



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

INFORMATIVO TST

Nº 278

Período: 11 a 22 de setembro 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.

SUBSEÇÃO I ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

Recurso de embargos. Barreira sanitária. Troca de uniforme. Circulação em trajés íntimos. Dano moral caracterizado.

A barreira sanitária justifica-se como providência para assegurar o processamento de alimentos em ambiente higienizado. Sem embargo, tal justificativa não autoriza o despreço à proteção da intimidade do empregado que, à semelhança de todos quantos protegidos pelo art. 5º, X, da Constituição, deve esgrimir-se contra quem ofenda a existência, em nosso ordenamento jurídico, de direitos da personalidade. Dessa forma, a circulação de trabalhadores em trajés íntimos, em vestiário coletivo, ainda que para cumprimento de procedimento de higienização exigido pelo Ministério da Agricultura, caracteriza o dano moral. Sob esses fundamentos, a SBDI-I, por maioria, conheceu do recurso de embargos interposto pela reclamada, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, negou-lhe provimento. Vencidos os Ministros Breno Medeiros, Alexandre Luiz Ramos, Evandro Pereira Valadão Lopes, Aloysio Corrêa da Veiga e Dora Maria da Costa. [TST-E-ARR-10402-49.2016.5.18.0101, SBDI-I Plena, red. p/ acórdão Min. Augusto César Leite de Carvalho, julgado em 21/09/2023.](#)

Recurso de embargos. Empregado de navio de cruzeiros marítimos. Contrato firmado no Brasil. Labor prestado em águas nacionais e internacionais. Vinculação do contrato de trabalho à legislação brasileira.

Aos trabalhadores brasileiros contratados para desenvolver suas atividades a bordo de navios estrangeiros, em águas nacionais e internacionais, aplica-se a legislação brasileira, à luz do Princípio da Norma Mais Favorável e também por incidir, na espécie, a Teoria do Centro da Gravidade. Sob esses fundamentos, a SBDI-I, por maioria, conheceu do recurso de embargos interposto pelo reclamante, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, deu-lhe provimento. Vencidos os Ministros

Aloysio Corrêa da Veiga, Dora Maria da Costa, Breno Medeiros, Alexandre Luiz Ramos e Evandro Valadão. [TST-E-ED-RR-15-72.2019.5.13.0015, SBDI-I Plena, red. p/ acórdão Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, julgado em 21/09/2023.](#)

Agravo em embargos em recurso de revista com agravo. Klabin S.A. Dona da Obra. OJ nº 191 da SBDI-I. Descaracterização.

O contrato de empreitada impõe a execução de obra certa de construção civil. Ultrapassado tal limite, estar-se-á diante de outro tipo de contrato civil e de consequências jurídicas distintas daquelas consagradas na Orientação Jurisprudencial n.º 191 da SBDI-1 e nas teses vinculantes firmadas no julgamento do Incidente de Recurso Repetitivo n.º IRR-190-53.2015.5.03.0090. Conquanto não haja previsão legal acerca da duração do contrato de empreitada, entende-se que tal elemento, aquilatado conjuntamente com a prestação de serviços de necessidade permanente e desvinculados da entrega de obra certa, conduz à inafastável conclusão de que, em verdade, está-se diante de uma obrigação de meio, e não de resultado. Esse cenário é verificado excepcionalmente no contexto fático-probatório revelado pela instância de prova, em que restou incontroversa a existência de ajuste entre as reclamadas, destinado à conservação, revestimento, construção e manutenção de estradas, acessos e aceiros de uso florestal, nas propriedades da KLABIN S.A., que, na realidade, e pelo tempo de duração, se caracterizou efetivamente como contrato de prestação de serviços de forma não eventual e desvinculada da execução de obra certa. Sob esses fundamentos, a SBDI-I, por maioria, deu provimento ao agravo para determinar o processamento do recurso de embargos interposto pelo reclamante. Vencidos os Ministros Alexandre Luiz Ramos, Evandro Pereira Valadão Lopes, Aloysio Corrêa da Veiga, Dora Maria da Costa e Breno Medeiros. [TST-E-ARR-312-72.2013.5.09.0671, SBDI-I Plena, rel. Min. Lelio Bentes Corrêa, julgado em 21/09/2023.](#)

Recurso de embargos. Enquadramento sindical. Empregado de instituição financeira em liquidação extrajudicial. Norma coletiva aplicável.

Aplicam-se regularmente os instrumentos coletivos firmados entre a categoria profissional dos bancários e a categoria econômica a que filiada a instituição financeira, mesmo estando esta em liquidação extrajudicial, pois tal fato não retira do banco sua condição de integrante da categoria econômica, tampouco inviabiliza continuidade da sua atividade empresarial. Sob esses fundamentos, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu do recurso de embargos interposto pelo reclamado, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, negou-lhe provimento. [TST-E-ED-ARR-1257-71.2014.5.09.0009, SBDI-I, rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, julgado em 14/09/2023.](#)

SUBSEÇÃO II ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

Agravo em recurso ordinário. Ação rescisória. Prazo decadencial. Contagem. Trânsito em julgado de sentença proferida em ação penal. Perito condenado criminalmente por atuar em conluio na elaboração de laudos falsos. Impossibilidade.

A decisão de que trata o art. 495 do CPC de 1973 só pode ser entendida como aquela a que se pretende rescindir, e não outras decisões proferidas em processos diversos, ainda que tenham relação com o objeto da ação matriz. Inviável, pois, a postergação

do prazo decadencial em razão do trânsito em julgado de sentença criminal condenatória, em que reconhecido o envolvimento do perito judicial, que atuou na ação trabalhista matriz, em fraudes na confecção de laudos periciais. Sob esses fundamentos, a SBDI-II, por unanimidade, conheceu do agravo interno, e, no mérito, negou-lhe provimento. [TST-Ag-ROT-7545-21.2019.5.15.0000, SBDI-II, rel. Min. Liana Chaib, julgado em 19/09/2023.](#)

TURMAS

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

"[...] MOTORISTA. HORAS DE ESPERA. INTEGRAÇÃO À JORNADA DE TRABALHO. APLICAÇÃO DA TESE FIXADA PELO STF NO JULGAMENTO DA ADIN N.º 5322/DF. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. 1. Nos termos do art. 235-C, § 1º, da CLT, 'Será considerado como trabalho efetivo o tempo em que o motorista empregado estiver à disposição do empregador, excluídos os intervalos para refeição, repouso e descanso e o tempo de espera'. 2. Por sua vez, o § 8º do dispositivo acima referido dispõe que 'São considerados tempo de espera as horas em que o motorista profissional empregado ficar aguardando carga ou descarga do veículo nas dependências do embarcador ou do destinatário e o período gasto com a fiscalização da mercadoria transportada em barreiras fiscais ou alfandegárias, não sendo computados como jornada de trabalho e nem como horas extraordinárias'. 3. Ainda normatiza o § 9º do citado artigo que: 'As horas relativas ao período do tempo de espera serão indenizadas com base no salário-hora normal acrescido de 30% (trinta por cento)'. 4. E em seu § 12 prescreve que, 'Durante o tempo de espera, o motorista poderá realizar movimentações necessárias do veículo, as quais não serão consideradas como parte da jornada de trabalho, ficando garantido, porém, o gozo do descanso de 8 (oito) horas ininterruptas aludido no § 3º'. 5. Ante as expressas disposições legais mencionadas, esta Corte Superior consolidou o entendimento de que o tempo de espera do motorista profissional não é computado na jornada de trabalho e nem como horas extras, mas indenizado na proporção de 30% (trinta por cento) do salário-hora normal. 6. Todavia, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADIN n.º 5322, declarou inconstitucionais: a) a expressão 'não sendo computadas como jornada de trabalho e nem como horas extraordinárias', prevista na parte final do § 8º do art. 235-C; b) a expressão 'e o tempo de espera', disposta na parte final do § 1º do art. 235-C; c) o § 9º do art. 235-C da CLT, sem efeito repristinatório; d) a expressão 'as quais não serão consideradas como parte da jornada de trabalho, ficando garantido, porém, o gozo do descanso de 8 (oito) horas ininterruptas aludido no § 3º do § 12 do art. 235-C. 7. Constata-se, pois, que o Supremo Tribunal Federal, ao declarar inconstitucionais os dispositivos retro mencionados, firmou entendimento no sentido de que, no tempo de espera, o motorista está disponível para o empregador, sendo, esse período, de trabalho efetivo. Assim, o tempo de espera para carga e descarga do caminhão, bem como o período de fiscalização da mercadoria em barreiras, seguindo a decisão do STF, será parte da contagem da jornada e do controle de ponto dos motoristas. 8. Logo, ante o caráter vinculante e *erga omnes* da decisão proferida pela Suprema Corte, resta superado o entendimento sedimentado no âmbito deste Tribunal Superior do Trabalho, devendo o 'tempo de espera' do

motorista profissional ser integrado à sua jornada de trabalho, e, na parte em que extrapolada, ser pago como horas extraordinárias. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RR-10701-58.2018.5.03.0041, 1ª Turma, rel. Min. Amaury Rodrigues Pinto Junior, julgado em 20/9/2023](#))

“RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE – PROCESSO SOB A VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017 – RITO SUMARÍSSIMO – CICLISTA ENTREGADOR DE ALIMENTOS – EMPRESA-PLATAFORMA DE ENTREGAS (UBER EATS) – RELAÇÃO EMPREGATÍCIA - CONFIGURAÇÃO – MODELO DE GESTÃO POR GAMIFICAÇÃO - SUBORDINAÇÃO PELO ALGORITMO. 1. Fixada pela Corte regional a premissa conceitual de que a empresa ré atuaria como intermediadora tecnológica, é dado a essa Corte Superior, no exame do recurso de revista, reenquadrar os fatos a partir de sua leitura do papel da referida empresa no campo econômico. Ademais, não há que se falar em revolvimento do conjunto fático probatórios dos autos quando nenhuma das premissas adotadas pela Corte Regional se refere de modo singular e peculiar ao caso concreto de prestação de serviços desse reclamante em face dessa reclamada. Pelo contrário, até mesmo os depoimentos testemunhais e dos prepostos discutem a sistemática geral de funcionamento do trabalho na empresa-plataforma reclamada, tratando inclusive da sua relação, em geral, com motoristas, motociclistas (quando o reclamante é ciclista entregador), e sua aptidão, em tese, para engendrar trabalho subordinado ou trabalho autônomo. Assim é que a discussão reverbera, a todo o momento, no modelo de negócios da empresa plataforma ré, que, inclusive, tem sido designado, no mundo todo, em função da sua marca, como uberização. 2. Não há, portanto, que se falar em incidência do óbice da Súmula nº 126 do TST, uma vez que, se interpretada a questão sobre outro viés, como aquele que compreende que a atividade da empresa reclamada é uma atividade de transporte de pessoas e de entrega de mercadorias, a dinâmica factual consignada no acórdão regional adquire outros contornos e significados, no preciso conceito de reenquadramento jurídico dos fatos. Desse modo, fica claro que não é preciso afastar os fatos consignados no acórdão regional para adotar conclusão jurídica distinta, sobretudo diante de uma qualificada literatura científica produzida a respeito do modelo de negócios das empresas-plataformas digitais, que subsidia, inclusive para além do que foi colhido pela Corte regional, o entendimento sobre o funcionamento das referidas empresas, de modo a poder lançar um olhar concreto e contextual sobre a moldura fática consignada pela Corte regional. 3. O reclamante discute nos autos e, especialmente, em suas razões recursais, sua completa exclusão de um sistema público de proteção ao trabalho. Para além da configuração do vínculo de emprego, modalidade de relação de trabalho, que permite uma maior inclusão no sistema de proteção social, a discussão colocada nos autos evidencia o risco de que o reclamante sequer seja considerado enquanto trabalhador autônomo contratado pela Uber, mas como parceiro, usuário/consumidor da plataforma, entre outras caracterizações que extirpam da relação entre empresa-plataforma e trabalhador-entregador a natureza de uma relação de trabalho em sentido *lato*, relação essa que, em alguns contextos, afastaria desse trabalhador até mesmo a tutela jurisdicional da Justiça do Trabalho. 4. Ante essa situação atípica e extrema, entendo possível que, ainda que diante da cognição restrita do recurso de revista sob o rito sumaríssimo, se possa discutir a pretensão recursal do autor à luz da

dignidade da pessoa humana que trabalha e do conjunto de direitos sociais insertos no art. 6º da Constituição Federal (cujo acesso primordial se dá por meio do trabalho), visto que o enquadramento jurídico decorrente da decisão regional tem por consequências não apenas a refutação do vínculo de emprego, como também a exclusão da tutela trabalhista em sentido *lato*, tese sustentada pela reclamada nesse e em diversos outros processos e espaços de intervenção pública. 5. É sob esse viés que a discussão sob a natureza da relação estabelecida entre reclamante e Uber, no caso concreto, adquire contornos constitucionais afetos ao direito ao trabalho e eles passam, na esteira dos relatórios da *United Nations High Commissioner for Human Rights*, também, pelo reconhecimento e, por conseguinte, pela aferição dos requisitos para o reconhecimento do emprego, tal como posto na inicial. 6. A Corte regional analisou cada um dos requisitos da relação de emprego e concluiu que estão presentes os requisitos da onerosidade, da pessoalidade e não eventualidade, ainda que tenha feito ressalvas quanto às razões pelas quais cada um desses elementos se presentifica no caso concreto. Tais ressalvas, contudo, perdem relevância diante da incidência do princípio da primazia da realidade que rege o Direito do Trabalho. 7. Quanto ao elemento fático-jurídico da subordinação, a Corte regional entendeu que havia liberdade por parte do reclamante em relação a horários e assunção das entregas, razão porque não estaria retratada no caso concreto a subordinação, não obstante tenha expressamente assentado no acórdão que ‘não se ignora a definição de critérios pela Ré quanto às taxas de cancelamento e de aceitação, bem como a avaliação pelo usuário quanto à qualidade dos serviços prestados pelo entregador. Tal sistema de avaliação pelos usuários pode, em determinadas hipóteses, indicar a existência de poder diretivo e disciplinar por parte das plataformas, nem sempre se tratando de mero controle de qualidade’. 8. Ademais, o fato de que, em tese, há liberdade do trabalhador de se desconectar quando quiser esvazia-se diante do fato, também corroborado pela moldura fática inscrita no acórdão, que o menor tempo de conexão (quando o reclamante desligava o aparelho) e a recusa de entregas implicavam a restrição do fluxo de demandas atribuídas ao trabalhador, como constatado nesses autos e em inúmeras pesquisas científicas. 9. Verifica-se, no âmbito da programação inscrita no software do aplicativo, que o modelo de gestão do trabalho das referidas empresas orienta-se, em um processo denominado de gamificação, pela dinâmica dos *sticks and carrots*, na qual os trabalhadores são estimulados e desestimulados a praticarem condutas, conforme os interesses da empresa-plataforma, a partir da possibilidade de melhorar seus ganhos e de punições indiretas, que respectivamente reforçam condutas consideradas positivas e reprimem condutas supostas negativas para a empresa, em um repaginado exercício de subordinação jurídica (Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos/ Juliana Carreiro Corbal Oitaven, Rodrigo de Lacerda Carelli, Cássio Luiz Casagrande. Brasília: MPT, 2018, p. 33). Surge, assim, uma nova forma de subordinação pelo algoritmo, que é construído e alimentado pela própria empresa em favor do exercício do seu poder diretivo. 10. Para trabalhar, o reclamante tinha de ficar conectado à plataforma, sendo avaliado e recebendo o volume de corridas por preços e critérios estipulados unilateralmente, por meio de algoritmos. Ou seja, a empresa, de forma totalmente discricionária, decidia sobre a oferta de trabalho, o rendimento e até pela manutenção ou não do

reclamante na plataforma, o que evidencia o seu poder diretivo. 11. Saliente-se que o Direito do Trabalho e seus princípios protetores devem abranger os entregadores de aplicativos, visto que nada há de incongruente entre os seus pressupostos e o modelo de negócios das empresas que prestam serviços e que controlam trabalhadores por meio de plataformas digitais, cabendo ao Poder Judiciário a constante releitura das normas trabalhistas, em face dos novos arranjos produtivos, mas sempre em compasso com o horizonte constitucional da dignidade humana e do trabalho protegido por um sistema público de proteção social. 13. Ao afastar-se desse horizonte, em face de uma concepção jurídica equivocada a respeito da relação social estabelecida pelas empresas que utilizam plataformas para contratar trabalho, a Corte regional recusou ao reclamante as garantias mínimas previstas nos arts. 1º, III, 6º e 7º da Constituição Federal. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RR-536-45.2021.5.09.0892, 2ª Turma, rel. Des. Conv. Margareth Rodrigues Costa, julgado em 13/9/2023](#))

“RECURSO DE REVISTA - EMPREGADA PÚBLICA DA EBSEH - TUTELA INIBITÓRIA - OBRIGAÇÃO DE FAZER - PRETENSÃO DE REDUÇÃO DE 50% DA JORNADA DE TRABALHO - FILHA COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA - NECESSIDADE DE CUIDADOS MULTICLIPLINARES - REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO DA MÃE SEM A OBRIGATORIEDADE DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIOS E REDUÇÃO DA REMUNERAÇÃO - ART. 227 DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA - PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA - VALOR FUNDANTE DA REPÚBLICA - PRINCÍPIO DA PRIORIDADE ABSOLUTA DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE. 1. Trata-se de postulação de redução em 50% da jornada de trabalho de 40 horas semanais de emprega pública da EBSEH, mãe de criança diagnosticada com Transtorno de Espectro Autista (CID F 84.0). 2. A Corte Regional, embora tenha consignado que ‘restou incontroverso nos autos que a filha da reclamante é portadora de transtorno do espectro autista (CID F 84.0), necessitando-se, pois, de cuidados permanentes e intensivos’, concluiu pela improcedência da pretensão da autora. 3. Anote-se que a Constituição da República do Brasil, no seu art. 227, *caput*, assegura o princípio da prioridade absoluta, cujo objetivo é a proteção integral das crianças e dos adolescentes, em todos os seus matizes. 4. O Estatuto da Criança e do Adolescente, igualmente, adotou no art. 4º o princípio da prioridade absoluta na proteção das crianças e adolescentes, pois preceitua que é dever da família, da comunidade, da sociedade em geral e do poder público assegurar, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos das crianças e adolescentes. 5. Destaca-se que a Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência foi aprovada pelo Congresso Nacional, na forma do art. 5º, § 3º, Constituição Federal, cuja redação preceitua que os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais. 6. Com efeito, trata-se do primeiro tratado internacional que versa sobre direitos humanos a ostentar força normativa de emenda constitucional. Assim, consagrou-se a relevância do tema, objeto da controvérsia, na ordem constitucional brasileira, na seara dos direitos fundamentais, como concretização do valor fundante da República, qual seja, o princípio da dignidade da pessoa humana, elencado no art. 1º, III, da Constituição Cidadã. 7. Destaca-se, ainda, que a dignidade

da pessoa humana, por se tratar de um conjunto de princípios e valores, cuja função é de garantir que cada cidadão tenha seus direitos respeitados pelo Estado Democrático de Direito, mediante o cumprimento de direitos e deveres - os quais envolvem as condições necessárias para que uma pessoa tenha uma vida digna -, irradia seus efeitos sobre todos os ramos do ordenamento jurídico brasileiro e, especialmente, na proteção absoluta da criança e do adolescente. 8. O art. 98, § 2º e 3º, da Lei nº 8.112/90, estabelece que será concedido horário especial ao servidor com deficiência, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, independentemente de compensação de horário, bem assim que são extensivas ao servidor que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência. 9. A Lei nº 12.764/2012, denominada Lei Berenice Piana, instituiu a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista equiparou a pessoa com transtorno do espectro autista com pessoa com deficiência, para todos os efeitos legais e elenca os direitos da pessoa com transtorno do espectro autista. 10. Portanto, na acepção ampla de constitucionalização do Direito Administrativo, a utilização da analogia a fim de realizar a integração da lacuna normativa do regime jurídico aplicável ao reclamante encontra amparo na leitura contemporânea do princípio da legalidade administrativa, à luz do primado da juridicidade, de modo a não vincular o administrador público exclusivamente às diretrizes oriundas do Poder Legislativo, mas também para balizar sua atividade pelos valores e princípios constitucionais. 11. O Supremo Tribunal Federal, em dezembro de 2022, proferiu decisão no Tema 1097, com repercussão geral, e fixou tese sobre a ampliação dos efeitos do art. 98, § 2º e § 3º da Lei 8.112/1990 aos servidores estaduais e municipais, reconhecendo a eles o direito à redução de jornada de trabalho sem redução de remuneração, caso tenham filho ou dependente com deficiência. 12. Com efeito, sabe-se que quando o ente público municipal não conta com estatuto próprio, a jurisprudência desta Corte entende que a relação é trabalhista, ou seja, os empregados são regidos pelas normas previstas na CLT. Assim, o fato da reclamante ser empregada pública da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – EBSERH, com seu contrato de trabalho regido pela CLT, não é óbice para aplicação por analogia do art. 98, § 2º e § 3º, da lei nº 8.112/1990. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RR-1432-47.2019.5.22.0003, 2ª Turma, rel. Des. Conv. Margareth Rodrigues Costa, julgado em 20/9/2023](#))

“AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. AÇÃO COLETIVA. SINDICATO SUCUMBENTE. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS INDEVIDOS. Não merece provimento o agravo que não desconstitui os fundamentos da decisão monocrática. É entendimento pacífico deste Tribunal que o sindicato, na qualidade de substituto processual, não deve arcar com honorários advocatícios, salvo comprovada má-fé. Por outro lado, é também indene de dúvida que os honorários advocatícios serão devidos pela mera sucumbência sempre que o sindicato pleitear direito próprio. No caso, o Sindicato pleiteia pagamento do adicional de periculosidade aos substituídos a partir de janeiro de 2014 com aplicação do percentual de 30%, de forma que se constata que se trata de substituição processual típica pelo Sindicato Autor, e não de postulação de direito próprio, em nome próprio. Feitas tais ponderações, portanto, e considerando-se que não houve comprovação de má-fé do sindicato autor em quaisquer das pretensões deduzidas em Juízo, conclui-se

que não há falar em imposição do ônus de arcar com honorários advocatícios. Agravo desprovido." ([TST-Ag-AIRR-79-80.2019.5.06.0014, 3ª Turma, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, julgado em 13/9/2023](#))

“AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DISCRIMINAÇÃO DO TRABALHADOR EM RAZÃO DA SUA DEFICIÊNCIA FÍSICA E DE SUA COR DE PELE. IMPOSIÇÃO DE OBSTÁCULO À ASCENSÃO PROFISSIONAL. AUSÊNCIA DE OPORTUNIZAÇÃO DE PARTICIPAÇÃO EM PROCESSO SELETIVO. O Tribunal Regional destacou, no caso, que, ‘além de vitimado socialmente pela violência estrutural em razão da cor de sua pele, o reclamante também é pessoa com deficiência, tendo sido seu ingresso na empresa pela via do sistema legal de cotas, prática essa que doutrinadores chamam de ‘Discriminação Positiva, como a possibilidade de atribuição de tratamento diferenciado a grupos historicamente discriminados com objetivo de corrigir desvantagens causadas pela Discriminação negativa, essa que causa prejuízos e desvantagens’ (ALMEIDA, Silvio. Racismo estrutural. Pólen Produção Editorial LTDA, 2019). Esta última forma salta aos olhos nas peças processuais, com destaque aos depoimentos que provam que, mesmo habilitado para condução de veículo, como exigido pelo cargo de técnico, sequer foi oportunizado ao reclamante a participação em processo seletivo para o cargo, tendo sido, inclusive, preterido para a investidura por funcionário com menor tempo de casa, de nome Felipe, e a quem ensinou sobre o ofício, como relata a testemunha Fabrício Moreira da Paz, (...)’. A Corte a quo consignou que ‘houve promessas de promoção ao autor, o que não se efetivou quando surgiu a vaga, a despeito de aquele possuir os requisitos para preenchê-la’ e que ‘o reclamante foi vítima de discriminação pela empresa para fins de ascensão profissional, o que, de certo, violou seu patrimônio imaterial, atacando direito protegido pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência’. Registrou, ainda, que, ‘quando surgiu a vaga para a função de Técnico de Manutenção - vaga aberta pelo técnico ao qual o reclamante auxiliava - , ela foi preenchida pelo empregado Felipe Henrique Martins Mendes, com menos tempo na função do que o reclamante, conforme comprova o documento de ID 0c72871. O reclamante ainda teve que ensinar todo o trabalho para o empregado escolhido, o qual era menos experiente do que o obreiro’ (fl. 269)’. A Corte a quo ressaltou, também, que ‘o reclamante ingressou na reclamada em 2016 e buscou se habilitar como motorista categoria B, em 2019, com a expectativa da promessa de promoção que restou frustrada até o fim de seu pacto laboral. Ou seja, a empresa, gravemente, ao lhe negar o direito de conseguir uma promoção - sequer ele era consultado para o processo seletivo, como ocorria com os demais auxiliares, seus paradigmas - ela passou a transformar a deficiência física do reclamante em obstáculo, uma vez que, para a reclamada, era a condição de PCD do reclamante que impedia a promoção e não, na avaliação da qualidade do serviço que o reclamante apresentava’ e salientou que ‘o reclamante acreditava, todos os dias, que poderia aspirar à promoção a técnico, que lhe bastaria atender aos pré-requisitos formais do cargo, como, por exemplo, ter o domínio das atribuições (provado nos autos que ensinava o serviço aos novos técnicos da sua área) e a CNH, categoria B, juntada aos autos com a réplica, com a primeira habilitação em 23/10/2019. Todavia, com o tempo, o reclamante passou a perceber que tais requisitos eram escusos ao

seu esforço, que havia 'requisitos informais' produzidos pela empresa, de natureza capacitista, ou seja, nada, absolutamente nada dependeria dele para obter a promoção. A reclamada tenta, em sua defesa, tipificar a violência institucional do capacitismo no ambiente do trabalho, denunciado pelo reclamante, como experiência de aborrecimentos eventuais.' Diante dos elementos narrados, a Corte Regional concluiu que 'fica configurado o dano moral, uma vez que a negação de sua inclusão, como PCD, gera intenso sofrimento, apequenando todo seu esforço e lisura com o trabalho, sentindo-se punido por ter o corpo que tem. Isso é inadmissível, de natureza gravíssima, pela intensidade do sofrimento ou da humilhação, pelos reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão e pela extensão e a duração da ofensa, nos termos do art. 223-G, da CLT'. Na hipótese dos autos, conforme delineado pela Corte de origem, houve comprovação de que o autor efetivamente teve negado a possibilidade de seu acesso à promoção, pois a reclamada transformou a deficiência física do reclamante em obstáculo à sua ascensão profissional, o que ocasionou no acolhimento da postulada indenização por danos morais. Com efeito, em face do contexto descrito, estão evidenciados a prática de ato ilícito da reclamada, o nexos causal entre a conduta reprovável patronal e o dano alegado pelo reclamante e a lesão à sua esfera moral subjetiva, cuja constatação decorre de uma presunção natural (presunção *hominis*), já que são prováveis e razoavelmente deduzidos o sofrimento íntimo, o constrangimento e a situação degradante e vexatória à que se submeteu o empregado. Agravo de instrumento desprovido. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. QUANTUM INDENIZATÓRIO. R\$ 50.000,00 (CINQUENTA MIL REAIS). REDUÇÃO INDEVIDA. Em relação ao *quantum* indenizatório, o Tribunal Regional manteve o valor da indenização por danos morais fixado na sentença em R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais). Em que pese não exista no ordenamento jurídico critérios objetivos para a fixação da quantia devida a título de danos morais, cabe ao julgador arbitrar o montante indenizatório com base na própria moldura fática e probatória constante dos autos. Há de se terem em conta, sempre, os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, de modo a se adequar a indenização à gravidade do dano experimentado pela parte e às consequências daí advindas, nos termos do que estabelece o artigo 944 do Código Civil, atentando-se para a finalidade reparadora e pedagógica da indenização. Nesse contexto, a jurisprudência desta Corte é no sentido de que não se admite a majoração ou diminuição do valor da indenização por danos morais nesta instância recursal de natureza extraordinária. Entretanto, tem-se admitido essa possibilidade apenas nos casos em que a indenização for fixada em valores excessivamente módicos ou estratosféricos. Desse modo, em respeito ao princípio da proporcionalidade, à extensão do dano, à culpa e ao aporte financeiro da reclamada - pessoa jurídica -, bem como à necessidade de que o valor fixado a título de indenização por danos morais atenda à sua função suasória e preventiva, capaz de convencer o ofensor a não reiterar sua conduta ilícita, verifica-se que o arbitramento do quantum indenizatório, no valor de em R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), não é desproporcional à extensão do dano. Agravo de instrumento desprovido." ([TST-AIRR-357-96.2021.5.10.0015, 3ª Turma, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, julgado em 13/9/2023](#))

"FALECIMENTO DA EMPREGADA APÓS A ADESÃO AO PLANO DE DESLIGAMENTO DA EMPRESA EMPREGADORA E ANTES DA DATA DESIGNADA PARA ENCERRAMENTO DO

VÍNCULO CONTRATUAL. INCORPORAÇÃO DOS TERMOS DO ACORDO AO PATRIMÔNIO JURÍDICO DA EMPREGADA FALECIDA. DIREITO ADQUIRIDO À INDENIZAÇÃO PECUNIÁRIA COMPENSATÓRIA NA DATA DA ADESÃO AO PDV. TRANSMISSÃO AOS HERDEIROS. No caso, a discussão dos autos refere-se aos efeitos do Plano de Desligamento Voluntário da empresa reclamada, tendo em vista o falecimento da empregada após a sua adesão, mas antes da data designada no acordo coletivo para efetivo pagamento da indenização pecuniária compensatória e da rescisão contratual, com a respectiva cláusula de quitação geral. O contexto fático relatado evidencia a adesão da empregada ao PDV da empresa em 3/5/2017, com a previsão de quitação geral do contrato e de pagamento de indenização compensatória em janeiro de 2018, posteriormente designada para abril de 2018, desde que o contrato de trabalho estivesse vigente à época. O entendimento adotado na instância ordinária considerou que o falecimento da empregada, em 4/12/2017, obstaculizou o aperfeiçoamento do plano de desligamento da empresa, motivo pelo qual seria indevido o pagamento da respectiva indenização compensatória aos herdeiros, por se tratar de mera expectativa de direito não verificada. Todavia, ressalta-se que a adesão de empregado a plano de desligamento voluntário do empregador, com cláusula de quitação geral do contrato, mediante o pagamento de indenização compensatória, incorpora-se ao patrimônio jurídico do trabalhador desde a data da sua adesão. A existência de cláusula normativa dispondo sobre data diversa para o pagamento da indenização e aperfeiçoamento do plano de desligamento não afasta a incorporação dos termos do acordo ao contrato de trabalho da empregada. Desse modo, tendo em vista que, no caso dos autos, a adesão da empregada falecida ocorreu em 3/5/2017 e o óbito, em 4/12/2017, é devido o pagamento da indenização compensatória aos herdeiros. O falecimento da empregada, após a sua adesão ao PDV, não obsta a transmissão do direito à indenização compensatória aos seus herdeiros, uma vez que já incorporado ao seu patrimônio jurídico desde a data da adesão. Recurso de revista conhecido e provido." ([TST-RR-822-56.2019.5.12.0036, 3ª Turma, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, julgado em 13/9/2023](#))

"[...] RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. INFLAMÁVEIS. MOTORISTA DE CAMINHÃO. TANQUE SUPLEMENTAR DE COMBUSTÍVEL SUPERIOR A 200 LITROS. NOVO ENFOQUE DA MATÉRIA EM DECORRÊNCIA DA PORTARIA SEPRT Nº 1.357/2019. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Dispõe o art. 193, *caput* e inciso I, da CLT que 'são consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a inflamáveis, explosivos ou energia elétrica'. Extrai-se do dispositivo legal que são consideradas atividades perigosas aquelas, que por sua natureza, exponham o empregado a situações de risco à saúde, sendo o enquadramento das operações perigosas realizadas pelo Poder Executivo mediante portarias do Ministério do Trabalho e Previdência. Conforme a Norma Regulamentadora nº 16, como regra geral, as operações de transporte de inflamáveis, em quaisquer vasilhames e a granel, são consideradas atividades perigosas, excluindo-se o transporte até o limite de 200 (duzentos) litros para os inflamáveis

líquidos. Como exceção à regra, o item 16.6.1 dispõe que as quantidades de inflamáveis constantes nos tanques de consumo próprio dos veículos não serão computadas para o efeito da norma. Diante de tal cenário, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, em sessão de 18/10/2018, concluiu que 'o adicional de periculosidade é devido, em razão do simples fato de o veículo possuir um segundo tanque, extra ou reserva, com capacidade superior a 200 litros, mesmo para consumo próprio, conforme o item 16.6 da NR 16, de forma que não se aplica a exceção descrita no subitem 16.6.1.'. Ocorre que, posteriormente ao julgamento ocorrido no âmbito da SBDI-1 desta Corte Superior, a então Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia editou a Portaria nº 1.357, publicada no Diário Oficial da União em 10/12/2019, incluindo o item 16.6.1.1 na NR 16 com o seguinte teor: 'Não se aplica o item 16.6 às quantidades de inflamáveis contidas nos tanques de combustível originais de fábrica e suplementares, certificados pelo órgão competente'. Depreende-se da referida alteração da NR-16 que o Poder Executivo, responsável pela classificação de atividade perigosa, passou a excluir, de forma expressa, o transporte de inflamáveis em qualquer quantidade contida nos tanques de combustíveis originais de fábrica e suplementares, desde que certificados pelo órgão competente. Significa dizer que as quantidades de combustíveis constantes nos tanques suplementares originais de fábrica dos caminhões não traduzem periculosidade ao trabalho do motorista empregado, sendo indevido o respectivo adicional. A operação só será considerada perigosa se os tanques originais de fábrica e suplementares não possuírem o certificado do órgão competente, expondo o trabalhador ao risco de explosão. Diante de tal previsão, não há como presumir que a utilização de tanque de consumo próprio suplementar, por si só, caracterize a operação perigosa com inflamáveis. Na hipótese dos autos, não se extrai do julgado qualquer informação de que os tanques de consumo, originais de fábrica, do caminhão utilizado pelo reclamante não possuísem o certificado do órgão competente, de modo que, a decisão regional que reconhece devido o adicional de periculosidade apenas pela existência de tanques de combustíveis superiores ao limite de 200 litros merece reforma. Recurso de revista conhecido e provido." ([TST-RRAg-373-83.2020.5.09.0671, 5ª Turma, rel. Min. Breno Medeiros, julgado em 20/9/2023](#))

"[...] RECURSO DE REVISTA. SUMARÍSSIMO. LEI Nº 13.467/2017. RECLAMANTE. VÍNCULO DE EMPREGO. CARACTERIZAÇÃO. MOTOFRETISTA. ENTREGA DE MERCADORIAS VIA APLICATIVO. PLATAFORMA DIGITAL. SUBORDINAÇÃO JURÍDICA POR MEIOS TELEMÁTICOS OU INFORMATIZADOS (ALGORITMOS). 1 - Para verificar a configuração de vínculo empregatício deve-se aferir - independentemente da atividade exercida pelo empregador ou pela forma de gestão adotada pela empresa - a presença dos elementos caracterizadores do vínculo de emprego: prestação de trabalho por pessoa física, com pessoalidade pelo trabalhador, não eventualidade (ou habitualidade), com subordinação e onerosidade. 2 - Quando se trata de trabalho efetuado com a intermediação de plataformas digitais, é simples a aferição dos critérios da prestação de trabalho por pessoa física e com onerosidade. No que tange à pessoalidade, faz-se necessário verificar se o trabalhador, em relação à plataforma digital, é infungível ou se há autorização para que se faça substituir livremente por

outra pessoa. 3 - Para que o labor por meio de plataformas digitais seja considerado eventual – logo, sem habitualidade –, é imprescindível que o trabalho seja prestado como consequência de circunstâncias incertas ou imprevistas. Se, ao contrário, o trabalho é prestado como resultado de cenários previstos contratualmente pelas partes, que previamente acordaram a prestação do serviço sem expectativa de que ela cesse definitivamente, conclui-se que tal trabalho é exercido de forma não eventual. Afinal, a habitualidade não é definida somente pelo tempo de duração do trabalho ou pela quantidade de dias laborados ao longo da vigência do contrato, mas, sim, pela causa do trabalho, a qual resulta do interesse das partes pactuantes. Nessa linha, o art. 452-A, §§ 1º e 2º, da CLT faculta ao empregador definir os períodos de atividade do empregado intermitente, o que lhe outorga flexibilidade para organizar os fatores de produção de sua atividade empresária, sem que isso lhe enquadre como trabalhador eventual. 4 - Já no que diz respeito à subordinação, a relação de emprego é caracterizada pela contraposição entre o poder de comando do empregador (para organizar, dirigir e disciplinar a prestação dos serviços) e a subordinação do empregado (que deve observar as instruções do empregador quanto à forma como lhe presta serviços). Essa contraposição origina a espécie denominada subordinação jurídica. 5 - Ressalta-se que é irrelevante, para a configuração da subordinação jurídica, que o trabalho realizado seja controlado ou supervisionado pela pessoa física do empregador ou de seus prepostos. Com a evolução tecnológica e a possibilidade de realização do trabalho fora da sede do empregador, a CLT passou a prever expressamente a subordinação jurídica verificada por meio de meios telemáticos ou informatizados de controle e supervisão (art. 6º, parágrafo único, da CLT). 6 - Nessa linha, tem-se o algoritmo, que é um meio informatizado, definido pelo art. 3º, I, da Resolução n. 332/2020 do CNJ, como ‘sequência finita de instruções executadas por um programa de computador, com o objetivo de processar informações para um fim específico’. As instruções nas quais se pautam a programação de um algoritmo de aplicativo de entrega de mercadorias não são originalmente criadas pelo próprio modelo de inteligência artificial, mas, sim, pelo sujeito que o elaborou, que determinará as instruções de acordo com sua finalidade. 7 - Como os algoritmos de aplicativos de entrega de mercadorias destinam-se, por natureza e finalidade próprias, a atender a instruções previamente definidas pelo gestor do modelo de inteligência artificial que os processará, é inequívoco o exercício, das empresas que realizam a gestão de trabalho por meio de plataformas digitais, do poder de organização, já que predefine as variáveis relevantes à execução dos serviços de entrega de mercadorias. Em razão da adaptabilidade do algoritmo como elemento operável para o fim da organização e da direção do trabalho alheio, o método adotado pela reclamada origina verdadeiro algoritmo de plataformas de entregas. Trata-se de um mecanismo construído inequivocamente com a finalidade de organizar e dirigir a prestação de serviços de entregas de mercadorias por entregadores (motofretistas), por intermédio de aplicativo acessado por usuários que conhecem a finalidade básica da respectiva plataforma, e nela depositam confiança, exatamente, pelo fato de ser submetida a diretrizes estabelecidas pela empresa que lhe empresta o nome. 8 - Da subordinação jurídica extrai-se o ‘poder de comando’ do empregador que, em sua integralidade, contemplam o poder de organização, direção e disciplina do trabalho alheio, de maneira a orientar os trabalhadores a prestar os serviços de maneira condizente com

os limites regulamentares – e, nas plataformas de trabalho, com os algoritmos orientadores – estipulados unilateralmente pela reclamada e aceitos em contrato de adesão pelo reclamante. 9 - Cabe ressaltar que a subordinação clássica e a ‘subordinação algorítmica’, embora cumuláveis, não se confundem. Esta última consiste em classificação moderna do instituto da subordinação que não se deve ao fundamento da existência da subordinação (o contrato, na subordinação jurídica; o patrimônio, na econômica; o conhecimento, na técnica), mas, sim, à forma de exercício do poder de comando pelo empregador. 10 - Não afasta a subordinação jurídica a possibilidade de o empregado recusar determinadas entregas, ou cancelar entregas inicialmente aceitar por ele por meio da plataforma digital. Afinal, o ordenamento jurídico vigente contém previsão expressa, direcionada ao trabalho intermitente (que é formalizado mediante relação de emprego), no art. 452-A, § 3º, da CLT, de que a recusa de determinado serviço não descaracteriza, por si só, a subordinação. Logo, se a recusa de uma oferta diretamente oriunda do empregador não é suficiente a descaracterizar o requisito da subordinação, de acordo com a lei, no caso da recusa se direcionar à plataforma digital tampouco afasta a subordinação, especialmente quando os algoritmos programados pelo próprio empregador já admitem e preveem a possibilidade de recusa ou cancelamento de um serviço pelo entregador. 11 - É importante notar, ademais, que a possibilidade do trabalhador se vincular a mais de uma plataforma digital para exercer a mesma atividade ou de realizar outra atividade econômica, paralelamente à prestação de serviços por meio de aplicativos, não afasta a subordinação jurídica, uma vez que a exclusividade não é um requisito da relação de emprego, tampouco da subordinação jurídica. 12 - A controvérsia sobre o vínculo de emprego de trabalhadores que prestação serviços por meio de plataformas digitais não é um debate observado tão somente no Brasil. A Comissão Europeia anunciou, em 9/12/2021, proposta de diretiva destinada a assegurar condições dignas aos trabalhadores que prestam serviços mediante plataformas digitais. 13 - Nessa mesma linha, citam-se precedentes associados aos motoristas de aplicativos de transportes, que envolve a mesma lógica do entregador de aplicativos. O Tribunal Distrital de Amsterdã (Holanda) manifestou o entendimento de que a liberdade relativa assegurada aos motoristas não impede a configuração de ‘contrato de trabalho’ (naquele ordenamento, equivalente ao contrato empregatício brasileiro). Ainda, a Corte Superior de competência trabalhista da Alemanha também conserva predominante jurisprudência no sentido de que os motoristas de aplicativos são empregados. Na mesma linha, na Bélgica, a Comissão Administrativa de regulamentação da relação de trabalho entendeu que ‘tais organizações de trabalho obrigam o motorista a fornecer uma prestação inteiramente padronizada e são incompatíveis com a qualificação de relação de trabalho independente’. No Uruguai, o Tribunal de Apelaciones del Trabajo, em junho de 2020, manteve sentença que reconhecia como empregado motorista de aplicativos. Em relação aos entregadores, há decisões reconhecendo o vínculo empregatício no Tribunal de Apelação do Chile e na *Fair Work Commission* na Austrália. Além disso, o Exmo. Ministro Mauricio Godinho Delgado, no julgamento do RR-100353-02.2017.5.01.0066 (3ª Turma, DEJT 11/04/2022), cita julgados da Corte de Cassação francesa, Tribunal Superior de Justiça de Madri, Suprema Corte da Califórnia e decisão do Tribunal de Justiça da União Europeia. 14 - No Tribunal Superior do Trabalho, já há julgados reconhecendo o vínculo de emprego

no serviço prestado por meio de plataformas digitais da 3ª, 6ª e 8ª Turmas. 15 - Diante desse contexto – e considerando ser incontroversa a prestação de serviços – cabia à reclamada o ônus de demonstrar que o trabalho tenha sido prestado de maneira não subordinada, ou de forma desacompanhada de algum dos demais elementos fático-jurídicos da relação de emprego, por se tratar de fato impeditivo do direito do reclamante (art. 818, II, CLT). 16 - No caso dos autos, ficou consignado pela sentença cujos fundamentos foram mantidos pelo Regional que o reclamante prestou serviços de forma pessoal. Além disso, não há qualquer registro fático de que o reclamante poderia se fazer substituir por outra pessoa no exercício de seu labor. Logo, é presente o requisito da pessoalidade. 17 - É também incontroverso (art. 374, III, CPC), o fato de o reclamante ter prestado serviços com o intuito de obter pagamento em dinheiro. Afinal, foi consignada a presença de tal elemento fático-jurídico. Logo, é presente o requisito da onerosidade. 18 - A sentença cujos fundamentos foram mantidos pelo Regional assentou que o reclamante tinha flexibilidade para determinar os horários de início e término de sua jornada, bem como a duração concernente: a carga horária de cada dia era definida pelo próprio reclamante. Contudo, tal circunstância fática consignada pelo Regional, por si só, não é apta a afastar a presença da habitualidade na prestação dos serviços. 19 - No caso concreto, a causa do trabalho do reclamante é a existência de contrato previamente celebrado entre as partes, a fim de que o reclamante, no momento em que sentir necessário, inicie ou termine a prestação laboral. Ademais, a manutenção de cadastro pela reclamada e sua contínua fiscalização dos serviços prestados (por meio de controle de avaliações lançadas ao aplicativo) viabiliza a conclusão de que tal prestação laboral era permanentemente tutelada pelas partes. Não significa que o labor houvesse de ser contínuo, mas, sim, que a relação jurídica contratual mantida entre as partes era contínua (não há consignação fática de que o termo final era um elemento acidental do negócio jurídico celebrado). Portanto, é presente, também, o requisito da habitualidade (não eventualidade). 20 - É incontroversa (art. 374, III, CPC) a existência de prévia relação contratual entre as partes, formada especificamente para que a reclamante passasse a prestar os serviços como entregadora (motofretista) em favor dos clientes que acessavam o aplicativo, administrado e organizado pela reclamada, em busca de entrega de mercadorias em locais predefinidos pelo usuário no aplicativo. Portanto, era factualmente possível a existência de contraposição entre um 'poder de comando' (organização, direção e disciplina do trabalho a cargo do credor da obrigação de fazer) e 'subordinação jurídica' (acatamento da forma de execução da obrigação de fazer pelo seu devedor). 21 - O Regional consignou que a reclamada estipulou regras procedimentais para que a reclamante, na condição de entregadora, prestasse o serviço de entrega de mercadorias aos clientes do aplicativo por ela gerenciado. Ademais, como a reclamada exigia da reclamante, como entregadora, a obediência a determinadas diretrizes para a prestação dos serviços de entregas, é caracterizado, de plano, o exercício do poder de direção. Ainda, depreende-se do contexto fático consignado pelo Regional (procedimentos adotados pela reclamada como forma de 'coordenação necessária das atividades') que a ausência de observância das diretrizes e dos procedimentos (regulamentos) estabelecidos pela reclamada acarretava a aplicação de sanções aos entregadores, como o reclamante. Logo, é patente que a reclamada tinha a faculdade contratualmente prevista de

aplicar sanções em face do reclamante, o que denota o pleno exercício do poder disciplinar. 22 – Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento." ([TST-RR-10943-69.2022.5.03.0043, 6ª Turma, rel. Min. Kátia Magalhães Arruda, julgado em 13/9/2023](#))

"[...] III - RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ACIDENTE DE TRABALHO. DISPARO DE ARMA DE FOGO. FERIMENTO PRÓPRIO. TRANSPORTE DE VALORES. ATIVIDADE DE RISCO. RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. A controvérsia centra-se no reconhecimento de responsabilidade civil da empresa por acidente de trabalho sofrido pelo empregado, quando no desempenho da atividade de segurança armada, em transporte de valores, tendo o Regional aplicado a teoria da responsabilidade subjetiva e, no caso, atribuindo culpa exclusiva da vítima, pelo disparo da arma de fogo que portava, ao descer do carro forte, pois o coldre enroscou na maçaneta da porta do veículo. A jurisprudência pacífica desta Corte Superior reconhece que a responsabilidade patronal por dano moral ou material, advindos de acidente de trabalho, em regra, é subjetiva, baseada na teoria da culpa (inciso XXVIII do artigo 7º da Constituição Federal). Admite-se, porém, na linha de entendimento do E. STF, Tema 932 (RE 828.040), que essa responsabilidade independe de culpa do empregador se o infortúnio decorrer de atividade de risco (parágrafo único do artigo 927 do Código Civil), aplicando-se a teoria da responsabilidade objetiva. Não é a atividade econômica desenvolvida pela empresa que define se a atividade é de risco ou, não, mas, sim, a efetiva atividade executada pelo trabalhador. Precedentes. E, na espécie, conforme o quadro fático delineado no acórdão do regional, incontroversa a ocorrência de acidente de trabalho típico, no exercício de atividade de segurança armada, com risco exacerbado e notório, ao se transportarem valores, sendo que no momento em que ocorreu o disparo da arma de fogo, ao descer do carro forte, o projétil atingiu membro inferior do empregado, como acima explicitado. Ora, sendo essa atividade laboral perigosa, em função do seu intrínseco risco excepcional, assim classificada no anexo 3 da NR 16 (precedentes), não há por que se cogitar de culpa (exclusiva ou concorrente) do trabalhador no disparo acidental da arma de fogo, pois se trata de situação própria e inseparável da peculiar atividade de vigilância armada no transporte de valores, com óbvia situação de tensão, apreensão, alerta e prontidão. Por isso, o fato de 'No momento da descida do reclamante, a sua própria arma, que estava no coldre, prendeu na porta, e ocasionou um disparo em sua perna', enquadra-se como caso fortuito interno, repita-se, intrinsecamente ligado à própria atividade de risco exacerbado, que não pode significar culpa exclusiva da vítima, ao contrário da conclusão do Regional. Ademais, o quadro fático descrito no acórdão recorrido repele, expressamente, qualquer caso fortuito externo como causa do acidente. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido." ([TST-RR-901-35.2021.5.20.0006, 6ª Turma, rel. Des. Conv. José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza, julgado em 13/9/2023](#))

"[...] RECURSO DE REVISTA DO RECLAMADO. INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. DIRETOR JURÍDICO DE COOPERATIVA. GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO. REQUISITOS PARA INVESTIDURA NO CARGO. 1- Cinge-se a controvérsia em saber se o exercício do cargo de diretor jurídico de cooperativa é privativo de

advogado. 2- É fato incontroverso nos autos que o reclamante não possui registro na OAB. 3- No caso dos autos, o TRT manteve a sentença, a qual considerou que o reclamante, ainda que não tivesse formação jurídica, poderia ocupar o cargo de diretor jurídico de cooperativa, e reconheceu a sua estabilidade provisória, com a sua consequente reintegração e recebimento das verbas salariais referentes ao período de afastamento. 4 - Contudo, nos termos do art. 1º, II, da Lei nº 8.906/94 (Estatuto da OAB), as atividades de consultoria, assessoria e direção jurídicas são atividades privativas de advogado; e nos termos do art. 7º do Regulamento Geral da OAB, 'A função de diretoria e gerência jurídicas em qualquer empresa pública, privada ou paraestatal, inclusive em instituições financeiras, e privativa de advogado, não podendo ser exercida por quem não se encontre inscrito regularmente na OAB'. 5 - Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento." ([TST-RR-100459-20.2018.5.01.0036, 6ª Turma, rel. Des. Conv. José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza, julgado em 13/9/2023](#))

"RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO DO REGIONAL PUBLICADO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. BANCÁRIO. COMPENSAÇÃO DA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO COM AS HORAS EXTRAS. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA. A discussão dos autos refere-se à aplicação da cláusula 11 da CCT 2018/2020, que estabelece para as ações trabalhistas ajuizadas a partir de 1º.12.2018, a possibilidade de compensação da gratificação de função com as horas extras deferidas, que por força de decisão judicial, fora afastado do enquadramento no art.224, § 2º, da CLT. No caso, o eg. TRT entendeu aplicável a Súmula 109 do TST, 'vez que as parcelas têm natureza jurídica distintas', assim 'a dedução das horas extras deferidas não podem ser compensadas com a gratificação de função afastada'. (págs.1101). É entendimento desta Corte Superior que 'o bancário não enquadrado no § 2º do art. 224 da CLT, que receba gratificação de função, não pode ter o salário relativo a horas extraordinárias compensado com o valor daquela vantagem' (Súmula 109 do TST). No entanto, não há como ser aplicado esse entendimento quando o Tribunal Regional evidencia que a Cláusula 11 da CCT 2018/2020 traz expressa previsão da possibilidade de compensação entre a gratificação de função e o pagamento de horas extras a partir da sexta diária, deferidas em razão da ausência de especial fidúcia do cargo ocupado pelo empregado bancário. Isso porque o caso em exame não diz respeito diretamente à restrição ou redução de direito indisponível, aquele que resulta em afronta a patamar civilizatório mínimo a ser assegurado ao trabalhador, mas a apenas a compensação das horas extras deferidas com a gratificação de função percebida. Impositivo, portanto, o reconhecimento da validade da cláusula coletiva que estabeleceu a compensação das horas extras com a gratificação de função, por não se tratar de matéria albergada pela vedação imposta na tese firmada pela Suprema Corte, observados os termos e a vigência da Cláusula 11 da CCT 2018/2020. Precedentes. Recurso de revista conhecido por violação do art.7º, XXVI, da CF/88 e parcialmente provido." ([TST-RR-1001320-04.2019.5.02.0008, 7ª Turma, rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, julgado em 12/9/2023](#))

"[...] RECURSO DE REVISTA DA PARTE RÉ. LEI Nº 13.467/2017. TEMA Nº 1.046 DE REPERCUSSÃO GERAL. NORMA COLETIVA QUE PREVÊ A REDUÇÃO DO PAGAMENTO

DAS HORAS *IN ITINERE*. VALIDADE. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. O debate acerca da validade das normas coletivas que flexibilizam determinados direitos trabalhistas já não comporta maiores digressões, considerando a jurisprudência pacífica do Supremo Tribunal Federal, proferida no Recurso Extraordinário nº 1.121.633, com Repercussão Geral, que culminou com a tese do Tema nº 1.046, de observância obrigatória: ‘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’. Por outro lado, o próprio STF, no acórdão do Recurso Extraordinário nº 590.415, afeto ao Tema nº 152 de Repercussão Geral, sinalizou o que considera direito indisponível, ao se referir à noção de ‘patamar civilizatório mínimo’, exemplificado pela preservação das normas de saúde e segurança do trabalho, dispositivos antidiscriminatórios, salário mínimo, liberdade de trabalho, entre outros. O direito ao pagamento das horas *in itinere* não se amolda a tais contornos, ante seu caráter estritamente patrimonial. Nesse sentido já se manifestou esta 7ª Turma, no julgamento do RR-161-66.2015.5.03.0069, de Relatoria do Exmo. Ministro Evandro Valadão, na sessão de 1º de março de 2023. Assim, deve ser reformado o acórdão regional para adequá-lo aos parâmetros acima definidos, de observância obrigatória, nos termos dos artigos 896-C, § 11, da CLT e 927 do CPC. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RR-1044-86.2019.5.07.0028, 7ª Turma, rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, julgado em 12/9/2023](#))

“[...] INCIDENTE DE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. PROCEDIMENTO REALIZADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. INSTAURAÇÃO DE OFÍCIO PELO MAGISTRADO. ARTIGO 855-A DA CLT. CONTRADITÓRIO E AMPLA DEFESA ASSEGURADOS À EXECUTADA. AUSÊNCIA DE AFRONTA AO DEVIDO PROCESSO LEGAL. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA CONSTATADA. Discute-se, no caso, a alegação de afronta ao artigo 5º, XXXVI, LIV e LV, da Constituição Federal decorrente da interpretação do artigo 855-A da CLT, com a redação conferida pela Lei nº 13.467/2017, motivo pelo qual se constata a transcendência jurídica da causa. A esse respeito, o artigo 13 da IN nº 41/2018 desta Corte estabelece que, a partir da vigência da Lei nº 13.467/2017, a iniciativa do juiz na execução de que trata o art. 878 da CLT e no incidente de desconsideração da personalidade jurídica a que alude o art. 855-A da CLT ficará limitada aos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado. No presente caso, todavia, após a instauração de ofício do referido incidente, foram garantidos à executada o contraditório e a ampla defesa, por meio do acesso a todos os meios e recursos inerentes à ampla defesa, quando foi inicialmente citada da abertura do procedimento incidental; teve o seu agravo de petição provido para anular a referida citação, por se encontrar incapaz para os atos da vida civil; foi novamente citada, com a concessão do prazo para manifestação previsto no artigo 135 do CPC; além de ter atuado no feito o Ministério Público do Trabalho, por se tratar de ação em que se discutem interesses de pessoa incapaz. Nesse cenário, em harmonia com os princípios da efetividade, da economia e da duração razoável do processo, o ato executório visou a alcançar a finalidade atinente à materialização da obrigação contida no título executivo judicial. Ademais, o artigo 765 da CLT confere ao

magistrado o poder-dever de impulsionar a marcha processual, podendo determinar as diligências necessárias, pois tem ampla liberdade na direção do processo e tem o dever de velar pelo seu rápido andamento. Desse modo, em virtude das peculiaridades do processo do trabalho e, também, de forma cumulativa, da competência para execução de ofício das contribuições previdenciárias, parcela acessória ao crédito trabalhista, o impulso oficial na instauração do incidente de descon sideração da personalidade jurídica, quando assegurados ao executado o contraditório e a ampla defesa, caso dos autos, não viola o devido processo legal. Agravo conhecido e não provido.” ([TST-Ag-AIRR-10565-28.2015.5.03.0183, 7ª Turma, rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, julgado em 13/9/2023](#))

“RECURSO DE REVISTA DA PARTE AUTORA. LEI Nº 13.467/2017. ATO GP Nº 08/2020 DO TRIBUNAL REGIONAL DA 02ª REGIÃO. SESSÃO VIRTUAL. INSCRIÇÃO DO ADVOGADO PARA SUSTENTAÇÃO ORAL. ADIAMENTO DO JULGAMENTO E INCLUSÃO DO PROCESSO EM SESSÃO TELEPRESENCIAL, COM DATA A SER DEFINIDA. ENVIO DE *EMAIL* PARA A PARTE COM O CONVITE DA SESSÃO. AUSÊNCIA DE PUBLICAÇÃO DA PAUTA DE JULGAMENTO EM DIÁRIO OFICIAL. ARTIGOS 934 E 935 DO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL. CERCEAMENTO DE DEFESA CONFIGURADO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA CONSTATADA. Cinge-se a controvérsia em averiguar se é válida a comunicação da parte mediante correspondência eletrônica, sobre a data da sessão telepresencial, em que seu patrono iria fazer sustentação oral. No caso, no dia 13/10/2021, a Secretaria da 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 02ª Região enviou *e-mail* para o endereço indicado pelo advogado do autor e também para aquele cadastrado no Sistema PJe, informando a inclusão do processo na pauta telepresencial do dia 26/10/2021 e disponibilizando o *link* de acesso. O referido procedimento foi adotado com respaldo no Ato nº 08/2020 da Presidência do Tribunal Regional do Trabalho da 02ª Região, editado em virtude das circunstâncias insólitas da pandemia da COVID-19. A par deste contexto excepcional, que ensejou a adoção de procedimentos diferenciados a fim de prevenir a proliferação do coronavírus, o Ato GP nº 08/2020 não afastou a necessidade de publicação da pauta de julgamento no Diário Oficial. Ao contrário, da leitura de seus dispositivos, especialmente dos artigos 7º, *caput*, 15, II, 16, §§ 1º e 2º, 18, e 19, infere-se que o envio de *e-mail* para as partes referente à sessão telepresencial visa, eminentemente, ao fornecimento de informações e transmissão do convite para acesso à sala virtual de videoconferência, notadamente o *link* de acesso, e, frise-se, não exclui a imprescindível publicação da data e horário da sessão telepresencial em órgão oficial. Inclusive, o parágrafo único do artigo 19 deixa claro que a certidão acerca do conteúdo do *e-mail* enviado para a parte objetiva publicitar os termos do convite, em si, e ainda que indique a data e hora da sessão de julgamento não dispensa a publicação da pauta em Diário Oficial. Saliente-se não se tratar de mero adiamento para para sessão seguinte. Constata-se, portanto, ofensa ao devido processo legal e ao direito de defesa amparados no artigo 5º, LIV e LV, da Constituição Federal, motivo pelo qual deve ser acolhida a arguição de nulidade processual formulada pelo recorrente. Recurso de revista conhecido e provido. [...]” ([TST-RRAg-1000097-71.2016.5.02.0056, 7ª Turma, rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, julgado em 13/9/2023](#))

“RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. PARCELA DE ALIMENTAÇÃO PERCEBIDA COM NATUREZA SALARIAL ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. LIMITAÇÃO DA INCORPORAÇÃO ATÉ O ADVENTO DA REFORMA TRABALHISTA. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA. RECONHECIMENTO. I. A parte reclamante alega que é devida a incorporação salarial da parcela de alimentação percebida com natureza salarial antes do advento da Lei nº 13.467/2017, mesmo após sua vigência. II. O Tribunal Regional reconheceu a natureza salarial do auxílio alimentação, nos moldes da Súmula 241 do TST. Assentou, também, que a parte reclamante trabalha no município antes da inscrição da parte recorrida no PAT. No entanto, entendeu que a modificação da sua natureza salarial com o advento da Reforma Trabalhista não importa violação a direito adquirido, reformando a sentença para reconhecer a natureza salarial do auxílio-alimentação até 10/11/2017 com reflexos sobre as demais parcelas. III. Nos termos do art. 896-A da CLT, no recurso de revista, cabe a esta Corte Superior examinar, previamente, se a causa oferece transcendência. A questão trazida para análise desta c. Corte Superior diz respeito à incorporação da parcela de alimentação percebida com natureza salarial no período de aproximadamente cinco anos antes do advento da Lei nº 13.467/2017, se deve ou não permanecer tal natureza e a integração na remuneração após a vigência deste diploma legal que, nos termos do § 2º do art. 457 da CLT, definiu que ‘as importâncias, ainda que habituais, pagas a título de... auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro... não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário’. IV. A causa oferece transcendência jurídica, visto que diz respeito ao disposto no § 2º do art. 457 da CLT, incluído pela Lei nº 13.467/2017 e que excluiu o direito à incorporação da parcela de alimentação, tratando-se, portanto, de interpretação e aplicação de lei nova ou alterada em face de provável violação de direitos e garantias constitucionais. Anote-se que a matéria não se encontra pacificada no âmbito desta c. Corte Superior, havendo julgados que apresentam soluções contrárias para a hipótese do caso. V. O e. STF já assentou em diversos julgados que os empregados públicos dos Municípios estão submetidos às normas de Direito do Trabalho nos termos do art. 22, I, da CRFB, uma vez que, ‘no âmbito da competência privativa da União para legislar sobre Direito do Trabalho, a lei federal incide diretamente sobre as relações contratuais dos servidores dos Estados, dos Municípios e das respectivas autarquias’. Cita-se, a exemplo, os seguintes julgados da Suprema Corte: ADI 318/MG, Rel. Min. Gilmar Mendes; RE 632.713-AgR, Rel. Min. Ayres Brito; AI 341.278, Rel. Min. Joaquim Barbosa; AI 395.660, Rel. Min. Sepúlveda Pertence; AI 431.239, Rel. Min. Celso de Mello; RE 259.029 – AgR, Rel. Min. Ellen Gracie; RE 356.205-ED, Rel. Min. Celso de Mello; RE 356.709-AgR, Rel. Min. Gilmar Mendes; e RE 164.715, Rel. Min. Sepúlveda Pertence. VI. Portanto, ainda que a jurisprudência desta c. Corte Superior reconheça que as leis municipais que definem direitos, vantagens e ou benefícios de natureza trabalhista se equiparam a regulamento do empregador, a superveniência da lei federal que alterou a natureza jurídica do auxílio alimentação incide nas relações de trabalho do ente federado, resguardadas as situações pretéritas consolidadas sob a égide da lei revogada e ou alterada. E, neste último sentido, de que devem ser resguardadas as situações consolidadas na vigência da lei revogada e ou alterada, o e. STF não reconheceu repercussão geral em causa

que tratava de hipótese de criação de benefícios a empregados públicos por meio de lei distrital que se incorporou ao contrato de trabalho no tempo da sua vigência, assegurando a incorporação mesmo após a lei distrital ter sido declarada inconstitucional, mantendo a Suprema Corte, sob o fundamento de a matéria estar restrita ao âmbito infraconstitucional, decisão desta c. Corte Superior amparada na aplicação da prevalência da condição mais benéfica ao servidor público com fundamento nos arts. 5º, XXXVI, § 2º, 7º, da Constituição da República e 468 da CLT. Nesse sentido o decidido no AI 751.478-RG/SP, Rel. Min. Dias Toffoli e no ARE 1280613/DF, Rel. Min. Celso de Mello. VII. Nesse contexto, deve prevalecer o reconhecimento de que, ao tempo da admissão da parte reclamante, a lei municipal instituiu para os empregados públicos o benefício de alimentação com natureza salarial nos termos da Súmula nº 241 do TST, condição insuscetível de alteração prejudicial posterior ainda que por meio de lei federal, pois, nos termos do art. 468 da CLT, é vedada a alteração das condições de trabalho que resultem direta ou indiretamente prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia. Logo, deve o recurso de revista ser provido para afastar a limitação da condenação à data da vigência da Lei nº 13.467/2017, mantendo-se a natureza salarial da parcela e a sua incorporação remuneratória enquanto perdurar o contrato de trabalho. VIII. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.” ([TST-RR-10027-18.2021.5.15.0049, 7ª Turma, rel. Min. Evandro Valadão, julgado em 13/9/2023](#))

“AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA – REGÊNCIA PELA LEI Nº. 13.467/2017 – [...] DIFERENÇAS SALARIAIS. ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL. DIREITO DE ARENA. BASE DE CÁLCULO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Discute-se nos autos a composição da base de cálculo do direito de arena devido ao atleta profissional de futebol. O reclamante sustenta que a base de cálculo do direito de arena é integrada não apenas pelos valores constantes da rubrica transmissão, mas por qualquer receita proveniente do contrato firmado entre o clube e a empresa de televisão, independentemente do nome da rubrica ou da origem do pagamento. Nos termos do *caput* do art. 42 da Lei 9.615/1998, pertence às entidades de prática desportiva o direito de arena, consistente na prerrogativa exclusiva de negociar, autorizar ou proibir a captação, a fixação, a emissão, a transmissão, a retransmissão ou a reprodução de imagens, por qualquer meio ou processo, de espetáculo desportivo de que participem. O § 1º do referido artigo destinou aos atletas profissionais participantes do espetáculo 5% (cinco por cento) da receita obtida pela entidade de prática desportiva com a exploração de direitos desportivos audiovisuais. O cerne da controvérsia cinge-se, portanto, ao alcance da expressão ‘direitos desportivos audiovisuais’. A questão é bastante simples, considerando que o alcance do disposto no parágrafo é delimitado pelo que está previsto na cabeça (*caput*) do artigo. Assim, direitos desportivos audiovisuais nada mais são do que o conjunto dos direitos referentes à captação, à fixação, à emissão, à transmissão, à retransmissão e à reprodução de imagens do espetáculo desportivo, cuja prerrogativa exclusiva para negociar, autorizar ou proibir pertence ao clube. A ampliação da base de cálculo do direito de arena, além de carecer de previsão legal, acabaria por descaracterizar toda a construção histórica do próprio instituto. O direito de arena é um direito bastante

peculiar e possui objeto e sujeitos bem definidos, tanto na legislação, quanto na doutrina e na jurisprudência pátria. Como já foi dito, ele a pertence à entidade de prática desportiva, mas parte da receita obtida com a sua exploração econômica deve ser distribuída, exclusivamente, entre os atletas profissionais que participaram do espetáculo. Assim como é estreita a lista de destinatários do direito de arena, é estreita também a sua base de cálculo. Integram a base cálculo do direito de arena apenas as receitas provenientes da exploração econômica dos direitos desportivos audiovisuais, compreendidos como tais, exclusivamente, os direitos referentes à captação, fixação, emissão, transmissão, retransmissão e reprodução de imagens do espetáculo desportivo. Não se incluem receitas decorrentes de patrocínios, publicidade, luvas ou marketing, nem qualquer outra fonte de renda do clube de futebol. No caso dos autos, ao manter a sentença que rejeitou os pedidos formulados pelo reclamante, sob o fundamento de que o direito de arena deve ser apurado sobre os valores correlatos exclusivamente à transmissão dos espetáculos, o acórdão regional não violou o § 1º do art. 42 da Lei 9.615/1998. Agravo a que se nega provimento. [...]” ([TST-Ag-AIRR-1001389-53.2016.5.02.0004, 8ª Turma, rel. Min. Sérgio Pinto Martins, julgado em 19/9/2023](#))

“[...] III - RECURSO DE REVISTA. REGÊNCIA PELA LEI Nº. 13.467/2017 – CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO. RELAÇÃO DE EMPREGO. ADVOGADO ASSOCIADO. O Supremo Tribunal Federal tem decidido ser totalmente compatível com a Constituição da República a contratação de advogados sob o regime de associação, de forma que a invalidade dessa contratação depende da demonstração de vício de consentimento na celebração desse contrato, vício este que, se inexistente, acarreta a manutenção integral do contrato firmado, já que eleito pelas partes e com expressa previsão legal (art. 15 da Lei 8.906/1994). Nesse sentido, citam-se os precedentes Rcl 60165/SP, p. 09/06/2023; Rcl nº 57.606/RJ, p. 30/05/2023; Rcl nº 59.836/DF, p. 25/05/2023; Rcl nº 54.738-AgR/SP, p. 04/05/2023; Rcl nº 58.301/SP, p. 15/03/2023; Rcl nº 53.899/MG, p. 09/01/2023; Rcl 59106 / RS, p. 06/06/2023; Rcl 60436/SP, p 22/06/2023. No caso, o contrato de associação de advogados firmado entre as partes foi desconstruído sem que houvesse a demonstração do vício de consentimento da reclamante no ato de sua celebração, o que não se coaduna com o art. 15 da Lei 8.906/1994 e com o entendimento do STF sobre a matéria. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RR-1010-26.2018.5.17.0010, 8ª Turma, rel. Min. Sérgio Pinto Martins, julgado em 19/9/2023](#))

“[...] III - RECURSO DE REVISTA. REGÊNCIA DA LEI 13015/2014. – CANDIDATO A DIRIGENTE SINDICAL. SUPLENTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO - Está assegurado na Constituição da República a garantia provisória de emprego ao empregado que se candidata a cargo de direção ou de representação sindical. É o que expressamente está previsto no inciso VIII do artigo 8º da Constituição da República: ‘é vedada a dispensa do empregado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei’. Essa mesma disposição está presente no parágrafo terceiro do artigo

543 da CLT. A interpretação teleológica desses dispositivos leva à salvaguarda da lisura do próprio processo eleitoral para cargo de direção de entidade sindical, mediante a garantia provisória do emprego não só do empregado eleito para o cargo de direção ou de representação de entidade sindical, mas também daquele que concorre ao cargo de direção ou de representação. A diferença, por óbvio, é o alcance dessa proteção: o empregado eleito para o cargo de direção ou de representação fará jus à estabilidade provisória ao emprego até um ano após o final de seu mandato, ao passo que o empregado que concorreu a aquele cargo e não foi eleito, goza dessa proteção até o resultado final da eleição. De acordo com expressa disposição constitucional e consolidada, a dispensa desses empregados somente é considerada lícita nos casos de cometimento de falta grave devidamente apurada segundo o procedimento legal. No caso, certo é que o reclamante foi candidato suplente a cargo de direção do SINTEL, foi dispensado sem justo motivo no curso do processo eleitoral, e que somente por meio de decisão judicial, em 13/7/2017, houve declaração da chapa vencedora em oposição à chapa do reclamante. Assim, nos termos dos arts. 8º, VIII, da Constituição da República e 543, §3º, da CLT, o reclamante gozava de estabilidade provisória no emprego até o resultado final da eleição, ocorrido em 13/7/2017. Recurso de revista conhecido e provido. DANO MORAL. Presentes os requisitos para a responsabilização civil subjetiva patronal, faz jus o reclamante à indenização por dano moral postulada. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RR-24419-34.2016.5.24.0001, 8ª Turma, rel. Min. Sérgio Pinto Martins, julgado em 19/9/2023](#))

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>