



# INFORMATIVO TST

Nº 281

*Período: 6 a 24 de novembro 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

***Fundação Casa. Plano de saúde. Mudança na fonte de custeio. Coparticipação. Discussão quanto à configuração de alteração contratual lesiva. Entendimentos divergentes entre Turmas. Instauração de Incidente de Recurso Repetitivo.***

Em face da divergência identificada entre decisões de Turmas sobre questões envolvendo a lesividade da alteração do plano de saúde oferecido aos servidores da Fundação Casa, por meio da qual foi introduzida a previsão de coparticipação e estabelecida a majoração do percentual de custeio, a SDI1 decidiu, por unanimidade, acolher a proposta de instauração de Incidente de Recurso Repetitivo aprovada pela Sexta Turma, cujo julgamento será realizado pela própria Subseção I da Seção Especializada em Dissídios Individuais. [TST-RR-1001740-49.2019.5.02.0318](#), [SDI-I, julgado em 23/11/2023.](#)

## SUBSEÇÃO II ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

***Recurso ordinário em ação rescisória. Decadência. Ministério Público do Trabalho. Atuação como substituto processual de menor incapaz. Ausência de fruição do prazo enquanto perdurar a condição de incapacidade do substituído***

À luz dos art. 198, I, c/c o art. 208 do Código Civil, enquanto perdurar a situação de incapacidade absoluta do menor de 16 (dezesseis) anos, o prazo decadencial não começa a fluir. Idêntico efeito apanha o Ministério Público do Trabalho, quando atua como substituto processual na defesa de interesses desses menores, pois, nestas hipóteses o *Parquet* não figura como se fosse o titular da ação. Sob esses fundamentos, a SBDI-II, por unanimidade, conheceu do recurso ordinário, e, no mérito, por maioria, deu-lhe provimento para afastar a decadência pronunciada e determinar o retorno dos

autos ao TRT de origem a fim de que prossiga no exame do feito. Vencidos os Ministros Sergio Pinto Martins, Amaury Rodrigues Pinto Junior e Morgana de Almeida Richa. [TST-ROT-16024-83.2013.5.16.0000, SBDI-II, red. p/ acórdão Min. Luiz José Dezena da Silva, julgado em 21/11/2023.](#)

***Recurso ordinário. Ação rescisória contra decisão que viola norma jurídica edificada ulteriormente pelo STF, em juízo de controle de constitucionalidade.***

Para efeito dos arts. 525, § 15, e 535, § 8º, c/c inciso V do art. 966 do CPC, é necessário apenas que a decisão que se pretende rescindir esteja em descompasso com a *ratio decidendi* que se extrai do acórdão do STF, para configurar a hipótese legal neles delineada. A investigação a ser realizada em hipóteses que tais cinge-se, portanto, a esse cotejo, de forma que, havendo afronta à *ratio decidendi* do precedente vinculante do STF, ainda que posterior ao trânsito em julgado da decisão rescindenda, afigura-se impositivo o corte rescisório, afastando-se, assim, a exigência contida na Súmula nº 298 do TST. Sob esses fundamentos, a SBDI-II, por unanimidade, conheceu do recurso ordinário, e, no mérito, por maioria, negou-lhe provimento. Vencidos, quanto ao fundamento, os Ministros Liana Chaib, Morgana de Almeida Richa e Sergio Pinto Martins. [TST-ROT-22471-42.2021.5.04.0000, SBDI-II, red. p/ acórdão Min. Luiz José Dezena da Silva, julgado em 21/11/2023.](#)

***Recurso ordinário em ação rescisória. Ausência de citação de litisconsórcio passivo unitário. Nulidade.***

Deve sofrer o corte rescisório, por violação manifesta do art. 115, parágrafo único, do CPC, decisão rescindenda proferida em ação anulatória de nulidade de registro sindical que foi proferida sem a integração do contraditório pela entidade sindical prejudicada, porque a decisão deveria ser uniforme em relação a todos que deveriam ter integrado o processo. Sob esses fundamentos, a SBDI-II, por unanimidade, negou provimento ao recurso ordinário. [TST-ROT-444-05.2018.5.10.0000, SBDI-II, rel. Min. Sergio Pinto Martins, julgado em 21/11/2023.](#)

## TURMAS

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

“[...] RECURSO DE REVISTA. PRELIMINAR DE INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. RECLAMANTE CONTRATADO PELO REGIME CELETISTA. POSTERIOR NOMEAÇÃO PARA EXERCÍCIO DE CARGO EM COMISSÃO REGIDOS PELA CLT. Cinge-se a questão controvertida a definir a quem compete apreciar e julgar demanda de servidor municipal contratado mediante aprovação em concurso público sob o regime celetista e que, no curso da contratualidade, foi nomeado para exercer cargos em comissão igualmente regidos pela CLT. O STF, quando do julgamento da ADI 3395, firmou o entendimento de que compete à Justiça Comum analisar demandas que discutam relações de natureza jurídico-administrativas firmadas entre a Administração Pública e seus servidores. Em recentes Reclamações, a Suprema Corte, tem afirmado que ‘a competência da Justiça do Trabalho no tocante aos servidores regidos pela CLT não foi objeto de deliberação por esta Suprema Corte ao julgamento da ADI 3.395’, razão pela qual, em tais hipóteses, remanesce a competência da Justiça do Trabalho (Rcl.

51.603/SP, Rel, Rosa Weber). No caso, diante da premissa fática delineada pela Corte de origem, no sentido de que o reclamante, após prévia em concurso público, foi contratado sob o regime da CLT, e, durante a contratualidade, ao ser nomeado para cargos em comissão, igualmente se encontrava regido pela CLT, deve ser reconhecida a competência desta Justiça Especializada. Recurso de revista não conhecido.” ([TST-RR-12592-73.2016.5.15.0034, 1ª Turma, rel. Min. Luiz José Dezena da Silva, julgado em 22/11/2023](#))

“AGRAVO. RECURSO DE REVISTA. VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. NEGOCIAÇÃO COLETIVA. PARCELA ‘ALUGUEL DE VEÍCULO’. NORMA COLETIVA FIXANDO NATUREZA INDENIZATÓRIA. VALIDADE. APLICAÇÃO TESE VINCULANTE FIXADA PELO STF NO TEMA 1.046 DA REPERCUSSÃO GERAL. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. 1. No caso, o Tribunal Regional concluiu que a cláusula que indeniza o aluguel pela utilização dos veículos dos próprios empregados para o trabalho seria inválida, pois caracterizaria fraude. Para tanto, assinalou ‘a prática se presta a fraudar a lei trabalhista, visando retirar a natureza jurídica de contraprestação paga pelo empregador, pois, se o veículo pertencia aos empregados e se a lei trabalhista admite que estes utilizem os seus próprios equipamentos, qual a finalidade do contrato de aluguel? Se a reclamada, para atender as necessidades do empreendimento, precisava alugar veículos, deveria ter feito contrato com pessoa jurídica que desenvolvesse tal objetivo social’. 2. Como se observa, não há um elemento concreto e objetivo, intrínseco ao caso, que tenha ensejado a fraude, o Tribunal apenas a presumiu por não concordar com a prática (em abstrato) e assinalar que, se a ré precisava alugar veículos, deveria tê-lo feito por intermédio de contrato com pessoa jurídica que atuasse no ramo da locação de veículos. Em tal contexto, o afastamento da fraude não implica contrariedade à Súmula nº 126 do TST, porquanto decorreu do mero reenquadramento jurídico do quadro fático delineado no acórdão regional. 3. No exame da temática atinente à validade de normas coletivas que limitam ou restringem direitos não assegurados constitucionalmente, o Plenário do Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Recurso Extraordinário com Agravo n.º 1.121.633 /GO (*leading case*, Relator Ministro Gilmar Mendes), submetido à sistemática da repercussão geral (Tema 1.046), fixou a tese de que ‘são constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis’. 4. No caso, a fixação da natureza indenizatória da parcela alusiva ao aluguel do veículo do empregado pela via da negociação coletiva envolve direito de indisponibilidade relativa, não guarnecido pela Constituição Federal, de modo que não é possível admitir que a sua simples pactuação seja considerada fraudulenta. 5. Deve, pois, ser mantida a decisão que conheceu e proveu o recurso de revista para reformar o acórdão regional na parte em que havia julgado inválida a norma coletiva. Agravo a que se nega provimento.” ([TST-Ag-RR-68600-96.2013.5.17.0009, 1ª Turma, rel. Min. Amaury Rodrigues Pinto Junior, julgado em 8/11/2023](#))

“AGRAVO DE INSTRUMENTO. PRESCRIÇÃO. EXECUÇÃO INDIVIDUAL DE SENTENÇA COLETIVA. PRAZO QUINQUENAL. ART. 7º, XXIX, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. 1. A

matéria discutida nos presentes autos não envolve prescrição intercorrente, mas prescrição da pretensão executória individual de uma sentença coletiva. 2. A distinção é importante, pois apenas a prescrição intercorrente não era compatível com o processo do trabalho antes da vigência da Lei 13.467/2017, conforme jurisprudência sumulada deste Tribunal Superior do Trabalho. 3. Por outro lado, não há dúvidas de que o início da contagem se dá a partir do trânsito em julgado da sentença coletiva, sendo nesse sentido a Súmula 350 do TST e a tese aprovada no Tema 877 do STJ. 4. Não obstante, o acórdão regional registra fato que caracteriza uma distinção relevante a impedir a aplicação automática do entendimento pacificado quanto ao marco inicial do prazo prescricional. 5. Conforme registrado pelo acórdão regional, não houve inércia dos exequentes, mas decisão judicial que modificou o procedimento de liquidação e execução, determinando o ajuizamento de execuções individuais e autônomas. 6. O acórdão regional não consigna qualquer informação a respeito da habilitação, ou não, da exequente individual em momento anterior ao despacho que determinou a modificação procedimental, razão qual não é possível presumir inércia na habilitação desde o trânsito em julgado da sentença coletiva e até a decisão que alterou a sistemática de liquidação, motivo pelo qual o prazo prescricional deverá ser computado a partir da decisão que alterou o rito procedimental. 7. Quanto ao prazo prescricional para execução individual de sentença coletiva, adoto os fundamentos expostos pelo eminente Ministro Hugo Carlos Scheuermann, *verbis*: '*nos termos da tese firmada pelo Superior Tribunal de Justiça no Tema Repetitivo nº 515, 'No âmbito do Direito Privado, é de cinco anos o prazo prescricional para ajuizamento da execução individual em pedido de cumprimento de sentença proferida em Ação Civil Pública.'* Conquanto o ajuizamento de ação de execução individual e autônoma da coisa julgada coletiva volte-se à individualização dos direitos genéricos deferidos em tese na ação coletiva e já não se discuta, aí, direitos difusos, coletivos ou individuais homogêneos, o princípio da especialidade recomenda o afastamento da prescrição prevista no artigo 7º, XXIX, da Constituição Federal e a aplicação, em seu lugar, das regras deste microsistema específico. 8. De fato, é importante distinguir entre contratos de trabalho extintos há mais de dois anos antes do ajuizamento da ação coletiva, em relação aos quais será lícito arguir, na liquidação de sentença a prescrição bienal, daqueles contratos de trabalho vigentes à época do ajuizamento da ação coletiva. 9. Para estes, ainda que extintos no decorrer da ação coletiva o prazo da execução será de cinco anos, contados do trânsito em julgado da sentença coletiva, conforme jurisprudência reiterada deste Tribunal Superior do Trabalho, pois não mais se está buscando o direito material, o qual foi reconhecido em demanda coletiva ajuizada quando ainda não ocorrida a prescrição bienal extintiva." ([TST-AIRR-1001171-34.2019.5.02.0064, 1ª Turma, rel. Min. Amaury Rodrigues Pinto Junior, julgado em 22/11/2023](#))

"[...] DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. OBESIDADE MÓRBIDA. ESTIGMA E PRECONCEITO. ÔNUS DA PROVA. SÚMULA 443 DO TST. Hipótese em que se discute a configuração ou não da dispensa discriminatória de empregado portador de obesidade mórbida. Incontroverso dos autos que o reclamante, por ocasião da perícia médica, possuía o IMC de 41,8 Kg/m<sup>2</sup>, classificado como obesidade de grau III ou obesidade mórbida. Consta do acórdão regional também 'a condição do autor de portador de hipertensão arterial, diabetes e

insuficiência cardíaca', bem como seu afastamento previdenciário, no final do ano de 2015, em razão de tais doenças. Assim, partindo da premissa de que o reclamante, no ato da dispensa, era obeso mórbido com insuficiência cardíaca e que retornava, há menos de um ano, de licença médica, parece verossímil a alegada dispensa discriminatória. Se não vejamos: Acerca da obesidade mórbida, desde 2013, a *American Medical Association*, uma das organizações médicas mais respeitadas e influentes do mundo da ciência, decidiu classificar a obesidade como doença. Já obesidade grau III é o grau mais agressivo da doença que serve de gatilho para o aparecimento de outras tantas enfermidades, tais como: hipertensão arterial, diabetes, insuficiência cardíaca, transtornos alimentares e mentais. Mas, além das doenças associadas à obesidade, no caso do autor a insuficiência cardíaca e o transtorno alimentar, as pessoas obesas enfrentam ainda um grave estigma social. O estereótipo que se criou em torno da doença é de que indivíduos com obesidade são preguiçosos, portanto, menos produtivos, indisciplinados e incapazes. Não por outra razão, a gordofobia (aversão a pessoas obesas) vem sendo pauta de inúmeros estudos e discussões. O combate ao estigma associado à obesidade tem sido objeto de grande preocupação por parte da Organização Mundial da Saúde (OMS) e da Sociedade Brasileira de Cirurgia Bariátrica e Metabólica (SBCBM). Sobre tal aspecto, a SBCBM disponibilizou em seu site um artigo publicado pela revista científica *Nature Medicine* que constatou que 'o preconceito contra a obesidade compromete a saúde, dificulta o acesso de pessoas acima do peso ao mercado de trabalho e a tratamentos adequados, afeta suas relações sociais e a saúde mental'. Dados do artigo apontam que cerca de 19% a 42% das pessoas obesas sofrem com a discriminação. O próprio Ministério da Saúde, por meio do site oficial do governo, ao tratar sobre o impacto da obesidade, fixou que o excesso de peso pode não apenas afetar a saúde física, mas compromete a motivação e produtividade do empregado. Assim, por mais que se tenha fixado nesta Corte Superior que a obesidade, por si só, não atrai automaticamente a presunção de ato discriminatório, não parece a realidade constatada pela OMS e Ministério da Saúde. Sobre a tratativa jurídica, a Constituição Federal, além de ter erigido como fundamentos da República a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (art. 1.º, III e IV), repudia todo tipo de discriminação (art. 3.º, IV) e reconhece como direito do trabalhador a proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária (art. 7.º, I). Acresça-se que integra compromisso internacional do Brasil (Convenção 111 da OIT) o repúdio a toda forma de discriminação no âmbito laboral. Conclui-se, portanto, que, tanto no cenário internacional quanto no nacional, tem-se levado muito a sério a questão dos estigmas gerados pela obesidade, circunstância que indiscutivelmente pode atrair a presunção da despedida discriminatória contida na Súmula 443 desta Corte. No caso, verifica-se que inexistiu qualquer registro no acórdão regional de que a dispensa do reclamante ocorreu por motivo diverso do ato discriminatório. Claro que não se ignora que, além da viabilidade da dispensa por justa causa, é possível também que a rescisão sem justa causa do contrato de trabalho seja considerada legal e que não se repute discriminatório o ato de dispensa. Todavia, esse não é o caso dos autos, em que sobram indícios de discriminação: Em primeiro lugar, o adocimento ocorreu no curso dos 12 anos do contrato de trabalho, situação que se agrava pelo fato de a dispensa ter ocorrido após o retorno do reclamante de licença médica (6 meses de afastamento) levada a efeito em decorrência das enfermidades ocasionadas pela obesidade.

Acrescenta-se ainda que além da insuficiência cardíaca desenvolvida pelo autor, existiu nos autos a indicação de cirurgia bariátrica. Assim, a dispensa deu-se com ampla ciência da empresa a respeito do adoecimento, cujos primeiros sinais ocorreram com o afastamento previdenciário no final de 2015, resultando na dispensa no início do ano de 2017. Portanto, evidencia-se dos elementos fáticos delineados pela Corte Regional que o empregador detinha pleno conhecimento sobre o quadro de saúde do reclamante, bem como sobre a probabilidade de novos afastamentos em razão da obesidade, em especial quanto à possível cirurgia indicada. Acrescenta-se ainda que o Tribunal Regional manteve a sentença para reconhecer que a dispensa do autor não foi discriminatória, sob os fundamentos de que o reclamante não logrou comprovar a alegada dispensa discriminatória em razão das doenças. Ocorre que, de acordo com o princípio da aptidão para a prova, atribui-se o ônus da prova à parte que tem maiores condições de produzi-la. Assim, sendo incontroverso que a dispensa se deu em período que envolve o retorno de afastamento previdenciário, o ônus da prova da dispensa não discriminatória caberia ao empregador. Precedentes. Nestes termos, cabível a reforma do decidido para afastar a tese acerca do ônus probatório. Desse modo, ante o ordenamento jurídico vigente e o quadro fático posto, constata-se que a dispensa do reclamante configurou-se discriminatória, ultrapassou os limites de atuação do poder diretivo do empregador e alcançou a dignidade do empregado, razão pela qual deve ser reconhecida a nulidade da despedida discriminatória, uma vez que o Tribunal Regional, ao entender que não houve discriminação na dispensa do reclamante, decidiu em dissonância com o entendimento consubstanciado na Súmula 443 do TST. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RRAg-1000647-66.2017.5.02.0077, 2ª Turma, rel. Min. Maria Helena Mallmann, julgado em 22/11/2023](#))

“[...] 2. HORAS EXTRAS. TROCA DE UNIFORME. TEMPO À DISPOSIÇÃO. MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO. SÚMULA 366/TST. INEXIGIBILIDADE, À ÉPOCA DA RELAÇÃO CONTRATUAL, DE OBRIGATORIEDADE IMPOSTA PELA EMPRESA DE QUE A REALIZAÇÃO DA TROCA DE UNIFORME OCORRESSE NO LOCAL DE TRABALHO. Esta Corte Superior firmou entendimento de que se configura como tempo à disposição da empresa aquele gasto pelo empregado com a troca de uniforme, lanche e higiene pessoal, destacando que não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. Se ultrapassado esse limite, será considerada como extra a totalidade que exceder a jornada normal (Súmula nº 366/TST). A propósito, os atos preparatórios executados pelo trabalhador para o início e a finalização da jornada, sem dúvida, atendem muito mais à conveniência da empresa do que do empregado. Certo é que, a partir do momento em que o empregado ingressa no estabelecimento da empresa, encontra-se à disposição do empregador (CLT, art. 4º), passando desde já a se submeter ao poder hierárquico e ao regulamento da empresa. Na hipótese, o Tribunal Regional manteve a sentença que indeferiu o pedido de cômputo dos minutos residuais anteriores e posteriores à jornada, por considerar que, em tais períodos, não havia labor, não estando o Autor à disposição do empregador. Ocorre que, em se tratando de recurso interposto em processo iniciado anteriormente à vigência das alterações promovidas pela Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, e considerando que

as relações jurídicas materiais e processuais produziram amplos efeitos sob a normatividade anterior, a matéria deve ser analisada com observância das normas então vigentes, em respeito ao princípio da segurança jurídica, assegurando-se a estabilidade das relações já consolidadas (arts. 5º, XXXVI, da CF; 6º da LINDB; 912 da CLT; 14 do CPC/2015; e 1º da IN 41 de 2018 do TST). Sendo assim, o fato de não haver obrigatoriedade de realizar a troca de uniforme na empresa é irrelevante para a caracterização do tempo à disposição, pois, além de não haver previsão legal dessa exigência, à época da relação contratual, são inaplicáveis as disposições da Lei 13.467/17 aos contratos trabalhistas firmados em momento anterior à sua entrada em vigor, os quais devem permanecer imunes a modificações posteriores, inclusive legislativas, que suprimam direitos já exercidos por seus titulares e já incorporados ao seu patrimônio jurídico. Essa é a situação identificada no caso dos autos, em que até mesmo a reclamação trabalhista foi ajuizada antes da vigência de tais disposições. Desse modo, a decisão regional contrariou o entendimento cristalizado na Súmula 366/TST. Recurso de revista conhecido e provido." ([TST-RR-12223-36.2016.5.03.0027, 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 14/11/2023](#))

“AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. 1. LEGITIMIDADE ATIVA DO MINISTÉRIO PÚBLICO PARA PROPOR AÇÃO CIVIL PÚBLICA VISANDO SALVAGUARDAR DIREITOS COLETIVOS DA CATEGORIA PROFISSIONAL (CUMPRIMENTO DAS NORMAS DE SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO). 2. DANO MORAL COLETIVO. CONDUTA ILÍCITA. CONFIGURAÇÃO. DESCUMPRIMENTO REITERADO DE NORMAS DE SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO. OCORRÊNCIA DE ACIDENTES DE TRABALHO. 3. VALOR DA INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. A configuração do dano moral coletivo exige a constatação de lesão a uma coletividade, um dano social que ultrapasse a esfera de interesse meramente particular, individual do ser humano, por mais que a conduta ofensora atinja, igualmente, a esfera privada do indivíduo. No âmbito das relações de trabalho, as situações de dano moral coletivo tendem a traduzir uma linha de conduta reiterada de entidades que têm papel relevante no mundo do trabalho, como as empresas e entidades dirigidas à contratação e gestão de mão de obra. Desde que a conduta envolva distintos trabalhadores, em torno de atos jurídicos distintos, caracterizando-se por significativa lesividade, de modo a tornar relevante seu impacto em certa comunidade, pode despontar o dano moral coletivo trabalhista. O dano moral coletivo, portanto, configura-se, em vista da lesividade que tais afrontas trazem à dignidade da pessoa humana, ao valor social do trabalho, à segurança e bem-estar dos indivíduos, ao exercício dos direitos sociais e individuais, à ideia de uma sociedade livre, justa e solidária, à noção e realidade de justiça social. Em suma, trata-se de desrespeito a toda uma miríade de bens, valores, regras, princípios e direitos de exponencial importância ao Estado Democrático de Direito que a Constituição quer ver cumprido no Brasil, em benefício de toda a sua população. Evidentemente, ensejam a configuração do dano moral coletivo lesões macrossociais decorrentes de estratégias de atuação de empreendimentos econômicos e/ou sociais que se utilizam de caminhos de contratação de força de trabalho humana mediante veículos manifestamente precarizadores de direitos trabalhistas, um dos quais o direito a um meio ambiente de trabalho seguro, saudável e equilibrado (art. 225, *caput*, da CF). A esse respeito, vale

ressaltar que a CLT determina a obrigação de as empresas cumprirem e fazerem cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho (art. 157, I, CLT), inclusive as diversas medidas especiais expostas no art. 200 da Consolidação e objeto de regulação especificada pelo Ministério do Trabalho, na forma do art. 155, I, da CLT, e art. 7º, XXII, da Constituição ('redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança'). Nessa linha, cabe ao empregador ofertar a seus empregados, inclusive aos terceirizados, quando houver, ambiente de trabalho hígido, regular, digno. No caso concreto, a Empresa Recorrente foi condenada ao pagamento de indenização por dano moral coletivo em face da constatação, através do conjunto probatório produzido nos autos, de sua conduta omissiva e negligente em relação ao cumprimento das normas de segurança, saúde e higiene do meio ambiente laboral, notadamente em não fiscalizar o meio ambiente laboral e a realização das tarefas de seus empregados, bem como o regular uso dos EPI's ou EPC's, irregularidades relacionadas à ocorrência acidentes de trabalho típicos. Agregue-se que a indenização resultante de acidente do trabalho e/ou doença profissional ou ocupacional supõe a presença de três requisitos: a) ocorrência do fato deflagrador do dano ou do próprio dano, que se constata pelo fato da doença ou do acidente, os quais, por si sós, agridem o patrimônio moral e emocional da pessoa trabalhadora (nesse sentido, o dano moral, em tais casos, verifica-se pela própria circunstância da ocorrência do malefício físico ou psíquico); b) nexos causal ou concausal, que se evidencia pelo fato de o malefício ter ocorrido em face das condições laborativas; c) culpa empresarial, excetuadas as hipóteses de responsabilidade objetiva. Embora não se possa presumir a culpa em diversos casos de dano moral - em que a culpa tem de ser provada pelo autor da ação - , tratando-se de doença ocupacional, profissional ou de acidente do trabalho, essa culpa é presumida, em virtude de o empregador ter o controle e a direção sobre a estrutura, a dinâmica, a gestão e a operação do estabelecimento em que ocorreu o malefício. A Constituição Federal de 1988 assegura que todos têm direito ao meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado, porque essencial à sadia qualidade de vida, razão pela qual incumbe ao Poder Público e à coletividade, na qual se inclui o empregador, o dever de defendê-lo e preservá-lo (arts. 200, VII, e 225, *caput*). Não é por outra razão que Raimundo Simão de Melo alerta que a prevenção dos riscos ambientais e/ou eliminação de riscos laborais, mediante adoção de medidas coletivas e individuais, é imprescindível para que o empregador evite danos ao meio ambiente do trabalho e à saúde do trabalhador. Acidentes do trabalho e/ou doença profissional ou ocupacional, na maioria das vezes, "são eventos perfeitamente previsíveis e preveníveis, porquanto suas causas são identificáveis e podem ser neutralizadas ou mesmo eliminadas; são, porém, imprevistos quanto ao momento e grau de agravo para a vítima' (MELO, Raimundo Simão de. Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador. 5.ed. São Paulo: Ltr, 2013, p. 316). Pontue-se que tanto a higidez física como a mental, inclusive emocional, do ser humano são bens fundamentais de sua vida, privada e pública, de sua intimidade, de sua autoestima e afirmação social e, nesta medida, também de sua honra. São bens, portanto, inquestionavelmente tutelados, regra geral, pela Constituição (art. 5º, V e X). Assim, agredidos em face de circunstâncias laborativas, passam a merecer tutela ainda mais forte e específica da Constituição da República, que se agrega à genérica anterior (art. 7º, XXVIII, CF/88). Frise-se que é do empregador, evidentemente, a responsabilidade pelas indenizações

por dano moral, material ou estético decorrentes de lesões vinculadas à infortunística do trabalho, sem prejuízo do pagamento pelo INSS do seguro social. Na hipótese, como já dito, foi constatada a conduta omissiva e negligente da Reclamada em relação ao cumprimento das normas de segurança, saúde e higiene do meio ambiente laboral, notadamente em não fiscalizar o meio ambiente laboral e a realização das tarefas de seus empregados, bem como o regular uso dos EPI's ou EPC's, irregularidades relacionadas à ocorrência de acidentes de trabalho típicos. Como bem ressaltado pela Corte Regional, 'os danos sofridos pelo trabalhador, em razão de sua regular atividade laboral, emergem a responsabilidade objetiva do empregador, mormente quando a atividade do empregado é considerada de risco, como da recorrente, onde havia labor com água quente'. Não há dúvida de que tal atividade expõe o trabalhador a riscos mais acentuados do que aquele a que se submete a coletividade, já que fica sujeito a possibilidade de queimaduras, o que potencializa o risco de acidentes. De toda sorte, diante do contexto fático delineado no acórdão regional, a par da discussão acerca de ser (ou não) de risco a atividade dos Empregados, o fato é que também ficou comprovada a conduta culposa da Reclamada, ao se omitir de ações que fossem capazes de proteger o seu empregado no desempenho da atividade, notadamente diante da falta de fiscalização do meio ambiente laboral e a realização das tarefas de seus empregados, bem como o regular uso dos EPI's ou EPC's. A propósito, consoante se depreende dos autos, o empregado da Reclamada que sofreu acidente de trabalho típico - consistente em queimadura -, usou EPI danificado e não relatou à Empregadora, além de tê-lo retirado antes do término de suas atividades. Tal situação, de fato, evidencia a culpa subjetiva da Reclamada, que emergiu de sua conduta negligente em relação ao dever de cuidado à saúde, higiene, segurança e integridade física do trabalhador (art. 6º e 7º, XXII, da CF, 186 do CCB/02), deveres anexos ao contrato de trabalho. Esclareça-se, quanto à suposta culpa exclusiva da vítima, que o fato da vítima (denominado como culpa da vítima no Código Civil - art. 936) é fator excludente da reparação civil, por inexistência de nexo de causalidade do evento danoso com o exercício da atividade laboral. Nesse norte, a caracterização da culpa exclusiva da vítima é fator de exclusão do elemento 'nexo causal' para efeito de inexistência de reparação civil no âmbito laboral quando o infortúnio ocorre por causa única decorrente da conduta do trabalhador, sem qualquer ligação com o descumprimento das normas legais, contratuais, convencionais, regulamentares, técnicas ou do dever geral de cautela por parte do empregador, ou também sem qualquer ligação com os fatores objetivos do risco da atividade, o que não se amolda a hipótese em exame, conforme pontuado pelo TRT. A partir de tal contexto fático, o TRT registrou que a configuração do dano moral coletivo, resultante da violação a um conjunto de normas que visam a preservar direitos sociais, prejudicados por meio da submissão de uma coletividade de empregados, à época da fiscalização, às inúmeras irregularidades apontadas e documentadas nos autos de infração colacionados, que culminaram na condenação da Reclamada no cumprimento das seguintes obrigações, descritas no relatório do acórdão recorrido: 'substituição imediata de equipamento de proteção individual, quando danificado ou extraviado; sinalização de máquina e/ou equipamento e/ou suas instalações para advertir trabalhadores e terceiros sobre os riscos e/ou sobre as instruções de operação e/ou manutenção e/ou sobre outras informações necessárias para garantir a integridade física e a saúde dos trabalhadores;

registro das manutenções preventivas ou corretivas em livro próprio ou ficha ou sistema informatizado; adoção de medida de controle de risco adicional proveniente da liberação de agente químico e/ou físico e/ou biológico por máquina e/ou equipamento, ou adotar medida de controle de risco adicional proveniente da liberação de agente químico e/ou físico e/ou biológico por máquina e/ou equipamento em desacordo com a hierarquia estabelecida na NR 12; apresentar documentos sujeitos à inspeção do trabalho no dia e hora previamente fixados pelo AFT.' Não há dúvida, pois, de que a conduta omissiva e negligente da Reclamada em relação às normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, relacionadas inclusive à ocorrência de acidentes de trabalho no âmbito laboral, implicou lesão macrossocial que atingiu toda a comunidade laboral a ela circundante. Fixadas tais premissas fáticas, verifica-se que a conduta da Reclamada contraria a ordem jurídica nacional, consubstanciada nos fundamentos (art. 1º, *caput*) e também objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil (art. 3º, *caput*). Tais fundamentos e objetivos, encorajados em princípios e regras constitucionais, todos com inquestionável natureza e força normativa, contingenciam fórmulas surgidas na economia e na sociedade de exercício de poder sobre pessoas humanas e de utilização de sua potencialidade laborativa. A partir desse contexto principiológico e normativo é que a Constituição estabelece os princípios gerais da atividade econômica (Capítulo I do Título VII), fundando-a na valorização do trabalho e da livre iniciativa, tendo por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social (*caput* do art. 170 da Constituição Federal). Por essa razão é que, entre esses princípios, destacam-se a função social da propriedade (art. 170, III), a redução das desigualdades regionais e sociais (art. 170, VII), a busca do pleno emprego (art. 170, VIII). Na mesma linha de coerência, a Carta Máxima estabelece a disposição geral da ordem social (Capítulo I do Título VIII), enfatizando que esta tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais (art. 193). Assim, à luz da fundamentação constante no acórdão recorrido, extrai-se que as condutas omissivas e negligentes da Reclamada, em descumprimento das normas de proteção e segurança dos trabalhadores, de fato, causou dano moral de ordem coletiva, não merecendo reparos a decisão do TRT, portanto. Nesse contexto, o objeto de irresignação recursal – no atinente à declaração de responsabilidade civil da Reclamada, pelo dano moral coletivo – está assente no conjunto fático-probatório dos autos, cuja análise se esgota nas Instâncias Ordinárias. Adotar entendimento em sentido oposto àquele formulado pelo Tribunal Regional implicaria, necessariamente, revolvimento de fatos e provas, propósito insuscetível de ser alcançado nesta fase processual, diante do óbice da Súmula 126/TST. Como se sabe, no sistema processual trabalhista, o exame da matéria fática dos autos é atribuição da Instância Ordinária, não do TST. Sendo o recurso de revista um apelo de caráter extraordinário, em que se examinam potenciais nulidades, a interpretação da ordem jurídica e as dissensões decisórias em face da jurisprudência do TST, somente deve a Corte Superior Trabalhista se imiscuir no assunto fático se houver manifestos desajustes ou contradições entre os dados fáticos expostos e a decisão tomada, o que não é o caso dos autos. Agravo de instrumento desprovido." ([TST-AIRR-29-85.2019.5.08.0018, 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 14/11/2023](#))

"[...] RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017 [...]. 2. PRELIMINAR DE NULIDADE POR CERCEAMENTO DO DIREITO DE DEFESA. REQUERIMENTO DE RETIRADA DO PREPOSTO DA SALA DE AUDIÊNCIA DURANTE O DEPOIMENTO DO RECLAMANTE. INDEFERIMENTO. PREJUÍZO À CONFISSÃO DO PREPOSTO. ART. 385, §2º, DO CPC/2015. APLICABILIDADE AO PROCESSO DO TRABALHO. CERCEAMENTO DE DEFESA CONFIGURADO. Consoante disposto no art. 385, §2º, do CPC/15 (art. 344, parágrafo único, do CPC/73), de aplicação subsidiária ao processo do trabalho, é vedado a quem ainda não depôs assistir ao interrogatório da outra parte. Desse modo, compreende-se que não constitui cerceamento de defesa, nem violação ao princípio da publicidade, a determinação para que o preposto se retire da sala de audiência a fim de não presenciar o depoimento do Reclamante, sobretudo diante da probabilidade de influência no conteúdo do depoimento daquele que foi ouvido por último, além da possibilidade de não obtenção de confissão real do preposto. Sabe-se, ainda, que a teoria das nulidades, no processo do trabalho, acolhe o princípio da transcendência, segundo o qual só existirá nulidade a ser declarada quando 'resultar dos atos inquinados manifesto prejuízo às partes litigantes' (art. 794 da CLT). No caso em exame, o juízo de origem, ao não determinar a saída do preposto da Reclamada da sala de audiências durante a oitiva da Reclamante, deixou de observar o disposto no art. 385, §2º, do CPC/2015, além de inviabilizar a obtenção de confissão real do preposto, em claro prejuízo ao Reclamante, sobretudo quanto ao reconhecimento do pretendido vínculo empregatício. A propósito, o fundamento utilizado pelo TRT para manter a rejeição do reconhecimento do vínculo empregatício foi justamente a ausência de provas, pela Parte Autora, dos fatos constitutivos de seu direito, notadamente diante da impossibilidade de se extrair confissão das respostas do preposto da Reclamada. Diante desse quadro fático delineado, fica evidenciado o cerceio de defesa do direito do Reclamante por não lhe ser dada a possibilidade de dilação probatória, com os meios processuais disponíveis para aferição do direito pretendido. Assim, é necessária a reabertura da instrução processual a fim de que se esgote a produção probatória de forma a possibilitar a ampla defesa pelo Reclamante. Recurso de revista conhecido e provido, quanto ao tema." ([TST-RR-517-81.2018.5.05.0463, 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 14/11/2023](#))

"A) RECURSO DE REVISTA DE TELEMONT ENGENHARIA DE TELECOMUNICAÇÕES S.A. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. 1. JULGAMENTO ANTERIOR POR ESTA 3ª TURMA. DEVOLUÇÃO DOS AUTOS PARA EVENTUAL EMISSÃO DE JUÍZO DE RETRATAÇÃO. ARTIGO 1.030, INCISO II, DO CPC. TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA. ADEQUAÇÃO AO ENTENDIMENTO DO STF (TEMA 739 DE REPERCUSSÃO GERAL NO STF - ARE 791.932). TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA. VÍNCULO DE EMPREGO DIRETO COM O TOMADOR DE SERVIÇOS NÃO CONFIGURADO. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA AFASTADA. O STF, por maioria, no julgamento do ARE 791.932/DF, ocorrido em 11/10/2018 e transitado em julgado em 14/03/2019, representativo da controvérsia e com repercussão geral (tema nº 739), firmou tese jurídica vinculante, no sentido de que "é nula a decisão de órgão fracionário que se recusa a aplicar o art. 94, II, da Lei 9.472/1997, sem observar a cláusula de reserva de Plenário (CF, art. 97), observado o artigo 949 do CPC". É necessário, pois, o exame da

matéria à luz da tese firmada pelo STF, relativamente à possibilidade de terceirização de serviços afetos às atividades precípuas das concessionárias de telecomunicações, sendo irrelevante perquirir sobre a natureza das atividades exercidas pela empresa contratada. No caso vertente, apesar de ter o TRT concluído pela configuração do vínculo de emprego diretamente com a empresa tomadora dos serviços - haja vista a relação direta entre o serviço e a atividade-fim da tomadora -, há de ser afastada a ilicitude da terceirização, à luz do entendimento do E. STF e do art. 94, II, da Lei 9.472/97. Conseqüentemente, não se reconhece o vínculo de emprego com a tomadora de serviços, tampouco a responsabilidade solidária e a condenação ao pagamento de direitos e benefícios legais, normativos e/ou contratuais dos empregados da tomadora daí decorrentes, mantida a responsabilidade subsidiária, em caso de eventual condenação, nos termos do entendimento do STF e da Súmula 331, IV/TST. Ressalva de entendimento pessoal deste Relator. Recurso de revista conhecido e provido. 2. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. PAGAMENTO DE PERCENTUAL INFERIOR AO PREVISTO LEGALMENTE. NEGOCIAÇÃO COLETIVA. IMPOSSIBILIDADE. 1. Considerando o conhecimento do recurso de revista da 1ª Reclamada, em juízo de retratação, para não reconhecer o vínculo de emprego com a tomadora de serviços e a condenação ao pagamento de direitos e benefícios legais, normativos e/ou contratuais dos empregados da tomadora daí decorrentes, faz-se necessário o reexame da matéria em epígrafe à luz das normas coletivas da 1ª Reclamada e da decisão proferida pelo STF, nos autos do ARE 1.121.633/GO (Tema 1.046). 2. O princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva traduz a noção de que os processos negociais coletivos e seus instrumentos têm real poder de criar norma jurídica (com qualidades, prerrogativas e efeitos próprios a estas), em harmonia com a normatividade heterônoma estatal. Tal poder excepcional conferido pela ordem jurídica aos sujeitos coletivos trabalhistas (art. 7º, XXVI, da CF) desponta, certamente, como a mais notável característica do Direito Coletivo do Trabalho - circunstância que, além de tudo, influencia a estruturação mais democrática e inclusiva do conjunto da sociedade, tal como objetivado pela Constituição (art. 1º, II e III, 3º, I e IV, da CF). De outro lado, não obstante a Constituição da República confira à negociação coletiva amplos poderes, não se trata jamais de um superpoder da sociedade civil, apto a desconsiderar, objetivamente, os princípios humanísticos e sociais da própria Constituição Federal, ou de, inusitadamente, rebaixar ou negligenciar o patamar de direitos individuais e sociais fundamentais dos direitos trabalhistas que sejam imperativamente fixados pela ordem jurídica do País. Desse modo, embora extensas as perspectivas de validade e eficácia jurídicas das normas autônomas coletivas em face das normas heterônomas imperativas, tais possibilidades não são plenas e irrefreáveis. Há limites objetivos à criatividade jurídica na negociação coletiva trabalhista. Neste ponto, desponta como instrumento imprescindível para avaliação das possibilidades e limites jurídicos da negociação coletiva o princípio da adequação setorial negociada, por meio do qual as normas autônomas juscoletivas, construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional, não podem prevalecer se concretizada mediante ato estrito de renúncia (e não transação), bem como se concernentes a direitos revestidos de indisponibilidade absoluta (e não indisponibilidade relativa), imantadas por uma tutela de interesse público, por constituírem um patamar civilizatório mínimo que a sociedade democrática não concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de se

afrontarem a própria dignidade da pessoa humana e a valorização mínima deferível ao trabalho (arts. 1º, III, e 170, *caput*, CF/88). No caso brasileiro, esse patamar civilizatório mínimo está dado, essencialmente, por três grupos convergentes de normas trabalhistas heterônomas: as normas constitucionais em geral (respeitadas, é claro, as ressalvas parciais expressamente feitas pela própria Constituição: art. 7º, VI, XIII e XIV, por exemplo); as normas de tratados e convenções internacionais vigorantes no plano interno brasileiro (referidas pelo art. 5º, § 2º, CF/88, já expressando um patamar civilizatório no próprio mundo ocidental em que se integra o Brasil); as normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania ao indivíduo que labora (preceitos relativos à saúde e segurança no trabalho, normas concernentes a bases salariais mínimas, normas de identificação profissional, dispositivos antidiscriminatórios, etc.). Registre-se que, embora a Lei n. 13.467/2017 tenha alargado o elenco de parcelas de indisponibilidade apenas relativa - inclusive, em muitos casos, em arrepio e desprezo ao estuário normativo da Constituição de 1988 (vide o amplo rol de temas constantes no art. 611-A da CLT) -, ela não buscou eliminar a fundamental distinção entre direitos de indisponibilidade absoluta e direitos de indisponibilidade relativa. Tanto é assim que o art. 611-B, em seus incisos I a XXX, projeta o princípio da adequação setorial negociada, ao estabelecer limites jurídicos objetivos à criatividade jurídica da negociação coletiva trabalhista, proibindo a supressão ou a redução dos direitos trabalhistas de indisponibilidade absoluta ali elencados. Em verdade, a doutrina e a jurisprudência deverão cotejar os objetivos precarizadores dos novos preceitos, onde couber, com o conjunto dos princípios e regras do próprio Direito do Trabalho, a par do conjunto dos princípios e regras da Constituição da República, no sentido de ajustar, pelo processo interpretativo e /ou pelo processo hierárquico, a natureza e o sentido do diploma legal novo à matriz civilizatória da Constituição de 1988, além do conjunto geral do Direito do Trabalho. A propósito, o Supremo Tribunal Federal, em decisão plenária concluída no dia 14/6/2022, nos autos do ARE 1.121.633/GO, julgando o mérito da questão constitucional envolvendo o tema 1.046 de repercussão geral, 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'. Obviamente, não pode a norma coletiva restringir os efeitos de um direito assegurado constitucionalmente aos empregados. No presente caso, constou da decisão recorrida que 'a parcela foi paga pela 1ª reclamada ao reclamante durante todo o período imprescrito (f. 492/546), todavia em percentuais inferiores a 10%, igual a 10, 15, 20% e, só ao final do contrato, de 30% do salário fixo, em razão do disposto nas normas coletivas firmadas em que a Telemont é consignatária, que estabelecem percentual reduzido para o pagamento da referida verba'. A Constituição de 1988 arrolou, como direito dos trabalhadores, a 'redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança' (art. 7º, XXII), enfatizando, em outros dispositivos que se harmonizam organicamente, a seguridade social como um

‘conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde...’ (art. 194, *caput*), a colocação da saúde como ‘direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos...’ (art. 196), qualificando como de ‘relevância pública as ações e serviços de saúde...’ (art. 197), e informando competir ao Sistema Único de Saúde ‘executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador’ (art. 200, II). Disso se infere que as normas relativas à saúde são de ordem pública, porquanto regulam um serviço público essencial, como enfatizado no art. 197 da CF, contexto no qual se insere o exercício de qualquer atividade profissional que provoca riscos. Por esses motivos, esta Corte, após o cancelamento do antigo item II da Súmula 364/TST pela Resolução 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011, e reiteradas decisões em linha diametralmente oposta à anterior previsão, editou a nova redação do II da Súmula 364/TST, dada pela Resolução 209/2016, DEJT vulgado em 01, 02 e 03.06.2016, no sentido de que: ‘Não é válida a cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho fixando o adicional de periculosidade em percentual inferior ao estabelecido em lei e proporcional ao tempo de exposição ao risco, pois tal parcela constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantida por norma de ordem pública’ (arts. 7º, XXII e XXIII, da CF e 193, §1º, da CLT). Decorrendo o adicional de periculosidade de medida de saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 193, 1º, da CLT e 7º, XXII e XXIII, da CF), o direito ao seu pagamento torna-se absolutamente indisponível, não podendo o percentual, a base de cálculo e os reflexos do referido adicional ser flexibilizados por negociação coletiva, porquanto caráter imperativo da parcela restringe o campo de atuação da vontade das partes (art. 611-B, XVII e XVIII, da CLT, introduzido pela Lei 13.467/2017). Tais parcelas são aquelas 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 (art. 1º, III e 170, *caput*, da CF/88). No caso vertente, portanto, a previsão em norma coletiva flexibilizando o pagamento do adicional de periculosidade deve ser considerada inválida. Acresça-se que o fato de a parcela ter expressão patrimonial não constitui fundamento válido para autorizar a flexibilização, pois se trata de aspecto que atinge todas as parcelas, ampliando desmesuradamente a decisão firmada pelo STF. Afinal, qualquer direito pode ser convertido em indenização, tendo esta expressão monetária. Recurso de revista não conhecido. 3. SALÁRIO POR FORA – INTEGRAÇÃO. 1. Considerando o conhecimento do recurso de revista da 1ª Reclamada, em juízo de retratação, para não reconhecer o vínculo de emprego com a tomadora de serviços e a condenação ao pagamento de direitos e benefícios legais, normativos e/ou contratuais dos empregados da tomadora daí decorrentes, faz-se necessário o reexame da matéria em epígrafe à luz das normas coletivas da 1ª Reclamada e da decisão proferida pelo STF, nos autos do ARE 1.121.633/GO (Tema 1.046). 2. A Corte Regional, após detido exame do conjunto fático probatório produzido nos autos, deu provimento ao apelo Obreiro para determinar a integração salarial dos valores pagos ‘por fora’ a título de ‘aluguel de veículo’, por constatar que ‘a reclamada serviu-se, de forma fraudulenta, de um pretense contrato de aluguel de veículo para mascarar o real salário ajustado entre

as partes' – premissa fática inconteste à luz da Súmula 126/TST. Assim, a despeito de a Corte Regional ter afastado a norma coletiva firmada pela 1ª Reclamada, em virtude do reconhecimento de vínculo de emprego diretamente com a 2ª Reclamada (tomadora de serviços), releva notar, diante quadro fático delineado pelo TRT, que o caso dos autos não se subsume à decisão proferida pelo Min. Gilmar Mendes nos autos do processo nº ARE-1121633 (Tema 1046). Isto porque, consoante se infere do acórdão regional a condenação da Reclamada à integração salarial dos valores pagos 'por fora' a título de 'aluguel de veículo' não teve como fundamento a declaração de invalidade da norma coletiva firmada pela 1ª Ré 'no sentido de que o veículo cedido pela empresa ou alugado do funcionário ou de terceiro não pode ser considerado como 'prestação in natura' para os efeitos do art. 458 da CLT, não se incorporando, para qualquer fim, aos salários daqueles mesmos empregados', mas, sim, o não reconhecimento de validade do contrato de aluguel do veículo, em razão da constatação da fraude perpetrada pela Reclamada. Recurso de revista não conhecido. B) AGRAVO DE INSTRUMENTO DA 2ª RECLAMADA – TELEMAR NORTE LESTE S.A. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. 1. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. PAGAMENTO DE PERCENTUAL INFERIOR AO PREVISTO LEGALMENTE. NEGOCIAÇÃO COLETIVA. IMPOSSIBILIDADE. 2. SALÁRIO POR FORA – INTEGRAÇÃO. Inviável a análise do recurso de revista, se não há o preenchimento dos requisitos do art. 896 da CLT. Nego provimento ao agravo de instrumento." ([TST-ARR-1672-68.2010.5.03.0136, 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 14/11/2023](#))

“PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017. RITO SUMARÍSSIMO. AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMADA. TRABALHADOR RURAL. PAUSAS PREVISTAS NA NR-31 DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ARTIGO 72 DA CLT QUANTO À FIXAÇÃO DA DURAÇÃO DO INTERVALO. Em que pesem as razões recursais, o apelo não se viabiliza, tendo em vista que esta demanda está sujeita ao procedimento sumaríssimo, o que, nos termos do artigo 896, § 9º, da CLT e da Súmula nº 442 desta Corte, implica a admissão do recurso de revista somente por contrariedade a súmula de jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho e por violação de dispositivo da Constituição Federal. Ademais, a invocação genérica de violação do artigo 5º, inciso II, da Constituição Federal de 1988, em regra e como ocorre neste caso, não é suficiente para autorizar o processamento deste recurso com base na previsão da alínea "c" do artigo 896 da CLT, na medida em que, para sua constatação, seria necessário concluir, previamente, ter ocorrido ofensa a preceito infraconstitucional. Agravo de instrumento desprovido. [...] DANO MORAL. TRABALHADORA RURAL. CONDIÇÕES DE TRABALHO DEGRADANTES. MATÉRIA FÁTICA. INCIDÊNCIA DA SÚMULA Nº 126 DO TST. A reclamada alega que a parte autora não se desincumbiu do seu ônus de provar os fatos alegados. Todavia, o Regional, após o exame das provas carreadas aos autos, concluiu que o fato ilícito praticado pela reclamada está comprovado e que se trata de *dano in re ipsa*, diante da exposição da reclamante a situações humilhantes e a condições degradantes de trabalho, sem que lhe fosse assegurada no local de trabalho estrutura básica mínima à realização de necessidades fisiológicas e refeições. Para se chegar a um entendimento diverso do da Corte de origem seria necessário o revolvimento do acervo fático-probatório dos autos, o que é vedado nesta instância recursal de natureza extraordinária, consoante

estabelece a sua Súmula nº 126. Agravo de instrumento desprovido. [...] RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA INSTITUÍDA POR NORMA COLETIVA. DESCONTO AUTORIZADO EXPRESSAMENTE PELA RECLAMANTE. DESNECESSIDADE DA FILIAÇÃO DA TRABALHADORA AO SINDICATO DA SUA CATEGORIA PROFISSIONAL. TESE FIRMADA PELO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, NOS AUTOS DO ARE-1.018.459, TEMA Nº 935 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL. A jurisprudência desta Corte superior, consubstanciada no Precedente Normativo nº 119 e na Orientação Jurisprudencial nº 17 da Seção de Dissídios Coletivos, firmou-se no entendimento de que a cláusula coletiva que estabelece contribuições para entidades sindicais a empregados da categoria profissional, filiadas ou não, indistintamente, afronta o princípio da liberdade de associação, consagrado no inciso V do artigo 8º da Constituição Federal, bem como se contrapõe ao disposto no inciso XX do artigo 5º, também da Carta Magna, que encerra o princípio da liberdade de associação e sindicalização. Em relação à contribuição confederativa especificamente, o Supremo Tribunal Federal, por meio da Súmula nº 666 do STF, estabeleceu que ‘a contribuição confederativa de que trata o art. 8º, IV, da Constituição, só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo’. Em sessão plenária de 11/3/2015, a Súmula nº 666 do STF foi convertida na Súmula Vinculante nº 40, *in verbis*: ‘A contribuição confederativa de que trata o art. 8º, IV, da Constituição Federal, só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo’. Em outra ocasião, a Suprema Corte, nos autos do ARE-1.018.459, Tema nº 935 da Tabela de Repercussão Geral, em acórdão relatado pelo Exmo. Ministro Gilmar Mendes, fixou a seguinte tese: ‘É inconstitucional a instituição, por acordo, convenção coletiva ou sentença normativa, de contribuições que se imponham compulsoriamente a empregados não sindicalizados’ (DJe 10/03/2017). Por outro lado, o Supremo Tribunal Federal, ao julgar os embargos de declaração interpostos nos referidos autos, na ‘Sessão Virtual de 1.9.2023 a 11.9.2023’, alterou o citado entendimento, acolhendo ‘o recurso com efeitos infringentes, para admitir a cobrança da contribuição assistencial prevista no art. 513 da Consolidação das Leis do Trabalho, inclusive aos não filiados ao sistema sindical, assegurando ao trabalhador o direito de oposição’. Dessa forma, foi firmada a seguinte tese vinculante: ‘É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição’. *In casu*, segundo registrado no acórdão regional, nos ‘instrumentos coletivos’ há ‘autorização para descontos a título de contribuição confederativa, e que o Autor assinou declaração autorizando o referido desconto’. Assim, não é possível concluir que a reclamante pretendesse se insurgir contra o desconto da contribuição confederativa. Nessas circunstâncias, o Tribunal de origem, ao condenar a reclamada a restituir os descontos efetuados sob a rubrica de contribuição confederativa instituídos em norma coletiva, no salário da reclamante, sem comprovação de sua sindicalização, decidiu contrariamente a tese vinculante firmada pela Suprema Corte. Recurso de revista conhecido e provido. [...] AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMANTE. NORMA COLETIVA APLICÁVEL. MATÉRIA FÁTICO-PROBATÓRIA. INCIDÊNCIA DA SÚMULA Nº 126 DO TST. O Regional registrou, inicialmente, que o juízo de primeiro grau salientou que, no caso destes autos, não seria possível dizer, à luz da teoria do conglobamento, qual instrumento coletivo seria mais benéfico à reclamante. Assim, o Regional adotou a tese de que deveriam ser

aplicadas as teorias do conglobamento e da autodeterminação coletiva, de forma a prevalecer os instrumentos normativos mais específicos, isto é, os acordos coletivos de trabalho, presumindo-se que estes tenham decorrido de vantagem global e geral para a categoria e que, em seu conjunto, revelam-se mais benéficos aos trabalhadores. Portanto, a alegação da reclamante de que o Regional aplicou a norma menos favorável em seu conjunto, depende, necessariamente, do reexame das provas carreadas aos autos, o que não é possível nesta instância recursal de natureza extraordinária, tendo em vista o óbice da sua Súmula nº 126. Agravo de instrumento desprovido. [...] RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS DE SUCUMBÊNCIA. BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA. CONTROLE DE CONSTITUCIONALIDADE E DE CONVENCIONALIDADE DO § 4º DO ARTIGO 791-A DA CLT. AÇÃO AJUIZADA POSTERIORMENTE AO INÍCIO DE VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. A proteção jurídica e judiciária dos indivíduos representa um dos pilares centrais do Estado de Direito, não podendo tal sistema institucional e jurídico limitar-se ao reconhecimento dos direitos fundamentais da pessoa humana, cabendo-lhe mais e, sobretudo, torná-los efetivos, não só em face do próprio poder estatal, diante de sua eficácia vertical, mas também dos particulares, em sintonia com a doutrina moderna das eficácias horizontal e diagonal dos direitos fundamentais, aplicáveis de forma direta e imediata (art. 5º, § 1º, da Constituição Federal). 2. Nesse passo, deve ser assegurado um conjunto de garantias processuais e procedimentais, seja de natureza judiciária, seja de natureza administrativa, como é o caso da criação e da organização de um sistema de acesso à Justiça efetivo, entre os quais se destacam, no ordenamento jurídico, as garantias de acesso ao Poder Judiciário e de prestação, pelo Estado, da 'assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos', insculpidas, respectivamente, nos incs. XXXV e LXXIV do art. 5º da CF. 3. É cediço que um dos principais obstáculos comumente associados ao acesso à Justiça é o de ordem econômica, conforme já apregoavam Mauro Cappelletti e Bryant Garth em sua clássica obra 'Acesso à justiça', desenvolvida a partir de pesquisas que demonstraram que uma das primeiras barreiras à sua efetivação são os gastos econômicos do processo, relativos ao alto custo das despesas processuais sucumbenciais, como custas judiciais e honorários. Isso acarretou a primeira onda dos movimentos renovatórios do acesso à Justiça no curso do século XX, caracterizada pela assistência jurídica integral e gratuita aos pobres. Com isso, percebe-se que o benefício da gratuidade da Justiça visa dar máxima efetividade ao próprio direito de acesso à Justiça, ao viabilizar a sua concretização aos necessitados. 4. O direito de acesso à Justiça também é reconhecido na ordem jurídica internacional como direito humano, sendo garantido pelos arts. 8 e 25 da Convenção Americana de Direitos Humanos de 1969 (CADH), conhecida como Pacto de São José da Costa Rica, em especial pelo seu art. 8.1. Disposições similares são encontradas nos arts. 8 e 10 da Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948 (DUDH) e no art. 14.1 do Pacto Internacional sobre Direitos Cívicos e Políticos de 1966 (PIDCP). 5. É preciso, ainda, salientar que, conforme aponta a doutrina, o art. 5º, LXXIV, da CF dispõe sobre três institutos distintos, quais sejam: a Justiça gratuita, a assistência judiciária e a assistência jurídica. Enquanto a assistência judiciária implica a gratuidade da representação técnica para a defesa em Juízo do assistido, a Justiça gratuita refere-se às despesas do processo, significando a isenção de toda e qualquer despesa necessária ao pleno exercício das faculdades

processuais, ainda que a parte esteja assistida por advogado particular. Oportuna, nessa perspectiva, a lição de Pontes de Miranda. Já a assistência jurídica integral e gratuita, de caráter mais amplo, compreende não só a Justiça e a assistência judiciária gratuitas, já mencionadas, mas também o assessoramento jurídico extrajudicial. Nesse sentido são os ensinamentos de José Carlos Barbosa Moreira. 6. A par das assinaladas diferenças entre tais institutos, registra-se que a concessão dos benefícios da Justiça gratuita tem fulcro unicamente no pressuposto do estado de miserabilidade da parte, garantindo-lhe a isenção de todas as despesas processuais, como custas, honorários periciais e honorários advocatícios sucumbenciais. 7. Depreende-se, no entanto, do § 4º do art. 791-A da CLT, introduzido pela Lei nº 13.467/2017, que ele estende a aplicação da regra da sucumbência ao beneficiário da Justiça gratuita, determinando a compensação de créditos capazes de suportar a despesa no processo em comento com aqueles obtidos nele mesmo ou em outro processo, sendo que, na hipótese de inexistência de créditos suficientes para compensar o ônus da sucumbência, as obrigações dela decorrentes ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade. 8. Ocorre que a mera existência de créditos judiciais, obtidos em processos trabalhistas ou de outra natureza, não é suficiente para afastar a situação de pobreza em que se encontrava a parte autora, no momento em que foram reconhecidas as condições para o exercício do seu direito fundamental à gratuidade da Justiça, constituindo a medida imposta pelo mencionado dispositivo celetista verdadeira inibição processual à fruição, pelo trabalhador, de seus direitos sociais assegurados pela ordem jurídica, sobretudo considerando que a Justiça do Trabalho ampara, em grande parte, a classe dos trabalhadores que justamente estão em situação de desemprego. 9. Portanto, a imposição ao beneficiário da Justiça gratuita do pagamento de despesas processuais de sucumbência, inclusive com empenho de créditos auferidos no feito ou em outro processo trabalhista, sem que esteja descartada a condição de pobreza que justificou a concessão do benefício, resulta em flagrante ofensa aos direitos fundamentais e aos princípios do acesso à Justiça e da assistência jurídica integral e gratuita, insculpidos nos incs. XXXV e LXXIV do art. 5º da CF, e aos direitos humanos sufragados nas normas internacionais já mencionadas. 10. De igual modo, a norma do § 4º do art. 791-A da CLT viola os princípios da isonomia e da não discriminação, consagrados nos arts. 3º, III e IV, e 5º, *caput*, da CF, e também em diversos diplomas internacionais (arts. 1, 2 e 7 da DUDH; arts. 2.1, 3 e 26 do PIDCP; arts. 2.2 e 3 do PIDESC - Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos; art. 2 da Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem; arts. 1.1 e 24 da CADH; art. 3 do Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1988 - Protocolo de São Salvador), ao conferir um tratamento desigual, de caráter infundado ou baseado em um critério injustamente desqualificante, ao beneficiário da Justiça gratuita que busca a prestação jurisdicional na Justiça do Trabalho em contraposição àqueles que acessam a Justiça comum. 11. Nas palavras de Helder Santos Amorim, as disposições trazidas pelo § 4º do art. 791-A da CLT, ao restringirem o acesso à Justiça dos trabalhadores beneficiários da Justiça gratuita, violam ainda o seu direito ao mínimo existencial, núcleo irreduzível do princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF) e consubstanciado na satisfação de prestações materiais essenciais e imprescindíveis à sobrevivência do trabalhador e de sua família. 12. Ademais, malgrado a maior parte da doutrina sufrague a tese de que, no Estado

Democrático de Direito, não há direitos de natureza absoluta, pelo que os direitos fundamentais são suscetíveis de restrições nas hipóteses de reserva constitucional expressa, de reserva legal fundamentada em valor constitucional ou de colisão de direitos fundamentais, o certo é que o princípio da proporcionalidade, do qual emana a proibição de excesso, constitui vetor axiológico para a identificação da legitimidade dessas restrições. 13. Isso à luz da teoria dos limites dos limites, que visa precipuamente controlar e identificar os obstáculos da relativização pelo Poder Público de direitos fundamentais, a fim de que não se elimine ou se restrinja seu núcleo essencial intangível, de forma que qualquer limitação de direitos fundamentais decorrente da atividade legislativa do Estado deve obedecer aos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, sob pena de inconstitucionalidade, em virtude de constituírem um limite constitucional à liberdade de conformação do legislador. 14. Todavia, a justificativa do Poder Legiferante, para a imposição das restrições contidas no § 4º do artigo 791-A da CLT, introduzido pela Lei nº 13.467/2017, de assegurar uma maior responsabilidade na litigância para a defesa dos direitos trabalhistas não passa pelo crivo do princípio da proporcionalidade, especialmente à luz de seus subprincípios da necessidade (na medida em que já existem no ordenamento jurídico meios menos restritivos ou gravosos para alcançar a finalidade proposta, como as sanções jurídicas ou penalidades em casos de litigância de má-fé) e da proporcionalidade em sentido estrito (visto que não se sustenta a relação de custo-benefício, diante da constatação de que o referido dispositivo gera uma imposição de barreiras que inviabilizam a acessibilidade e a concretização de direitos fundamentais dos trabalhadores). 15. Assim, deve ser afastada qualquer interpretação que implique vulneração ou esvaziamento dos princípios fundamentais insculpidos no *caput* e incs. XXXV e LXXIV do art. 5º da CF, que, como direitos e garantias individuais, integram as chamadas cláusulas pétreas da Constituição, as quais são insuscetíveis de modificação até mesmo mediante emenda constitucional (art. 60, § 4º, IV, da CF). 16. Também não se pode admitir um resultado flagrantemente inconstitucional na interpretação do dispositivo da Reforma Trabalhista à luz de todas as normas constitucionais já mencionadas, em decorrência da chamada 'Eficácia Objetiva das Normas Constitucionais', pela qual essas têm um efeito irradiante, projetando-se sobre todo o ordenamento jurídico e estabelecem, em sua dimensão objetiva, diretrizes para a atuação não apenas dos poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, mas também dos próprios particulares. A aplicabilidade imediata desses dispositivos constitucionais, principalmente aqueles que definem direitos fundamentais, além de decorrer diretamente do que estabelece o § 1º do art. 5º da CF, tem como base o princípio da máxima efetividade dos preceitos constitucionais, de modo que sejam atendidos em sua máxima extensão possível. 17. Com relação ao exame da compatibilidade do aludido dispositivo celetista com os tratados e convenções internacionais de direitos humanos incorporados ao nosso ordenamento jurídico com *status* supralegal (art. 5º, § 2º, da CF e Recurso Extraordinário 466.343 do STF), registra-se que a Corte Interamericana de Direitos Humanos, órgão jurisdicional ao qual compete aplicar as disposições da Convenção Americana sobre Direitos Humanos de 1969 aos Estados-Partes, incluindo o Brasil (que expressamente reconheceu sua jurisdição), passou a exigir, a partir de 2006, por ocasião do julgamento do Caso *Almonacid Arellano* e outros *versus Chile*, que o Poder Judiciário dos Estados-partes da Convenção Americana sobre Direitos Humanos exerça

o controle de convencionalidade das normas jurídicas internas aplicáveis aos casos concretos submetidos à sua jurisdição, sob pena de responsabilização internacional do Estado. Esse dever, a propósito, é incumbido de forma ampla a todas as instâncias e agentes estatais (Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, Ministério Público, Defensoria Pública, entre outros) e, ao contrário do controle de constitucionalidade, não se aplica a cláusula de reserva de plenário. 18. Sobre o tema em debate, o Pleno do STF, em 20/10/2021, nos autos da ADI nº 5766, julgou, por 6 votos a 4, parcialmente procedente o pedido formulado na ação direta para declarar inconstitucional o artigo 791-A, § 4º, da CLT. No julgamento dos embargos de declaração então interpostos contra essa decisão, o STF, em 21/6/2022, explicitou que os termos da declaração de inconstitucionalidade do citado dispositivo deveria ser interpretada em congruência com o pedido formulado na petição inicial pelo Procurador-Geral da República, na qual se postulou a inconstitucionalidade da expressão ‘desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa’. 19. Significa afirmar que a excelsa Corte vedou apenas a compensação automática de créditos prevista na redação original do referido dispositivo, prevalecendo, no entanto, a possibilidade de que, no prazo da suspensão de exigibilidade de dois anos a que se refere o § 4º artigo 791-A da CLT, o credor demonstre a alteração do estado de insuficiência de recursos do devedor, por qualquer meio lícito, circunstância que autorizará a execução das obrigações decorrentes da sucumbência. Nesse sentido decidiu esta 3ª Turma, no julgamento do Processo nº TST-RR-97-59.2021.5.12.0016, de relatoria do Ministro Alberto Bastos Balazeiro, em 22 de junho de 2022. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido." ([TST-RRAg-287-54.2018.5.09.0325, 3ª Turma, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, julgado em 8/11/2023](#))

“[...] AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. DESCONTOS SALARIAIS REFERENTES AOS DIAS DE PARTICIPAÇÃO EM MOVIMENTO PAREDISTA. GREVE AMBIENTAL CARACTERIZADA. DESCONTOS INDEVIDOS. Cinge-se a controvérsia à licitude do desconto salarial decorrente da adesão dos substituídos em movimento grevista deflagrado com objetivo de resguardar a saúde e segurança dos trabalhadores. O sindicato autor argumenta que, apesar de diversos trabalhadores do CDD de Santa Mônica testarem positivo para COVID-19, a empresa não efetuou a testagem em massa e deixou de afastar funcionários com sintomas gripais, somente o fazendo após a confirmação da infecção viral. Diante desse quadro, os trabalhadores iniciaram paralisação de 48 horas, a fim de cobrar melhores condições de trabalho. Por outro lado, a ECT enfatiza que sempre cumpriu as medidas necessárias ao combate à propagação da COVID-19 e que os movimentos paredistas do sindicato autor não se caracterizam como greve ambiental. O Tribunal Regional, com base no quadro fático delineado nos autos, asseverou que, ‘da análise dos ofícios juntados aos autos pelo sindicato autor, nos quais não vislumbro nenhuma irregularidade e que considero válidos como meio de prova, depreende-se que a paralisação ocorrida nos dias 25 e 26 de junho de 2020 teve como intuito instar a reclamada a adotar medidas mais eficazes em relação à prevenção de contágio relativo à COVID-19’. Destacou, ainda, que ‘é notório que no mês de junho de 2020, quando ocorreu a paralisação dos substituídos, o contágio por COVID-19 estava em ascensão acelerada no Brasil, sendo certo, outrossim, que havia muitas incertezas naquele momento acerca dos protocolos

médicos a serem seguidos para enfrentamento de uma doença tão avassaladora, que estava ceifando a vida de muitas pessoas, o que inegavelmente gerou grande e justificável receio por parte daqueles que laboravam presencialmente e que a cada dia conviviam com mais colegas de trabalho infectados ou com suspeita de contágio'. Nesse contexto, concluiu que 'as reivindicações formuladas pelo movimento paredista (ocorrido nos dias 25 e 26 de junho de 2020) se relacionaram à postulação de medidas concernentes à proteção da saúde, da vida e da integridade física dos funcionários expostos à contaminação pela COVID-19, no contexto de uma das piores pandemias vividas pela humanidade, de alto grau de letalidade, não há como se rechaçar a conclusão de que se trata de uma greve ambiental'. Nos termos da legislação pertinente, qual seja, o artigo 7º, *caput*, da Lei nº 7.783/1989, 'observadas as condições previstas nesta Lei, a participação em greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais, durante o período, ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho'. Do dispositivo transcrito, conclui-se que a greve, não obstante ser direito constitucionalmente garantido aos trabalhadores, configura hipótese de suspensão do contrato de trabalho, razão pela qual a regra geral é a de que os dias de paralisação não sejam remunerados. Contudo, a jurisprudência desta Corte firmou-se no sentido de que a suspensão do contrato de trabalho por motivo de greve permite o desconto dos dias parados, salvo nos casos em que a greve é deflagrada justamente por atraso no pagamento dos salários, realização de *lockout* ou outra situação excepcional que implique submissão do empregado a condições risco no ambiente de trabalho, conjuntura expressamente registrada no acórdão regional. Diante desse contexto, e considerando que os dispositivos indicados pela ora agravante (artigos 9º, *caput*, §§ 1º e 2º, da Constituição Federal e 7º da Lei nº 7.783/89), contrariamente ao alegado, não autorizam a realização dos descontos referidos quando a paralisação é considerada legítima, não se viabiliza o processamento do recurso de revista com espeque no artigo 896 da CLT. Agravo de instrumento desprovido. [...]" ([TST-RRAg-691-71.2021.5.17.0004, 3ª Turma, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, julgado em 8/11/2023](#))

"[...]. RECURSO DE REVISTA. EXECUÇÃO FISCAL. MULTA ADMINISTRATIVA. DESCUMPRIMENTO DE LEGISLAÇÃO TRABALHISTA. FALÊNCIA OU RECUPERAÇÃO JUDICIAL. ALTERAÇÃO DO ARTIGO 6º, § 11, DA LEI DE FALÊNCIAS, INCLUÍDO PELA LEI Nº 14.112/2020. RECONHECIMENTO DA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. DESNECESSIDADE DE HABILITAÇÃO DO CRÉDITO PERANTE O JUÍZO DE FALÊNCIA. A Lei nº 14.112/2020, publicada no DOU de 24/12/2020, alterou a Lei nº 11.101/2005 para atualizar a legislação referente à recuperação judicial, à recuperação extrajudicial e à falência do empresário e da sociedade empresária. Após a alteração legislativa, o artigo 6º, § 11, da Lei de Falências, incluído pela mencionada lei, passou a estabelecer que, mesmo no caso de falência ou recuperação judicial da empresa, as execuções fiscais decorrentes de penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho e as execuções de ofício das contribuições à seguridade social decorrentes das condenações trabalhistas devem ser processadas nesta Justiça especializada (nos termos dos incisos VII e VIII do *caput* do artigo 114 da CF/88), '(...) vedados a expedição de certidão de crédito e o arquivamento das execuções para efeito de habilitação na recuperação judicial ou na falência'. Portanto,

de acordo com a nova disciplina legal, é preciso reconhecer e proclamar expressamente como superada, pela alteração legislativa superveniente aqui apontada, a jurisprudência em contrário, até então pacífica deste Tribunal Superior do Trabalho acerca da matéria, para proclamar que a Justiça do Trabalho é competente para processar a execução, sem prejuízo da competência do juízo da recuperação judicial para determinar a substituição dos atos de constrição que recaiam sobre bens de capital essenciais à manutenção da atividade empresarial até o encerramento da recuperação judicial. Como se trata de alteração de competência absoluta, não se aplica o princípio da *perpetuatio jurisdictionis*, sendo, assim, irrelevante a data da decretação da recuperação judicial ou da falência da empresa alvo das referidas execuções pelo juízo competente. Portanto, ao contrário do que entendeu o Regional, revela-se desnecessária a expedição de certidão para habilitação do crédito no juízo falimentar, devendo ser reconhecida a competência da Justiça do Trabalho para processar a presente execução fiscal de crédito decorrente da imposição de multa administrativa por descumprimento à legislação trabalhista. Esse também já é o entendimento firmado pelo Superior Tribunal de Justiça (que, como se sabe, é, por força do artigo 105, I, *d*, da CF/88 o órgão judicial competente para julgar os conflitos de competência '(...) entre juízes vinculados a tribunais diversos', situação que se examina no caso presente) em decorrência da Orientação recentemente firmada pela sua Segunda Seção no julgamento do Conflito de Competência 181.190/AC (Rel. Ministro MARCO AURÉLIO BELLIZZE, julgado em 30/11/2021, DJe 07/12/2021). Recurso de revista conhecido e provido." ([TST-RR-183100-30.2007.5.15.0014, 3ª Turma, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, julgado em 14/11/2023](#))

“AGRAVO. RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL COLETIVO. DESRESPEITO À COTA DE APRENDIZES PREVISTA NO ARTIGO 429 DA CLT. OFENSA AO PRINCÍPIO DA FUNÇÃO SOCIAL DO TRABALHO PREVISTO NO ARTIGO 1º, INCISO IV, DA LEI Nº 7.347/85. VALOR ARBITRADO. MAJORAÇÃO DEVIDA. O Ministério Público do Trabalho da 5ª Região, no agravo, insurge-se contra o valor arbitrado a título de danos morais coletivos. Argumenta que o montante de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) ostenta irrelevante expressão monetária. Agravo parcialmente provido para examinar o recurso de revista em relação ao *quantum* indenizatório. RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL COLETIVO. DESRESPEITO À COTA DE APRENDIZES PREVISTA NO ARTIGO 429 DA CLT. OFENSA AO PRINCÍPIO DA FUNÇÃO SOCIAL DO TRABALHO PREVISTO NO ARTIGO 1º, INCISO IV, DA LEI Nº 7.347/85. Para a configuração do dano moral coletivo, é suficiente a violação intolerável de direitos coletivos e difusos, ação ou omissão reprováveis pelo sistema de Justiça Social do ordenamento jurídico brasileiro, conduta antijurídica capaz de lesar a esfera de interesses da coletividade, cuja essência é tipicamente extrapatrimonial. No caso, restou incontroverso que a reclamada foi omissiva quanto à observância da cota de aprendizagem prevista no artigo 429 da CLT, motivo pelo qual foi reconhecido o dano moral coletivo e arbitrada indenização no importe de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais). Para a fixação do valor da reparação por danos morais, 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. Dessa

forma, considerando as circunstâncias do caso com suas peculiaridades, o bem jurídico ofendido, o caráter pedagógico e a capacidade financeira da reclamada, cujo capital social é de R\$ 5.305.000,00 (cinco milhões e trezentos e cinco mil reais), mostra-se irrisório, e, portanto, desproporcional, o *quantum* indenizatório de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais). Assim, deve ser provido o agravo para reforma da decisão agravada. Recurso de revista conhecido e provido." ([TST-RRAg-453-11.2019.5.05.0019, 3ª Turma, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, julgado em 14/11/2023](#))

“AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. LEIS NºS 13.015/2014 E 13.467/2017. VÍNCULO DE EMPREGO. REQUISITOS. SÚMULA 126 DO TST. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. 1. A parte agravante não demonstra o desacerto da decisão monocrática que negou seguimento ao agravo de instrumento, uma vez que o recurso de revista não atendeu ao disposto no art. 896 da CLT. 2. Em recente decisão, a Suprema Corte, no exame da Reclamação Constitucional 54.959/ES, o Ministro Relator Nunes Marques reforçou a vedação ao revolvimento fático-probatório, quando o órgão reclamado reconhece o vínculo de emprego ante a presença dos requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT: ‘(...) ressaltar que não se está a afirmar a impossibilidade de prestação de serviços através de pessoa jurídica, mas apenas que o órgão reclamado, com base nas provas dos autos, reconheceu a ilicitude da forma de contratação. Não é demais lembrar que esta Suprema Corte não descartou, no julgamento da ADPF 324, a possibilidade de a terceirização de atividade fim mostrar-se, concretamente, abusiva’. 3. Ainda, analisando a situação específica envolvendo a reclamada, Hapvida Assistência Médica Ltda., a Suprema Corte em 16/11/2023, Relator Ministro Edson Fachin, nos autos do AgR em RCL nº 61.403/BA, firmou: ‘No que tange à alegada ofensa às decisões da ADPF 324, das ADC 48 e 66, e das ADI’s 3961 e 5625, acolho a argumentação lançada na situação específica trazida à apreciação mediante a presente reclamação não há como se reconhecer presente a estrita aderência entre o ato reclamado e os paradigmas invocados, pelos quais esta Corte concluiu pela licitude da terceirização da atividade-fim, uma vez que essa não foi a questão objeto de debate na instância de origem. (...) No caso dos autos, por sua vez, ao reconhecer o vínculo da parte beneficiária/agravante diretamente com a parte ora reclamante/agravada, a autoridade reclamada fundamentou seu entendimento não na ilicitude do instituto contratual escolhido, tampouco o fundamentou na ilegalidade da contratação, por inserir a atividade contratada no âmbito da atividade meio ou fim do rol de atividades desenvolvidas pela contratante, mas na constatação, a partir do exame do conjunto fático-probatório dos autos, da existência de simulação, por meio da prática denominada ‘pejotização’, bem como, considerando o princípio da realidade fática, pela presença dos elementos caracterizadores da relação de emprego, nos termos dos arts. 2º e 3º da CLT’. 4. Verifica-se, como destacado na decisão agravada, que o acórdão regional, analisando soberanamente o conjunto fático-probatório constante dos autos, foi expresso ao registrar que estavam presentes todos os elementos caracterizadores da relação de emprego (pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação). 5. Nesse contexto, a pretensão recursal, fundada em premissas fáticas diversas, esbarra no óbice previsto na Súmula 126 do TST, segundo a qual é incabível o recurso de revista para reexame de fatos e provas. Agravo a que se nega provimento.”

“AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. INFRAERO. PRESCRIÇÃO QUINQUENAL. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. NORMA COLETIVA. RENÚNCIA. Constatado o desacerto da decisão agravada, o agravo deve ser provido para novo julgamento do agravo de instrumento quanto ao tema em epígrafe. Agravo a que se dá provimento, no tópico. II - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. INFRAERO. PRESCRIÇÃO QUINQUENAL. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. NORMA COLETIVA. RENÚNCIA. Em face da possível afronta ao artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. Agravo de Instrumento a que se dá provimento. III - RECURSO DE REVISTA. PRESCRIÇÃO QUINQUENAL. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. NORMA COLETIVA. RENÚNCIA. No caso, o Tribunal Regional julgou que a cláusula coletiva assim expressa ‘Em sendo constatadas, por perícia técnica, condições de periculosidade ou insalubridade, o adicional correspondente será pago, inclusive as parcelas retroativas, desde o momento em que o(a) aeroportuário(a) passou a ser exposto ao agente perigoso ou insalubre’ não implica na renúncia da reclamada à prescrição. No entanto, a jurisprudência dessa Egrégia Corte Superior se assentou no sentido contrário ao equacionamento regional, conferindo interpretação à referida cláusula que reconhece o direito ao pagamento retroativo do adicional de periculosidade em toda a sua extensão, isto é, desde o momento em que constatado o labor exposto ao agente perigoso. Assim sendo, nota-se que a decisão do Tribunal Regional contrariou a jurisprudência desta Corte Superior e reduziu a eficácia da cláusula coletiva em análise ao deixar de estender o direito ao adicional de periculosidade ao período retroativo em toda a sua extensão – a expressar a violação ao art. 7º, XXVI, da Constituição Federal. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.” ([TST-RR-1001363-21.2020.5.02.0067, 3ª Turma, rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, julgado em 22/11/2023](#))

“RECURSO DE REVISTA OBREIRO – ANISTIA – EMPREGADO DA EXTINTA INTERBRAS – READMISSÃO NO QUADRO DE PESSOAL DA SUCESSORA (PETROBRAS) – PERÍODO DE AFASTAMENTO – REPOSICIONAMENTO NA CARREIRA – RECOMPOSIÇÃO SALARIAL – PROGRESSÕES SALARIAIS – CÔMPUTO – ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL TRANSITÓRIA 56 DA SBDI-1 DO TST – PRECEDENTES DO STF CASSANDO DECISÕES DO TST COM BASE NAS SÚMULAS VINCULANTES 10 E 37 – TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA NÃO CONHECIMENTO. 1. Nos termos do art. 896-A, § 1º, IV, da CLT, constitui transcendência jurídica da causa a existência de questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista. 2. A Orientação Jurisprudencial Transitória 56 da SBDI-1 desta Corte estabelece que os efeitos financeiros da anistia concedida pela Lei 8.878/94 somente serão devidos a partir do efetivo retorno do empregado à atividade, vedada a remuneração em caráter retroativo. 3. No julgamento do processo E-ED-RR-47400-11.2009.5.04.0017, ao reanalisar o tema em questão, a SBDI-1 do TST firmou entendimento no sentido de que a concessão das promoções de caráter geral, linear e impessoal, deferidas a todos os trabalhadores que permaneceram em atividade no período de afastamento, não viola o art. 6º da Lei 8.878/94 nem contraria

o entendimento firmado na OJ-T 56 da SBDI-1 do TST, porquanto se trata de recomposição salarial do período em que o empregado esteve ilegalmente afastado do serviço público. Assentou-se, naquela ocasião, que, embora a Lei 8.878/94 tenha tratado do tema como readmissão, e não como reintegração, ela assegurou a repristinação do contrato de trabalho dos anistiados, não se tratando de um novo vínculo de emprego, mas do mesmo vínculo anterior. 4. Ora, em sede de reclamações, o STF, por inúmeros de seus ministros, vem cassando decisões desta Corte, entendendo que a concessão de progressões funcionais aos anistiados por decisão judicial tem contrariado as Súmulas Vinculantes 10 e 37 da Suprema Corte, quer pela inobservância da reserva de plenário para afastar a aplicação do art. 6º da Lei 8.878/94, quer por atentar contra o princípio da legalidade administrativa (CF, art. 37, X), concedendo-se vantagem remuneratória a servidor sem previsão legal (Cfr., *inter alia*, Rcl 59.902, Rel. Min. Cármen Lúcia, DJE de 23/05/23; Rcl 53999, Rel. Min. Alexandre de Moraes, DJE de 23/06/22; Rcl 57116, Rel. Min. Carmen Lúcia, DJE de 04/04/23; Rcl 51938 MC, Rel. Min. Roberto Barroso, DJE de 08/09/22; Rcl 57934 AgR, Rel. Min. Edson Fachin, DJE de 03/08/23; Rcl 51185, Rel. Min. André Mendonça, DJE de 25/04/23; Rcl 57955, Rel. Min. Dias Toffoli, DJE de 20/06/23). Ou seja, a Suprema Corte não admite o cômputo do tempo de afastamento do anistiado para efeito de promoções, uma vez que estas representariam aumento remuneratório sem base legal. Mais do que isso, contra expressa disposição legal que limita os efeitos financeiros da reintegração de anistiado. 5. No caso *sub judice*, o Regional considerou indevidas as progressões salariais de caráter geral, linear e impessoal ao Recorrente, beneficiado pela Lei 8.878/94, para fins de reposicionamento na carreira e recomposição salarial, a partir do retorno às atividades, tendo em vista os termos da própria lei da anistia. 6. Nesses termos, dada a sinalização da Suprema Corte em sentido contrário à jurisprudência firmada por esta Corte, reconhece-se a transcendência jurídica da questão, mas não se conhece do recurso de revista obreiro. Recurso de revista não conhecido.” ([TST-RR-101098-09.2017.5.01.0057, 4ª Turma, rel. Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho, julgado em 21/11/2023](#))

“AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. [...] 2) ANISTIA – READMISSÃO – PERÍODO DE AFASTAMENTO – REPOSICIONAMENTO NA CARREIRA – RECOMPOSIÇÃO SALARIAL – PROGRESSÕES SALARIAIS – CÔMPUTO – ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL TRANSITÓRIA 56 DA SBDI-1 DO TST – PRECEDENTES DO STF CASSANDO DECISÕES DO TST COM BASE NAS SÚMULAS VINCULANTES 10 E 37 – TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA – DESPROVIMENTO. 1. A Orientação Jurisprudencial Transitória 56 da SBDI-1 desta Corte estabelece que os efeitos financeiros da anistia concedida pela Lei 8.878/94 somente serão devidos a partir do efetivo retorno do empregado à atividade, vedada a remuneração em caráter retroativo. 2. No julgamento do processo E-ED-RR-47400-11.2009.5.04.0017, ao reanalisar o tema em questão, a SBDI-1 do TST firmou entendimento no sentido de que a concessão das promoções de caráter geral, linear e impessoal, deferidas a todos os trabalhadores que permaneceram em atividade no período de afastamento, não viola o art. 6º da Lei 8.878/94 nem contraria o entendimento firmado na Orientação Jurisprudencial Transitória 56 da SBDI-1 do TST, porquanto se trataria de recomposição salarial do período em que o empregado esteve ilegalmente afastado do serviço

público. Assentou-se, naquela ocasião, que, embora a Lei 8.878/94 tenha tratado do tema como readmissão, e não como reintegração, ela teria assegurado a repristinação do contrato de trabalho dos anistiados, não se tratando de um novo vínculo de emprego, mas do mesmo vínculo anterior. 3. Ora, em sede de reclamações, o STF, por inúmeros de seus ministros, vem cassando decisões desta Corte, entendendo que a concessão de progressões funcionais aos anistiados por decisão judicial tem contrariado as Súmulas Vinculantes 10 e 37 da Suprema Corte, quer pela inobservância da reserva de plenário para afastar a aplicação do art. 6º da Lei 8.878/94, quer por atentar contra o princípio da legalidade administrativa (CF, art. 37, X), concedendo-se vantagem remuneratória a servidor sem previsão legal (Cfr., *inter alia*, Rcl 59.902, Rel. Min. Cármen Lúcia, DJE de 23/05/23; Rcl 53999, Rel. Min. Alexandre de Moraes, DJE de 23/06/22; Rcl 57116, Rel. Min. Carmen Lúcia, DJE de 04/04/23; Rcl 51938 MC, Rel. Min. Roberto Barroso, DJE de 08/09/22; Rcl 57934 AgR, Rel. Min. Edson Fachin, DJE de 03/08/23; Rcl 51185, Rel. Min. André Mendonça, DJE de 25/04/23; Rcl 57955, Rel. Min. Dias Toffoli, DJE de 20/06/23). Ou seja, a Suprema Corte não admite o cômputo do tempo de afastamento do anistiado para efeito de promoções, uma vez que estas representariam aumento remuneratório sem base legal. Mais do que isso, contra expressa disposição legal que limita os efeitos financeiros da reintegração de anistiado. 4. No caso em análise, o Regional considerou indevidas as progressões salariais de caráter geral, linear e impessoal ao Reclamante, beneficiado pela Lei 8.878/94, para fins de reposicionamento na carreira e recomposição salarial, a partir do retorno às atividades, tendo em vista os termos da própria lei da anistia. 5. Nesses termos, dada a sinalização da Suprema Corte em sentido contrário à jurisprudência firmada por esta Corte, reconhece-se a transcendência jurídica da questão, mas se nega provimento ao agravo interno obreiro, mas por fundamento diverso. Agravo desprovido.” ([TST-Ag-AIRR-1015-79.2019.5.10.0019, 4ª Turma, rel. Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho, julgado em 21/11/2023](#))

“[...] RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017 - AÇÃO ANULATÓRIA - ARREMATAÇÃO - CABIMENTO - PRAZO DECADENCIAL QUADRIENAL - ART. 178, II, DO CÓDIGO CIVIL - VIOLAÇÃO AO DIREITO DE PROPRIEDADE - TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA E POLÍTICA. O Eg. TRT de origem não conheceu da Ação Anulatória, ao entendimento de que a medida é incabível para suscitar vício de intimação da hasta pública em que fora arrematado imóvel de terceiro, quanto de ter decorrido o prazo decadencial bienal ao direito de ajuizamento da ação. Nos termos do art. 178, II, do Código Civil, o prazo decadencial para postular a anulação de negócio jurídico é de quatro anos. A jurisprudência pacífica do STJ orienta que tal prazo se aplica ao ajuizamento de ação anulatória da arrematação de bem imóvel, contado a partir da data de expedição da carta de arrematação. Julgados do STJ e do TST. Depreende-se de tal orientação, além disso, que a discussão do vício de intimação da hasta pública em que arrematado o imóvel pode ser deduzida por meio da Ação Anulatória, que é cabível, portanto. Recurso de Revista conhecido e provido.” ([TST-RR-10858-14.2020.5.15.0013, 4ª Turma, rel. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, julgado em 14/11/2023](#))

“[...] C) RECURSO DE REVISTA DA 12ª RECLAMADA (STAR COMÉRCIO DE COMBUSTÍVEL LTDA). TRABALHO EM FERIADOS EM POSTOS DE GASOLINA. AUTORIZAÇÃO EM NORMA COLETIVA. DESNECESSIDADE. AUTORIZAÇÃO PERMANENTE DO MINISTÉRIO DO TRABALHO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. CONHECIMENTO E PROVIMENTO. I. O debate jurídico que emerge do presente feito diz respeito à necessidade, ou não, de previsão em norma coletiva para autorização do trabalho em dias de feriado em postos de combustíveis, tema ainda não enfrentado por todas as Turmas desta Corte Superior pelo viés do arcabouço jurídico vigente especificamente para essa atividade de comércio. Assim, exsurge a transcendência jurídica da matéria, sobretudo diante da novidade das alterações impulsionadas, no tema, com a publicação da Portaria MTE nº 3.665 em 14/11/2023. II. Ora, a Lei 10.101, com a redação dada pela Lei 11.603/2007, dispõe que é permitido o trabalho em feriados nas atividades do comércio em geral, desde que autorizado em convenção coletiva de trabalho e observada a legislação municipal, nos termos do art. 30, inciso I, da Constituição’. III. A Lei 605 desde 1949 já dispunha, no art. 9º, que, ‘nas atividades em que não for possível, em virtude das exigências técnicas das empresas, a suspensão do trabalho, nos dias feriados civis e religiosos, a remuneração será paga em dobro, salvo se o empregador determinar outro dia de folga’, autorizando, no parágrafo único do art. 10, o Poder Executivo a definir, por decreto ou por regulamento, as empresas incluídas nesse conceito. No mesmo sentido segue o Decreto 10.854, de 10/11/21. IV. De outra banda, os Decretos 9.127/17 e 27.048/49 foram revogados pelo Decreto 10.854/21 que, por sua vez, foi revogado pelo Decreto 11.077/2022. V. Também se observa que a Lei 13.874/19 (que institui a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica e estabelece garantias de livre mercado) prevê, em seu art. 3º, ser direito de toda pessoa, natural ou jurídica, ‘desenvolver atividade econômica em qualquer horário ou dia da semana, inclusive feriados, [...]’, desde que observadas as normas de proteção ao meio ambiente, as restrições advindas de negócio jurídico e as decorrentes das normas de direito real, bem como a legislação trabalhista. A observância da legislação do trabalho para o desenvolvimento da atividade econômica em qualquer horário ou dia da semana, inclusive em feriados, não pode conduzir à interpretação de que ela veda o trabalho em feriados ou este fica condicionado à convenção coletiva de trabalho. Não teria sentido a Lei de Liberdade Econômica (LLE) autorizar a atividade em feriados e, em seguida, exigir uma segunda autorização, por convenção coletiva. A legislação trabalhista, referida na LLE, diz respeito às normas de proteção ao trabalhador, como jornada, intervalos, descansos, compensações, remuneração etc., e não à observância do art. 6º-A da Lei 10.101, revogada, no particular. VI. Já a Portaria 671/21, que regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista, à inspeção do trabalho, às políticas públicas e às relações de trabalho, dispõe, em seu art. 62, que é concedida, em caráter permanente, autorização para o trabalho aos domingos e feriados, de que tratam os art. 68 e art. 70 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 - CLT, às atividades constantes do Anexo IV desta Portaria, atividades nas quais se inclui ‘o comércio em entrepostos de combustíveis, lubrificantes e acessórios para automóveis (postos de gasolina)’ (vide item 9 do referido Anexo). VII. Ainda, não se ignora que, recentemente, em 14/11/23, foi publicada a Portaria MTE 3.665, ato normativo que retirou o ‘comércio em geral’ e o ‘comércio varejista em geral’ do rol de atividades autorizadas a funcionar permanentemente aos domingos e

feriados, enumeradas no 'item II - COMÉRCIO' do Anexo IV da Portaria/MTP nº 671/2021, citado acima. Na novel Portaria MTE 3.665, manteve-se a autorização permanente para o trabalho em feriados em determinadas atividades, como nos postos de gasolina, sem necessidade de convenção coletiva de trabalho exigida no art. 6º-A da Lei 10.101. VIII. A bem da verdade, a Portaria 3.665/23 eliminou do referido rol, constante do Anexo IV da Portaria 671/2021, atividades comerciais gerais em relações às quais se extrapolou o poder regulamentar, sobretudo porque a Lei 10.101/00, de hierarquia superior a ato normativo, adotou disciplina específica para as 'atividades do comércio em geral', permitindo o trabalho em dias feriados 'desde que autorizado em convenção coletiva de trabalho e observada a legislação municipal' (art. 6º-A). E tal ilegalidade se deu exclusivamente em relação ao 'comércio em geral' e ao 'comércio varejista em geral'. Tanto é que apenas atividades relacionadas a tais seguimentos foram excluídas pela novel Portaria MTE nº 3.665, remanescendo a autorização permanente de funcionamento no tocante a determinados ramos do comércio, especificados como 'comércios especiais' por ato do Executivo, à luz do art. 9º da Lei 605/49, tal como no caso do trabalho em postos de combustíveis, dada a impossibilidade, 'em virtude das exigências técnicas da empresa', de suspensão do trabalho nos feriados. VIII. Do conjunto normativo espelhado acima, extrai-se que o empregado sempre teve direito ao repouso remunerado em feriados, como regra, mas condicionada às exigências técnicas das empresas (Lei 605, art. 1º). Ou seja, se a atividade econômica do empregador exigir trabalho em feriados, o trabalho pode ser realizado, destacando-se que a própria Lei 605 de 1949, em seu artigo 9º, já dispunha sobre os critérios de pagamento ou de compensação. IX. O advento da Lei 10.101, ao exigir convenção coletiva para o trabalho em feriados no 'comércio em geral', não autoriza a interpretação de revogação da competência do Poder Executivo, delegada pelo Poder Legislativo, na fixação de critérios das 'exigências técnicas' de que trata a Lei 605/1949. O então vigente regulamento da Lei 605 (Decreto 27.048/1949, revogado pelo Decreto 10.854/2021) ressaltava o trabalho nos feriados em razão das "exigências técnicas" da empresa (art. 6º). No art. 7º do referido Decreto, houve, em atenção ao parágrafo único do art. 10 da Lei 605, autorização permanente para o trabalho em domingos e feriados, em relação anexa que, no item II (comércio), 22 trata especificamente do comércio em postos de combustíveis, atividade incluída no anexo pelo Decreto 94.591/1978 (igualmente revogado pelo Decreto 10.854/2021). X. Por todo o exposto, não se identifica antinomia entre a autorização permanente de trabalho em feriados em atividades especificadas por ato do Poder Executivo com a mesma autorização para o 'comércio em geral', mediante convenção coletiva, prevista na Lei 10.101/00. Essa Lei trata do 'comércio em geral', ou seja, os comércios não especificados como 'especiais' por ato do Executivo, valendo ressaltar que, no tema em debate, a evolução dos tempos foi acompanhada de evolução normativa, pois o conceito de 'comércio em geral' foi gradativamente sendo reduzido, pela atribuição da atividade comercial como incluída nas autorizações permanentes de trabalho em feriados, como ocorreu pelo advento do Decreto 9.127/2017 (revogado pelo Dec. 10.854/21), que incluiu no rol do anexo as 'Feiras-livres' (ramo do comércio cuja autorização permanente para funcionar aos domingos e feriados foi mantida pela novel Portaria do MTE nº 3.365). XI. Também não há de se cogitar de conflito entre a Portaria 671, do Ministério do Trabalho, expedida por autorização do art. 154, § 4º,

Decreto 10.854, em cumprimento ao disposto no parágrafo único do art. 10 da Lei 605/49, com o disposto no art. 6º-A da Lei 10.101, incluído pela Lei 11.603/07, sobretudo porque a Lei 13.874, de 20/09/19, em seu art. 3º, II, autoriza o desenvolvimento de atividade econômica em qualquer horário ou dia da semana, inclusive feriados, determinando a observância da legislação trabalhista que, no caso, pela lei, pelo decreto e pela portaria ministerial, autoriza o correspondente trabalho na atividade econômica especificada nas normas de regência. XII. Ao fim e ao cabo, o sistema normativo se torna completo e coerente, permitindo a atividade econômica de postos de gasolina e o trabalho nela inserido em feriados, por autorização permanente do Poder Executivo, a partir de delegação expressa do legislador. XIII. A partir desse referencial normativo, não prospera o entendimento erigido pelo Tribunal Regional no sentido de que o art. 6º-A da Lei 10.101, 'ao estabelecer a clientela do comércio em geral, a regra é inclusiva ao ponto de abarcar toda e qualquer atividade dessa natureza, independentemente do produto comercializado pelas empresas do segmento', pois, se assim fosse, nenhuma exceção na atividade comercial seria possível, o que, sabe-se, não procede. Reitera-se, por oportuno, que foi opção legítima do legislador autorizar o trabalho em feriados em certas atividades, inclusive comerciais, delegando ao Poder Executivo a correspondente autorização. XIV. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento." ([TST-RRAg-1849-32.2017.5.10.0802, 4ª Turma, rel. Min. Alexandre Luiz Ramos, julgado em 14/11/2023](#))

VÍNCULO EMPREGATÍCIO. DEFINIÇÃO DO REAL EMPREGADOR. PRESTAÇÃO HABITUAL DE SERVIÇOS NA RESIDÊNCIA DE EMBAIXADOR ESTRANGEIRO NO BRASIL. PARTICIPAÇÃO ESPORÁDICA EM EVENTOS PROMOVIDOS PELA EMBAIXADA. PAGAMENTO DOS SALÁRIOS E RESCISÃO CONTRATUAL REALIZADOS PELA REPRESENTAÇÃO DO ESTADO ESTRANGEIRO. RELAÇÃO DE EMPREGO FORMADA COM A EMBAIXADA. A prestação habitual de serviços no âmbito da residência de embaixador estrangeiro no Brasil não é suficiente para elidir a formação de liame empregatício com a embaixada quando demonstrado que o pagamento dos salários e a rescisão contratual da empregada foram realizados pela representação do estado estrangeiro. Ademais, considerando-se a indivisibilidade do contrato firmado entre as partes, a participação esporádica em eventos promovidos pela embaixada não influencia no critério da habitualidade, apenas enfatiza a maior abrangência dos serviços prestados para além da esfera residencial. Sob esses fundamentos, a 5ª Turma, por maioria, vencido o Ministro Breno Medeiros, relator, não conheceu do recurso de revista, mantendo o acórdão regional em que se determinou a retificação da CTPS para que conste a embaixada como real empregadora. ([TST-RR-986-42.2017.5.10.0005, 5ª Turma, red. p/ acórdão Min. Douglas Alencar Rodrigues, julgado em 22/11/2023, acórdão pendente de publicação.](#))

"[...] RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. INTEGRAÇÃO DOS ADICIONAIS DE INCENTIVO SOCIOEDUCATIVO E DE INCENTIVO À CAPACITAÇÃO NA BASE DE CÁLCULO DO ADICIONAL NOTURNO. INDEVIDA. VERBA ESTIPULADA POR LEI ESTADUAL COM DELIMITAÇÃO DAS PARCELAS EM QUE DEVE REFLETIR. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA. O e. TRT determinou que os adicionais de incentivo educativo e de incentivo à capacitação repercutam na base de cálculo do

adicional noturno, mesmo após registrar que a legislação estadual que criou as rubricas delimitou expressamente as verbas salariais em que deveriam repercutir, e dentre as quais não se encontraria o adicional noturno. Ocorre que esta Corte tem firme jurisprudência no sentido que os benefícios instituídos por lei estadual não podem incidir na base de cálculo de parcelas salariais além das expressamente previstas na legislação que os instituiu, sob pena de se empregar interpretação extensiva à referida norma, a qual se equipara a regulamento empresarial. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RR-20116-39.2020.5.04.0018, 5ª Turma, rel. Min. Breno Medeiros, julgado 22/11/2023](#))

“[...] II – RECURSO DE REVISTA DO EXECUTADO. LEI Nº 13.467/2017. EXECUÇÃO. PRESCRIÇÃO. PRETENSÃO EXECUTIVA INDIVIDUAL DE SENTENÇA PROFERIDA EM AÇÃO COLETIVA. Registre-se que o provimento do agravo de instrumento não vincula a análise do recurso de revista. Trata-se de ação de execução individual de título executivo relativo aos autos de ação coletiva ajuizada pelo sindicato da categoria do reclamante. Nos termos da Súmula 150 do STF, ‘prescreve a execução no mesmo prazo de prescrição da ação’, conforme salientado. No caso, a ação de que trata a citada Súmula nº 150 do STF é a ação civil pública, na qual foi reconhecido o direito que se pretende executar. E sob esse enfoque a SBDI-1 do TST já pacificou o entendimento de que o prazo para o ajuizamento da ação civil pública é de cinco anos. Conforme ressaltado pela SDI-1 do TST, o STJ realmente se pronunciou quanto ao prazo prescricional de cinco anos para o ajuizamento de ação civil pública. Aquela Corte, por outro lado, firmou a tese de que o mesmo prazo deve ser observado para a execução individual da sentença proferida nessa ação, conforme Súmula 150 do STF. Assim, não se aplica ao caso a prescrição bienal, pois incide a prescrição quinquenal. No caso dos autos, após o não cumprimento da determinação judicial para que o Sindicato limitasse a execução àqueles que efetivamente atendiam aos requisitos da sentença (DEJT do dia 21/02/2018) é que nasceu para a trabalhadora o interesse em ajuizar ação individual. O trânsito em julgado da ação coletiva ocorreu em 09/02/2011. Porém, a reclamante não apresentou a ação de execução individual antes porque após o trânsito em julgado foi iniciada a execução coletiva pelo Sindicato. Frustrada a tentativa de execução nos próprios autos da ação coletiva em razão do grande número de trabalhadores, houve sentença que determinou o desmembramento da ação coletiva. Em agravo de petição, o TRT reformou a sentença e determinou o retorno dos autos à Vara de origem para prosseguimento da execução coletiva. Após, a Vara do Trabalho determinou que o Sindicato limitasse a execução àqueles que efetivamente atendiam aos requisitos da sentença para o deferimento do dano moral (DEJT do dia 21/02/2018), todavia, o Sindicato não cumpriu a determinação. Só depois desses incidentes todos na execução coletiva é que surgiu para a reclamante a necessidade de ajuizar a ação individual. Antes, não havia motivo para a execução individual. Analisando-se os autos, verifica-se que a presente execução individual foi ajuizada em 09/11/2020, dentro do prazo quinquenal, visto que a determinação para que o Sindicato limitasse a execução ocorreu em 21/02/2018. Recurso de revista do executado de que não se conhece. [...]” ([TST-RR-100891-33.2020.5.01.0080, 6ª Turma, rel. Min. Kátia Magalhães Arruda, julgado em 8/11/2023](#))

“AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.467/2017. RECLAMADA. TRANSCENDÊNCIA. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. AUSÊNCIA DE CONVOCAÇÃO PARA O TRABALHO. EXISTÊNCIA DE VOLUME MÍNIMO DE CONVOCAÇÕES. BOA-FÉ OBJETIVA. DEVERES ANEXOS DO CONTRATO DE TRABALHO. VEDAÇÃO AO COMPORTAMENTO CONTRADITÓRIO. DEVER DE INFORMAÇÃO. INTERPRETAÇÃO DOS NEGÓCIOS JURÍDICOS CONFORME A RACIONALIDADE ECONÔMICA DAS PARTES E A BOA-FÉ. EXIGIBILIDADE DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. 1 - Há transcendência jurídica quando se constata em exame preliminar discussão a respeito de questão nova, ou em vias de construção jurisprudencial, na interpretação da legislação trabalhista. 2 - O art. 443, § 3º, da CLT define o contrato de trabalho intermitente como aquele em que “a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador”. Observa-se que a característica essencialmente distintiva de tal modalidade especial de contrato de trabalho é a alternância de períodos de trabalho e de inatividade. 3 - É certo que não existe norma jurídica específica que oriente o empregador quanto ao que se poderia tratar como volume mínimo de convocações do empregado intermitente, de forma geral e abstrata. Ainda que exista tal liberalidade, em tese, a favor do empregador que celebra com trabalhador contrato de trabalho intermitente (art. 443, *caput*, CLT), é indispensável tomar-se em consideração que a celebração de todo contrato deve observar o princípio da boa-fé objetiva (art. 422 do Código Civil), que tem em seu núcleo a proibição do comportamento contraditório do sujeito de direito (*venire contra factum proprium*). Isso significa que o empregado e o empregador, ao celebrarem o contrato de trabalho intermitente, manifestam vontade de manter a relação de trabalho nessa modalidade especial, com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade. Logo, como consequência de tal princípio e de seu corolário dever de evitar-se o comportamento contraditório ao longo da execução contratual, o empregador terá obrigações no sentido de manter meio ambiente de trabalho adequado para as ocasiões em que o empregado irá à empresa, e o empregado terá obrigação de manter-se apto, física e tecnicamente, para o desempenho do trabalho. Afinal, no momento em que as partes avaliam as vantagens e as desvantagens econômicas da celebração do contrato (fases de pontuação e policitação), elas avaliam suas próprias condições de se manterem aptas a cumprir sua prestação correspondente na relação obrigacional (o empregador quanto à organização da atividade econômica e dos fatores de produção, e o empregado quanto à sua aptidão para a entrega da força de trabalho do modo preferido pelo empregador). 4 - Embora a alternância de períodos não seja determinada no próprio contrato, ela deve guardar adequação ao disposto no art. 113, § 1º, do Código Civil, que impõe a interpretação dos negócios jurídicos conforme usos, costumes e práticas do mercado relativas ao tipo de negócio e conforme a racionalidade econômica das partes, consideradas as informações disponíveis no momento de sua celebração (empregado e empregador, no momento de celebrar o contrato, vivenciam um contexto em que a demanda pode ser mensal, trimestral, semestral, dentre outras periodicidades). 5 - O fato de o empregador nunca, em momento algum, convocar o empregado, sem apresentar-lhe satisfações ou previsões mínimas de possibilidade de convocação, torna o negócio

jurídico viciado no plano da validade, em razão de erro substancial quando ao seu objeto: a prestação de trabalho subordinado em períodos alternados (art. 139, I, Código Civil). Afinal, a característica distintiva do contrato de trabalho intermitente é alternância de períodos de trabalho e de inatividade, não a faculdade unilateral de o empregador convocar, ou não, o empregado contratado e qualificado para o labor. Conforme o art. 122 do Código Civil, são proibidas as condições puramente potestativas, isto é, aquelas que ficam a exclusivo arbítrio de uma das partes do negócio jurídico. Logo, se a previsibilidade de convocação do empregado fica totalmente a critério do empregador, sem existência de qualquer periodicidade mínima (como períodos de pico e estações do ano), o contrato de emprego intermitente é nulo, por conter condição suspensiva puramente potestativa. Portanto, de acordo com a teoria trabalhista das nulidades, o empregado tem direito a receber todas as parcelas eventualmente pendentes de adimplemento, inclusive indenização por danos morais, se exigível, e o contrato deve encerrar-se com efeitos *ex nunc*.

6 - A definição da periodicidade mínima de convocações do empregado intermitente não pode resumir-se a equação matemática. Afinal, como o art. 443, § 3º, da CLT não distingue a aplicabilidade do contrato de trabalho intermitente em relação a diferentes ramos da atividade econômica, tal definição demanda exame de cada situação concreta, acompanhada dos postulados normativos da razoabilidade, da proporcionalidade e da boa-fé objetiva. O art. 113, § 1º, do Código Civil, como visto, impõe a interpretação dos negócios jurídicos conforme usos, costumes e práticas do mercado relativas ao tipo de negócio e conforme a racionalidade econômica das partes, consideradas as informações disponíveis no momento de sua celebração. Portanto, a definição concreta do volume mínimo de convocações exige consideração de três fatores (não exaustivos): 1) a demanda em face da atividade econômica do empregador que tenha justificado a contratação do empregado intermitente; 2) a natureza dos serviços para que o empregado foi contratado; 3) a frequência de convocação de outros trabalhadores intermitentes de iguais condições para o trabalho. Há outros fatores que podem influenciar tal definição, como, por exemplo, o labor extraordinário de outros empregados em extensão superior à legalmente permitida (art. 59 da CLT) e a supressão ou redução indevida de intervalos legais ou regulamentares (art. 71 da CLT e NR 17, Anexo II).

7 - A definição concreta do volume mínimo de convocações depende de exames casuísticos. De toda forma, é invariável a conclusão de que, se o empregado, apesar de contratado e capaz para o trabalho na modalidade intermitente, nunca é convocado para tanto, o empregador comete ato ilícito (art. 186 do Código Civil), por abusar do direito (art. 187 do Código Civil) de predeterminar os períodos de alternância entre prestação de serviços e inatividade, submetendo-os a seu exclusivo arbítrio. Cabe salientar, ainda, que o princípio da boa-fé objetiva, como dever anexo do contrato de trabalho, também contempla o dever de informação. Logo, eventuais alterações dos fatores relevantes à convocação do empregado (demanda da atividade econômica, necessidade dos serviços contratados e intenção de convocação do trabalhador contratado) devem ser-lhe revelados, com a clareza adequada.

8 - Todo trabalho, seja ele prestado na modalidade empregatícia ou não, comum ou intermitente, deve desenvolver-se em condições dignas e decentes. Por conseguinte, o adimplemento de deveres anexos do contrato de trabalho, como o de informação e o da proibição do comportamento contraditório (decorrentes da boa-

fé objetiva), compõe o núcleo de deveres do empregador para com a pessoa contratada. Não é demais ressaltar que até mesmo no direito civil o descumprimento de deveres anexos da relação contratual acarreta o inadimplemento do negócio jurídico, mesmo que não exista culpa ou dolo especificamente associados às consequências lesivas. O Enunciado n. 24 da 1ª Jornada de Direito Civil orienta: 'Em virtude do princípio da boa-fé, positivado no art. 422 do novo Código Civil, a violação dos deveres anexos constitui espécie de inadimplemento, independentemente de culpa.'. Portanto, a reclamada, ao empreender a conduta omissiva de jamais convocar empregado contratado sob a modalidade de trabalho intermitente, sem justificativa ou diálogo, abusou de seu direito (art. 187 do Código Civil) e cometeu ato ilícito (art. 186 do Código Civil) violador dos direitos da personalidade da reclamante, que deve ser indenizada por tal conduta, que ensejou danos morais (arts. 5º, X, Constituição Federal, 223-C, § 1º, CLT e 927 do Código Civil). 9 – Agravo de instrumento a que se nega provimento." ([TST-AIRR-11000-23.2020.5.15.0076, 6ª Turma, rel. Min. Kátia Magalhães Arruda, julgado em 22/11/2023](#))

"[...] II - RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.467/2017. RECLAMANTE. COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO. FRAUDE EM CONTRATAÇÃO DE TRABALHADOR. CONTRATO DE FRANQUIA DISSIMULADO. EXISTÊNCIA DE RELAÇÃO DE EMPREGO. 1. O Código de Processo Civil (CPC) de 2015, a partir da retirada da 'possibilidade jurídica do pedido' das condições da ação (art. 17), teve por norte o objetivo de atribuir maior rendimento a cada processo individualmente considerado, nos termos de sua Exposição de Motivos. A lógica imbuída em tal objetivo consiste na maior utilidade da resolução do mérito à luz dos fatos e do direito aplicável, mediante julgamento de improcedência do pedido, caso este não tenha o suporte jurídico suficiente. 2. Um dos alicerces no neoprocessualismo é a solução definitiva, na medida do possível, das controvérsias postas à análise jurisdicional, como resultado da eficácia irradiante das normas constitucionais sobre o direito processual (arts. 5, § 1º, da Constituição Federal e 1º do CPC). Em contribuição a esse postulado, o CPC de 2015 teve entre suas novidades a maior extensão dos efeitos da coisa julgada material às questões prejudiciais (art. 503, § 1º, CPC). Tal novidade denota a tendência expansiva da tutela jurisdicional do direito material, mediante maximização dos efeitos da coisa julgada, a fim de que o jurisdicionado veja concretizado seu direito humano fundamental ao acesso à justiça (art. 5º, XXXV, Constituição Federal), em prazo razoável (art. 5º, LXXXVIII, Constituição Federal e art. 25 da Convenção Americana de Direitos Humanos). 3. Ademais, de acordo com o Superior Tribunal de Justiça (STJ), 'a teoria da asserção defende que as questões relacionadas às condições da ação, como a legitimidade passiva, são aferidas à luz do que o autor afirma na petição inicial, adstritas ao exame da possibilidade, em tese, da existência do vínculo jurídico-obrigacional entre as partes, e não do direito provado' (STJ - REsp: 1903973 DF 2020/0288737-0, Relator: Ministro PAULO DE TARSO SANSEVERINO, Data de Publicação: DJ 01/12/2020). Dessa forma, não é condizente com a evolução secular do direito processual o tratamento do núcleo dos elementos identificadores da ação (partes, causa de pedir e pedido – art. 337, § 2º, CPC) como parte integrante do exame das condições de ação. 4. Em consequência, o núcleo substantivo da causa de pedir e do pedido de qualquer ação não deve ser desvelado sumariamente no direito processual, como etapa da constatação das condições de

procedibilidade da ação, mas, sim, analisado e compreendido como produto final da prestação jurisdicional. É de se observar que, hodiernamente, não mais se harmoniza com o sistema jurídico processual a noção de que o bem jurídico tutelado se atrele, exclusivamente, a condições da ação ou a pressupostos processuais. 5. A conclusão pela incompetência material de um órgão do Poder Judiciário deve ficar adstrita à comparação abstrata entre o conteúdo da causa de pedir e do pedido da parte e o conjunto de competências do respectivo órgão jurisdicional em razão da matéria. Em plano abstrato, se a relação de emprego afirmada pela parte autora não é reconhecida, por quaisquer razões, a consequência ordenada pelo sistema jurídico-processual brasileiro é o julgamento de improcedência do pedido declaratório, e, como consectário, de improcedência de pedidos condenatórios subordinados. A primazia da resolução do mérito é imposta pelo direito processual brasileiro até mesmo diante de nulidades processuais ou situações que justifiquem extinção processual sem exame do mérito, quando o mérito possa ser resolvido de modo favorável ao sujeito processual a que beneficiaria eventual declaração de nulidade (art. 488 do CPC). 6. Portanto, a impugnação da competência material da Justiça do Trabalho pelo fato de o exame exauriente do mérito proporcionar conclusão de que inexista vínculo de emprego entre as partes representaria retrocesso secular às fases anteriores de evolução do direito processual. Como a fase atual de evolução do direito processual (neoprocessualismo) caracteriza-se pela constitucionalização do processo e pela transversalidade dos direitos fundamentais em relação ao processo, o retrocesso acima mencionado provocaria, em cascata, violação a diversas garantias constitucionais do processo e a direitos humanos fundamentais, a começar pelo acesso à justiça (art. 5º, XXXV, Constituição Federal), o qual, em dimensão substancial, compreende o direito à efetivação de direito certificado. Não é por outra razão que o art. 4º do CPC dispõe: 'As partes têm o direito de obter em prazo razoável a solução integral do mérito, incluída a atividade satisfativa'. 7. À Justiça do Trabalho compete processar e julgar ações oriundas das relações de trabalho (art. 114, I, da Constituição Federal), o que compreende, não exclusivamente, mas com maior frequência, as relações de emprego. É patente que o pedido e a causa de pedir expõem, como ponto de partida, pretensão declaratória (art. 19, I, do CPC), à qual se subordinam pretensões condenatórias típicas das relações de emprego. Logo, como a competência para processar e julgar causas em que se pretenda a declaração de existência de vínculo de emprego pertence à Justiça do Trabalho, é este ramo do Poder Judiciário o competente para analisar se, no caso concreto, existe, ou não, relação empregatícia gravada pelos requisitos do art. 3º da CLT, ou elementos que atraiam a aplicação do art. 9º da CLT. 8. Registre-se que não é possível atrair ao debate sobre a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar a presente ação os precedentes que tratam de definição de competência criados para tratar de relações de trabalho distintas, como a do Transportador Autônomo de Cargas, regido pela Lei n. 11.442/2007, a exemplo de quaisquer outras. Afinal, a eficácia *erga omnes* e o efeito vinculante dos precedentes firmados em controle concentrado de constitucionalidade restringem-se ao dispositivo (art. 28 da Lei n. 9.868/1999), não se estendendo à fundamentação da respectiva ação, já que o ordenamento jurídico brasileiro não suporta a teoria de matriz alemã da transcendência dos motivos determinantes (*tragende gründe*). Ainda que tal teoria fosse aplicável, não existe, atualmente, precedente de eficácia *erga omnes* e efeito vinculante

que contemple as razões de decidir indispensáveis ao exame da existência de vínculo de emprego subjacente, no mundo fático, a relação jurídica formal de franquia. 9. Decidindo sobre a licitude da terceirização em concessionárias e permissionárias de serviços públicos no ARE 791932 (Repercussão geral), registrou o Ministro Alexandre de Moraes, relator, quanto à hipótese de utilização da terceirização dos serviços para fraudar os direitos sociais, previdenciários ou a dignidade do trabalhador: 'Caso isso ocorra, seja na relação contratual trabalhista tradicional, seja na hipótese de terceirização, haverá um desvio ilegal na execução de uma das legítimas opções de organização empresarial, que deverá ser fiscalizado, combatido e penalizado. Da mesma maneira, caso a prática de ilícita intermediação de mão de obra, com afronta aos direitos sociais e previdenciários dos trabalhadores, se esconda formalmente em uma fraudulenta terceirização, por meio de contrato de prestação serviços, nada impedirá a efetiva fiscalização e responsabilização, pois o Direito não vive de rótulos, mas sim da análise da real natureza jurídica dos contratos'. Nesse contexto, a aplicação das teses vinculantes do STF sobre a licitude da terceirização pressupõe que tenha havido a terceirização lícita mediante regular contrato de prestação de serviços, hipótese em que a empresa prestadora de serviços efetivamente é a empregadora. Não se aplicam as teses vinculantes quando estejam configurados os requisitos do vínculo de emprego do art. 3º da CLT em relação à empresa tomadora de serviços. Não se aplicam as teses vinculantes quando esteja provada a fraude, nos termos do art. 9º da CLT: 'serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação'. 10. No caso, cabível a reforma do acórdão regional para reconhecer a competência da Justiça do Trabalho, determinando-se o retorno dos autos ao TRT, a fim de que processe e julgue o recurso ordinário da forma como entender de direito. 11. Recurso de revista conhecido e provido. [...]” ([TST-RR-1000549-20.2021.5.02.0052, 6ª Turma, rel. Min. Kátia Magalhães Arruda, julgado em 22/11/2023](#))

“AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/17. VÍNCULO EMPREGATÍCIO COM A UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. CONFIGURAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA. 1. Cinge-se a controvérsia em se determinar a existência, ou não, de vínculo de emprego entre motorista que utiliza plataforma digital de transporte de pessoas e a empresa criadora e administradora do aplicativo (UBER). 2. A causa oferece transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza social e jurídica, na forma do art. 896-A, §1º, IV, da CLT. É questão nova e socialmente relevante, decorrente da utilização das tecnologias contemporâneas. 3. O atual ambiente de trabalho difere bastante daquele que propiciou o surgimento das normas trabalhistas, idealizadas para pacificar as questões jurídicas decorrentes de sociedades agrária e fabril por meio de contratos por tempo indeterminado, com prestação presencial e processo produtivo centralizado numa só empresa organizadora da atividade e controladora da mão de obra. Naquele tempo, a proteção à dependência do trabalhador em relação ao organizador da atividade empresarial decorria do fato de não possuir acesso, ingerência ou controle dos meios produtivos, daí resultando a sua fragilidade na relação jurídica e a necessidade de proteção compensatória por meio de direitos mínimos e instrumentos garantidores de reivindicação coletiva. O emprego da palavra ‘dependência’ no artigo 3º da CLT, de

1943, é claro nesse sentido. A essa dependência econômica, resultante da impossibilidade de controle obreiro da produção, adere complementarmente a subordinação jurídica ao poder de direção revelado no art. 2º, da qual resulta a aderência contratual do empregado às condições de trabalho às quais se submete. Assim, a subordinação clássica, histórica ou administrativa a que se refere a CLT no art. 3º é a dependência econômica derivada da impossibilidade obreira de controle dos meios produtivos. A subordinação a que alude o art. 2º é a subordinação executiva, que confere maior ou menor autonomia ao trabalhador conforme a atividade desenvolvida ou as características da prestação de serviços. 4. Com o passar do tempo, os estudos abandonaram a ideia da fragilidade fundada na dependência econômica pela impossibilidade de controle da produção, para centrar a proteção trabalhista unicamente na subordinação, que de subjetiva a centrada na pessoa do trabalhador, adquiriu caráter objetivo voltado à prestação de serviços. Uma vertente dessa teoria desenvolveu a ideia da proteção fundada na dinâmica do processo produtivo (subordinação estrutural), cuja característica mais visível é presumir a existência da relação de emprego. 5. Vieram a Terceira e Quarta Revoluções Industriais ou Tecnológicas, alterando gradativamente o processo produtivo. Hoje, o trabalho é comumente realizado num ambiente descentralizado, automatizado, informatizado, globalizado e cada vez mais flexível, trazendo para o ambiente empresarial novos modelos de negócios e, conseqüentemente, novas formas e modos de prestação de serviços e de relacionamento. Em tal contexto, conceitos que balizam a relação de emprego demandam uma necessária releitura, à luz das novas perspectivas de direção laboral, controle da atividade econômica ou meios produtivos e caracterização do tipo de vínculo de trabalho. 6. Com os avanços tecnológicos, nasce na década de 90, já na era do conhecimento e do pleno domínio da informática, da rede e dos aplicativos móveis, a ‘economia compartilhada’, compreendida como um novo modelo econômico organizado baseado no consumo colaborativo e em atividades que permitem que bens e serviços sejam compartilhados mediante troca de dados pela rede, principalmente *on line*, em tempo real. A criação de *Smartphones*, a disponibilização de redes móveis de internet, *wi-fi* público em diversos locais e pacotes de dados acessíveis são aliados na expansão dessa nova tendência que vem reorganizando o mercado. Nesse cenário, surgem as plataformas digitais, que revelam uma nova forma de prestação de serviços, organizada por meio de aplicativos que conectam o usuário à empresa prestadora, que pode, à distância e de forma automática, prestar o serviço ou se servir de um intermediário para, na ponta, fisicamente executar o trabalho que constitui o objeto da atividade proposta pela empresa de aplicativo. A título meramente exemplificativo são empresas como Netflix, Rappi, Loggi, Enjoei, OLX, Peguei Bode, Desapego, Mercado Livre, Breshop, Uber Eats, IFOOD, Exponenciais, Google Maps e Wase, Airbnb, Pethub, Um 99, Buser, GetNinjas, Wikipédia, Amazon Mechanical Turk (MTurk) e Blablacar, expoentes a partir desse perfil de mercado. 7. Nos deparamos então com um fenômeno mundial, que faz parte de novo modelo de negócios, do qual resulta uma nova organização do trabalho decorrente de inovações tecnológicas ainda não abarcada por muitas legislações, inclusive a brasileira, que provoca uma ruptura nos padrões até então estabelecidos no mercado. São as denominadas ‘tecnologias disruptivas’ ou ‘inovações disruptivas’, próprias de revoluções industriais, no caso, a quarta. A disrupção do mercado em si, do inglês *disrupt* (interromper, desmorrionar ou

interrupção do curso normal de um processo), não necessariamente é causada pela nova tecnologia, mas sim pelo modo como ela é aplicada. É nesse cenário que nasce a empresa ora recorrente (UBER), com sede nos EUA e braços espalhados pelo mundo, que fornece, mediante um aplicativo para *smartphones*, a contratação de serviço de motorista. Trata-se, na verdade, de uma TNC (*Transportation Network Company*), ou seja, uma companhia que, por meio de uma plataforma digital *on line*, conecta passageiros a motoristas ditos 'parceiros', que utilizam seus automóveis particulares para o transporte contratado. Por meio do aplicativo da UBER, essa conexão 'passageiro-motorista' ocorre de forma rápida e segura, quer quanto ao valor do pagamento da corrida, quer no tocante à qualidade e à confiabilidade da viagem. No entanto, como já referido, essa inovação disruptiva afeta as estruturas sociais e econômicas existentes. Ao difundir o seu modelo de negócios no Brasil, a UBER, inevitavelmente, alterou o *status quo* do mercado de transporte privado individual urbano, acarretando consequências à modalidade pública do transporte de passageiros. Estamos falando dos táxis espalhados pelo País, com os quais diretamente concorre. Só que em vez do taxista procurar o cliente, o cliente procura pelo aplicativo da UBER um motorista. Essa nova modalidade de prestação de serviços de transporte privado individual urbano introduzido pela UBER no Brasil, mediante uma 'economia compartilhada' (*shared economy*), resultou no alavancamento de uma massa considerável de trabalhadores até então parcial ou totalmente ociosos. Em consequência (aí o que nos interessa), a UBER fez surgir um acalorado debate no meio jurídico sobre questões como: a) A UBER é uma empresa de tecnologia ou de transporte? b) os motoristas da UBER necessitam de proteção jurídica diferenciada? c) A relação da UBER com seus empreendedores individuais denominados de 'parceiros' caracteriza subordinação clássica? e d) como os automóveis utilizados no transporte são dos próprios motoristas 'parceiros', que podem estar logados ou não ao sistema da UBER conforme a sua conveniência, eles são empregados ou autônomos? 8. Nos autos do processo TST-RRAg-849-82.2019.5.07.0002, oriundo da eg. Terceira Turma, da qual o Ministro é egresso, manifestou-se naquela oportunidade o entendimento (cf. publicação no DEJT em 17/11/21) de que a Uber efetivamente organiza atividade de transporte por meio de plataforma digital e oferece o serviço público de transporte por meio de motoristas cadastrados em seu aplicativo. A Uber não fabrica tecnologia e aplicativo não é atividade. A atividade dessa empresa é, exclusivamente, propiciar o transporte, cujo aplicativo tecnológico de que se serve é o meio de conexão entre ela, o motorista 'parceiro' e o usuário para efetivá-lo. É, enfim, uma transportadora que utiliza veículos de motoristas contratados para realizar o transporte de passageiros. Considerar a UBER (que no país de onde se origina é classificada como empresa de transporte por aplicativo e que inicialmente se autodenominava UBERTAXI) como empresa de tecnologia ou de aplicativo, uma vez que não produz nenhum dos dois, corresponderia a fazer do quadrado redondo e isentá-la de qualquer responsabilidade no trânsito quanto à sua efetiva atividade, o transporte que organiza e oferece, e para o qual o motorista é apenas o *longa manus* ou prestador contratado. Se fosse apenas uma plataforma digital não estipularia preço de corridas; não receberia valores e os repassaria aos motoristas; não classificaria o tipo de transporte fornecido e o preço correspondente; não estabeleceria padrões; não receberia reclamações sobre os motoristas e não os pontuaria. Enfim, como empresa de aplicativo e não como

empresa de transporte que é, estaria atuando no mercado em desvio de finalidade. 9. Não se olvida que o fenômeno 'Uberização' compreende novo modelo de inserção no mercado de trabalho e que deve ser incentivado não apenas porque é inovador, mas também porque permite concorrer com outros modelos de prestação de serviço de transporte para a mesma finalidade. No Brasil, quiçá mundialmente, o cenário de alto e crescente índice de desemprego e exclusão em decorrência do avanço da tecnologia, da automação e da incapacidade de geração de novas oportunidades no mesmo ritmo atinge todos os níveis de instrução da força de trabalho e, portanto, de privação e precariedade econômica. Tal se potencializou com a recente pandemia do COVID 19, pelo que, além de outros fatores como alternativa flexível para gerar renda extra; necessidade de renda para ajudar na sobrevivência ou custear os estudos; espera pela realocação no mercado em emprego formal; não exigência de qualificação técnica ou formação acadêmica mínima, a migração de uma considerável camada da sociedade para essa nova modalidade de trabalho tornou-se uma realidade. Contudo, não passa despercebido que essa nova forma de prestação de serviços é caracterizada pela precariedade de condições de trabalho dos motoristas cadastrados. Dentre outras intempéries, marcadas por jornadas extenuantes, remuneração incerta e submissão direta do próprio prestador aos riscos do trânsito. Doenças e acidentes do trabalho são capazes de eliminar toda a pontuação obtida na classificação do motorista perante o usuário e perante a distribuição do serviço feita automaticamente pelo algoritmo. A falta de regulamentação específica para o setor e, portanto, a inércia do Poder Público, se por um lado propicia aos motoristas que sequer precisam conhecer os trajetos, porque guiados pelo *Waze*, maior possibilidade de inclusão sem os custos e as limitações numéricas das autonomias municipais dos taxis, por outro propicia às empresas do ramo estratosféricos ganhos pelo retorno lucrativo com o mínimo de investimento e o vilipêndio de direitos básicos oriundos da exploração do trabalho. Dois polos da relação jurídica, em balanças desiguais. Isso porque a baixa remuneração impõe aos motoristas parceiros, sem alternativa, diante do contexto já retratado, o cumprimento de jornadas excessivas de trabalho, a fim de assegurar-lhes ao menos ganhos mínimos para garantir a própria subsistência e/ou de sua família, aniquilando assim o lazer e a convivência social e familiar, em menoscabo inclusive às normas de saúde e segurança do trabalho, além da cobrança ostensiva por produtividade e cumprimento de tarefas no menor tempo possível, que de modo insofismável lhes gera danos físicos e psicológicos. 10. Impende salientar que recentemente foi editada a Lei 14.297/22, publicada em 6/1/22, cuja *mens legislatoris* não foi colocar pá de cal na cizânia acerca do vínculo empregatício entre as plataformas digitais e seus prestadores de serviço, mas tão somente assegurar medidas de proteção especificamente ao trabalhador (entregador) que presta serviço de retirada e entrega de produtos e serviços contratados por meio da plataforma eletrônica de aplicativo de entrega, durante a vigência, no território nacional, da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela covid-19, donde se destaca o art. 10 da referida lei, *in verbis*: 'Art. 10. Os benefícios e as conceituações previstos nesta Lei não servirão de base para caracterização da natureza jurídica da relação entre os entregadores e as empresas de aplicativo de entrega.'. Da análise da lei fica clara a fragilidade dos entregadores por afastamento do trabalho por doenças, o risco de acidentes no trânsito, a dependência do trabalhador à inserção e à

manutenção no aplicativo e a necessidade de proteção para além do coronavírus. Comparativamente, os motoristas de plataformas digitais, ao menos em relação a esses itens, necessitariam, por aplicação analógica, de igual proteção. 11. Tem-se por outro lado que o conceito de subordinação é novamente colocado em confronto com a atual realidade das relações de trabalho, assim como ocorreu no desenvolvimento das teorias subjetiva, objetiva e estrutural. Surge assim a chamada 'subordinação jurídica algorítmica'. Os algoritmos atuam como verdadeiros 'supervisores', de forma que os requisitos que caracterizam o vínculo empregatício não mais comportariam a análise da forma tradicional. Mas é lógico que subordinação algorítmica é licença poética. O trabalhador não estabelece relações de trabalho com fórmulas matemáticas ou mecanismos empresariais utilizados na prestação do trabalho e sim com pessoas físicas ou jurídicas detentoras dos meios produtivos e que podem ou não se servir de algoritmos no controle da prestação de serviços. Atenta a esse aspecto, em adequação às novas conformações do mercado, há mais de 10 (dez) anos a CLT estabelece, no parágrafo único do art. 6º, com redação dada pela Lei 12.551/11, que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. Assim, o fato do trabalhador não ter horário de trabalho consta da CLT em relação ao teletrabalhador empregado, exatamente quando remunerado por produção. 12. O mundo dá voltas e a história termina se repetindo, com outros contornos. E nessa repetição verifica-se que estamos diante de situação que nos traz de volta ao nascedouro do Direito do Trabalho, ou seja, da razão de ser da proteção trabalhista: a impossibilidade do trabalhador ter acesso ou controle dos meios produtivos. Em outras palavras, frente à UBER, estamos diante da dependência econômica clássica que remete aos primórdios do Direito do Trabalho e que propiciou o seu nascedouro. O trabalhador da UBER não controla os meios de produção porque não tem nenhuma ingerência sobre a dinâmica da atividade, a formação própria de clientela, o preço da corrida, a forma de prestação do trabalho, o percentual do repasse, a classificação do seu automóvel em relação ao preço a ser cobrado, o próprio credenciamento ou descredenciamento na plataforma digital. Diferentemente dos taxis, em que o vínculo é estabelecido com os passageiros, o vínculo tanto dos passageiros, como dos motoristas credenciados, é com a UBER. Os motoristas 'logados' atendem aos chamados endereçados pelos passageiros à UBER. E diferentemente das cooperativas dos antigos táxis especiais, os preços das corridas eram previamente acertados em assembleia dos associados e as cooperativas não controlavam os trajetos e nem recebiam parte do lucro e sim contribuição fixa. Nessa toada, o argumento empresarial contestatório é desimportante, porque para a UBER pouco importa que o motorista tenha 'autonomia' para estar logado e deslogado ou recusar corridas. As corridas recusadas são de interesse da própria UBER, delas economicamente participantes por dizerem respeito, evidentemente, a trajetos não compensatórios em horários de muita demanda. E quanto ao fato de ter autonomia para se logar ou deslogar do sistema, isso não traz para a UBER qualquer impacto (e por isso não é procedimento vedado) diante do número de motoristas na praça e do fato de que o próprio motorista sofre do próprio remédio, a partir do momento em que fora do sistema não pontua. 13. Sobreleva notar, ademais, que, de acordo com os arts. 818, I e II, da CLT e 373, I e II, do CPC, incumbe ao autor o ônus da prova quanto a

fato constitutivo de seu direito e à empresa quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor. Para a hipótese de prova dividida, o Juízo não decide sob o enfoque de melhor prova, uma vez que ambas se equivalem, impondo-lhe julgar contra aquela parte a quem a lei atribui o encargo probatório. 14. Soma-se a isso o fato de que jurisprudência e doutrina modernas se alinham no sentido de que a mera prestação de serviços gera presunção relativa de vínculo empregatício. Desse modo, quando o empregador admite a prestação de serviços, negando, contudo, o vínculo empregatício, atrai para si o ônus da prova de que aquela ostenta natureza jurídica diversa da trabalhista, fato impeditivo do direito vindicado. Precedentes. 15. Cabe também citar outros países como Inglaterra (*case n. 2202550/2015*), Suíça, França, dentre outros e cidades como Nova York e Seattle, que também vêm reconhecendo vínculo empregatício entre os motoristas ditos parceiros da Uber enquadrando-os como empregados. A regência trabalhista das plataformas digitais já deveria ter sido objeto de apreciação pelo Parlamento. A ele cabe decidir, auscultando a sociedade como um todo, pela melhor opção para a regulação dos motoristas de aplicativos, ou seja, decretando o vínculo total de emprego ou a concessão apenas parcial de direitos, na condição de trabalhadores economicamente dependentes, mas semiautônomos. Na falta de regulação pelo Congresso, cabe ao Poder Judiciário decidir a questão de fato, de acordo com a situação jurídica apresentada e ela, como apresentada, remete, nos termos dos artigos 2º e 3º da CLT, ao reconhecimento do vínculo empregatício, tal como vem sendo decidido no direito comparado. 16. Feitas tais considerações, passa-se ao exame da controvérsia propriamente dita. No caso em concreto, diante da fundamentação posta no v. acórdão recorrido, não há como reformá-lo. Ora, a Corte Regional, com lastro na prova testemunhal, concluiu de forma peremptória que não houve o preenchimento de dois dos requisitos necessários para a configuração do liame empregatício, notadamente a subordinação e a pessoalidade. Assim, deu provimento ao recurso ordinário da empresa para afastar o vínculo empregatício reconhecido pela r. sentença. Logo, para se chegar a entendimento em sentido contrário seria necessário o reexame do acervo probatório dos autos. Logo, aplicável na espécie a Súmula 126/TST, o que torna inviável o processamento do recurso de revista por eventual afronta aos arts. 2º e 3º da CLT, bem como por divergência jurisprudencial e, portanto, eventual acolhimento da pretensão recursal. Ademais, a matéria foi dirimida com base na prova carreada aos autos, não havendo que se falar também em eventual afronta aos arts. 373, I, do CPC e 818 da CLT, que disciplinam o critério de repartição do ônus da prova, diretriz que se pauta o julgador apenas na ausência de elementos probantes juntados aos autos em questão para solucionar a controvérsia. Destaque-se ainda quanto ao art. 7º da CR que referido preceito constitucional é composto de 34 (trinta e quatro) incisos e 1 (um) parágrafo único e o autor não indicou expressamente qual deles supõe violados, ônus processual a seu encargo, consoante se depreende dos termos da Súmula 221/TST. Uma vez mantido o v. acórdão recorrido, pelo qual se afastou o reconhecimento de vínculo empregatício entre o autor e a Uber, por fim, há que ser ratificada a improcedência do pedido de condenação da empresa ao pagamento de horas extras, bem como a condenação do autor em honorários advocatícios sucumbenciais, em favor da Uber. Agravo de instrumento conhecido e desprovido." ([TST-AIRR-11183-](#)

“AGRAVO DE INSTRUMENTO DO RECLAMANTE INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. [...] TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA. CONTRATO DE FRANQUIA. ‘PEJOTIZAÇÃO’. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO. IMPOSSIBILIDADE. APLICAÇÃO DAS TESES VINCULANTES 725 E ADPF 324 DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. NÃO PROVIMENTO. A discussão central no presente feito refere-se à análise da licitude da contratação, por meio de pessoas jurídicas constituídas para o desenvolvimento de atividades supostamente idênticas ao objeto social da empresa contratante. É cediço que o excelso Supremo Tribunal, em 30.08.2018, no julgamento conjunto da ADPF 324/DF e do RE 958.252/MG, que resultou no Tema 725 da Tabela de Repercussão Geral, em que se discutia a licitude da terceirização de atividades precípua da empresa tomadora de serviços, fixou tese jurídica nos seguintes termos: ‘É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante.’ Saliente-se, a propósito do Tema 725 da Tabela de Repercussão Geral, que, em recentes julgados, o Supremo Tribunal Federal, tem considerado lícita a terceirização, na forma de ‘pejotização’, em face da inexistência de irregularidade na contratação de pessoa jurídica formada por profissionais liberais. Precedentes. Nesses termos, não há mais falar em vínculo de emprego em decorrência da existência da terceirização sob o formato da ‘pejotização’, de modo que, no caso vertente, o Tribunal Regional, ao reformar a sentença e afastar o reconhecimento do vínculo de emprego entre o reclamante e a reclamada, decidiu em conformidade com a tese fixada pelo excelso Supremo Tribunal Federal no Tema 725, em que foi reconhecida a validade das formas de ‘divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas’. Agravo de instrumento a que se nega provimento.” ([TST-RRAg-253-23.2019.5.09.0009, 8ª Turma, rel. Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos, julgado em 22/11/2023\)](#))

“[...] III – RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. JUROS DE MORA. TERMO INICIAL. AÇÃO COLETIVA ANTERIOR AJUIZADA PELO SINDICATO - OBSERVADOS OS TÍTULOS APRESENTADOS NA AÇÃO COLETIVA. HORAS EXTRAORDINÁRIAS ALÉM DA SEXTA HORA DIÁRIA. 1. A reclamante sustenta que os juros de mora devem ser computados a partir da mora, que se consubstanciou com o ajuizamento da ação coletiva, tanto que foi reconhecida pelo Tribunal Regional a interrupção do prazo prescricional. 2. O Tribunal Regional consignou que os juros de mora são contados a partir da distribuição desta ação. 3. No entanto, ao contrário do disposto no acórdão recorrido, a jurisprudência desta Corte, partindo da interpretação dos arts. 883 da CLT e 39, § 1º, da Lei nº 8.177/1991 c/c OJ 359 da SDI-1, direciona-se no sentido de que, interrompido o prazo prescricional pelo ajuizamento de ação coletiva anterior com pedidos idênticos, os juros de mora incidem a partir da propositura daquela ação coletiva. Julgados desta Corte. 4. No caso, consta no acórdão que a ação coletiva anteriormente ajuizada pela APCEF tinha como objeto ‘as horas extras além da 6ª diária e reflexos’ (fl. 345), desse modo sobre essas verbas, o termo inicial para a contagem dos juros de mora é o ajuizamento daquela ação coletiva. Recurso de revista

conhecido e provido.” ([TST-RRAg-893-33.2010.5.02.0010, 8ª Turma, rel. Min. Delaíde Alves Miranda Arantes, julgado em 8/11/2023](#))

“RECURSO DE REVISTA – REGÊNCIA PELA LEI Nº 13.467/2017 – ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA. PRESTAÇÃO DE SERVIÇO EM LOCALIDADE DISTINTA DA RESIDÊNCIA. PERMANÊNCIA EM ALOJAMENTO FORNECIDO PELA EMPRESA. MANUTENÇÃO DO DOMICÍLIO ORIGINÁRIO. TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA. O § 3º do art. 469 da CLT regulamenta que fará jus ao adicional de transferência o empregado que for transferido para ‘localidade diversa da que resultar do contrato’. Já o *caput* do referido dispositivo legal estabelece que a alteração do local de trabalho não caracteriza transferência quando não acarretar necessariamente a mudança do domicílio do empregado. A seu turno, o art. 70 do Código Civil define domicílio como o lugar onde a pessoa ‘estabelece a sua residência com ânimo definitivo’. Antes da edição da Lei nº 6.203/1975, a expressão domicílio já vinha sendo interpretada pela jurisprudência com o significado de residência, pois é onde o trabalhador tem sua moradia, onde mantém sua família, esposa e filhos, onde estes estudam e onde têm suas relações sociais. Esta é a interpretação a ser dada à palavra domicílio, que tem o sentido de residência para os efeitos do *caput* do art. 469 da CLT. Este se refere à mudança de residência, pois, se o empregado tem domicílio na empresa e se esta fosse transferida de local, sempre o empregado teria mudado de domicílio. No caso em exame, a Corte Regional registrou que o reclamante prestou serviços em diversas localidades, ocasiões em que ficava alojado em instalação fornecida pela empresa, e que o autor nunca mudou seu local de residência. Nesse contexto, evidencia-se do quadro fático delineado pelo Tribunal Regional que o reclamante, ao ser escalado para trabalhar em localidades diversas daquelas de seu domicílio, não se mudou com ânimo de lá permanecer, haja vista a manutenção de sua residência em Riacho dos Machados/MG. Logo, essa circunstância afasta a caracterização da mudança de domicílio e, em consequência, inviabiliza o deferimento do adicional pleiteado. Recurso de revista de que se conhece e a que se nega provimento.” ([TST-RR-10255-46.2021.5.03.0107, 8ª Turma, rel. Min. Sérgio Pinto Martins, julgado em 8/11/2023](#))

“[...] III – RECURSO DE REVISTA DA SEGUNDA RECLAMADA (*CONEXAO EM SAUDE COOPERATIVA DE TRABALHO E SERVICOS DE PROFISSIONAIS NA AREA DE SAUDE*). REGÊNCIA PELA LEI Nº 13.467/2017 - TERCEIRIZAÇÃO EM ATIVIDADE-FIM DA TOMADORA. PRESTAÇÃO DOMICILIAR DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE MEDIANTE COOPERATIVA. LICITUDE. VÍNCULO EMPREGATÍCIO DIRETO COM A TOMADORA. IMPOSSIBILIDADE. APLICAÇÃO DE DIREITOS DA CATEGORIA. INVIABILIDADE. TESE VINCULANTE PROFERIDA PELO STF. ADPF Nº 324 E RE Nº 958.252. A partir do julgamento do RE nº 958.252 e da ADPF nº 324 pelo Supremo Tribunal Federal, a matéria em discussão nestes autos (ilicitude da terceirização de atividade-fim) pacificou-se e encontra o seu norte nos termos da decisão vinculante daquela Corte Suprema, que, ao julgar o mérito da controvérsia atinente ao Tema 725 da repercussão geral, definiu a tese jurídica segundo a qual ‘é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante’. Na ADPF 324, o STF concluiu pela licitude da terceirização em qualquer âmbito do

tomador de serviços, seja na atividade-fim do objeto social da empresa contratante, seja na atividade-meio dessa empresa. Já na ADI 5625 firmou-se a tese vinculante de que 'é constitucional a celebração de contrato civil de parceria entre salões de beleza e profissionais do setor, nos termos da Lei n. 13.352, de 27 de outubro de 2016'. Por fim, na ADC 48 e na ADI 3961, a Suprema Corte concluiu que a Constituição da República 'não impõe uma única forma de estruturar a produção. Ao contrário, o princípio constitucional da livre iniciativa garante aos agentes econômicos liberdade para eleger suas estratégias empresariais dentro do marco vigente (CF/1988, art. 170). A proteção constitucional ao trabalho não impõe que toda e qualquer prestação remunerada de serviços configure relação de emprego (CF/1988, art. 7º)'. Com base nesses fundamentos, o STF tem decidido que o exame da controvérsia deve ser feito a partir da presunção de validade do contrato formal de prestação de serviços intermediado pela Cooperativa, o qual não pode ser elidido pela simples afirmação de que estão presentes os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT, devendo prevalecer sobre o vínculo de emprego por se tratar de forma contratual livremente estipulada entre as partes. Diante disso, impende concluir que o STF entende não ser suficiente para a caracterização da fraude trabalhista, e, portanto, para a aplicação da técnica de *distinguishing*, o registro no acórdão regional da existência de subordinação jurídica direta do cooperativado, devendo haver comprovação da absoluta ausência de autonomia na prestação de serviços, além de outras circunstâncias que evidenciem que o contrato de associação não atende aos requisitos legais e fora firmado com a inequívoca e deliberada intenção de fraudar direitos trabalhistas, o que não é o caso dos autos. Na hipótese em análise, verifica-se que o Tribunal Regional afastou a condição de cooperativada da parte Autora apenas por vislumbrar a presença dos requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT, sem que houvesse a demonstração de efetiva incompatibilidade entre forma pactuada pelas partes e a realidade da prestação de serviços, o que não se coaduna com o entendimento do STF sobre a matéria. O acórdão regional, na parte em que manteve a ilicitude da terceirização de serviços ligados à atividade-fim da tomadora dos serviços da cooperativa, encontra-se superado pela jurisprudência vinculante do Pretório Excelso, razão pela qual impõe-se o conhecimento do recurso de revista, a fim de decretar a respectiva licitude da terceirização e, por conseguinte, a ausência de vínculo direto com o tomador e os demais consectários daí decorrentes, a exemplo de direitos previstos em normas coletivas da categoria do tomador ou no regulamento interno da empresa, equiparação salarial, ou quaisquer outros que tenham como base jurídica de sustentação a irregularidade do contrato de terceirização de atividade-fim. Precedentes do TST. Recurso de revista conhecido e provido." ([TST-RRAg-284-96.2021.5.09.0001, 8ª Turma, rel. Min. Sérgio Pinto Martins, julgado em 8/11/2023](#))

"[...] III – RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS Nº 13.015/2014 E Nº 13.467/2017 – AUTO DE INFRAÇÃO. LAVRATURA OCORRIDA FORA DO PRAZO LEGAL E EM LOCAL DIVERSO DO DA INSPEÇÃO. JUSTIFICATIVA EM RAZÃO COMPLEXIDADE DO CASO E DA AUTUAÇÃO FISCAL EM MODALIDADE MISTA. VALIDADE. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. Observa-se do acórdão regional que , os autos de infração foram lavrados em local diverso daquele em que ocorreu a inspeção e fora do prazo legal. Contudo, a Corte Regional

consignou que isso ocorreu em razão da complexidade das inspeções e pelo fato de haver diversos responsáveis pela averiguação das irregularidades. Nesse contexto, a decisão regional está em conformidade com a jurisprudência desta Corte Superior, no sentido de que a complexidade da inspeção justifica a lavratura do auto de infração em outro local. Noutro passo, nos termos do art. 629 da CLT, a lavratura do auto de infração fora do prazo legal acarreta a responsabilização da autoridade fiscal, e não a nulidade do auto. Julgados. Portanto, não se divisa violação do § 1º do art. 629 da CLT, porque a Corte Regional apontou justo motivo pelo qual os autos de infração foram lavrados fora do local em que realizada a inspeção e depois do prazo legal. Recurso de revista de que não se conhece. IV – RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO – MPT. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS Nº 13.015/2014 E Nº 13.467/2017 – CONCESSÃO DA TUTELA INIBITÓRIA. OBRIGAÇÃO DE FAZER. APRESENTAÇÃO DE LAUDO ERGONÔMICO E ADOÇÃO DAS MEDIDAS CONTIDAS NO REFERIDO LAUDO. AJUSTAMENTO DA CONDUTA APÓS O AJUIZAMENTO DA AÇÃO CIVIL PÚBLICA. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. Infere-se do acórdão regional que a reclamada vinha reiteradamente infringindo as regras de ergonomia no trabalho, em especial nas atividades de viveiro de mudas, de enchimento de vasos (saquinhos) e de plantio de mudas. Tanto é assim que foi obrigada a elaborar laudo ergonômico para o referido setor e que as medidas ali contidas foram adotadas apenas no curso do presente processo, tendo o Tribunal Regional consignado que ‘as medidas respectivas ainda não haviam terminado de ser implantadas quando da realização da perícia’. Contudo, o Tribunal Regional indeferiu a pretensão de tutela inibitória e por consequência multa por obrigação de fazer, por entender que a empresa reclamada atendeu aos pedidos feitos pelo autor, sanando as irregularidades apontadas. Ocorre que o entendimento desta Corte Superior é no sentido de que não se exige a prática reiterada de descumprimento de normas, ou mesmo a ocorrência de violação destas, para concessão da tutela inibitória preventiva. Basta a existência de indícios do ilícito para a formação do juízo de probabilidade de ocorrência de danos futuros, o que autoriza a concessão da tutela requerida. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.” ([TST-ARR-10371-29.2017.5.03.0063](#), 8ª Turma, rel. Min. Sérgio Pinto Martins, julgado em 22/11/2023)

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

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

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

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