



INFORMATIVO TST

Nº 279

Período: 26 de setembro a 5 de outubro 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. Banerj. Sucessão. Diferenças salariais. Incorporação das parcelas denominadas "prorrogação" e "adiaz gratif semest". Prescrição parcial.

Hipótese em que o objeto da pretensão recai sobre diferenças salariais decorrentes da incorporação ao salário das rubricas denominadas "prorrogação" e "adiaz gratif semest", e posterior redução salarial advinda da substituição de tais verbas pela rubrica transitória "comissão de cargo", por ocasião da sucessão do BANERJ pelo Banco Itaú S.A. Tratando-se de verba salarial e de controvérsia sobre possível redução salarial, não há falar em ato único do empregador, mas em lesão que se renova mês a mês, contexto que afasta aplicação da prescrição total tratada na Sumula nº 294 do TST. Sob esses fundamentos, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu do recurso de embargos, por dissenso jurisprudencial, e, no mérito, deu-lhes provimento para restabelecer o acórdão prolatado pelo Tribunal Regional que decretou a prescrição parcial da pretensão autoral, determinando o retorno dos autos à Turma, a fim de que prossiga no julgamento do recurso de revista patronal, como entender de direito. [TST-E-ED-RR-1220-84.2013.5.09.0007, SBDI-I, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, julgado em 5/10/2023.](#)

SUBSEÇÃO II ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

Recurso ordinário. Ação rescisória. Coisa julgada formada em ação coletiva. Pretensão executória individual. Prescrição. Vulneração da coisa julgada. Corte rescisório. Improcedência.

A pretensão de execução individual autônoma com base na coisa julgada coletiva está sujeita a prescrição aplicável ao processo do trabalho, que é a quinquenal total,

disciplinada no art. 7.º, XXIX, da CF (v. g. Súmula n.º 150 do STF). Transcorrido o decurso do prazo quinquenal entre o trânsito em julgado e a data de apresentação da execução (Tema repetitivo n.º 877 do STJ), a pretensão executória individual tem seu exercício prescrito. O caso não atrai a incidência do inciso IV do art. 966 do CPC porque a pronúncia da prescrição não vulnera a coisa julgada formada na ação coletiva; apenas impede o exercício da pretensão executiva. Sob esses fundamentos, a SBDI-II, por unanimidade, conheceu do recurso ordinário, e, no mérito, negou-lhe provimento. [TST-ROT-10785-46.2022.5.03.0000, SBDI-II, rel. Min. Douglas Alencar Rodrigues, julgado em 3/10/2023.](#)

Recurso ordinário. Ação rescisória. Dano material. Pensão mensal. Critério de arbitramento.

Tratando-se de incapacidade laborativa parcial decorrente de acidente de trabalho, a jurisprudência pacífica do TST entende devido o pagamento de indenização por danos materiais, relativos aos lucros cessantes, na forma de pensão mensal “correspondente à importância do trabalho para que se inabilitou ou da depreciação que ele sofreu”. Logo, considerando a premissa fática (Súmula 410/TST) de que o acidente acarretou incapacidade parcial para o labor, a condenação da reclamada ao pagamento de pensão mensal equivalente ao último salário integral do trabalhador implica violação literal do art. 950, *caput*, do Código Civil, por eminentemente desproporcional à extensão do dano, o que atrai, de plano, a possibilidade de desconstituição da sentença rescindenda para fixação de novos parâmetros de cálculo dos danos materiais. Sob esses fundamentos, a SBDI-II, por unanimidade, conheceu do recurso ordinário, e, no mérito, deu-lhe parcial provimento para julgar a ação procedente também em relação ao valor mensal da pensão. [TST-RO-6461-92.2013.5.15.0000, SBDI-II, rel. Min. Morgana de Almeida Richa, julgado em 3/10/2023.](#)

TURMAS

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

“[...] II – AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. 1. REVELIA. CONTESTAÇÃO E DOCUMENTOS JUNTADOS NO SISTEMA PJE. COMPARECIMENTO À AUDIÊNCIA INAUGURAL. REGISTRO DE RECEBIMENTO DA DEFESA EM AUDIÊNCIA. DOCUMENTO EM BRANCO. ADMITIDA NOVA JUNTADA PELO JUÍZO DE PRIMEIRO GRAU. DECISÃO REVERTIDA PELO TRIBUNAL REGIONAL. CERCEAMENTO DO DIREITO DE DEFESA. Ante a demonstração de possível ofensa ao art. 5º, LV, da Constituição Federal, merece provimento o agravo de instrumento da reclamada, para determinar o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido. III - RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. 1. REVELIA. CONTESTAÇÃO E DOCUMENTOS JUNTADOS NO SISTEMA PJE. COMPARECIMENTO À AUDIÊNCIA INAUGURAL. REGISTRO DE RECEBIMENTO DA DEFESA EM AUDIÊNCIA. DOCUMENTO EM BRANCO. ADMITIDA NOVA JUNTADA PELO JUÍZO DE PRIMEIRO GRAU. DECISÃO REVERTIDA PELO TRIBUNAL REGIONAL. CERCEAMENTO DO DIREITO DE DEFESA. 1. Em que pese a não comprovação de indisponibilidade do sistema Pje na data de juntada da contestação, o registro de recebimento da defesa na ata de audiência constitui circunstância hábil a influir no

comportamento processual da parte que poderia, ainda em tempo, proceder à prática do ato contestatório de forma oral naquela oportunidade, tal como lhe faculta o art. 847 da CLT. 2. No processo do trabalho, à diferença do que ocorre no processo civil (art. 344 do CPC), a configuração da revelia é qualificada pelo não comparecimento do demandado à audiência inicial, por força do disposto no art. 844 da CLT. 3. Na hipótese em tela, conquanto tenha comparecido à audiência em que poderia oferecer defesa oral, uma vez registrado pelo juízo o recebimento da contestação na modalidade escrita, era plausível assumir que o ato havia sido praticado de forma regular. 4. Mostra-se consentâneo com os princípios da boa-fé e da cooperação processual o procedimento adotado pelo juízo de primeiro grau que, diante das circunstâncias do caso, decidiu receber a segunda petição apresentada, concedendo novo prazo ao reclamante para manifestação. 6. Por outro lado, a reversão da decisão pela Corte Regional, com a decretação da revelia e aplicação da confissão ficta, constituiu medida de rigor formal excessivo, sobretudo diante do efetivo comparecimento da reclamada à audiência e da demonstração do ânimo de contestar a ação, acarretando cerceamento do seu direito de defesa. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RRAg-10457-16.2014.5.03.0027, 1ª Turma, rel. Min. Hugo Carlos Scheuermann, julgado em 27/9/2023](#))

“II – RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE, MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. TUTELA INIBITÓRIA. COTA LEGAL. CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA OU DE BENEFICIÁRIOS REABILITADOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. QUADRO FÁTICO QUE DEMONSTRA QUE A RECLAMADA NÃO CUMPRE A COTA DE TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA HÁ CERCA DE DEZ ANOS. AUSÊNCIA DA PROMOÇÃO DE ESFORÇOS FIRMES, SISTEMÁTICOS, EFICAZES E QUE SE REVELEM COMPATÍVEIS COM A VONTADE REAL DE QUERER CONTRATAR TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA. INOBSERVÂNCIA DO PERCENTUAL DETERMINADO PELO ART. 93 DA LEI Nº 8.213/91. 1. Trata-se de decisão regional que concluiu que a parte reclamada demonstrou ter promovido diligências necessárias à contratação de empregados com deficiência, a fim de atingir a cota prevista em legislação específica. 2. A teor do art. 93 da Lei nº 8.213/1991 – consagrador, dentre outros, dos princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana -, ‘a empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência’. 3. Cabe, pois, às empresas com mais de 100 (cem) empregados, a implementação de todas as medidas possíveis e necessárias à inclusão de reabilitados e de pessoas com deficiência no seu quadro de empregados, observado o percentual legalmente fixado. 4. Não obstante a obrigação prevista no art. 93 da nº Lei 8.213/91, é sabido que esta Corte Trabalhista possui entendimento no sentido de que, comprovado pela empresa que envidou todos os esforços a fim de cumprir a cota destinada a beneficiários reabilitados da Previdência Social e pessoas com deficiência, mas não alcançado o percentual previsto na referida norma em razão de motivos alheios à sua vontade, não lhe cabe qualquer responsabilização. 5. Contudo, essa não é a hipótese dos autos, na medida em que, conforme cenário fático constante na decisão regional, a reclamada, uma das maiores da região Sul, há cerca de dez anos não cumpre o seu dever legal de preenchimento das cotas destinadas a pessoas com deficiência ou reabilitados da Previdência Social,

inexistindo notícias de que ao longo desse período e da ausência de avanços nos resultados das ações implementadas, a ré tenha adotado novas e eficientes medidas a fim de alcançar o percentual previsto em lei. 6. Ressalte-se que para se desvencilhar de seu ônus legal, não basta que as empresas sujeitas ao cumprimento das cotas previstas no art. 93 da Lei nº 8.213/91 tragam aos autos ações noticiando a existência de vagas de trabalho para pessoas com deficiência, é imprescindível que demonstrem a realização da promoção de esforços firmes, sistemáticos, eficazes e que se revelem compatíveis com a vontade real de querer contratar esses trabalhadores, promovendo e garantindo condições de acesso e de permanência das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. 7. Conforme fundamentos do Eminentíssimo Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, ao julgamento do RR – 1001046-33.2017.5.02.0712, ‘as alegações quanto às diversas dificuldades encontradas pelo empregador no atendimento do comando previsto em lei devem ser observadas com restrição, sob pena de esvaziarem o conteúdo do preceito normativo’. 8. Nesse cenário, compreendo que a empresa reclamada não se desincumbiu do ônus de demonstrar que, de maneira firme e sistemática, efetivamente empreendeu todos os esforços a fim de atender a cota de vagas de trabalho destinada a beneficiários reabilitados da Previdência Social ou pessoas com deficiência, motivo pelo qual se impõe a sua responsabilização pela violação do disposto no art. 93 da Lei nº 8.213/91. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RR-65-70.2021.5.09.0749, 1ª Turma, rel. Min. Hugo Carlos Scheuermann, julgado em 4/10/2023](#))

"[...] B) RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. 1. HORAS *IN ITINERE*. VALIDADE DA NORMA COLETIVA QUE SUPRIMIU O DIREITO AO PAGAMENTO DA PARCELA. DIREITO DE INDISPONIBILIDADE RELATIVA. TESE DE REPERCUSSÃO GERAL FIRMADA PELO STF NO TEMA 1046. O princípio da adequação setorial negociada estabelece que as normas autônomas juscoletivas, construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional, podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justrabalhistas desde que respeitados certos critérios objetivamente fixados. São dois esses critérios autorizativos: a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta). Atente-se que, quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade relativa, há um considerável espaço de atuação para a criatividade jurídica autônoma dos sujeitos coletivos. Tais parcelas se qualificam quer pela natureza própria à parcela mesma (ilustrativamente, modalidade de pagamento salarial, tipo de jornada pactuada, fornecimento ou não de utilidades e suas repercussões no contrato, etc.), quer pela existência de expresso permissivo jurídico heterônomo a seu respeito (por exemplo, montante salarial: art. 7º, VI, CF/88; ou montante de jornada: art. 7º, XIII e XIV, CF/88). Registre-se que o Supremo Tribunal Federal, ao julgar o ARE 1.121.633/GO - *leading case* do Tema 1046 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'. No caso concreto, examina-se a validade de norma coletiva que transacionou sobre as horas *in itinere*. Trata-se de parcela eminentemente legal, de caráter especial, cuja disponibilidade já havia sido autorizada expressamente pela ordem jurídica, em certas situações, desde a LC 123/2006, que criou o § 3º do art. 58 da CLT (em texto normativo precedente à Lei 13.467/2017). Depois disso, a parcela foi objeto de decisões reiteradas do STF no exame das potencialidades da negociação coletiva trabalhista, inclusive no julgamento do ARE 1.121.633, ocasião na qual o Relator do processo, Ministro Gilmar Mendes, em seu voto condutor, ao fundamentar a tese de repercussão geral do Tema 1046, incluiu expressamente as horas *in itinere* no grupo de parcelas sobre as quais o acordo ou convenção coletiva podem dispor livremente (ou seja, que são revestidas de indisponibilidade relativa), até mesmo de modo diverso ao previsto na legislação heterônoma. Ressalte-se, ainda, que a Lei da Reforma Trabalhista, desde 11/11/2017, excluiu a referência expressa às horas *in itinere*, ao conferir nova redação ao §2º do art. 58 e revogar, de modo explícito, o §3º desse mesmo art. 58. Em conclusão, no caso concreto, deve ser reconhecida a validade da norma coletiva que suprimiu o direito ao pagamento das horas *in itinere*, por se tratar de parcela de indisponibilidade relativa – de acordo com a tese firmada pelo STF no julgamento do ARE nº 1.121.633. Apenas ressalve-se que a circunstância de o direito trabalhista ter caráter patrimonial é irrelevante para considerá-lo disponível, pois tal concepção alarga em demasia a tese inserida no tema 1046 do STF e praticamente faz letra morta dos direitos inseridos no art. 7º, incisos I ao XXXIV, da CF – muitos deles de natureza eminentemente financeira/patrimonial. Ampliar dessa maneira a desregulamentação e/ou a flexibilização trabalhista, mesmo que por negociação coletiva, é esvair o conteúdo humanista e social imperativo da Constituição da República de 1988. Recurso de revista não conhecido. 2. MINUTOS RESIDUAIS. TEMPO À DISPOSIÇÃO. FLEXIBILIZAÇÃO POR NORMA COLETIVA. AUSÊNCIA DE AUTORIZAÇÃO LEGAL PARA RESTRIÇÃO DO DIREITO NO PERÍODO ANTERIOR À LEI 13.467/2017. SÚMULAS 366 E 449/TST. É certo que o poder de criatividade jurídica da negociação coletiva conferido pela Constituição da República aos sujeitos coletivos trabalhistas (art. 7º, XXVI, da CF) desponta 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 esse ampla força, 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. Segundo o princípio da adequação setorial negociada, as normas juscoletivas autônomas não podem prevalecer 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, conforme já salientado neste acórdão, o Supremo Tribunal Federal, ao julgar o ARE 1.121.633/GO, 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: '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 a validade de norma coletiva que descaracterizou o período de troca de uniforme como tempo à disposição do empregador, alargando, de modo reflexo, o limite de minutos residuais previstos no art. 58, § 1º, da CLT. Registre-se que o tempo residual à disposição do empregador consiste nos momentos anteriores e posteriores à efetiva prestação de serviços, nos quais o trabalhador aguarda a marcação de ponto, mas já ingressou na planta empresarial – submetendo-se, portanto, ao poder diretivo empresarial. A regulação desse lapso temporal, originalmente, foi realizada pela prática jurisprudencial, OJ n. 23 da SDI-1/TST, de 1996 (hoje Súmula 366). Anos depois, tornou-se expressa no art. 58, § 1º, da CLT, após a inserção feita pela Lei 10.243/2001. Observe-se que desde a vigência da Lei n. 10.243/01 (Diário Oficial de 20.6.2001), a regra do tempo residual à disposição tornou-se imperativa, deixando de ser mera construção extensiva da interpretação jurisprudencial. Em consequência, tornaram-se inválidos dispositivos de convenções ou acordos coletivos de trabalho que eliminem o direito trabalhista ou estabeleçam regra menos favorável (como o elastecimento do limite de cinco minutos no início e no fim da jornada fixados na lei, ou dez minutos no total). Nesta linha, a OJ 372, SDI-I/TST, editada em dezembro de 2008 (que, em 2014, foi convertida na Súmula 449 do TST). É certo que a Lei n. 13.467/2017 abriu seara flexibilizadora, via negociação coletiva trabalhista, nesse aspecto, por meio do novo art. 611-A, *caput* e inciso I, CLT. Na mesma direção, a Lei da Reforma Trabalhista também procurou excluir lapsos temporais anteriormente tidos como integrantes do conceito de tempo à disposição do empregador, conforme o disposto no novo § 2º do art. 4º da CLT. Adverte-se que, em qualquer caso, será imprescindível que o aplicador do Direito lance mão do princípio do contrato realidade para averiguar eventual situação de efetiva disponibilidade do trabalhador perante o seu empregador, ainda que em hipótese teoricamente passível de subsunção à regra do § 2º do art. 4º da CLT. A despeito disso, é inegável que, antes do expresso permissivo jurídico heterônomo a respeito da matéria, decorrente da Lei 13.467/2017, prevalece a natureza indisponível do direito, consagrada no art. 58, § 1º da CLT e pela pacífica jurisprudência desta Corte (Súmulas 366 e 449 do 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 pertencerem ao grupo de normas que estabelecem um patamar mínimo civilizatório dos trabalhadores. Por meio do voto condutor do Ministro Gilmar Mendes, o STF menciona e ratifica a jurisprudência pacífica desta Corte de que as regras que estabelecem o limite legal de 5 (cinco) minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho, não podem ser suprimidas ou alteradas por convenções coletivas. Nesse contexto, considerada a imperatividade da legislação trabalhista a respeito do tempo residual à disposição (art. 58, § 1º, da CLT), bem como a jurisprudência consolidada desta Corte sobre a matéria (Súmulas 366 e 449/TST), deve ser considerada inválida a norma coletiva que aumenta o limite de 5 minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho para fins de apuração das horas extras

(salientando-se que, no caso concreto, a situação fático-jurídica é anterior à Lei 13.467/2017, quando, de fato, sequer existia qualquer expresso permissivo jurídico heterônomo a autorizar a incidência da criatividade normativa negocial). O TRT de origem decidiu em dissonância com tal entendimento, razão pela qual merece reforma o acórdão regional. Recurso de revista conhecido e provido, no aspecto. 3. TROCA DE UNIFORME. CIRCULAÇÃO DO TRABALHADOR EM TRAJES ÍNTIMOS EM VESTIÁRIO COLETIVO. CHUVEIROS SEPARADOS POR DIVISÓRIAS E SEM PORTAS. CONSTRANGIMENTO ILEGAL. OFENSA À DIGNIDADE HUMANA. DANOS MORAIS. CONFIGURAÇÃO. O direito à indenização por danos morais encontra amparo no art. 5º, X, da CF, c/c o art. 186 do Código Civil, bem como nos princípios basilares da nova ordem constitucional, mormente naqueles que dizem respeito à proteção da dignidade humana e da valorização do trabalho humano (art. 1º, da CF/88). A conquista e afirmação da dignidade da pessoa humana não mais podem se restringir à sua liberdade e intangibilidade física e psíquica, envolvendo, naturalmente, também a conquista e afirmação de sua individualidade no meio econômico e social, com repercussões positivas conexas no plano cultural - o que se faz, de maneira geral, considerado o conjunto mais amplo e diversificado das pessoas, mediante o trabalho e, particularmente, o emprego. Sobre a controvérsia dos autos, é necessário destacar que, em inúmeros processos, tendo como parte indústrias alimentícias, nos quais se referem à imposição de os empregados circularem entre setores da empregadora em roupas íntimas, em razão de barreira sanitária, esta Corte Superior tem decidido que não configura lesão à intimidade a ensejar o direito a indenização por dano moral, quando a empresa compatibiliza a necessidade de observância às regras afetas à imprescindível higienização e aos padrões sanitários vigentes com a proteção à intimidade dos empregados, possibilitando que o trânsito entre os setores denominados de 'sujo' e 'limpo' ocorra com a vestimenta adequada e suficiente à finalidade da barreira sanitária e resguarde a intimidade dos trabalhadores. Na hipótese, contudo, restou incontroverso que o Reclamante transitava com trajes íntimos no deslocamento entre o setor 'sujo' e o setor 'limpo', bem como que os chuveiros utilizados para a higienização do corpo eram apenas separados por divisórias, sem portas. Nesse contexto, é clara a violação da intimidade do Trabalhador, que foi submetido à exposição de seu corpo despido de roupas a outros trabalhadores no ambiente de trabalho, sendo devida a indenização por danos morais. Recurso de revista conhecido e provido no tema. [...]" ([TST-RRAg-11113-88.2015.5.18.0101, 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 27/9/2023](#))

"A) [...] 3. VALORES ARBITRADOS A TÍTULO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E ESTÉTICOS. Esclareça-se que a fixação da indenização por danos morais e estéticos leva o julgador a lançar mão do princípio da razoabilidade, cujo corolário é o princípio da proporcionalidade, pelo qual se estabelece a relação de equivalência entre a gravidade da lesão e o valor monetário da indenização imposta, de modo que possa propiciar a certeza de que o ato ofensor não fique impune e servir de desestímulo a práticas inadequadas aos parâmetros da lei. A jurisprudência desta corte vem se direcionando no sentido de rever o valor fixado nas instâncias ordinárias a título de indenização apenas para reprimir valores estratosféricos ou excessivamente módicos.

Com efeito, no caso concreto, considerados os elementos expostos no acórdão regional, tais como a gravidade do dano (acidente de trabalho que causou a amputação ao nível do punho da mão direita do Obreiro); onexo causal; a culpa da Empregadora; o não enriquecimento indevido do ofendido; a condição econômica do ofensor (que se trata de EPP); o caráter pedagógico da medida, e os parâmetros fixados nesta turma para situações congêneres, tem-se que os valores mantidos pelo TRT a título de indenização por danos morais e estéticos atendem aos critérios da proporcionalidade e da razoabilidade. Agravo de instrumento desprovido, quanto ao tema. B) RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. 1. ACIDENTE DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANO MATERIAL. PENSÃO MENSAL. INCAPACIDADE TOTAL E PERMANENTE PARA A ATIVIDADE ANTERIORMENTE EXERCIDA. PERCENTUAL 100%. A lei civil estabelece critérios relativamente objetivos para a fixação da indenização por danos materiais. Essa envolve as 'despesas de tratamento e dos lucros cessantes até o fim da convalescença' (art. 1.538, CCB/1.916; art. 949, CCB/2002), podendo abranger, também, segundo o referido Código, a reparação de algum outro prejuízo que o ofendido prove haver sofrido (art. 949, CCB/2002). É possível que tal indenização acarrete, ainda, 'uma pensão correspondente à importância do trabalho, para que se inabilitou, ou da depreciação que ele sofreu' (art. 1539, CCB/1916; art. 950, CCB/2002). Atente-se que a norma em exame (art. 950, *caput*, do CCB) não cogita hipótese de exclusão da obrigação de indenizar em decorrência do fato de a vítima poder vir a exercer outra atividade compatível com sua depreciação. Com efeito, infere-se da norma que é o próprio 'ofício ou profissão' do trabalhador que deve servir de parâmetro para a fixação do valor da pensão e é esse o caso, mas sem prejuízo de se ponderar as demais circunstâncias de cada caso concreto que influenciem no arbitramento do valor da indenização. Assim, a indenização mensal devida ao Reclamante, ante a configuração denexo de causalidade entre o acidente sofrido e as atividades laborais, deve corresponder à remuneração percebida em atividade, em percentual proporcional à perda laboral e à participação do empregador, a fim de garantir a reparação pelo dano sofrido, em razão da culpa do Empregador. No caso concreto, extrai-se do acórdão recorrido que o Obreiro sofreu acidente de trabalho típico que gerou amputação ao nível do punho de sua mão direita, demandando atenção médica e tratamento de urgência, bem como que desde a ocorrência do evento acidental até o tempo da perícia, o Obreiro não retomou as suas atividades laborais e não se submeteu a programa de reabilitação. O TRT, a partir da premissa de que as lesões decorrentes do acidente de trabalho típico sofrido pelo Obreiro resultaram em incapacidade parcial e definitiva para o trabalho, estimada pelo expert entre 40% e 60%, manteve a sentença que deferiu a indenização por dano material, na forma de pensionamento mensal vitalício, à razão de 50% do último salário auferido, incluindo 13º salário, observando-se os índices de reajuste das normas coletivas aplicáveis, reformando-a apenas para determinar que as parcelas correspondentes ao pensionamento mensal vencidas, sejam pagas de uma só vez e, quanto às parcelas vincendas, o Autor deverá ser incluído na folha de pagamento da Reclamada. Contudo, considerando as premissas fáticas transcritas no acórdão recorrido, tem-se que a matéria comporta enquadramento jurídico diverso quanto ao percentual arbitrado a título de pensionamento. Com efeito, sobressai do acórdão recorrido que

o acidente sofrido pelo Autor resultou em graves sequelas de ordem funcional e estética, inclusive com perda de parte de um membro inferior. A propósito, consta do laudo pericial transcrito no acórdão regional que o Obreiro se submeteu a uma amputação ao nível do punho direito, que é destro e que as atividades laborais executadas na Reclamada eram galgadas no uso predominante dos membros superiores, com gestos e movimentos amplos destes. Nesse ver, considerando que o Julgador não fica adstrito ao laudo pericial, podendo formar seu convencimento com base em outros fatos ou elementos provados nos autos (art. 479 do CPC/2015 - art. 436 do CPC/1973) e, sopesando o conjunto probatório delineado no acórdão recorrido - a condição clínica do Reclamante (*déficit* funcional total e irreversível em razão do acidente de trabalho sofrido que causou-lhe amputação da mão direita ao nível do punho, deixando-o totalmente incapacitado para a sua função habitual), a incapacidade laboral total para o trabalho no exercício da função laboral exercida na Reclamada - operador de máquina - e a necessidade de reabilitação, compreende-se que o percentual para a base de cálculo do valor da pensão deve ser rearbitrado em 100%. De outra face, registre-se que o pagamento da pensão em parcela única é uma faculdade conferida ao ofendido (art. 950, parágrafo único, do CCB), e o julgador, diante da análise de cada caso concreto, atentando para os fatos e circunstâncias constantes dos autos - tais como as condições econômicas e financeiras do devedor e o interesse social concernente à proteção da vítima -, poderá, de forma fundamentada, deferir ou indeferir a pretensão de pagamento em parcela única, sempre que restar evidenciada a conveniência, ou não, de tal medida. Todavia, a pretensão de pagamento em cota única não vincula o julgador, que pode indeferi-la e proferir condenação ao pagamento de prestação mensal, equivalente a percentual da remuneração, como no caso dos autos. A jurisprudência desta Corte tem entendido que o juiz pode atuar com relativa discricionariedade para escolher o critério da condenação relativas aos danos materiais, de modo que sua decisão corresponda ao equilíbrio entre a efetividade da jurisdição e a equidade entre as partes. Na hipótese, consoante se extrai do acórdão recorrido, o TRT concluiu que a providência que melhor atenderia ao comando previsto no art. 949 do Código Civil, harmonizando a efetividade da jurisdição com o princípio da proporcionalidade, consiste no pagamento de parcelas mensais a título de indenização por danos materiais. Não se constata, no acórdão regional, qualquer indicação que aponte para o equívoco ou a desproporção da decisão, razão pela qual há de ser mantida, no aspecto em que determinou a forma de pagamento mensal do pensionamento vitalício. Assim, fixadas essas premissas, a forma do cálculo da indenização deve ser ajustada para adequá-la ao art. 950 do CCB, fixando-se o percentual de 100% para o cálculo da pensão mensal vitalícia, mantidos os demais parâmetros constantes da sentença e do acórdão recorrido. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido, no aspecto.

2. ACIDENTE DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANO MATERIAL. FORNECIMENTO DE PRÓTESE. RESTITUIÇÃO INTEGRAL. As lesões acidentárias podem causar perdas patrimoniais significativas ao trabalhador. Em primeiro lugar, no tocante aos próprios gastos implementados para sua recuperação (além daqueles previdenciariamente acobertados, se for o caso). Em segundo lugar, podem produzir restrição relevante ou, até mesmo, inviabilização da atividade laborativa do empregado, conforme a gravidade da lesão sofrida. Tais perdas patrimoniais traduzem dano material, que

envolve, desse modo, duas dimensões, segundo o Direito Civil: aquilo que efetivamente se perdeu (dano emergente) e aquilo que razoavelmente se deixou ou deixar-se-á de ganhar (lucro cessante: por exemplo, redução ou perda da capacidade laborativa). A lei civil prevê critérios relativamente objetivos para a fixação da indenização por danos materiais, envolvendo as 'despesas de tratamento e dos lucros cessantes até o fim da convalescença' (art. 1.538, CCB/1.916; art. 949, CCB/2002), podendo abranger, também, segundo o referido Código, a reparação de algum outro prejuízo que o ofendido prove haver sofrido (art. 949, CCB/2002). No caso concreto, extrai-se do acórdão recorrido que o Obreiro sofreu acidente de trabalho típico que gerou amputação ao nível do punho de sua mão direita, demandando atenção médica e tratamento de urgência, bem como que desde a ocorrência do evento acidental até o tempo da perícia, o Obreiro não retomou as suas atividades laborais e não se submeteu a programa de reabilitação. Esta Corte, ao analisar o tópico anterior do apelo obreiro, sopesando o conjunto probatório delineado no acórdão recorrido - a condição clínica do Reclamante (déficit funcional total e irreversível em razão do acidente de trabalho sofrido que causou-lhe amputação da mão direita ao nível do punho, deixando-o totalmente incapacitado para a sua função habitual), a incapacidade laboral total para o trabalho no exercício da função laboral exercida na Reclamada - operador de máquina - e a necessidade de reabilitação, compreendeu que o percentual da incapacidade laboral do Obreiro deve ser rearbitrado para 100%. Relativamente ao tema em exame, o TRT manteve a sentença no aspecto em que indeferiu o pedido de indenização das despesas com o tratamento do Autor para a aquisição, manutenção e substituição periódicas de próteses. Contudo, a jurisprudência desta Corte é nos sentido de que a condenação ao fornecimento de prótese integra o dever de restituir, integralmente, as despesas com tratamento médico, com esteio nos arts. 944 e 949 do CCB, e também procede do objetivo de restituição do dano por completo, inerente à responsabilidade civil (princípio da restituição integral). Agregue-se, ainda, que a indenização por danos materiais - que resulta de doença ocupacional e envolve a culpa do empregador (art. 950 do CCB) -, não se confunde com o benefício previdenciário, que tem natureza distinta porque decorre do dever de prestação assistencial pelo Estado de forma ampla, sendo, portanto, cumuláveis tais parcelas. Nesse ver, em atenção ao princípio da reparação integral e, considerando que o acesso ao serviço público de saúde não desonera o empregador de sua responsabilidade, sobretudo diante da notória precariedade do atendimento, deve a Reclamada ser condenada ao custeio das despesas médicas realizadas com tratamento para implantação da prótese mecânica, cujas despesas deverão ser oportunamente comprovadas nos autos, relegando-se à fase de liquidação a apuração do modelo, bem como a necessidade de manutenções e substituições periódicas. Recurso de revista conhecido e provido, no aspecto." ([TST-RRAg-11252-96.2020.5.15.0085, 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 27/9/2023](#))

"[...] RECURSO DE REVISTA. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. CONDENAÇÃO DO EMPREGADOR AO PAGAMENTO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS EM DECORRÊNCIA DOS ATOS ILÍCITOS PRATICADOS PELOS PREPOSTOS DA EX-EMPREGADORA. AUMENTO DA CONTRIBUIÇÃO MENSAL DO RECLAMANTE PARA

RECOMPOSIÇÃO DO PLANO DE PREVIDÊNCIA PRIVADA. HIPÓTESE SEMELHANTE À APRECIADA PELO SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA, NOS AUTOS DOS RECURSOS ESPECIAIS NºS 1.778.938/SP E 1.740.397/RS, SUBMETIDOS À SISTEMÁTICA DE RECURSOS REPETITIVOS. TEMA Nº 1.021. Trata-se de pedido de pagamento de indenização por danos morais e materiais decorrentes dos descontos nos proventos de aposentadoria em razão dos prejuízos causados pelos prepostos da Petrobras ao Plano de Previdência, administrado pela Fundação Petrobras de Seguridade Social – Petros. O Tribunal *a quo* entendeu pela incompetência da Justiça do Trabalho para o julgamento do feito. Entretanto, a situação ora em exame não se amolda aos casos analisados pela Suprema Corte nos Recursos Extraordinários nºs 586.453 e 583.050, pois o pleito em questão não se refere ao pagamento de diferenças de complementação de aposentadoria, mas sim à indenização em razão dos atos ilícitos praticados pelos prepostos da reclamada. Com efeito, o Plenário do Supremo Tribunal Federal, nos autos do RE-1265.564, Tema nº 1.166 de Repercussão Geral, firmou a tese: ‘compete à Justiça do Trabalho processar e julgar causas ajuizadas contra o empregador nas quais se pretenda o reconhecimento de verbas de natureza trabalhista e os reflexos nas respectivas contribuições para a entidade de previdência privada a ele vinculada’. Por outro lado, o Superior Tribunal de Justiça, no julgamento do Tema repetitivo nº 955, nos autos do Recurso Especial 1.312.736/RS, já transitado em julgado, fixou a seguinte tese: ‘os eventuais prejuízos causados ao participante ou ao assistido que não puderam contribuir ao fundo na época apropriada ante o ato ilícito do empregador poderão ser reparados por meio de ação judicial a ser proposta contra a empresa ex-empregadora na Justiça do Trabalho’. Este entendimento foi confirmado no julgamento dos Recursos Especiais Repetitivos 1.778.938/SP e 1.740.397/RS (Tema 1.021). Portanto, a Justiça do Trabalho tem competência para julgar a ação indenizatória proposta pelo empregado contra o ex-empregador para a reparação dos prejuízos causados pelos atos praticados pelos funcionários da Petrobras (precedentes). Recurso de revista conhecido e provido." ([TST-RR-101123-06.2020.5.01.0481, 3ª Turma, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, julgado em 4/10/2023](#))

“AGRAVO EM RECURSO DE REVISTA. LEIS NºS 13.015/2014 E 13.467/2017. DANO MORAL COLETIVO DEVIDO. CONSTATAÇÕES DE DESCUMPRIMENTO DE NORMAS DE JORNADA, DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO. CONFORMIDADE COM A JURISPRUDÊNCIA DESTA CORTE SUPERIOR. MONTANTE INDENIZATÓRIO. AUSÊNCIA DE DESPROPORCIONALIDADE. 1. Como posto na decisão agravada, ‘Da leitura do acórdão regional depreende-se que as ‘outras infrações apuradas nos presentes autos’, não elencadas pelo TRT quando do exame do tópico em comento, são: (a) imposição de labor extraordinário a trabalhadores que estão em regime de compensação de jornada, mormente aqueles submetidos ao regime 12 x 36; (b) pagamento integral do salário após o 5º dia útil; (c) pagamento irregular do adiantamento do 13º salário; (d) desrespeito à jornada estabelecida em lei para os profissionais técnicos em radiologia; (e) fornecimento irregular de equipamentos adequados aos operadores de *call center*, em desrespeito a NR-17; (f) descumprimento da jornada de trabalho de 06 horas da médica do trabalho que integra o serviço especializado em engenharia de segurança e em medicina do trabalho’. 2. Trata-se de ilícitos que transcendem a mera órbita

individual, que dizem respeito a infrações de normas de saúde, segurança e medicina do trabalho, inclusive daquelas que dizem respeito aos limites de jornada de trabalho, e que afetaram uma coletividade de trabalhadores. As constatações evidenciam a falha da agravante em providenciar um meio ambiente seguro e sadio, direito fundamental dos trabalhadores – consoante às disposições dos arts. 7º, XXII, 200, VIII, 225 da Constituição Federal e da Convenção nº 155 da OIT. Não há como afastar, pois, o caráter coletivo do dano. 3. Processo estrutural. Decisão Estrutural. Meio Ambiente de Trabalho. Tutela Intergeracional do Meio Ambiente do Trabalho. Segurança e Saúde como Princípio Fundamental da Organização Internacional do Trabalho. ‘Decisões estruturantes, ou ainda decisões em cascata (*structural injuction*), objetivam efetivar, ou melhor, dar verdadeira concretude a um direito fundamental, através das chamadas reformas estruturais (*structural reform*), seja em entes, organizações ou instituições, com o fito de deslindar litígios que envolvam múltiplos interesses sociais divergentes, ou mesmo para dar cumprimento a uma política pública...’ (DIDIER JR., Fredie; ZANETI JR., Hermes. Curso de direito processual civil: processo coletivo. 13ª ed. Salvador: *Juspodivm*, 2019, vol. 4. p.455. 4. É assente na jurisprudência desta Corte Superior que a indenização por dano moral coletivo é devida quando há a constatação de descumprimentos da legislação trabalhista, notadamente sobre normas relacionadas às garantias dos empregados a um ambiente laboral sadio e salubre. Precedentes. 5. Quanto ao montante indenizatório, não vislumbro que o valor extrapola os limites da razoabilidade e proporcionalidade. Considerando as constatações de ilícitos postas no acórdão regional, o que se nota é que o arbitramento se deu em conformidade com extensão do dano proporcionado e a natureza dos bem jurídicos violados. Agravo a que se nega provimento." ([TST-Ag-RRAg-10212-64.2013.5.08.0006, 3ª Turma, rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, julgado em 27/9/2023](#))

“EXTINÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO. PANDEMIA DE COVID-19. EMERGÊNCIA DE SAÚDE PÚBLICA. CONTROVÉRSIA ACERCA DA MODALIDADE DE RESCISÃO CONTRATUAL. CONSTITUCIONALIDADE DA VACINAÇÃO OBRIGATÓRIA. RECUSA INJUSTIFICADA DE VACINAÇÃO. OCORRÊNCIA DE FALTA GRAVE. SANÇÕES INDIRECTAS. POSSIBILIDADE. REPERCUSSÃO GERAL. JUSTA CAUSA CONFIGURADA. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA CARACTERIZADA. SÚMULA 126, DO TST. 1. A controvérsia envolve a natureza da rescisão contratual operada e os efeitos financeiros decorrentes. Trata-se à evidência de questão nova, atual e relevante, relacionada aos efeitos da crise decorrente da Pandemia da COVID-19 e seus impactos nas relações de trabalho. Tratando-se de tema ainda não suficientemente enfrentado por esta Corte Superior, resta caracterizada a transcendência jurídica do debate. 2. A Constituição Federal, com lastro no princípio da dignidade da pessoa humana, fixa os direitos fundamentais do cidadão, como o direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade. Porém, para que a vida em sociedade seja harmoniosa, é preciso que tais direitos guardem equilíbrio com os direitos coletivos. A par desse norte, e fazendo uso da melhor técnica ponderativa para solução desse aparente conflito principiológico, a decisão da reclamante de recusar-se a receber a imunização não pode se sobrepor à vida e à saúde coletiva. 3. A realização de vacinação compulsória foi prevista na Lei Federal 13.979/2020 como medida para enfrentamento da

emergência de saúde pública de importância internacional decorrente da COVID-19 (art. 3º, III, "d"), priorizando a prevalência do interesse da coletividade em detrimento do individual. Tal medida foi questionada junto ao STF, que fixou tese de repercussão geral (tema 1103) em que se definiu ser constitucional a obrigatoriedade de imunização por meio de vacina que atenda aos termos decididos. Não há óbice para concluir que a recusa injustificada à adesão de imunização coletiva represente falta grave, uma vez que a Constituição Federal de 1988 estipula como dever do empregador assegurar a todos os seus empregados um meio ambiente de trabalho seguro, enquanto o meio ambiente ecologicamente equilibrado é direito da coletividade, bem como porque o art. 8º, da CLT determina que cabe à Justiça do Trabalho decidir de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. Assim, configurada falta grave ante a recusa injustificada e, portanto, a quebra da fidúcia necessária para a continuação do vínculo de emprego. 4. São requisitos para aplicação da justa causa: imediatidade, proporcionalidade, *non bis in idem*, não discriminação, gravidade da falta, vinculação entre os fatos e a punição e a não ocorrência de perdão tácito ou expresso. No caso do autos, presente tais requisitos, correta a decisão que reconheceu a demissão por justa causa da reclamante. 5. Na hipótese dos autos, a reclamante, admitida na função de porteira de um condomínio, função de contato direto com o público, recusou-se a receber o imunizante contra o vírus Sars-CoV-2 (COVID-19) e, embora tenha alegado motivos médicos a amparar sua recusa, no tema, registra o Regional que não houve comprovação mínima de contraindicação vacinal por motivos médicos. 6. No caso concreto, a exigência da parte recorrida de que os empregados deveriam aderir à vacinação contra Covid-19 é legítima e amparada nos mais basilares preceitos fundamentais, uma vez que o direito à vida, à saúde e à proteção social são inegociáveis. 7. Por conseguinte, a análise das alegadas ofensas aos dispositivos constitucionais demandaria o reexame do acervo fático probatório, providência incompatível com o recurso de revista sob exame, a teor da Súmula 126, deste TST. Recurso de revista de que não se conhece." ([TST-RR-182-10.2022.5.20.0009, 3ª Turma, rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, julgado em 4/10/2023](#))

"RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.467/2017. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DESCUMPRIMENTO DE NORMAS DE SEGURANÇA, SAÚDE E HIGIENE. SÚMULA 736 DO STF. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. 1. O Tribunal Regional, na hipótese, concluiu que a Justiça do Trabalho não é competente para processar e julgar ação civil pública mediante a qual se pretende o cumprimento de normas de proteção à saúde, higiene e segurança dos trabalhadores no âmbito da Secretaria de Saúde do Estado de Santa Catarina, por se tratar o vínculo jurídico de natureza administrativa. 2. Conforme o entendimento firmado na Súmula 736 do STF, compete à Justiça do Trabalho julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores. Embora a leitura dos precedentes que deram origem ao Verbete revele que o Supremo Tribunal, naquela oportunidade, não examinou a exata controvérsia evidenciada nos autos, com a mesma amplitude, sinaliza, é bem verdade, a competência da Justiça do Trabalho em razão da matéria. 3. O debate, portanto, envolve o direito ao meio ambiente de trabalho (CF, arts. 225, *caput*, e 200, VIII) hígido

e sadio, mediante o estrito e eficaz cumprimento das normas de segurança, saúde e higiene do trabalho, inserido nas atribuições do Ministério Público do Trabalho, conforme previsto no art. 85, III, da Lei Complementar nº 75/93 ('promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos'). Diante de todo o contexto, a competência para julgar e processar demanda coletiva proposta pelo MPT mediante o qual se pretende a observância de normas de saúde do trabalho no âmbito da Secretaria de Saúde Estadual é de ser desta Justiça Especializada. 4. Trata-se de autêntico *distinguishing*, ausente a aderência estrita ao entendimento firmado na ADI nº 3.395-6, não só por se tratar de ação civil pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho, cuja causa de pedir seja o descumprimento de normas de segurança, saúde e higiene dos trabalhadores, mas, sobretudo por se tratarem as normas de saúde e segurança de aplicação geral e indistinta, que, como tais, independem da natureza do vínculo jurídico, pois todos os trabalhadores estão inseridos em seu âmbito de proteção. 5. Nesse sentido, reafirmando a jurisprudência uniformizada, o Supremo Tribunal Federal, ao examinar a Reclamação nº 3303-1/PI, Relator Ministro Ayres Brito, publicação no Dje de 16/05/2008, firmou entendimento no sentido de que 'alegação de desrespeito ao decidido na ADI 3.395-MC não verificada, porquanto a ação civil pública em foco tem por objeto exigir o cumprimento, pelo Poder Público piauiense, das normas trabalhistas relativas à higiene, segurança e saúde dos trabalhadores. Reclamação improcedente. Prejudicado o agravo regimental interposto'. 6. Mais recentemente, no julgamento da Reclamação nº 59.485 AgR, Relator Ministro Roberto Barroso, Dje de 06/09/2023, na mesma linha, concluiu que 'vínculo jurídico-estatutário mantido com o ente público é matéria alheia à decisão reclamada, que se dedica à análise do cumprimento de normas de saúde e segurança como forma de proteção à vida, à saúde e à integridade física de trabalhadores, garantindo o direito constitucional ao meio ambiente hígido e seguro para todos os empregados, independentemente do regime jurídico a que estejam sujeitos'. 4. A Justiça do Trabalho, portanto, é competente para processar e julgar demandas coletivas que envolvam questões relativas ao descumprimento de normas de segurança, higiene e saúde do trabalho. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido." ([TST-RR-738-63.2019.5.12.0001, 3ª Turma, rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, julgado em 4/10/2023](#))

"[...] RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. PROFESSOR. AMBIENTE VIRTUAL. ATIVIDADE EXTRACLASSE. REGIME DE SOBREJORNADA. NÃO CONFIGURAÇÃO. HORAS EXTRAS INDEVIDAS. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. O debate se trava em torno do enquadramento jurídico das atividades exercidas pelo empregado no ambiente de ensino à distância do empregador, para fins de configuração do labor extraordinário alegado na exordial. Com efeito, assiste razão à reclamada, naquilo em que argumenta que 'as atividades realizadas por intermédio do sistema informatizado não implicam em sobrelabor, mas mera alteração na sistemática de trabalho em vista dos avanços tecnológicos, uma vez que, antigamente, os professores também as realizavam, porém de forma presencial e manual.' Toda atividade preparatória em torno das aulas e do fornecimento de materiais didáticos, bem como avaliação e acompanhamento didático dos alunos, é,

em essência, uma atividade compatível com a remuneração do cargo de magistério, sobretudo pela previsão legal da chamada atividade extraclasse (art. 320 da CLT), que se encontra englobada pela remuneração contratual do professor. Precedentes. Conclui-se, assim, que a transposição de atividades desse tipo para o ambiente virtual, por si só, não conduz a enquadramento jurídico diverso daquele contido no art. 320 da CLT, já que a modalidade de plataforma de ensino (presencial ou EaD) não induz a uma alteração substancial da natureza de tais atividades, que são extraclasse na concepção jurídica do termo. Isso porque as ações tecnológicas de disponibilização de conteúdos e interação *online* entre professores e alunos, decorrentes da implantação de plataformas virtuais de educação à distância (EaD), são atribuições ordinárias do magistério nos dias atuais, pelo que tais tarefas já se encontram remuneradas pelo salário do cargo de professor, nos termos do citado preceito celetista. Desse modo, não se sustenta o argumento do Regional no sentido de que as referidas tarefas, que compõem o regular desenvolvimento do ensino à distância em uma plataforma digital, não guardariam relação com a atividade extraclasse englobada no módulo horário comum do professor. Com a modernização das atividades de ensino, ao contrário disso, a cominação de tais tarefas é fruto da necessidade atual de alcance maior do ensino por meio das novas plataformas tecnológicas, que passaram a ser uma regra nesse mercado de trabalho, estando, por essa razão, imediatamente ligadas à função ressignificada do magistério em uma sociedade 5.0, na qual o professor se torna um parceiro colaborador da produção acadêmica, por meio da criação de conteúdos on-line e da interação pelas redes com o corpo de alunos, tudo voltado ao melhor aproveitamento do ensino ofertado pelas entidades empregadoras. Vista por esse ângulo a questão, percebe-se que a atividade descrita pelo Regional não transborda do conceito jurídico de atividade extraclasse, pelo que não rende ensejo à remuneração por labor extraordinário, tal como pretendida pelo empregado. Assim, tem-se por remunerado pelo salário o tempo gasto em atividades como 'o preparo de material apropriado, acesso à plataforma e atendimento de todos os requisitos técnicos para inserção das aulas, tais como frequência, material resolução de dúvidas.' Daí por que não se sustenta a conclusão do Regional, no sentido de que: 'comprovado que a implantação do sistema pela reclamada implicou na execução de tarefas diversas, fora do horário de aula e não englobado pelo adicional de hora-atividade, faz jus a trabalhadora ao pagamento das horas dedicadas ao ambiente virtual'. Nesse contexto, o recurso de revista patronal merece ser conhecido e provido, a fim de excluir a condenação em horas extras decorrentes das atividades extraclasse descritas pelo acórdão recorrido, exercidas em prol do desenvolvimento da modalidade de ensino à distância do empregador. Recurso de revista conhecido e provido." ([TST-RR-10866-19.2018.5.15.0091, 5ª Turma, rel. Min. Breno Medeiros, julgado em 4/10/2023](#))

"AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. ACIDENTE DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA DO EMPREGADOR. ATIVIDADE DE RISCO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. COBRADORA DE ÔNIBUS. OLHO ATINGIDO POR ESTILHAÇO PROVENIENTE DE ACIDENTE DE TRÂNSITO ENVOLVENDO VEÍCULO DIVERSO DO QUE TRABALHAVA. CEGUEIRA DO OLHO DIREITO. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA. 1. A responsabilidade civil por acidente de

trabalho, no caso de atividades de risco, é objetiva, pelo risco criado, nos termos do art. 927, parágrafo único, do Código Civil: requer a demonstração apenas do dano e do nexo de causalidade. Isso porque, há uma violação do dever de segurança, quando a atividade da empresa expõe o empregado a risco acima da média. 2. O caso fortuito, como excludente do nexo, pode ser interno ou externo, a exigir perscrutar se o evento danoso seria ou não inerente ao risco da atividade. Na lição de Sérgio Cavalieri Filho, o fortuito interno é o fato imprevisível, inevitável, que se liga aos riscos do empreendimento. Fortuito externo, por outro lado, é aquele que ‘não guarda relação de causalidade com a atividade’, sendo ‘absolutamente estranho’ ao serviço (Programa de responsabilidade civil. 15. ed. Barueri: Atlas, 2022, p. 253). No transporte de pessoas, até mesmo o fato de terceiro é considerado fortuito interno, a atrair a responsabilidade, ainda que com direito de regresso (art. 735 do CC). 3. Na hipótese dos autos, o Tribunal Regional afirmou, ‘em que pese o ônibus da reclamada, no qual a reclamante laborava, não ter se envolvido no acidente de trânsito, fato é que a reclamante foi atingida por estilhaços de vidro decorrentes da batida de ônibus de outra empresa’. Com efeito, a dinâmica do evento, que resultou em cegueira do olho direito, não permite verificar fortuito externo apto a excluir a responsabilidade objetiva. Também, a função de cobrador de ônibus é considerada atividade de risco pela exposição do trabalhador a infortúnios, em grau mais elevado que os demais membros da coletividade. Acidentes de trânsito, ainda que o veículo da autora não estivesse diretamente envolvido, estão englobados pelo risco criado pela atividade de transporte rodoviário. 4. Nesse contexto, presentes o dano e o nexo causal, e sendo desnecessária a averiguação de culpa da reclamada, pela incidência da teoria da responsabilidade civil objetiva, é devido o deferimento das indenizações por danos morais e materiais. Mantém-se a decisão recorrida. Agravo conhecido e desprovido”. ([TST-Ag-AIRR-11094-11.2016.5.03.0022, 5ª Turma, rel. Min. Morgana de Almeida Richa, julgado em 4/10/2023](#))

“AGRAVO EM RECURSO DE REVISTA COM AGRAVO. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. SÚMULA Nº 372, I, DO TST. ATINGIMENTO DO PRAZO DECENAL NO EXERCÍCIO DA FUNÇÃO GRATIFICADA 36 DIAS APÓS A ENTRADA EM VIGOR DA LEI Nº 13.467/2017. IMPOSSIBILIDADE DE INCORPORAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA. 1. A incorporação da gratificação de função percebida por dez ou mais anos pelo empregado encontrava respaldo normativo no art. 7º, VI, da CF, que assegura a ‘irreduzibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo’. Nessa esteira, em nome da estabilidade financeira, o TST editou a Súmula 372, I, do TST. 2. Não obstante, em diálogo institucional, sobreveio alteração legislativa do art. 468 da CLT, pela Lei nº 13.467/2017, com acréscimo do § 2º, no sentido de que ‘A alteração de que trata o § 1º deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função.’ 3. Tendo aplicação imediata a partir de 11.11.2017, data de sua entrada em vigor, deve prevalecer o princípio da legalidade, com observância do ordenamento jurídico vigente. Não é permitido, sem declarar a inconstitucionalidade da regra, flexibilizar sua aplicação em atenção ao princípio da boa-fé ou da estabilidade financeira. Não há

que se sopesar valores ou princípios, numa equação de proporcionalidade à Alexy, quando a regra é expressa e unívoca, tal como no caso dos autos. 4. Houve uma opção legislativa por não priorizar a estabilidade financeira decorrente da percepção continuada de uma parcela que tem sua razão de ser no efetivo exercício de dado cargo ou função. Essa escolha exclui qualquer alusão à quebra de isonomia e frustração ilegítima de direito, pois não havia direito adquirido e a Lei tem presunção de legitimidade, não contrariando a Constituição. Agravo conhecido e provido, para não conhecer do recurso de revista do reclamante.” ([TST- Ag-ED-RRAg-870-47.2019.5.10.0011, 5ª Turma, red. Min. Morgana de Almeida Richa, julgado em 4/10/2023](#))

“[...] II – RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014 E ANTES DA LEI 13.467/2017. MATÉRIA RECEBIDA PELO DESPACHO DE ADMISSIBILIDADE. HORA EXTRA. BASE DE CÁLCULO. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. VALIDADE. RECONHECIMENTO PELO STF DA CONSTITUCIONALIDADE DE NORMA COLETIVA QUE RESTRINGE DIREITO TRABALHISTA NÃO INDISPONÍVEL. ARE 1121633. TEMA 1046 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL. A causa versa sobre a validade de cláusula de acordo coletivo de trabalho que estabeleceu a base de cálculo de horas extras, prevendo percentual de 70%, incidente sobre o salário-base. A eg. Corte Regional entendeu ser inválida a referida norma coletiva por entender que gera prejuízos ao trabalhador. Pois bem. Em recente julgado, proferido nos autos do ARE 1121633, com repercussão geral reconhecida (Tema 1046), o Supremo Tribunal Federal fixou a seguinte tese jurídica: ‘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.’ Ao assim decidir, a Suprema Corte buscou reforçar o compromisso constitucionalmente assumido de dar validade e reconhecimento às convenções e aos acordos coletivos de trabalho (art. 7º, XXVI, da CF/88). Portanto, e tendo em vista que a referida decisão possui eficácia contra todos (*erga omnes*) e efeito vinculante, não prospera a decisão do Regional que invalidou a norma coletiva firmada entre as partes que definiu regras acerca da base de cálculo e percentual das horas extras (direito que, ressalte-se, não se considera absolutamente indisponível), porquanto se entende que, ao assim estipular, a norma coletiva levou em consideração a adequação dos interesses das partes. Recurso de revista conhecido, por violação do art. 7º, XXVI, da CRFB, e provido. Conclusão: Agravo de instrumento conhecido e desprovido e recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-ARR-131507-96.2015.5.13.0026, 7ª Turma, rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, julgado em 27/9/2023](#))

“[...] 16. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DANOS EXTRAPATRIMONIAIS. DANO EXISTENCIAL. CARACTERIZAÇÃO. JORNADA DE TRABALHO EXCESSIVAMENTE LONGA E DESGASTANTE. HORAS EXTRAS HABITUAIS. DISTINÇÃO (*DISTINGUISHING*). MANUTENÇÃO DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA DA CAUSA RECONHECIDA. Ao pretender se apropriar do conceito de existência, para envolvê-lo no universo do dever de reparação, o jurista não pode desconsiderar os

aspectos psicológicos, sociológicos e filosóficos a ele inerentes. A existência tem início a partir do nascimento com vida - para alguns, até antes, desde a concepção -, e, desse momento em diante, tudo lhe afeta: a criação, os estímulos, as oportunidades, as opções, as contingências, as frustrações, as relações interpessoais. Por isso, não pode ser encarada simplesmente como consequência direta e exclusiva das condições de trabalho. Responsabilizar o empregador, apenas em decorrência do excesso de jornada, pela frustração existencial do empregado, demandaria isolar todos os demais elementos que moldaram e continuam moldando sua vida, para considerar que ela decorre exclusivamente do trabalho e do tempo que este lhe toma. Significaria ignorar sua história, para, então, compreender que sua existência depende tão somente do tempo livre que possui. É possível reconhecer o direito à reparação, quando houver prova de que as condições de trabalho efetivamente prejudicaram as relações pessoais do empregado ou seu projeto de vida. E mais: reconhecido esse prejuízo, é preciso sopesar todos os elementos outrora citados, como componentes da existência humana, para então definir em que extensão aquele fato isolado - condições de trabalho - interferiu negativamente na equação. Esta Corte Superior já firmou seu posicionamento no sentido de que, ausente a prova do alegado prejuízo, tendo sido deferida a indenização com base apenas na presunção do dano, impõe-se a reforma da decisão regional para que se exclua a indenização. Nada obstante, o presente caso contém particularidade que autoriza a manutenção do acórdão regional. O que se observa da leitura do acórdão regional, é que, no presente caso, não se trata de um simples elastecimento de jornada. A Corte de origem registrou trabalho por sete dias consecutivos em diversas oportunidades, chegando a ocorrer situação em que houve trabalho por 13 dias consecutivos. Havia não só realização de horas extras de forma habitual e do intervalo intrajornada, como supressão usual dos repousos semanais remunerados. Além disso, o Tribunal de origem registra claramente que tal situação 'acarretou prejuízos a sua integridade física e mental', que a extensa jornada, com supressão corriqueira dos descansos retirou do autor 'tempo para descanso e convívio social, inclusive familiar' bem como que havia uma constante preocupação do ex-empregado com sua integridade física, tendo em vista tratar-se de motorista de carreta, dirigindo cotidianamente pelas rodovias do país. Está também consignado expressamente no acórdão que a preocupação com a integridade física 'gerava sentimentos de apreensão, angústia e aflição que excediam a esfera do previsível para a atividade'. Fica claro, pela leitura dos fatos relacionados na decisão de origem, que o formato de trabalho ao qual o autor era submetido, com absurdo excesso de tempo dirigindo sua carreta, colocava em risco não só a sua integridade física como a de terceiros que estivessem conduzindo seus veículos nas mesmas estradas. Diante de todo o exposto, a hipótese em análise comporta a aplicação da técnica da distinção (*distinguishing*) para que se mantenha a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos morais, imposta pelo Tribunal Regional. Agravo conhecido e não provido." ([TST-Ag-AIRR-1600-93.2017.5.12.0004, 7ª Turma, rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, julgado em 27/9/2023](#))

"[...] RECURSO DE REVISTA DO AUTOR. LEI Nº 13.467/2017. CITAÇÃO INICIAL. VALIDADE. ENDEREÇO CORRETO. NOTIFICAÇÃO POSTAL. RECEBIMENTO PELO CONDOMÍNIO. AUSÊNCIA DE FUNCIONAMENTO PRESENCIAL. PANDEMIA DO

CORONAVÍRUS. COMPARECIMENTO DOS REPRESENTANTES APENAS PARA MANUTENÇÃO INTERNA DA UNIDADE E POR CONVOCAÇÃO PELA ADMINISTRAÇÃO DO CONDOMÍNIO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. O Tribunal Regional consignou que foi expedida notificação à empresa ré no endereço fornecido na petição inicial. Contudo, registrou que o condomínio informou que, em razão da pandemia do coronavírus, a reclamada deixou de funcionar presencialmente, comparecendo os representantes da ré ao local apenas para manutenção interna da unidade e por convocação pela administração. No âmbito do processo do trabalho, a citação ocorre por simples notificação postal no endereço do destinatário informado nos autos, sem qualquer cunho de pessoalidade. Há presunção de entrega da notificação após 48 (quarenta e oito) horas de sua postagem, incumbindo-se ao destinatário o ônus probatório do não recebimento ou da entrega após este prazo, tudo de acordo com o artigo 774, parágrafo único, da CLT. Neste sentido é o entendimento da Súmula nº 16 desta Corte Superior. Na Justiça do Trabalho, prevalece o entendimento de que a notificação postal não precisa ser pessoal, sendo, desse modo, válida quando recebida por porteiros e demais prepostos ou empregados do condomínio. Ademais, o § 4º do artigo 248 do CPC estabelece que 'Nos condomínios edifícios ou nos loteamentos com controle de acesso, será válida a entrega do mandado a funcionário da portaria responsável pelo recebimento de correspondência, que, entretanto, poderá recusar o recebimento, se declarar, por escrito, sob as penas da lei, que o destinatário da correspondência está ausente'. Conforme se observa, no caso dos autos, trata-se de condomínio e a notificação foi entregue na portaria, fato incontroverso. Nesse caso, seria da ré o ônus de provar o não recebimento da notificação no seu estabelecimento, o que não ocorreu. Importante registrar que o fato de os representantes da ré não comparecerem diariamente ao local, não afasta validade da citação, visto que correto o endereço, tanto é que foi entregue no Condomínio em que a empresa se localiza. Ademais, observa-se que havia comunicação entre a empresa e o Condomínio, tanto que esse informava e convocava os representantes daquela para o comparecimento presencial em diversas situações. Desse modo, não há que se falar em vício de citação. Recurso de revista conhecido e provido." ([TST-RR-10051-06.2021.5.03.0138, 7ª Turma, rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, julgado em 27/9/2023](#))

"RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. LEI Nº 13.467/2017. NORMA COLETIVA. BENEFÍCIO CUSTEADO PELO EMPREGADOR EXCLUSIVO AOS EMPREGADOS SINDICALIZADOS. NULIDADE. TRANSCENDÊNCIA ECONÔMICA CONSTATADA. Em relação à transcendência econômica, esta Turma estabeleceu como referência, para o recurso do empregado/parte autora, o valor fixado no artigo 852-A da CLT e, na hipótese dos autos, há elementos a respaldar a conclusão de que os pedidos rejeitados e devolvidos à apreciação desta Corte ultrapassam o valor de 40 salários mínimos. Deste modo, considera-se alcançado o patamar da transcendência. No ordenamento jurídico brasileiro, a negociação coletiva restrita aos filiados/contribuintes do sindicato fere o disposto no artigo 8º, *caput* e incisos III e V, da Constituição Federal, pois fere os princípios da representatividade sindical, da unicidade e da liberdade de sindicalização. No âmbito internacional, a Convenção nº 87 da OIT, igualmente, consagra os princípios da liberdade sindical e

proteção ao direito de sindicalização. A Convenção nº 98 da OIT, também, em seu artigo 2º considera ato reprovável de ingerência 'promover a constituição de organizações de trabalhadores dominadas por organizações de empregadores ou manter organizações de trabalhadores com recursos financeiros ou de outra espécie, com o objetivo de sujeitar essas organizações ao controle de empregadores ou de organizações de empregadores'. Portanto, não é demais concluir que o benefício previsto em norma coletiva exclusivo aos filiados gera discriminação nas relações de trabalho, o que ofende o princípio da igualdade previsto no artigo 5º, I, da Constituição Federal. Ademais, é importante ressaltar que a conduta praticada pelo Sindicato dos trabalhadores e pela ré, ao estabelecer cláusulas em norma coletiva com benefícios exclusivos a empregados sindicalizados, traduz 'conduta antissindical', e não apenas violou o direito fundamental dos trabalhadores à liberdade de associação e sindicalização como também comprometeu, ainda que por via oblíqua, o desenvolvimento da categoria do sindicato que os representa, em virtude da possibilidade de comprometer uma das mais importantes garantias para o exercício da atividade sindical em cumprir seu dever de representação da categoria, a partir da pressão para que haja sindicalização, bem como da discriminação com aqueles que não o fazem. Precedentes da SDC. Recurso de revista conhecido e provido. [...]" ([TST-RRAg-10590-53.2020.5.18.0052, 7ª Turma, rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, julgado em 27/9/2023](#))

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>