque com a LC 150/2015 houve a criação de outra espécie de trabalhadoras domésticas, as diaristas, que seguem desprotegidas juridicamente. Assim, o direito fundamental ao trabalho digno inaugurado com a Carta Constitucional de 1988 e os ideais de um trabalho decente lançados pela OIT na Convenção nº 189, pesadamente, ainda não alcançam a categoria doméstica - em 2022, 76% dessas trabalhadoras, segundo dados da PNAD Contínua não possuíam carteira assinada. 13. Diante desse contexto, é inequívoco que o racismo é uma das principais peças integrantes do motor da engrenagem que mobiliza não só a sociedade, mas também o mercado de trabalho brasileiro. No mundo do trabalho, em especial no do doméstico, o racismo é essa peça que conduz à reprodução de atos ilícitos pelos empregadores, muitas vezes também verificada sob a forma de discriminação (in)direta e/ou estrutural. Além disso, a propagação da visão escravagista sobre a inexistência de limites para a expropriação do trabalho de mulheres negras atravessa não apenas a sua saúde física e mental, como também sua

vida e a existência de seus dependentes. 14. No caso concreto, a ausência de atribuição de qualquer valor social e jurídico ao trabalho doméstico conduziu à usurpação da preservação da saúde das Sras. Marta e Mirtes, que tiveram de trabalhar durante a pandemia da Covid-19. O labor foi executado sem o acesso aos adequados Equipamentos de Proteção Individual (EPI), conforme registros constantes no acórdão regional. 15. Infelizmente, o efeito da ausência de reconhecimento das pessoas negras como cidadãs e, em razão disso, destinatárias de direitos-consequência mais voraz do racismo- ultrapassou também os limites daquelas relações de trabalho. Essa cruel objetificação alcançou a vida de uma criança, filho da Sra. Mirtes Renata e neto da Sra. Marta Maria, ambas trabalhadoras domésticas, as quais, até a tragédia com a tenra criança de apenas 5 anos, tinham por local de trabalho a residência dos ora agravantes. Trabalhadoras essas que, por estarem inseridas na esmagadora engrenagem social que ainda usurpa a memória, a cultura, a história, as escolhas e a vida de pessoas negras, não puderam desfrutar dos benefícios do isolamento social mundial e localmente recomendado como medida de prevenção de contágio da Covid-19. Em razão disso, absorvendo integralmente o dever constitucional de cuidado, que precisaria ser igualmente partilhado entre o Estado e toda a sociedade por força do artigo 227 , da Constituição Federal, a Sra. Mirtes, trabalhadora, mas também mãe de um menino, carregou-o consigo para o trabalho. Contudo, depois da fatídica tragédia, Mirtes teve arrancada de si, para sempre, a possibilidade de cuidar de seu filho. 16. Embora o racismo continue operando um padrão para manter as pessoas negras à margem do sistema protetivo trabalhista, usufruir de um ambiente de trabalho livre de padrões estruturalmente racistas e discriminatórios é direito de todos os trabalhadores e de todas as trabalhadoras. No que concerne especificamente ao direito a um ambiente de trabalho livre de racismo e discriminação racial, é vasto o arcabouço legal do qual se extrai a inequívoca conclusão acerca de seu caráter metaindividual. Trata-se, aqui, dos direitos previstos nos artigos 1º e 3º, *caput*, da Lei nº 9.029/1995; artigo 1º, item 2 da Convenção Interamericana Contra o Racismo, a Discriminação Racial e formas correlatas de intolerância (Decreto nº 10.932/2022); Artigo 1, itens 1 e 2 da Convenção nº 111, da OIT . 17. A partir disso, dúvidas não há quanto à legitimidade do Ministério Público do Trabalho para o ajuizamento da ação civil pública subjacente , eis que há patente interesse social e é dever jurídico do Estado o desmantelamento da engrenagem fulminante que esmaga os direitos e as vidas das pessoas negras e, por conseguinte, das trabalhadoras domésticas. 18. Sob essa ótica, por conseguinte, não merece qualquer reparo o conteúdo do acórdão regional recorrido quando condenou os agravantes ao pagamento de indenização por dano moral coletivo, obrigando-os, ademais, a cumprir a legislação trabalhista (tutela inibitória), conforme requerido na petição inicial. Esses fundamentos seriam suficientes, portanto, para negar provimento ao agravo de instrumento patronal. Ocorre que a gravidade da conduta dos agravantes possibilita a adição de outros que ratificam não só a legitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho, mas também o direito ao dano moral coletivo e à tutela inibitória. Fundamentos esses que igualmente derivam da forma como o racismo orienta a perpetuação da exclusão jurídica das trabalhadoras domésticas. 2) LEGITIMIDADE ATIVA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. DANO MORAL COLETIVO. TUTELA INIBITÓRIA. PROCESSO ESTRUTURAL PRIVADO. FRAUDE NA

CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORAS DOMÉSTICAS. AUSÊNCIA DE FORMALIZAÇÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO. GRAVIDADE E IMPACTO SOCIAL DO DESCUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA. PECULIARIDADES DO CONTRATO DE TRABALHO DOMÉSTICO. 'ORIGEM COMUM' DA VIOLAÇÃO DE DIREITOS TRABALHISTAS: DISCRIMINAÇÃO ESTRUTURAL E NEGAÇÃO SISTÊMICA DE DIREITOS À CATEGORIA DOMÉSTICA. TUTELA INIBITÓRIA. EFETIVIDADE AOS ARTIGOS 3º, 4º, III, IV, V, VII e 55, DA LEI 12.288/2010 (ESTATUTO DA IGUALDADE RACIAL). 1. Insuscetíveis de revisão por força da Súmula 126/TST, as premissas fáticas delineadas no acórdão recorrido permitem identificar vários ilícitos trabalhistas danosos às trabalhadoras domésticas. Com efeito, a fraude contratual perpetrada conduziu à usurpação de direitos que vão desde a formalização do vínculo empregatício, até a supressão de intervalos entre e intrajornadas, até o extravio da CTPS da empregada Marta Maria Santana Alves. A esse respeito, é farta a jurisprudência desta Corte Trabalhista no que se refere à legitimidade do Parquet para pleitear dano moral coletivo e tutela inibitória em razão do descumprimento da legislação trabalhista. Precedentes da SBDI-1. 2. É importante rechaçar expressamente as alegações dos agravantes de que o pequeno número de trabalhadoras domésticas que lhes prestavam serviços seria suficiente para retirar a legitimidade do Ministério Público do Trabalho para ajuizar a presente ação civil pública. A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais há muito sedimentou a compreensão de que o Ministério Público do Trabalho possui legitimidade ativa para pleitear danos morais coletivos mesmo quando a gravidade da conduta patronal se materializar em apenas um trabalhador ou trabalhadora, mas gerar impacto para todos os trabalhadores da mesma empresa - o que acontece quando há o falecimento de empregado decorrente de acidente de trabalho (E-ED-RR - 98900-06.2008.5.03.0074, *leading case*). Portanto, a quantidade de trabalhadores cujos direitos trabalhistas foram violados não é requisito para a configuração da legitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho para o ajuizamento de ação civil pública em que são pretendidas medidas indenizatórias e reparatórias. 3. Ainda na linha do *leading case*, este Tribunal Superior reconheceu o cabimento da ação civil pública para a tutela de interesses também aprioristicamente individuais e de titularidade de pessoas determinadas quando identificada uma origem comum entre a 'irregularidade praticada pela empregadora a um grupo formado por seus empregados'. (E-ED-ARR-541-76.2010.5.02.0042, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, DEJT 12/02/2021). 4. A partir disso, observa-se que os casos já analisados por este Tribunal partem de relações de trabalho empresariais, realizadas, portanto, em estabelecimentos comerciais, cuja relação de emprego fica configurada, ao menos em abstrato, pelo artigo 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho. É diante desse cenário que a situação dos autos encerra peculiaridade que demanda desta Corte o estabelecimento de outros - assim como são aqueles estipulados para a tipificação do vínculo empregatício doméstico (art. 1º, da Lei Complementar nº 150/2015) - para ratificar a legitimidade do Ministério do Ministério Público do Trabalho e da condenação em danos morais coletivos a partir do estabelecimento de critérios distintos. Isto é, a 'origem comum' (decorrência de um mesmo fato) dos direitos violados em matéria de trabalho doméstico possui características distintas daquelas já definidas por esta Corte. Ora, a análise crítica do direito constitucional do trabalho permite identificar

que a violação dos direitos trabalhistas da categoria doméstica tem como origem comum o padrão discriminatório estrutural que conduz à percepção social de que as trabalhadoras domésticas não podem ser titulares de direitos, conduzindo, por consequência, ao descumprimento reiterado da lei que rege seus contratos de trabalho (LC 150/2015). 5. Sob essa ótica, as condutas antijurídicas praticadas pelos agravantes atingem toda a sociedade porque mobilizam a engrenagem do racismo estrutural e institucional no que concerne à sistêmica negação de direitos trabalhistas das mulheres pertencentes à categoria domésticas. Por conseguinte, no plano jurídico, as violações constatadas pelo acórdão regional recorrido atingem o ainda não efetivo núcleo de direitos dessas trabalhadoras. Igualmente, vão de encontro à histórica organização coletiva da categoria, que ainda busca a efetividade de sua investidura na teia protetiva da cidadania justtrabalhista. 6. A fixação desses novos critérios ancora-se na premissa de que processos como o ora em análise tornam imprescindíveis abordagens estruturais. Ora, por se tratar de caso complexo que envolve direitos metaindividuais, é necessário prestar uma jurisdição cujo conteúdo contribua para novas leituras sobre os casos judiciais que envolvem o trabalho doméstico. Os processos dessa natureza demandam, portanto, análises estruturais das quais devem resultar provimentos jurisdicionais que tencionam modificar condutas sociais, muito além da mera definição de êxito ou derrota judicial. É nesse contexto que o (re)olhar ora proposto sobre a 'origem comum' da tutela coletiva direcionado à categoria doméstica parte da necessidade de adequação dos critérios processuais coletivos para o exame de controvérsias que derivem de relações de trabalho doméstico. 7. O provimento jurisdicional ora proposto também confere efetividade aos artigos 3º, 4º, III, IV, V, VII e 55, da Lei 12.288/2010 (Estatuto da Igualdade Racial). Isso porque se busca garantir às trabalhadoras domésticas - e, por conseguinte às mulheres negras-, o direito à defesa coletiva e difusa de seus direitos, a partir de uma perspectiva que inclui o racismo como elemento estrutural dessa relação de trabalho. 8. Reconhecidos os efeitos do racismo estrutural sob as situações fática e jurídica das trabalhadoras domésticas, é impositiva a manutenção da tutela inibitória deferida na sentença e ratificada no acórdão regional recorrido, consistente na fixação de obrigações de fazer e não fazer, dentre elas a de somente se contratar trabalhadoras domésticas mediante o devido registro e pagamento do salário no prazo legal. Conquanto os agravantes busquem se esquivar da tutela inibitória imposta sob o argumento de que o cumprimento da legislação trabalhista seria obrigatório, os fatos constantes no acórdão regional recorrido revelam que as partes empregaram meios ilícitos para fraudar a relação empregatícia doméstica. Portanto, a obviedade alegada não é nítida somente para os agravantes. Isso, ao final, justifica a tutela imposta. Nesse sentido, a SDI-1 desta Corte, já fixou a compreensão de que a concessão da tutela inibitória tem por finalidade tanto a prevenção de ilícitos futuros, quanto a efetividade das decisões judiciais, eis que possui caráter pedagógico. 9. É esta a hipótese dos autos, já que a tutela imposta tem por objetivo a prevenção de novas contratações de trabalhadoras domésticas em condições precárias ou fraudulentas de trabalho, atuando de forma pedagógica no que se refere ao rompimento do padrão discriminatório racial em que se fundam essas relações de trabalho, mediante a ratificação do dever de cumprimento da Lei Complementar 150/2015. 10. Em virtude disso, não há que se falar em violação aos artigos 5º, XXXV, da Constituição Federal e 497, parágrafo único

do CPC, estando correto o acórdão regional recorrido quando manteve a tutela inibitória deferida na origem. 11. A tutela inibitória e o dano moral coletivo se justificam sob mais dois vieses de análise. Com efeito, o descumprimento da legislação trabalhista no caso concreto alcançou contornos de ainda maior gravidade, haja vista que houve o exercício de atividades laborais durante o período de grave crise sanitária, decorrente da pandemia da COVID-19. 3) LEGITIMIDADE ATIVA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. DANO MORAL COLETIVO. TUTELA INIBITÓRIA. ATO CONTINUADO EM DESRESPEITO A NORMAS DE HIGIENE E SAÚDE DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO. EXIGÊNCIA DE REALIZAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO REMUNERADO DURANTE CRISE SANITÁRIA (PANDEMIA DA COVID-19) SEM O FORNECIMENTO DE EPIS. INOBSERVÂNCIA DOS ARTS. 155, I E 157, I E II, DA CLT, 3º, III-A, DA LEI 13.979/2020 E 2º DO DECRETO ESTADUAL Nº 49.055/2020 E 16, 17 E 18, DA CONVENÇÃO Nº 155 DA OIT; ART. XIV, DA DECLARAÇÃO AMERICANA DE DIREITOS E DEVERES DO HOMEM; ARTIGO 12, DO PACTO INTERNACIONAL DE DIREITOS ECONÔMICOS, SOCIAIS E CULTURAIS. 1. A legislação trabalhista também foi reiteradamente descumprida pelos agravantes no que se refere às normas relativas à saúde e segurança no trabalho. De acordo com o que se extrai do acórdão regional recorrido, as trabalhadoras foram submetidas a um ambiente de trabalho em que os riscos à sua integridade física eram iminentes, sem que lhes fossem oferecidos quaisquer equipamentos de segurança que pudessem atenuar tais riscos. 2. De fato, é incontroverso que durante o período de prestação de serviços o Brasil, assim como os demais países do mundo, enfrentava grave período de crise sanitária causada pela Covid-19. Em nível federal, durante a pandemia vigia a Lei nº 13.979/2020, que dispunha sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, responsável pelo surto de 2019. A Lei nº 13.979/2020 foi regulamentada pelo Decreto nº 10.282/2020, em que foram definidos os serviços públicos e as atividades consideradas como essenciais e indispensáveis ao atendimento das necessidades da sociedade durante a pandemia. Ainda de acordo com o Decreto nº 10.282/2020 os serviços públicos e as atividades essenciais seriam 'assim considerados aqueles que, se não atendidos, colocam em perigo a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população'. (parágrafo 1º, do art. 3º, do Decreto nº 10.282/2020). Portanto, a execução de trabalhos que não fossem considerados essenciais deveria ser suspensa, em prol do isolamento social, como uma das formas de 'evitar a contaminação ou a propagação do coronavírus' (art. 2º, I, da Lei 13.979/2020), preservando-se, assim, a vida das pessoas. 3. No caso concreto, ainda, vigia o Decreto Estadual nº 49.055/2020 que também não listou o trabalho doméstico remunerado como essencial. Isso significa que a existência desse arcabouço normativo não foi suficiente para que os agravantes respeitassem o direito das trabalhadoras ao isolamento social, à preservação de sua vida e de seus dependentes. Tem-se, aqui, novamente, cenário que decorre da plasticidade de uma divisão racial do trabalho, que tem esgarçado o labor das trabalhadoras domésticas, mulheres negras, até os limites no curso da história, inclusive durante o período de grave crise sanitária. 4. De fato, os artigos 155, I, e 157, I e II, da CLT, à luz das disposições constitucionais sobre a matéria e da Convenção nº 155, da OIT, art. XIV da Declaração Americana de Direitos e Deveres do Homem; artigo 12, do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, revelam que é dever dos

empregadores todas as medidas necessárias à redução dos riscos inerentes ao trabalho, em adesão ao dever de proteção da saúde, higiene e segurança dos trabalhadores. Uma vez descumpridas essas normas, a interpretação conjunta dos artigos 3º, da Lei 9 . 605/1998 e dos artigos 155, I, e 157, I e II, da CLT permite identificar que será devida reparação de qualquer dano causado a terceiros - e, no caso, às trabalhadoras-, os quais derivem de um ambiente do trabalho desequilibrado. Isso, ao final, também reitera a legitimidade do Ministério Público do Trabalho para pleitear as tutelas reparatórias e inibitórias, bem como revela a necessidade de recomposição de toda a coletividade pelos prejuízos sofridos, ante as ilicitudes praticadas. Precedentes de Turmas deste TST. 5. Diante disso, solução outra não há senão a manutenção da condenação fixada na origem a título de reparação pelos danos sofridos (dano moral coletivo), assim como a condenação preventiva (tutela inibitória). 6. Não bastasse isso, o desrespeito às normas de segurança no mundo do trabalho ocasionou tragédia sem precedentes para toda a sociedade, o que encerra os fundamentos que conduzem ao desprovimento do agravo de instrumento. 4) LEGITIMIDADE ATIVA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. DANO MORAL COLETIVO. TUTELA INIBITÓRIA . DESRESPEITO AOS DIREITOS TRABALHISTAS A UM AMBIENTE DE TRABALHO SEGURO. MORTE DE CRIANÇA DE TENRA IDADE, FILHO DE TRABALHADORA DOMÉSTICA, SOB PROTEÇÃO JURÍDICA TEMPORÁRIA DA SEGUNDA AGRAVANTE. TRAGÉDIA OCORRIDA NO MUNDO DO TRABALHO. INCONTROVERSOS EFEITOS PSÍQUICO-SOCIAIS ÀS TRABALHADORAS E À SOCIEDADE. VIOLÊNCIA NO MUNDO TRABALHO. QUALIFICAÇÃO A PARTIR DOS EFEITOS (CONVENÇÃO Nº 190 , DA OIT). INOBSERVÂNCIA DOS ARTIGOS 155, I E 157, I E II, DA CLT E 4º, 5º, 6º E 70 , DO ESTATUTO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE. 1. O último fundamento que conduz ao desprovimento do agravo de instrumento patronal decorre do trágico e, infelizmente, letal acidente que envolveu menino de apenas 5 anos de idade, filho da Sra. Mirtes Renata e neto da Sra. Marta Maria, ambas trabalhadoras domésticas que laboravam para os reclamados. 2. Certamente, no caso concreto, a tutela ora pleiteada pelo Parquet não envolve o crime que vitimou a criança de tenra idade, filho da Sra. Mirtes. No entanto, a tragédia ocorreu no local de trabalho de duas mulheres cujas vidas foram atravessadas por violência sem precedentes: a perda de um filho e de um neto. Está-se, aqui, diante de violência inequívoca à integridade psíquico-social dessas trabalhadoras, cujo efeito danoso (morte de criança) vai de encontro aos interesses sociais e aos valores jurídicos mais básicos de todo Estado Democráticos de Direito, o direito à vida. 3. Com efeito, a Convenção nº 190, da Organização Internacional do Trabalho inclui a violência psicológica no rol daquelas a serem coibidas no mundo do trabalho. Ainda, qualifica-a a partir de seus efeitos - e não de sua reiteração - e, enfim, insere no rol de pessoas juridicamente tuteladas pela Convenção todos as pessoas que, de alguma forma, relacionem-se ao mundo do trabalho. 4. Diante desse cenário, o nefasto acidente que vitimou o filho da Sra. Mirtes Renata enquadra-se, pesarosamente, no que a Convenção nº 190, da OIT qualifica como violência no mundo do trabalho com severos - incontroversos e notórios - danos físicos e psicológicos às Sras. Mirtes Renata e Marta Maria. Essas violações de direitos ocorridas no ambiente de trabalho, em decorrência da dinâmica racista do ambiente laboral e que, apesar de estar relacionada a ato único (criança deixada 'aos cuidados da Sra. Sari, quando sobreveio a tragédia' - trecho do acórdão regional recorrido, fl. 1 .

215 do pdf eletrônico) gerou graves efeitos a toda sociedade. Ora, os ilícitos que causaram a tragédia com criança de tão tenra idade revelam severo desrespeito às normas de segurança no trabalho. À luz da Convenção nº 190, da OIT, o oferecimento de um local de trabalho efetivamente seguro deve contemplar todas as medidas necessárias para não gerar quaisquer danos físicos, psicológicos, sexuais e/ou econômicos às trabalhadoras ou àqueles que com elas estejam em seu local de trabalho - pessoas que, portanto, relacionam-se ao 'mundo do trabalho' conforme consta nos artigos 2º e 3º, da Convenção nº 190 da OIT. 5. De fato, esta Corte igualmente já pacificou o entendimento de existir legitimidade ativa do Parquet para ajuizar ação civil pública em casos nos quais se pleiteiam tutelas indenizatórias e inibitórias em razão da supressão de intervalos de descanso, haja vista o prejuízo à saúde física e mental dos trabalhadores (Eg.: E-RR-2713-60.2011.5.02.0040, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Redator Ministro José Roberto Freire Pimenta, DEJT 22/05/2020). E, em decorrência disso, não pode ser outra a conclusão para o caso concreto, em que se verifica a violenta supressão do direito das trabalhadoras de usufruírem da convivência com seu filho e neto para sempre, em razão da conduta da segunda agravante. A empregadora tinha o dever jurídico de zelar pela integridade do filho da Sra. Mirtes Renata, eis que ele estava sob sua tutela temporária, conforme registros contidos no acórdão regional. 6. Ao deixar de exercer mencionado dever jurídico que, frise-se, inseria-se em obrigação cogente trabalhista, a segunda agravante não só incorreu em graves violações às normas concernentes à segurança no mundo do trabalho, como também àquelas que tutelam os direitos das crianças e adolescentes, previstos no Estatuto da Criança e Adolescente (ECA), em especial os artigos 4º, 5º, 6º e 70. 7. Já se tem assentado que o contexto fático-probatório registrado no acórdão regional permite identificar que o ambiente de trabalho das trabalhadoras revelava características que possuem como origem comum o racismo institucional e estrutural que atravessa o trabalho doméstico. O infausto falecimento de criança de tão tenra idade no ambiente de trabalho de sua mãe e de sua avó, trabalhadoras domésticas, é uma das faces da violenta e letal dinâmica do racismo que, lastimavelmente, não se restringe apenas aos empregados ou empregadas. No caso concreto, os efeitos da conduta da segunda agravante, que não visualizou na tão pequena criança alguém cuja vida deveria ser tutelada - um dos danosos fardos suportados pelas pessoas negras-, gerou enorme impacto social, comprometendo os interesses de toda a sociedade. De fato, o Supremo Tribunal Federal no Tema 471 reconheceu a existência de repercussão geral da questão concernente à legitimidade do Ministério Público e fixou a tese jurídica de que 'Com fundamento no art. 127 da Constituição Federal, o Ministério Público está legitimado a promover a tutela coletiva de direitos individuais homogêneos, mesmo de natureza disponível, quando a lesão a tais direitos, visualizada em seu conjunto, em forma coletiva e impessoal, transcender a esfera de interesses puramente particulares, passando a comprometer relevantes interesses sociais'. 8. Certamente, no caso dos autos, a lesão é de caráter macrossocial e atingiu a toda comunidade de trabalhadoras domésticas, cujo mundo do trabalho se circunscreve a carregar consigo seu filho/filha para o local de trabalho. Além disso, certamente, a ausência de proteção à vida de criança tão pequena transcende a esfera de interesses particulares e/ou concernentes ao mundo do trabalho, revelando-se, portanto, verdadeira ofensa aos direitos difusos da sociedade. 9. Diante de tudo

quanto o exposto, reitera-se ser a ação civil pública subjacente instrumento processual adequado para a defesa dos interesses ora em discussão, assim como está correto o entendimento da origem quanto à legitimidade ativa do Ministério Público do trabalho, a tutela inibitória e o dano moral coletivo. 10. A fim de que não restem quaisquer dúvidas, sinala-se que o dano moral coletivo fixado no caso tem por substrato os gravíssimos ilícitos trabalhistas acima apontados. Tais ilícitos ocasionaram violação, ao menos, aos artigos 1 a 10 da Lei Complementar 150/2015; 155, I e 157, I e II, da CLT, 3º, III-A, da Lei 13.979/2020 e 2º do Decreto Estadual nº 49.055/2020 e 16, 17 e 18, da Convenção nº 155 da OIT; art. XIV, da Declaração Americana de Direitos e Deveres do Homem; Artigo 12, do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, 4º, 5º, 6º e 7º, do Estatuto da Criança e do Adolescente. 11. O descumprimento das obrigações legais estabelecidas nos dispositivos acima, que é oriundo da reprodução de um padrão desrespeitoso, ora da dignidade de toda a categoria doméstica, ora de toda a sociedade, gerou grave dano social. Isso, ao final, enseja a devida reparação coletiva, com fulcro no que dispõem os artigos 186 e 187, do Código Civil e 81, da Lei 8.078/1990. Está-se diante, aqui, então, de dano moral social ou coletivo, já que as condutas antijurídicas identificadas no caso concreto foram lesivas não só aos interesses coletivos da categoria doméstica, como também ao próprio patrimônio imaterial comunitário social de preservação da integridade física das crianças. 12. O caráter *in re ipsa* do dano moral coletivo já é assente na jurisprudência desta Corte, compreensão que é também adotada pelo Superior Tribunal de Justiça. Este Tribunal, indo além dos precedentes já firmados por este TST, envereda-se pela conclusão de que a caracterização dessa espécie de dano ocorre quando verificada ‘uma lesão a valores fundamentais da sociedade e se essa vulneração ocorrer de forma injusta e intolerável’ (REsp 1.502.967/RS, Rel. Ministra NANCY ANDRIGHI, TERCEIRA TURMA, julgado em 7/8/2018, DJe 14/8/2018.) ou ‘houver grave ofensa à moralidade pública, causando lesão a valores fundamentais da sociedade e transbordando da justiça e da tolerabilidade’ (AgInt no AREsp 100.405/GO, Rel. Ministro RAUL ARAÚJO, QUARTA TURMA, julgado em 16/10/2018, DJe 19/10/2018.). É exatamente esta a hipótese dos autos, por se estar diante de violações humanitárias trabalhistas que agrediram drasticamente o patrimônio imaterial de toda a sociedade brasileira, a partir de circunstâncias totalmente injustificáveis do ponto de vista jurídico. 12. Diante de cada uma das fundamentações acima, não há como acolher as alegações dos agravantes, devendo ser ratificadas as conclusões do acórdão regional recorrido no tocante à indenização por dano moral coletivo, à legitimidade ativa do Parquet e à tutela inibitória. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. II - RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELOS RECLAMADOS. LEIS NOS 13.015/2014 E 13.467/2017. VALOR DA INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. OBSERVÂNCIA DOS PRINCÍPIOS DA RAZOABILIDADE E PROPORCIONALIDADE. CARÁTER PEDAGÓGICO: MEDIDA DE RATIFICAÇÃO DO VALOR SOCIAL DO TRABALHO DOMÉSTICO REMUNERADO. SOCIEDADE JUSTA E LIVRE DE RACISMO. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. 1. Apesar dos argumentos apresentados pelos reclamados, o acórdão regional recorrido registra expressamente que o valor atribuído ao dano moral coletivo foi fixado a partir das ‘diversas violações a direitos trabalhistas que configuraram a ratificação da discriminação estrutural ainda presente no trabalho doméstico, dentre elas o desrespeito às normas de saúde e segurança no trabalho.’

(trecho do acórdão regional recorrido - fl. 1216). Além disso, a Corte a quo reforçou que o montante 'é condizente com o grau de culpa e a repercussão do dano (...) porque durante a análise dos fatos trazidos a este Juízo e de suas consequências sociais, percebeu-se a alta reprovabilidade da conduta dos requeridos. Ainda, o dano por eles causado extrapolou, e muito, a esfera individual das trabalhadoras, gerando reflexos nos cofres públicos e na imagem da categoria dos trabalhadores domésticos, motivo que fundamenta a própria existência do dano moral coletivo.'. Não há como acolher a pretensão dos reclamados, diante das premissas fáticas acima, assim como das demais registradas no acórdão a quo concernentes à discussão sobre a legitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho. 2. Em primeiro lugar, porque demandaria o revolvimento das premissas registradas no acórdão regional e nas quais se baseou aquele Colegiado para verificar a gravidade e a reprovabilidade da conduta dos recorrentes- hipótese vedada pela Súmula 126/TST-, especialmente diante da complexidade da controvérsia dos autos. Precedentes da SDI-1. 3. Em segundo lugar, porque a jurisprudência desta Corte Superior possui entendimento consolidado de que a revisão do quantum indenizatório fixado pelas instâncias ordinárias somente será passível de revisão caso o valor seja exorbitante ou insignificante. No caso concreto, o montante de R\$ 386.730,40 não se mostra exorbitante. Este valor foi arbitrado em estrita atenção (i) à gravidade da culpa dos reclamados, (ii) à extensão do dano gerado e (iii) ao caráter pedagógico da medida. 4. Em razão disso, os reclamados estão desprovidos de razão quando afirmam que, por meio do montante fixado, a sentença e o acórdão que a ratificou teriam utilizado 'recorrentes como 'bode expiatório', punindo-os no lugar de todos os cidadãos que contribuem ou contribuíram para o que chamou de 'discriminação estrutural dos empregados domésticos' (trecho do recurso de revista - fl. 1292 do pdf eletrônico). De fato, a tentativa de se eximir da responsabilidade civil e trabalhista sob o argumento retórico de ausência de culpa ou da gravidade de sua conduta apenas reitera o acerto do montante fixado: é inexcusável se acreditar que o valor de R\$ 386.730,40 é elevado para recompensar a lesão coletiva perpetrada em decorrência dos inúmeros ilícitos verificados nos autos. 5. Dessa maneira, inexistente qualquer razão para se utilizar o caso concreto como forma de punição a toda sociedade. Ao contrário, o montante fixado objetiva a adequada tentativa de reparação dos bens jurídicos imateriais violados, bem como a prevenção de novas condutas similares. Trata-se, neste último caso, da função pedagógica decorrente da lesão a interesses coletivos. Nesse cenário e como é ínsito às condenações em dano moral coletivo, o caráter pedagógico da condenação tem por objetivo coibir novas condutas no mundo do trabalho que atribuam pouco ou nenhum valor ao trabalho e às próprias trabalhadoras domésticas e seus dependentes, sob o manto da falácia de que elas seriam 'como se fossem da família' e, em razão disso, de que não fariam jus a qualquer proteção justralhista. Enfim, a função pedagógica desta condenação está atrelada ao conteúdo decisório estrutural, por meio do qual se busca entregar à sociedade um provimento jurisdicional que confira efetividade aos princípios fundamentais da República Federativa Brasileira, em especial o de uma sociedade livre de racismo, sem o que não há que se falar em igualdade de todos e todas perante a lei, tampouco em justiça social ou trabalho decente. Portanto, não há que se falar em violação aos artigos 5º, V, X e XXXIX, da Constituição Federal, e 927 e 944, do Código Civil e, igualmente, é ausente a

transcendência da causa. Recurso de revista de que não se conhece." ([TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021, 3ª Turma, rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, julgado em 28/6/2023](#)).

"[...] II) RECURSO DE REVISTA DO RECLAMADO – INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO – MANUTENÇÃO DO PLANO DE SAÚDE COM BASE NA LEI 9.656/98 – INCIDENTE DE ASSUNÇÃO DE COMPETÊNCIA 5 DO STJ – TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA– DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL – PROVIMENTO. 1. Desponta a transcendência política da questão relativa à incompetência da Justiça do Trabalho para processar e julgar demandas relativas a planos de saúde em que não há autogestão empresarial. 2. No julgamento do Incidente de Assunção de Competência no REsp 1.799.343/SP, julgado em 11 de março de 2020, o STJ, a quem compete dirimir conflitos de competência entre diferentes ramos do Judiciário (CF, art. 105, I, "d") firmou a seguinte tese: 'Compete à Justiça comum julgar as demandas relativas a plano de saúde de autogestão empresarial, exceto quando o benefício for regulado em contrato de trabalho, convenção ou acordo coletivo, hipótese em que a competência será da Justiça do Trabalho, ainda que figure como parte trabalhador aposentado ou dependente do trabalhador' (STJ, Segunda Seção, IAC 5 proposto no Recurso Especial 1.799.343/SP, Rel. Min. Nancy Andrighi, DJe de 18/03/20). 3. No caso dos autos, o Regional decidiu que o plano de saúde concedido à Reclamante pelo Banco Reclamado e gerido pela Unimed, foi instituído em razão do contrato de trabalho firmado entre as Partes, reconhecendo a competência da Justiça do Trabalho para dirimir a controvérsia, situação que contraria o entendimento fixado pelo STJ no IAC 5. 4. Diante do exposto, merece conhecimento e provimento o recurso de revista do Reclamado, por descompasso da decisão regional com o entendimento fixado no STJ pelo IAC 5 e por divergência jurisprudencial, para declarar a incompetência material da Justiça do Trabalho para apreciar a presente causa. Recurso de revista provido. III) AGRAVO DE INSTRUMENTO DO RECLAMADO – MANUTENÇÃO DO PLANO DE SAÚDE – ANÁLISE PREJUDICADA. Uma vez provido o recurso de revista do Banco Reclamado para declarar a incompetência material da Justiça do Trabalho para apreciar a presente causa, fica prejudicado o exame do agravo de instrumento. Agravo de instrumento prejudicado." ([TST-Ag-ARR-10114-41.2018.5.03.0007, 4ª Turma, rel. Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho, julgado em 20/6/2023](#))

"[...] II - RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017 - ENTIDADE RELIGIOSA – AUSÊNCIA DE FINALIDADE ECONÔMICA - DONO DA OBRA - ACIDENTE DE TRABALHO - RESPONSABILIDADE OBJETIVA INAPLICÁVEL – AUSÊNCIA DE DEMONSTRAÇÃO DE CULPA – RESPONSABILIDADE CIVIL INAPLICÁVEL 1. Esta Corte tem entendimento consolidado no sentido de se afastar a aplicação da Orientação Jurisprudencial nº 191 da c. SBDI-1 quando a hipótese é de responsabilidade civil, decorrente de acidente de trabalho sofrido por trabalhador contratado pela empresa prestadora dos serviços. Neste caso, a dona da obra é responsável solidária pelo pagamento dos danos morais e materiais. Julgados. 2. Tal entendimento, contudo, não se aplica à hipótese. Como se extrai dos autos, a 2ª Reclamada contratou o empregador (1º Reclamado), empresário individual, para efetuar serviços de reparos e obras nas propriedades das 2ª, 3ª e 4ª Reclamadas. O

contrato de trabalho firmado entre o Reclamante e o primeiro Reclamado, contratado como pintor, se iniciou em 01/01/2014 e durou até 09/04/2014, data do acidente de trabalho. 3. A 3ª Reclamada (Seminário Menor Metropolitano), proprietária da área em que ocorreu o infortúnio, é pessoa jurídica sem fins lucrativos, não sendo possível atribuir-lhe responsabilidade objetiva, na forma da parte final do art. 927, parágrafo único, do Código Civil. Com efeito, a natureza de suas atividades – religiosas e voltadas à formação de padres – não permite divisar, por sua natureza, risco para os direitos do empregado. 4. Não constando do Código Civil ou de legislação específica outra hipótese de atribuição de responsabilidade objetiva à 3ª Reclamada por suas atividades, deve ser demonstrada a culpa, por negligência ou imperícia, da instituição quanto aos eventos que levaram ao infortúnio. 5. Na hipótese, não demonstrada a negligência ou imperícia da entidade religiosa, impõe-se o afastamento de qualquer responsabilidade pelo infortúnio. Recurso de Revista não conhecido.” ([TST-RRAg-1333-06.2017.5.12.0010, 4ª Turma, rel. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, julgado em 20/6/2023](#))

“[...] RECURSO DE REVISTA. ADVOGADO ASSOCIADO. CONTRATO DE ASSOCIAÇÃO VÁLIDO. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA. NÃO DEMONSTRAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO. PROVIMENTO. Em que pese a conclusão das instâncias ordinárias de que no caso estariam presentes os requisitos configuradores da relação de emprego, é possível inferir do mesmo contexto fático delineado no acórdão recorrido a falta de elementos aptos ao reconhecimento do mencionado liame empregatício. Com efeito, consoante se observa, a Corte Regional considerou como comprovada a subordinação jurídica pelo simples fato de a reclamante enviar e-mails ao escritório reclamado, nos quais solicitava dispensa em audiências e demais compromissos. Também por considerar que havia limitação de autonomia da reclamante, na medida em que cláusula do contrato de associação estabelecia algumas obrigações à autora, tais como: ‘realizar os estudos’, ‘elaborar os pareceres’, ‘comparecer às reuniões’, ‘atender os clientes’, ‘atender as solicitações dos demais associados, paralegais e sócios’. Ainda por limitar ‘o uso da estrutura do escritório à execução dos serviços que lhe sejam atribuídos e para os quais a sociedade tenha sido contratada’. Ocorre que, apenas com base em tais premissas, não há como concluir que estivesse presente o requisito da subordinação jurídica. Ora, a mera circunstância de a reclamante mandar e-mails ao escritório, no qual solicitava dispensa em audiências e demais compromissos, não se mostra hábil a evidenciar relação de subordinação, sendo certo que o envio das citadas mensagens mais se assemelham a uma comunicação do que propriamente a um pedido de autorização a um superior hierárquico. Também não se pode extrair das cláusulas contratuais mencionadas pelo Colegiado Regional que elas limitassem a autonomia da autora, tratando-se, pelo que se verifica, de mera obrigações, direcionadas ao bom funcionamento dos trabalhos do escritório. Muito menos a restrição do uso da estrutura do reclamado para os serviços da sociedade configura delimitação da autonomia do advogado associado, dizendo respeito a regras aplicáveis ao escritório associado. Desse modo, ausente o requisito da subordinação jurídica, não há como reconhecer vínculo de emprego entre a reclamante o reclamado, como decidido pelo Tribunal Regional. No que se referem às demais cláusulas contratuais, as quais estabeleciam hierarquia entre os advogados

associados, responsabilidade de cada um na equipe e remuneração dos integrantes do escritório, não se verifica que elas sejam suficientes para descaracterizar o contrato associativo. Na espécie, é fato incontroverso que a autora firmou contrato de associação com escritório de advogados, circunstância a qual, em regra, seria suficiente para inviabilizar o reconhecimento do vínculo de emprego, uma vez se tratar de negócio jurídico válido, devidamente autorizado pela Lei nº 8.906/1994 (Estatuto do Advogado). Ademais, o contrato em comento foi devidamente averbado pela entidade responsável pela organização e fiscalização da atividade advocatícia, no caso, na OAB/GO, fato esse que também corrobora a tese de que o ajuste firmado pela autora é válido. Em sendo assim, somente na hipótese da existência de algum vício de consentimento é que se poderia afastar validade do referido negócio jurídico. Sucede que, tratando-se de contrato envolvendo profissional do ramo do Direito, o qual se presume ser conhecedor das normas que regem o negócio jurídico lícito, seria inaceitável conceber que incorra em erro, a ponto de ajustar um contrato de associação profissional, mesmo sendo a sua vontade a de manter uma relação de emprego. E no caso dos autos, não há no acórdão regional nenhuma notícia de que a reclamante tenha incorrido no mencionado erro; tampouco há registro de que na celebração do mencionado contrato tenha havido dolo, coação ou quaisquer dos defeitos ensejadores da nulidade do negócio jurídico, na forma estabelecida pelos artigos 138 e seguintes do Código Civil. Não bastasse, como já realçado, o mencionado negócio jurídico é regido por lei própria (Estatuto do Advogado), estando sujeito à fiscalização da instituição responsável pela regulação da atividade do advogado, a qual dispõe, inclusive, de poderes para aplicar sanções disciplinares aos profissionais que mantenham sociedade profissional fora das normas e preceitos estabelecidos na legislação, como dispõem os artigos 34, II, e 35 da Lei nº 8.906/1994. Nesse contexto, tendo o contrato de associação firmado pela reclamante sido devidamente chancelado pela OAB/GO, a conclusão a que se pode chegar é de que dispõe dos requisitos de validade exigidos. E nem se poderia entender de modo diverso, na medida em que, consoante estabelece o artigo 9º do Provimento nº 169/2015 do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, uma das condições para que o contrato de associação seja averbado pela referida instituição e, portando, considerado válido, é de que nas suas cláusulas não contenham elementos caracterizadores da relação de emprego. De modo que, se houve a concretização da averbação do contrato em epígrafe, decerto é porque não se observou nas suas cláusulas nenhum elemento da relação de emprego, sendo devidamente válido. Demais a mais, no que diz respeito à forma de pagamento do advogado associado, o artigo 7º, parágrafo único, do mesmo provimento, estabelece livre forma de retribuição financeira, o que torna válida a cláusula do contrato de associação em relevo. Diante do exposto, não demonstrada a invalidade do contrato de associação, tampouco a existência de subordinação jurídica na relação mantida entre a reclamante e o reclamado, não há como reconhecer o vínculo de emprego declarado pela Corte Regional. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.” ([TST-RR-10433-80.2013.5.18.0002, 4ª Turma, rel. Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos, julgado em 20/6/2023](#))

[...] RECURSO DE REVISTA. RESPONSABILIDADE CIVIL. ACIDENTE DE TRABALHO. CULPA EXCLUSIVA DA VÍTIMA EVIDENCIADA. PROVIMENTO. A responsabilidade civil do empregador pressupõe a comprovação do dano e do nexo causal, admitindo, igualmente, a oposição de excludentes capazes de elidir o nexo de causalidade (culpa exclusiva da vítima, caso fortuito ou força maior e fato de terceiro). Com efeito, a existência de culpa exclusiva da vítima rompe o próprio nexo causal, pois não se pode imputar ao empregador, porquanto não decorrente do exercício das funções desempenhadas pelo empregado, acidente resultante da imprudência deste. Na mesma linha, rompem o nexo causal o caso fortuito e a força maior. Em tais circunstâncias, não há dever de reparar, uma vez que inaplicável à seara trabalhista a teoria do risco integral, salvo nos casos constitucionalmente previstos, como os danos nucleares (artigo 21, XXIII, "d" e 225, § 3º, da Constituição Federal). No caso em exame, o reclamante foi vitimado por acidente de trabalho quando, no exercício da função de tratorista, resolveu retirar as folhas que entupiam a máquina denominada 'varre-tudo', sem desligar o equipamento, e acabou tendo a sua mão direita sugada, resultando na amputação traumática total da falange distal, média e proximal e parte média dos 2º, 3º, 4º e 5º metacarpos. Conforme as premissas fáticas fixadas no acórdão regional, o reclamante foi devidamente instruído sobre a utilização do implemento agrícola, visto que recebeu treinamento específico; além de estar expresso no aparelho o seguinte aviso: 'Não dê manutenção e não faça qualquer ajuste neste conjunto com a máquina em funcionamento. Risco de acontecer graves acidentes'. Infere-se, portanto, que o acidente decorreu de culpa exclusiva do empregado, porquanto, apesar de ter recebido o necessário e específico treinamento para operar o equipamento, optou por descumprir a norma de segurança e, principalmente, ignorar o alerta expresso contido na máquina quanto à necessidade de desligá-la antes de proceder à sua limpeza. Tratando-se de iniciativa que foi adotada por conta e risco do próprio empregado – que, frise-se, detinha todas as condições para prever a ocorrência do acidente –, o empregador não poderia ter evitado o infortúnio. Não se sustenta, dessa forma, o fundamento do Tribunal Regional quanto à 'ausência de efetiva fiscalização', mormente porque, embora esteja amparado no fato de que 'era prática dos funcionários efetuarem a limpeza da máquina sem desligá-la, a despeito do aviso quanto a possibilidade de sinistro', não há registro no acórdão de que o reclamado tinha ciência dessa prática insegura, o que reforça a culpa exclusiva do reclamante. Com efeito, sem a ciência do empregador acerca da deliberação arriscada do empregado, este deve ser o único responsável pelo dano que ele próprio causou. Nesse sentido, o AIRR-1155-04.2013.5.20.0001 (7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandão, DEJT 18/2/2022). Ademais, não se pode dizer que a função exercida pelo autor desta ação seja considerada de risco extremo, a ponto de se exigir supervisão constante e ininterrupta, sobretudo porque demonstrado que o empregador adotou todas as medidas de segurança necessárias ao treinamento e conhecimento do empregado sobre o equipamento a ser utilizado. Estando o empregado habilitado para o trabalho, como restou evidenciado no acórdão recorrido, é o que basta para que ele possa exercer suas funções, sendo cabível o acompanhamento apenas se o empregado estiver em fase de treinamento, não sendo esse o caso dos autos. Desse modo, considerando haver o reclamante, deliberadamente, desobedecido às normas de segurança, assumindo, por

consequência, o risco de se lesionar, não se mostra plausível atribuir ao reclamado, ainda que de forma concorrente, a responsabilidade por um dano ao qual não deu causa, tampouco contribuiu para a sua ocorrência. Há precedentes em casos semelhantes. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento, confirmando-se a concessão de efeito suspensivo ao recurso.” ([TST-RR- 10501-58.2017.5.03.0147, 4ª Turma, rel. Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos, julgado em 20/6/2023](#))

“[...] B) RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA. VALE S.A. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. ACIDENTE DE TRABALHO. ROMPIMENTO DA BARRAGEM DE BRUMADINHO/MG. ÓBITO DO EMPREGADO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL INDIRETO OU POR RICOCHETE. AÇÃO AJUIZADA PELA TIA DA VÍTIMA. NÚCLEO FAMILIAR NÃO COMPROVADO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. CONHECIMENTO E PROVIMENTO. I - O dano moral reflexo ou por ricochete versa sobre direito autônomo de pessoas intimamente ligadas a vítimas de ato ilícito que tiveram seus direitos fundamentais atingidos, de forma indireta, pelo evento danoso. II - No caso de falecimento de empregado em virtude de acidente de trabalho, tal ato ilícito autoriza o pagamento de dano moral reflexo (em ricochete ou indireto) para familiares e pessoas que detém relação especial de afeto com o acidentado. III - Nesse contexto, há presunção *juris tantum* de dano moral reflexo apenas ao núcleo familiar básico da vítima do infortúnio (cônjuge, companheiro, companheira, filhos, pai e mãe). Outros familiares que não fazem parte desse núcleo familiar básico, como tios, primos e sobrinhos, por exemplo, podem ter direito à compensação por danos morais reflexos em decorrência do falecimento de empregado vítima de acidente de trabalho, desde que comprovem a existência de relação íntima de afeto ensejadora do dano moral. Precedente. IV - Na hipótese dos autos, consta do acórdão regional que, de acordo com a única testemunha ouvida, ‘o falecido e a reclamante tinham uma relação muito forte e que ele visitava a autora cerca de três vezes por semana e levava para ela cestas básicas’. Ocorre que o simples fato de fazer visitas à tia não demonstra a existência de relação íntima de afeto a ensejar o dano moral. A despeito da informação de que o falecido levava cestas básicas para a tia, não há elementos fáticos suficientes a comprovar que a tia dependia economicamente do sobrinho. Assim, muito embora a reclamante tenha experimentado situação traumática pela perda do sobrinho, o quadro fático delineado no acórdão recorrido demonstra que inexistia relação familiar íntima de afeto ou dependência econômica entre eles a ensejar compensação por dano moral reflexo ou em ricochete. V - Recurso de revista conhecido, por violação do art. 186 do Código Civil, e provido.” ([TST-RR-11113-40.2020.5.03.0163, 4ª Turma, rel. Min. Alexandre Luiz Ramos, julgado em 20/6/2023](#))

“A) [...] B) AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 E DA LEI Nº 13.467/2017. 1. APLICAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA ANGOLANA EM RELAÇÃO À INDENIZAÇÃO POR DESPEDIMENTO INDIRETO. NÃO PROVIMENTO. I. A Corte Regional decidiu que o pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho fundado na legislação brasileira cumulado com o pedido de indenização por

despedimento individual fundada na Lei da República de Angola são incompatíveis. II. Constatou-se que foram sopesados os pedidos formulados pela Autora e, uma vez concluído ser mais vantajosa a legislação brasileira quanto à matéria, o Tribunal Regional, ao contrário do que sustenta a Reclamante, decidiu em conformidade com o art. 3º, 'caput' e inciso II, da Lei nº 7.064/82. III. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento. [...] C) RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. [...] 2. ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. CONHECIMENTO E PROVIMENTO. I. O recurso de revista preenche os pressupostos intrínsecos de admissibilidade previstos no art. 896 da CLT, bem como oferece transcendência jurídica (896-A, § 1º, IV, da CLT). II. Reconhecida a transcendência jurídica, registra-se a existência de decisões dessa Corte Superior no sentido de que, em se tratando de empregado contratado no Brasil, com a finalidade de prestar serviço no exterior, o empregado tem direito ao adicional de transferência, sendo irrelevante examinar se a aludida transferência é temporária ou definitiva. Sob esse enfoque, reafirma-se o entendimento no sentido de que, em se tratando de contratação no Brasil, com a finalidade da prestação de serviço no exterior, o empregado tem direito ao adicional de transferência, sendo irrelevante examinar se a aludida transferência é temporária ou definitiva, caracterizando, nesse sentido, ofensa ao art. 2º, III, da Lei 7.064/82 a decisão da Corte Regional em exigir que a transferência seja provisória, para que o empregado tenha direito ao adicional de transferência. III. Recurso de revista de que se conhece, por violação do art. 2º, III, da Lei 7.064/82 e a que se dá provimento, para deferir à Autora o pagamento do adicional de transferência e, com sua integração ao salário, suas repercussões legais sobre aviso prévio, 13º salário e férias + 1/3 de todo o período laborado no exterior, além de FGTS e multa de 40%. [...]” ([TST-RRAg-1002104-21.2015.5.02.0719, 4ª Turma, rel. Min. Alexandre Luiz Ramos, julgado em 20/6/2023](#))

“[...] RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. INTERVALO INTERJORNADAS. PETROLEIRO. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA DE DOBRAS DE TURNO REMUNERADAS COMO JORNADA EXTRAORDINÁRIA. TEMA 1.046 DA REPERCUSSÃO GERAL. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. A questão relativa à aplicação do art. 66 da CLT na relação de trabalho do petroleiro engajado em regime de dobras de turno ainda não foi suficientemente enfrentada no âmbito desta Corte superior, razão pela qual resta configurada a transcendência jurídica do tema. Na questão de fundo, percebe-se que o acórdão regional, mantendo a sentença de origem, condenou a reclamada ao pagamento de horas extras pela supressão do intervalo interjornadas, exclusivamente para os dias 22 e 23/12/2016, sob o fundamento de que ‘não houve condenação no meio do turno, como assevera a ré, mas sim após o cumprimento de uma jornada estendida, assim considerada a soma do período regular de 8 horas mais uma dobra de turno de mesma duração, no que não cabe reparo’. Nesse sentido, considerou que a aplicação do intervalo do art. 66 da CLT, nesse caso, não se restringiria ao tempo que deflui ao final da jornada total, pois apenas a primeira dobra de turno estaria isenta de intervalo interjornadas, e não as demais que eventualmente fossem somadas à jornada total. No seguinte trecho essa premissa fica bem expressa na fundamentação do Regional: ‘Em que pese a condenação da Ré no pagamento de diferenças de horas extras, assim consideradas

todas as excedentes de 8 horas e trabalhadas de modo contínuo, conforme análise no tópico anterior, não é razoável indeferir o pagamento do intervalo de 11 horas quando a jornada é abusiva, caso dos autos, visto que superior a 24 horas. Entendimento diverso, em que se considera o direito à fruição do intervalo somente após o registro de saída, mais de 24 horas depois de iniciada a prestação de serviços, implica verdadeira supressão do direito previsto no art. 66 da CLT.' Nesse caso, pela explicação dada pelo Regional, o intervalo interjornadas teria o primeiro cômputo assinalado ao final de 16ª hora de trabalho e o segundo ao final da jornada total decorrente das somas de dobras. Assim, ao invés de uma única contagem de intervalo interjornadas ao final da jornada que contou com duas dobras de turno, o Regional concluiu que após a 16ª hora de trabalho (ao final da primeira dobra) já haveria direito ao intervalo em questão, em que pese as mesmas horas estivessem sendo remuneradas a título de jornada extraordinária, dado que não houve encerramento do engajamento obreiro naquele momento. Isso, à toda evidência, fere o preceito legal em questão (art. 66 da CLT), assim como desconsidera que a norma coletiva da categoria dos petroleiros empresta enquadramento jurídico diverso para a situação laboral em exame. Com efeito, o próprio Regional relata que 'O fato de constar em norma coletiva o pagamento de horas extras pela dobra de turno, 'qualquer que seja o número de horas' não impede a aplicação do art. 66 da CLT, observada a finalidade da norma e o princípio da razoabilidade', o que demonstra que, não observando a adequação setorial negociada que envolvia direito não previsto constitucionalmente aquela Corte local feriu o próprio precedente fixado pelo STF no Tema 1.046 da repercussão geral, segundo o qual: 'São constitucionais os acordos e as convenções coletivas 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'. De acordo com a referida tese, é válida norma coletiva que limita ou restringe direito trabalhista, desde que não assegurados constitucionalmente, ou seja, as cláusulas normativas não podem ferir um patamar civilizatório mínimo. Na hipótese, além de o intervalo interjornadas não ser disciplinado constitucionalmente, percebe-se que as peculiaridades da categoria dos petroleiros impõem a dobra de jornada como condicionante implícita à regularidade das atividades exercidas por esse segmento laboral, de modo que a previsão em norma coletiva de remuneração extraordinária por dobras de turno, ainda que mais de uma, é válida, devendo ser respeitada pelas instâncias judiciais. Por outro lado, tal previsão normativa sequer suprime o direito ao intervalo interjornadas, que será computado ao final do engajamento total do trabalhador, ou seja, quando encerra o período contínuo de jornadas dobradas de sua escala de trabalho. Nesse caso, só será devido o pagamento do intervalo suprimido se uma nova escala de trabalho o engajar em período inferior àquele previsto no art. 66 da CLT, nos termos da Orientação Jurisprudencial n.º 355 da SDI-1 do TST. Não sendo esta a hipótese dos autos, a decisão do Regional fere o precedente vinculante do Supremo Tribunal Federal sobre o tema em questão, bem como viola o art. 66 da CLT, pelo que é de se conhecer e prover o recurso de revista, a fim de excluir a condenação ao pagamento de intervalo interjornadas ao final da primeira dobra de turno nas escalas em que houve mais de uma dobra em turnos contínuos de trabalho. Recurso de revista conhecido e provido."

“[...] RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. BANCÁRIO. NORMA COLETIVA QUE PREVÊ A COMPENSAÇÃO DA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO PERCEBIDA COM AS HORAS EXTRAS RECONHECIDAS EM JUÍZO. TESE VINCULANTE DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL FIXADA NO TEMA Nº 1.046 DE REPERCUSSÃO GERAL. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA. O Supremo Tribunal Federal, no julgamento do ARE 1121633/GO, fixou a tese vinculante da constitucionalidade das normas coletivas que afastam direitos trabalhistas, independentemente de vantagens compensatórias explícitas, desde que observados os direitos absolutamente indisponíveis. Na presente hipótese, o instrumento coletivo estabeleceu que, em caso de decisão judicial que afaste o enquadramento do bancário no § 2º do art. 224 da CLT, o valor da gratificação de função percebido como contrapartida a sétima e a oitava horas trabalhadas, acrescido de reflexos, deve ser compensado com as horas extras e reflexos deferidos em juízo. Tal previsão, não obstante ser contrária ao entendimento do Tribunal Superior do Trabalho consolidado na Súmula nº 109, não está circunscrita a direito absolutamente indisponível, tampouco constitui objeto ilícito, na esteira do rol do art. 611-B da CLT, com redação conferida pela Lei nº 13.467/2017. Registre-se, ainda, que os sindicatos fixaram um valor da gratificação de função não inferior a 55% (cinquenta e cinco por cento), isto é, maior do que o previsto em lei, inexistindo mera renúncia de direito dos trabalhadores. Nesse sentir, não há como desprestigiar a autonomia da vontade coletiva das partes, aplicando-se a compensação determinada na cláusula da CCT dos bancários sobre a totalidade dos créditos deferidos nas ações trabalhistas ajuizadas a partir de 1º.12.2018. Não se trata de aplicação retroativa da norma coletiva, mas de conferir validade à quitação estipulada no instrumento coletivo, em que os sindicatos concluíram que a gratificação de função do bancário, ‘estando este recebendo ou tendo recebido’, deve abater as horas extras deferidas em juízo, sendo tal compensação aplicável às ações trabalhistas ajuizadas a partir de 1º.12.2018, com as limitações impostas na CCT de 2018/2020. O Tribunal Regional, ao não aplicar a literalidade do parágrafo primeiro da Cláusula 11ª da CCT dos Bancários de 2018/2020, decidiu de forma contrária à tese vinculante do Supremo Tribunal Federal firmada no Tema nº 1.046 da Tabela de Repercussão Geral, restando configurada a transcendência política da matéria. Recurso de revista conhecido e provido.” [\(TST-RR-10741-46.2020.5.03.0081, 5ª Turma, rel. Min. Breno Medeiros, julgado em 21/6/2023\)](#)

“[...] AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMADA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES. BASE DE CÁLCULO DA COTA: NÚMERO DE ESTABELECIMENTOS x CNPJ DA RECLAMADA. TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA. 1. Tratam os autos de ação civil pública ajuizada com o objetivo de compelir a reclamada à obrigação de fazer consistente na contratação de aprendizes, de modo a cumprir a cota estabelecida no artigo 429 da CLT. Do acórdão regional é possível extrair a informação de que a reclamada é uma empresa do ramo alimentício que presta serviços para outras empresas e que para desenvolver sua atividade econômica, utiliza-se de mão de obra própria que executa suas atividades nos refeitórios situados

nas empresas tomadoras de serviços. Consta da decisão recorrida que o auditor do trabalho verificou que nos quadros funcionais da empresa existem 588 (quinhentas e oitenta e oito) funções que demandam formação profissional, e que a cota de aprendizes a ser preenchida seria de trinta empregados. 2. Em razões recursais a reclamada se insurge contra a decisão do TRT que acolheu o pedido do Ministério Público. Argumenta que o número de funções indicadas pelo *parquet* estaria equivocado, haja vista que teria sido adotada uma base de cálculo que levou em conta o número de funções vinculadas ao CNPJ da empresa, sem considerar a existência de estabelecimentos distintos. 3. Percebe-se, portanto, que a controvérsia cinge-se ao debate acerca do critério adotado no cálculo do número de aprendizes a serem contratados na cota estabelecida no artigo 429 da CLT, a saber: se o número de estabelecimentos da empresa ou se deveria ser considerado o CNPJ único da empresa. Verifico que a matéria apresenta relevância jurídica, uma vez que se trata de questão ainda não enfrentada no âmbito desta Corte Superior. Reconhece-se a transcendência jurídica. 4. A literalidade do artigo 429 da CLT não deixa dúvidas de que o percentual equivalente a 5%, no mínimo, e 15%, no máximo, deve incidir sobre o número de trabalhadores existentes em cada estabelecimento da empresa. No entanto, a Corte regional pontuou que, para efeito do cálculo da cota estabelecida no artigo 429 da CLT, devem ser considerados apenas os estabelecimentos pertencentes à própria reclamada, e não aqueles estabelecimentos das empresas tomadoras de serviço. Claro está que para desenvolver sua atividade econômica, a reclamada utiliza-se de mão de obra própria nos refeitórios situados nas empresas tomadoras de serviços. Por essa razão, no cálculo elaborado não devem ser considerados os trabalhadores que executam suas atividades nos refeitórios das tomadoras de serviço, haja vista que os estabelecimentos a que alude o artigo 429 da CLT só podem se referir àqueles pertencentes ao próprio empregador. Uma vez registrado que o único estabelecimento que a reclamada dispõe é aquele vinculado ao seu CNPJ, correta a decisão Regional que o considerou para fins de cálculo da cota prevista no artigo 429 da CLT. Transcendência reconhecida. Agravo de instrumento não provido. [...]” ([TST-AIRR-212-47.2020.5.11.0015, 6ª Turma, rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, julgado em 21/6/2023](#))

“[...] II – RECURSO DE REVISTA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. ACÓRDÃO DO TRT PUBLICADO POSTERIORMENTE À VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014 E ANTERIORMENTE À VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. [...] INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS COLETIVOS. DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO DE LEI. ATO ILÍCITO CONSISTENTE NO FATO DE A EMPRESA SUBMETTER ADOLESCENTES À EXECUÇÃO DE ATIVIDADES DE RISCO. DECISÃO REGIONAL QUE JULGA IMPROCEDENTE O PEDIDO DE DANOS MORAIS COLETIVOS. 1. O reconhecimento do dano moral coletivo não se vincula ao sentimento de dor ou indignação no plano individual de cada pessoa a qual integra a coletividade, mas, ao contrário, relaciona-se à transgressão do sentimento coletivo, consubstanciado no sofrimento e indignação da comunidade, grupo social, ou determinada coletividade, ante a lesão coletiva decorrente do descumprimento de preceitos legais e princípios constitucionais. Assim, a lesão a direitos transindividuais, objetivamente, traduz-se em ofensa ao patrimônio jurídico da coletividade, que precisa ser recomposto. 2. A caracterização do dano moral coletivo, pois, independe

de lesão subjetiva a cada um dos componentes da coletividade, mas sim à repulsa social a que alude o art. 6º do CDC. E mesmo em casos de ato tolerado socialmente - por tradições culturais ou costumes regionais, por exemplo -, é possível verificar a ocorrência do dano moral coletivo, decorrente de lesão intolerável à ordem jurídica. Assim, seja pela ótica da repulsa social, seja no âmbito da afronta à ordem jurídica, a caracterização do dano moral coletivo prescinde da análise de lesão a direitos individuais dos componentes da respectiva comunidade. 3. No caso dos autos, o objeto da demanda diz respeito à contratação de adolescentes que se sujeitam a executar atividades perigosas e insalubres, desafiando a tutela constitucional a respeito do tema. Este fato enseja desrespeito não só à própria determinação legal em si, mas aos fundamentos constantes do ordenamento jurídico que subsidiam tal política afirmativa, como a proteção integral da criança e do adolescente, que gerou verdadeira mudança de paradigma com a promulgação da Constituição Federal de 1988, aliada, de forma mais específica, ao direito à profissionalização, em importante materialização da função social da empresa e a ratificação da Convenção nº 182 da OIT. 4. A conduta deliberadamente irregular da empresa está demonstrada de forma incontroversa desde a petição inicial, tendo sido realizadas perícias e inspeção judicial que confirmaram o trabalho de adolescentes com chapas e fritadeiras, bem como na coleta de lixo e limpeza de áreas de grande circulação. Portanto, fica claro o dano moral coletivo, em face do descumprimento dos artigos 7º, XXXIII, 227 da CF, e 405, I da CLT, em flagrante fraude às tutelas constitucionais, dentre elas os direitos trabalhistas dos trabalhadores adolescentes. 5. Tendo em vista os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade que norteiam a fixação do valor a ser arbitrado, a abrangência nacional da decisão proferida, o estofo financeiro da reclamada, bem como a gravidade do evento danoso, além do prejuízo substancial sofrido por adolescentes submetidos à execução de atividades de risco, necessário o provimento o recurso de revista do Ministério Público para condenar a empresa ré ao pagamento de indenização por danos morais coletivos no importe de R\$ 2.000.000,00 (dois milhões de reais), com fixação de astreintes. Recurso de revista conhecido e provido. [...]” ([TST-ARR-1957-95.2013.5.09.0651, 6ª Turma, rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, julgado em 21/6/2023](#))

“[...] RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017. EXECUÇÃO - PENHORA DE VALORES VIA BACEN-JUD – DESCUMPRIMENTO DA ORDEM DE TRANSFERÊNCIA – RESPONSABILIZAÇÃO DIRETA DA INSTITUIÇÃO FINANCEIRA – PESSOA JURÍDICA ESTRANHA À LIDE – ILEGALIDADE. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA CONSTATADA. (violação aos artigos 5º, II, XXII, LIV e LV, e 37, *caput*, da CF/88) Constatase presente a transcendência política da causa, porquanto verificada a violação direta e literal ao artigo 5º, LIV, da Constituição Federal. No mérito, ao determinar a constrição de valores de instituição financeira, de modo a responsabilizá-la diretamente pela garantia da execução, em razão do descumprimento da ordem de transferência de valores bloqueados na conta bancária de cliente, parte na execução trabalhista, o TRT contrariou a jurisprudência desta Corte no sentido de que a sentença faz coisa julgada entre as partes, não beneficiando, nem prejudicando terceiros, motivo pelo qual, a rigor, se mostra sem amparo legal o redirecionamento da execução perante o Banco tão somente responsável pela transferência dos valores

bloqueados por intermédio do sistema Bacen-Jud, haja vista ser pessoa estranha à lide. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RR-921-10.2018.5.10.0006, 7ª Turma, rel. Min. Renato de Lacerda Paiva, julgado em 27/6/2023](#))

“[...] AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA AUTORA. LEI Nº 13.467/2017. [...] 7. INDENIZAÇÃO POR GASTOS COM MAQUIAGEM. IMPOSIÇÃO PATRONAL. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA DA CAUSA CONSTATADA. Agravo de instrumento a que se dá provimento para determinar o processamento do recurso de revista, em face de haver sido demonstrado dissenso pretoriano. [...] RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA AUTORA. LEI Nº 13.467/2017. [...] INDENIZAÇÃO POR GASTOS COM MAQUIAGEM, MANICURE, DEPILAÇÃO, RELÓGIOS E BRINCOS. IMPOSIÇÃO PATRONAL. TESE DO TRIBUNAL REGIONAL NO SENTIDO DE QUE É DO ‘SENSO COMUM’ POR SER ADOTADA PELAS MULHERES ‘EM QUALQUER OUTRO EMPREGO QUE ENVOLVA EXPOSIÇÃO PÚBLICA’. MAQUIADA. JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. EXIGÊNCIAS QUE INTERFEREM NA CONDIÇÃO PESSOAL DA MULHER. NECESSIDADE DE RESPEITO À SUA AUTORREFERÊNCIA. PRÁTICA CARACTERIZADORA DO ‘DEVER SER’ DE CADA SEXO. O entendimento pacífico desta Corte Superior é o de que devem ser restituídas as despesas com apresentação de pessoal - maquiagens, esmaltes, calçados e outros itens específicos de uso compulsório -, exigidos pelo empregador, em decorrência da natureza da atividade, considerando que o risco do empreendimento é do empregador, na forma do artigo 2º da CLT. Ademais, não subsiste o entendimento de que a utilização de maquiagem era apenas recomendação da empresa e não constituía obrigatoriedade. Precedentes. Vale ressaltar que o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero 2021, formulado pelo Conselho Nacional de Justiça, recomenda o uso de lentes de gênero, quando se observa relações assimétricas de poder, de modo a evitar avaliações baseadas em estereótipos e preconceitos existentes na sociedade, como ocorreu no caso concreto. Conforme orientação formulada pelo Conselho Nacional de Justiça, no referido protocolo, o Poder Judiciário deve ficar atento à presença de estereótipos e adotar postura ativa em sua desconstrução. De acordo com a citada recomendação, tal mudança impõe tomar consciência da existência de estereótipos, identificá-los em casos concretos, refletir sobre os prejuízos potencialmente causados e incorporar essas considerações em sua atuação jurisdicional. Em vista de tais fundamentos, verifica-se que a decisão recorrida parte de estereótipo atribuído à mulher, adota visão machista, ao presumir que o uso de maquiagem integra o senso comum, ou seja, todas as mulheres devem sempre se apresentar maquiadas e muito provavelmente de acordo com padrões estabelecidos por consenso fixado a partir da ótica do julgador, o que constitui equívoco e caracteriza o que a doutrina qualifica como ‘dever ser de cada sexo’, ao considerar que certas características ou condutas humanas são mais apropriadas para um sexo do que para outro (estereótipos e papéis de gênero). A mulher tem o direito de se maquiar ou não e a ela cabe definir a forma como se apresenta na vida, para si, para a sociedade e para o mundo, sem estar vinculada a estereótipos, da mesma forma como ocorre com o homem. Cada um decide segundo a sua ótica pessoal. Se o empregador exige uniforme, a jurisprudência antiga e remansosa desta Corte lhe atribui o custeio. Se há exigências impostas por regras outras (saúde pública, higiene alimentar ou segurança do trabalho, por

exemplo), de igual forma o custeio a ele pertence. A mesma compreensão deve estar presente nos demais itens que fazem parte de exigências semelhantes. Recurso de revista conhecido e provido [...].” ([TST-RR-1001898-12.2016.5.02.0706, 7ª Turma, rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, julgado em 21/6/2023](#))

“[...] RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA. LEI Nº 13.467/2017. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. CONVÊNIO EDUCACIONAL. OFERECIMENTO DE CURSOS DE ESPECIALIZAÇÃO. PARCERIA ENTRE AS RÉS. INAPLICABILIDADE DA SÚMULA Nº 331 DO TST. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. O quadro fático delineado no acórdão regional revela a ‘existência de convênio para atuação comercial das reclamadas, mediante oferta de cursos ao público’. Ainda, a prova oral transcrita na decisão recorrida corrobora as alegações firmadas nas razões do apelo, no sentido de que havia um contrato de parceria entre as empresas, no qual a segunda reclamada, além de sua marca, oferecia os conhecimentos necessários à formação e coordenação da parte acadêmica, enquanto a primeira reclamada era responsável pela logística da operação e fornecimento do espaço físico, sem qualquer ingerência externa em sua administração. Não há qualquer registro fático que indique o efetivo desvirtuamento e conseqüente invalidade do pacto entabulado pelas rés. Logo, diante do contexto supramencionado, é possível constatar que a hipótese não pode ser enquadrada como um contrato típico de prestação de serviços e sim como uma mera relação de cooperação educacional, a afastar a aplicação da Súmula nº 331 do TST. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RR-10119-41.2020.5.03.0024, 7ª Turma, rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, julgado em 27/6/2023](#))

“[...] 5. DANO MORAL COLETIVO. ASSÉDIO SEXUAL. EMPREGADAS TERCEIRIZADAS. *QUANTUM* ARBITRADO. PRETENSÃO À MINORAÇÃO. I. A jurisprudência desta Corte Superior firmou-se no sentido de que o debate vinculado ao valor arbitrado para reparação de ordem moral apenas se viabiliza apenas em ‘casos extremos’, no controle do atendimento aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, notadamente em casos em que o valor fixado revela-se excessivamente irrisório ou exorbitante. II. No caso, o Tribunal Regional concluiu comprovadas as condutas caracterizadoras de assédio sexual contra as empregadas terceirizadas que exerciam a função de vigilante por parte de empregados da empresa ré tomadora. Nesse sentido, faz constar, entre outros relatos, o relato da empregada de que ‘o assediador a beijou bruscamente, a abraçando e enviava mensagens libidinosas no seu celular’, tendo narrado ‘beijos na boca e pegadas na perna’. Ademais, a Corte de origem entendeu que restou comprovado que, diante das denúncias, a empresa ré não tomou medidas para coibir tal situação, consignando que ‘não foram tomadas medidas apropriadas, sejam preventivas ou posteriores à ciência da situação, por parte da reclamada, com vistas a evitar esse tipo de situação vexatória por parte das empregadas’. Nesse contexto, o Tribunal Regional concluiu pela caracterização de dano moral coletivo, fundado na violação do dever da empresa em manter um ambiente de trabalho saudável e zelar pela integridade física e mental aos trabalhadores que lhe prestam serviços, pois não tomou as medidas necessárias para impedir as condutas de assédio sexual contra as empregadas terceirizadas, nem antes

e nem depois das denúncias feitas – razão pela qual condenou a parte reclamada no pagamento do *quantum* indenizatório de R\$ 150.000,00. III. Nesse contexto, verifica-se que o Tribunal Regional, ao fixar o *quantum* indenizatório, não ofendeu os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, não se justificando a excepcional intervenção desta Corte Superior. IV. Recurso de revista de que não se conhece.” ([TST-RR-1771300-48.2009.5.09.0009, 7ª Turma, rel. Min. Evandro Pereira Valadão Lopes, julgado em 28/6/2023](#))

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

Informações, sugestões ou 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>