



# INFORMATIVO TST

Nº 285

*Período: 19 de março a 4 de abril de 2024.*

Este Informativo, elaborado a partir de notas tomadas nas sessões de julgamento, contém resumos não oficiais de decisões proferidas pelo Tribunal. A fidelidade dos resumos ao conteúdo efetivo das decisões, embora seja uma das metas perseguidas neste trabalho, somente poderá ser aferida após a sua publicação no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho.

## SUBSEÇÃO I ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

***Recurso de embargos. Divergência jurisprudencial. Juntada de cópias de arestos com código validador. Ausência de indicação do número dos processos nas razões recursais. Arestos formalmente inválidos. Inobservância da Súmula 337, IV, "c", do TST.***

Embora a juntada de cópia do inteiro teor do aresto paradigma com código de autenticidade válido supra a necessidade de indicação da data e da fonte de publicação, para a satisfação da exigência contida na Súmula nº 337, IV, "c", do TST, faz-se necessária a indicação, na petição de recurso de embargos, do número do processo das ementas citadas, o que não ocorreu na espécie. Sob esses fundamentos, a SBDI-I, por maioria, negou provimento ao agravo, vencidos os Ministros Douglas Alencar Rodrigues, relator, Aloysio Corrêa da Veiga, Evandro Pereira Valadão Lopes e as Ministras Delaíde Alves Miranda Arantes e Maria Helena Mallmann. [TST-Ag-E-RR-25013-81.2015.5.24.0066, SBDI-I, red. p/ acórdão Min. Breno Medeiros, julgado em 21/3/2024.](#)

***Intervalo intrajornada. Tempo a ser usufruído. Cômputo das horas in itinere. Período controvertido anterior à Reforma Trabalhista. Interpretação conjunta dos arts. 4º, 58, §2º, e 71, "caput" e §1º, da CLT, na redação anterior à vigência da Lei nº 13.467/2017.***

As horas *in itinere* devem ser consideradas para a apuração do tempo de intervalo intrajornada a ser usufruído pelo empregado, tendo em vista a interpretação conjunta dos arts. 4º, 58, §2º, e 71, *caput* e §1º, da CLT, na redação anterior à vigência da Lei nº 13.467/2017. Na espécie, o período controvertido era anterior à Reforma Trabalhista, no qual havia previsão legal da integração do tempo de trajeto à jornada de trabalho quando a condução fosse fornecida pelo empregador e o labor ocorresse em local de difícil acesso ou não servido por transporte público. Desse modo, por ser

considerado como serviço efetivo, pois constituía tempo à disposição do empregador, cabe o cômputo das horas *in itinere* para fins de estabelecimento do período destinado ao intervalo para descanso e alimentação. Com esse entendimento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos e, no mérito, por maioria, negou-lhes provimento, vencidos os Ministros Breno Medeiros e Alexandre Luiz Ramos. [TST-E-ED-Ag-RR-1139-30.2014.5.05.0002, SBDI-I, rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, julgado em 21/3/2024.](#)

***Sociedade de crédito ao microempreendedor e à empresa de pequeno porte habilitada no Programa Nacional de Microcrédito Produtivo Orientado (PNMPO). Equiparação à instituição financeira por expressa previsão legal. Jornada de trabalho. Aplicação do art. 224 da CLT e da súmula nº 55 do TST. Possibilidade.***

As sociedades de crédito ao microempreendedor e à empresa de pequeno porte habilitadas no PNMPO equiparam-se a instituições financeiras para fim de incidência da jornada reduzida que trata o art. 224 da CLT, aplicando-se a Súmula nº 55 do TST. Isso porque o inciso I do art. 1º da Lei nº 10.194/2021 estabelece expressamente tal equiparação, não sendo suficiente para descaracterizá-la o fato de a referida lei vedar a impossibilidade de captação de recursos do público em geral. Sob tais premissas, a SBDI-I, em sessão com quórum completo, conheceu dos embargos por unanimidade, e, no mérito, por maioria, negou-lhes provimento. Vencidos os Ministros Evandro Pereira Valadão Lopes, Aloysio Corrêa da Veiga, Breno Medeiros, Alexandre Luiz Ramos e as Ministras Dora Maria da Costa e Delaíde Miranda Arante [TST-E-ED-RR-872-40.2015.5.06.0311, SBDI-I, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, julgado em 4/4/2024.](#)

***Conselho regional de fiscalização profissional. Contrato de trabalho firmado sem prévia aprovação em concurso público. Nulidade. Admissão anterior ao julgamento da ADI nº 1.717. Ausência de modulação pelo STF. Efeito ex tunc.***

O Supremo Tribunal Federal (STF), no julgamento da ADI nº 1.717, declarou a inconstitucionalidade do art. 58, *caput* e §§ 1º, 2º, 4º e 8º, da Lei nº 9.649/98, firmando o entendimento de que os conselhos de fiscalização profissional submetem-se às regras previstas no art. 37, II, da Constituição Federal. Embora não tenham sido estabelecidas ressalvas em relação à modulação, o próprio STF tem entendido que os efeitos provenientes do referido julgamento ostentam natureza *ex tunc*, alcançando as contratações que antecederam o julgamento da mencionada ADI. Desse modo, são nulos os contratos de trabalho realizados por conselhos de fiscalização profissional sem a realização de concurso público, ainda que firmados anteriormente ao julgamento da ADI nº 1.717. Sob esses fundamentos, a SBDI-I, em sessão com quórum completo, por unanimidade, conheceu dos embargos e, no mérito, negou-lhes provimento. [TST-E-ARR-237-74.2015.5.17.0013, SBDI-I, rel. Min. Kátia Magalhães Arruda, julgado em 4/4/2024.](#)

**Recurso de embargos. Substituição do depósito recursal por seguro garantia judicial. Aplicação do art. 899, §11, da CLT somente aos recursos interpostos contra decisões publicadas a partir da vigência da Lei nº 13.467/2017. Teoria do isolamento dos atos processuais.**

Conforme a teoria do isolamento dos atos processuais, os pressupostos de admissibilidade recursal devem ser examinados de acordo com a lei processual vigente à época da publicação da decisão recorrida. Na esfera trabalhista, a possibilidade de substituição do depósito recursal pelo seguro garantia judicial decorre da Lei nº 13.467/2017, que incluiu o §11 no art. 899 da CLT. Na presente hipótese, o recurso de revista foi interposto contra acórdão regional publicado em 05.11.2013, razão pela qual não está sujeito à disciplina do art. 899, §11, da CLT. Com esses fundamentos, a SBDI-I, em sessão com quórum completo, decidiu, por maioria, indeferir o pedido de reconsideração da decisão referente à substituição do depósito recursal, vencido o Ministro Evandro Pereira Valadão Lopes. [TST-E-RR-1735-59.2011.5.06.0012, SBDI-I, rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, julgado em 4/4/2024.](#)

**Depósito recursal. Substituição por seguro garantia judicial. Apólice posterior à vigência do Ato Conjunto nº 1/TST.CSJT.CGJT, de 16.10.2019. Ausência do acréscimo de 30% sobre o depósito recursal. Insuficiência do preparo. Concessão de prazo para a regularização. Aplicação analógica da OJ nº 140 da SBDI-1 da TST e do art. 1.007, §2º, do CPC.**

A substituição do depósito recursal por seguro garantia judicial apresentado sem o acréscimo de 30%, previsto no art. 3º, II, do Ato Conjunto nº 1/TST.CSJT.CGJT, de 16 de outubro de 2019, por revelar hipótese de insuficiência do depósito recursal, enseja a concessão de prazo para oportunizar a devida complementação, nos termos da Orientação Jurisprudencial nº 140 da SBDI-I do TST e do art. 1.007, §2º, do CPC. Sob esses fundamentos, a SBDI-I, em sessão com quórum completo, por maioria, afastou a deserção e concedeu prazo de cinco dias à parte embargante para a complementação do seguro garantia no tocante ao acréscimo do percentual de 30%, tal como preconiza o item II do art. 3º do referido ato, vencidos os Ministros Renato de Lacerda Paiva, relator, José Roberto Freire Pimenta, Cláudio Mascarenhas Brandão, Alberto Bastos Balazeiro e Lelio Bentes Corrêa. [TST-Ag-ED-E-Ag-ARR-549-65.2011.5.09.0093, SBDI-I, red. p/ acórdão Min. Breno Medeiros, julgado em 4/4/2024.](#)

## SUBSEÇÃO II ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

**Ação rescisória. Laudo pericial produzido por profissionais investigados pelo Ministério Público Federal e Polícia Federal na “Operação Hipócritas”. Dolo processual e prova falsa (art. 966, III e VI, do CPC). Não caracterização.**

A existência de investigações em desfavor do perito judicial ou do assistente técnico

pela denominada “Operação Hipócritas”, por si só, não é suficiente para autorizar a desconstituição da decisão rescindenda por dolo processual. É necessária a prática de conduta enganosa capaz de dificultar ou impedir a capacidade de defesa da parte contrária ou, ainda, de afastar o julgador da verdade, ou seja, efetiva interferência exercida pelas condutas investigadas sobre a atuação processual da parte vencida. Assim, para a caracterização do dolo processual, é imprescindível a presença do nexo causal entre o ato doloso e a decisão rescindenda. Desse modo, evidenciada, no caso concreto, a integridade do laudo pericial, não há falar em dolo rescisório e, tampouco a ocorrência de prova falsa. Sob esses fundamentos, a SBDI-II, por unanimidade, conheceu do recurso ordinário e, no mérito, deu-lhe provimento para julgar improcedente o pedido de corte rescisório. [TST-ROT-7029-98.2019.5.15.0000, SBDI-II, rel. Min. Morgana de Almeida Richa, julgado em 26/3/2024.](#)

***Ação de indenização por dano moral. Ex-empregado vítima de homicídio nas dependências da antiga empregadora após a cessação do vínculo empregatício. Nexos de causalidade trabalhista configurado. Competência da Justiça do Trabalho.***

Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar ação de indenização por dano moral decorrente de homicídio de ex-empregado ocorrido nas dependências da empresa após a cessação do vínculo empregatício. No caso, a antiga empregadora, mesmo ciente da existência de rixa, surgida durante o contrato de trabalho, entre a vítima e o agressor, que possuía histórico violento, não utilizou do seu poder diretivo para tomar medidas que pudessem evitar o delito. Desse modo, estabelecido o nexo de causalidade trabalhista, a mera sucessividade no tempo entre o término contratual e o incidente é insuficiente para romper seu liame com a relação de trabalho. Sob tais premissas, a SBDI-II, por maioria, vencidos os Ministros Amaury Rodrigues Pinto Junior, Sergio Pinto Martins e a Ministra Morgana de Almeida Richa, negou provimento ao recurso ordinário. [TST-ROT-479-50.2022.5.09.0000, SBDI-II, rel. Min. Liana Chaib, julgado em 26/03/2024.](#)

***Recurso ordinário em ação Rescisória. Tempestividade. Desistência dos embargos de declaração interpostos pela parte adversa. Ciência pelo então embargado antes da homologação. Irrelevância. Termo inicial do prazo recursal. Contagem a partir da intimação da homologação da desistência.***

O termo inicial para a contagem do prazo recursal, quando a parte adversa desiste da interposição de embargos de declaração, começa a fluir a partir da intimação da homologação da desistência, sendo irrelevante o fato de o então embargado ter ciência antecipada do ato de disposição. Desse modo, considerando que os efeitos da desistência dos embargos de declaração se operam de forma diferenciada entre as partes, é legítima a conduta de aguardar a intimação para demarcar o início do prazo para apresentação de recurso. Sob esses fundamentos, a SBDI-II, por unanimidade, rejeitou a preliminar de intempestividade do recurso ordinário suscitada em

contrarrazões. [TST-ROT-22417-18.2017.5.04.0000, SBDI-II, rel. Min. Luiz José Dezena da Silva, julgado em 2/4/2024.](#)

**Ação Rescisória. Sentença homologatória de acordo celebrado pelo sindicato. Renúncia e disposição de direitos sem anuência do empregado. Ilegitimidade do ente sindical. Invalidade do negócio jurídico. Violação do art. 104, I, do Código Civil.**

A legitimação extraordinária conferida constitucionalmente aos sindicatos restringe-se à defesa dos direitos coletivos e individuais da categoria, não os autorizando a praticar atos de disposição de direitos, dos quais não detêm a titularidade, sem que haja autorização expressa dos substituídos. No caso concreto, não obstante o sindicato tenha realizado assembleia extraordinária a fim de deliberar acerca da proposta de acordo formulada pela empresa, não houve anuência expressa de todos os substituídos com os termos do acordo proposto. Ademais, constou nos termos do ajuste que era necessário o preenchimento e assinatura do termo de adesão pelos substituídos para a formalização da opção escolhida dentre as oferecidas. Todavia, restou incontroverso que o autor não consentiu com os termos do ajuste, tampouco assinou o termo de adesão, o qual era necessário para a formalização do acordo. Desse modo, ausente a manifestação de vontade do titular dos direitos transacionados, revela-se nulo o pactuado ante a manifesta violação ao art. 104, I, do Código Civil. Sob esses fundamentos, a SBDI-II, por unanimidade, julgou parcialmente procedente a ação rescisória, com espeque no art. 966, V, do CPC, para desconstituir, unicamente em relação ao autor, a sentença que homologou o acordo judicial entabulado. [TST-AR-1001055-75.2022.5.00.0000, SBDI-II, rel. Min. Luiz José Dezena da Silva, julgado em 2/4/2024.](#)

## TURMAS

“AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. LEIS NºS 13.015/2014 E 13.467/2017. RENÚNCIA À ESTABILIDADE DO EMPREGADO MEMBRO DA CIPA. EFEITOS. AUSÊNCIA DE ASSISTÊNCIA SINDICAL. ART. 500 DA CLT. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA. NÃO INCIDÊNCIA DA SÚMULA Nº 369, IV, DO TST. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. Na hipótese, consignou o Tribunal Regional que a renúncia à estabilidade de próprio punho feita pelo reclamante membro da CIPA se deu sem a devida assistência sindical, prevista no art. 500 da CLT, requisito essencial para validar a dispensa do empregado detentor de estabilidade provisória. Ademais, restou consignado no acórdão do Tribunal Regional que houve parcial paralisação das atividades do consórcio no trecho do autor, bem como a parcial finalização das atividades do consórcio, não dando ensejo à aplicação do item IV da Súmula 369 do TST, na medida em que não houve a *extinção da atividade empresarial no âmbito da base territorial do sindicato*. Assim, diante da ausência de comprovação dos requisitos intrínsecos de admissibilidade do recurso de revista (art. 896 da CLT), não se cogita de

---

reforma da decisão que negou provimento ao agravo de instrumento. Agravo a que se nega provimento." ([TST-Ag-AIRR-10044-87.2022.5.18.0129, 3ª Turma, rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, julgado em 20/3/2024](#))

"(...) DETERMINAÇÃO DO EMPREGADOR PARA TROCAR A ETIQUETA DE VALIDADE DE PRODUTOS VENCIDOS. ALIMENTOS OFERTADOS AO PÚBLICO E AOS FUNCIONÁRIOS. VIOLAÇÃO AOS DIREITOS DE PERSONALIDADE. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. QUANTUM ARBITRADO. 1. A Corte de origem consignou que *'houve a demonstração da prática, pela reclamada, de conduta inadequada, pois a única testemunha ouvida em Juízo confirmou que '...havia orientação para trocar a etiqueta de validade dos produtos vencidos e estes eram ofertados ao público em geral e aos funcionários... era o produto estragado, vencido, era alterada a data de validade... a troca de válida era dos produtos abertos'*. 2. Diante desse cenário fático, considerando a gravidade da conduta praticada pela empregadora, mediante risco à saúde pública, em que *'havia orientação para trocar a etiqueta de validade dos produtos vencidos e estes eram ofertados ao público em geral e aos funcionários'*, o montante arbitrado a título de indenização por dano moral, no valor de R\$ 3.949,26, poderia ser majorado, não fosse a vedação ao *reformatio in pejus*. Não se verifica, portanto, a alegada ofensa ao art. 5º, V e X da Constituição Federal. Agravo a que se nega provimento." ([TST-Ag-AIRR-1000617-41.2019.5.02.0342, 3ª Turma, rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, julgado em 20/3/2024](#))

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO – JUSTA CAUSA - FALTA GRAVE – ASSÉDIO MORAL E SEXUAL PRATICADO PELO OBREIRO. DECISÕES PROFERIDAS PELAS INSTÂNCIAS ORDINÁRIAS EM CONSONÂNCIA COM AS RECOMENDAÇÕES DO 'PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO' RESOLUÇÃO CNJ N. 492/2023. 1. Para o Direito Brasileiro, 'justa causa' é o motivo relevante, previsto legalmente, que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa do sujeito comitente da infração - no caso, o empregado. Analisando-se os critérios de aplicação de penalidades no caso de infrações obreiras, observa-se que existe um mínimo de limite à sua incidência, consubstanciado na observância de três grupos de requisitos a serem examinados conjuntamente em cada caso concreto: objetivos (concernentes à caracterização da conduta obreira que se pretende censurar), subjetivos (relativos ao envolvimento - ou não - do trabalhador na respectiva conduta) e circunstanciais (que dizem respeito à atuação disciplinar do empregador em face da falta e do obreiro envolvidos). Para a caracterização da justa causa, devem, ainda, estar presentes os seguintes requisitos: a) tipicidade da conduta; b) autoria obreira da infração; c) dolo ou culpa do infrator; d) nexos de causalidade; e) adequação e proporcionalidade; f) imediatividade da punição; g) ausência de perdão tácito; h) singularidade da punição (*'non bis in idem'*); i) caráter pedagógico do exercício do poder disciplinar, com a correspondente gradação de penalidades. 2. Na presente hipótese, como se infere do

acórdão regional, 'o reclamante foi dispensado por justa causa, com base na alínea 'b' do art. 482 da CLT (incontinência de conduta e mau procedimento), por prática de assédio sexual contra funcionária de um cliente da reclamada'. Nesse cenário, o caso dos autos concerne à tipificação da conduta praticada pelo Reclamante – importunação sexual pela prática de ato libidinoso (proposta sexual) – contra uma empregada de empresa cliente da Reclamada como infração trabalhista autorizadora da dispensa por justa causa – incontinência de conduta (art. 482, 'b', *ab initio*, da CLT).

3. Lamentavelmente, na realidade brasileira, a diferença de tratamento de gênero ainda gera elevado nível de tolerância a certos tipos de violência contra a mulher, caso do assédio sexual. Dessa forma, em razão da importância da matéria, impõe-se, antes de adentrar no cerne da discussão posta nos autos – adequação da justa causa aplicada pela Reclamada ao Reclamante –, tecer algumas considerações acerca da violência contra as mulheres e a evolução legislativa do assunto no âmbito nacional e internacional. No âmbito nacional, Flávia Piovesan destaca que a Constituição da República de 1988 ampliou a cidadania das mulheres, incorporando significativos avanços, entre eles: a igualdade entre homens e mulheres (art. 5º, I); a proibição da discriminação no mercado de trabalho, por motivo de sexo ou estado civil (art. 7º, XXX, regulamentado pela Lei 9.029/1995); a proteção especial da mulher no mercado de trabalho, mediante incentivos específicos (art. 7º, XX, regulamentado pela Lei 9.799/1999). No âmbito internacional, aponta a ilustre professora: a Convenção sobre a Eliminação da Discriminação contra a Mulher de 1979; a Declaração de Direitos Humanos de Viena de 1993; a Conferência sobre População e Desenvolvimento do Cairo de 1994; a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher de 1994 e a Declaração e a Plataforma de Ação de Pequim de 1995. No que se refere à violência contra a mulher, Piovesan ressalta que a Declaração sobre a Eliminação da Violência contra a Mulher, aprovada pela ONU, em 1993, bem como a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher ('Convenção de Belém do Pará'), de 1994, reconhecem que a violência contra a mulher, no âmbito público ou privado, constitui grave violação aos direitos humanos e limita total ou parcialmente o exercício dos demais direitos fundamentais, definindo a violência contra a mulher como 'qualquer ação ou conduta, baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto na esfera pública, como na privada' (artigo 1º), sendo dever dos Estados-partes a adoção de políticas destinadas a prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher. Diante disso, é dever do Poder Judiciário enfrentar esse problema grave que ainda permeia as relações na sociedade brasileira, buscando conferir efetividade ao princípio da igualdade substantiva previsto na Constituição e nos tratados internacionais dos quais o Brasil é parte em matéria de direitos humanos, a fim de evitar a continuidade das desigualdades e opressões históricas decorrentes da influência do machismo, do sexismo, do racismo e outras práticas preconceituosas, eliminando todas as formas de discriminação, em especial contra a

mulher. Visando a esse objetivo, o Conselho Nacional de Justiça editou a Recomendação 128, publicada em 15/2/022, que aconselha a Magistratura brasileira a adotar o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, nos casos que envolvem, entre outros, situações de assédio sexual. Inspirado nas Recomendações Gerais nº 33 e 35 do Comitê para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) e na Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher ('Convenção de Belém do Pará'), ambos da ONU, o Protocolo incentiva que os julgamentos não incorram na repetição de estereótipos e na perpetuação de tratamentos diferentes e injustos contra as mulheres. Avançando o exame da temática nos instrumentos internacionais de proteção dos direitos humanos, releva acrescentar a Convenção 190 da OIT, aprovada em 10 de junho de 2019, que trata da eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, nos setores públicos e privados, cujo processo de ratificação se encontra em curso na Câmara dos Deputados, por meio da Mensagem de Acordos, convênios, tratados e atos internacionais - MSC 86/2023. Importante destacar que a Convenção 190 adota uma definição de 'violência e assédio' centrada na vítima, na inaceitabilidade da conduta, práticas ou ameaças, e em seus efeitos sobre a vítima, independentemente da condição do agressor no âmbito empregatício: superior hierárquico (assédio vertical); colegas de trabalho (assédio horizontal); terceiros (p.e.: clientes, pacientes ou passageiros). Observa-se, ainda, que a Convenção 190 reconhece a 'violência e o assédio' como questão relacionada à segurança e saúde no trabalho. Nessa linha, impõe-se acentuar que na 110ª Conferência Internacional do Trabalho (2022), todos os Estados membros da OIT se comprometeram a respeitar e promover o direito fundamental a um ambiente de trabalho seguro e saudável – princípio adicionado aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da Organização Internacional do Trabalho – tenham ou não ratificado as Convenções relevantes. Destarte, inobstante a Convenção 190, ainda, não tenha ingressado na ordem jurídica interna brasileira, há que se ponderar que as diretrizes constantes da Convenção 190 devem ser promovidas e respeitadas, como um direito fundamental de todos os trabalhadores a um meio ambiente do trabalho livre de violência e assédio com base no gênero. 4. Firmados tais pontos, na hipótese dos autos, o TRT, após detida análise do conjunto fático-probatório produzido, assentou que a prova dos autos é bastante convincente quanto à conduta assediadora do Reclamante e, por conseguinte, confirmou a sentença para manter a justa causa aplicada pela empresa ao Reclamante, por concluir que 'o depoimento da vítima, de seu colega de trabalho e a apuração realizada pela empresa, são suficientes para convencer essa Magistrada da veracidade dos fatos narrados em desfavor do autor'. 5. Com efeito, os avanços normativos acerca da proteção dos direitos humanos das mulheres, com destaque para a violência contra a mulher, fez, como bem explicitado pelo professor Maurício Godinho Delgado, este censurável comportamento de assédio sexual transbordar do acanhado conceito de incontinência de conduta (quando se tratando



de infração do trabalhador: art. 482, 'b', *ab initio*, CLT) ou do tipo jurídico também indicado pelo art. 483, "e", da CLT (quando se tratar de infração empresarial: 'ato lesivo à honra e boa fama'). Embora, é claro, o comportamento que denote assédio sexual possa (e deva, enquanto não surgir explícita tipificação legal) ser enquadrado nesses dispositivos mencionados, para os fins jurídicos previstos pela CLT, sua caracterização é, efetivamente, ainda mais ampla. Há que se ressaltar que a tipificação trabalhista da infração contida na alínea 'b' do art. 482 da CLT – mesmo à luz do critério taxativo – é na lição do ilustre professor significativamente mais flexível e plástica do que a configurada no Direito Penal, o que tem permitido a funcional adequação de tipos tradicionais a condutas consideradas modernas (embora nem tão modernas, como se sabe). É o que se passa com o assédio sexual, que pode ser englobado, perfeitamente, na incontinência de conduta alinhada pelo art. 482, 'b', da CLT, quando praticado por empregado em face de sua colega de serviço, por exemplo. Assim sendo, e diante do quadro fático delineado pelo TRT, incontestemente à luz da Súmula 126/TST, tem-se que a conduta assediadora do Reclamante, no ambiente do trabalho, contra uma empregada de empresa cliente da Reclamada, atrai a incidência do tipo jurídico genérico do art. 482, 'b', *ab initio*, da Consolidação das Leis do Trabalho (incontinência de conduta). 6. Atente-se que o fato de a vítima não ter prosseguido com a ação criminal, como bem fundamentado pela Corte Regional, não interfere na justa causa aplicada ao Reclamante. 7. Dessa forma, analisando a incomum iniciativa da vítima em denunciar a prática de assédio, feita *incontinenti* aos fatos e sustentada em descrição convincente e coerente com as provas constantes nos autos, tem-se por confirmada a denúncia formulada contra o Reclamante, suficientemente apta a justificar a justa causa por ato de incontinência. 8. Importante, ainda, destacar que a atitude do empregador da vítima – proprietário da Hamburgueria Gol Burger (empresa cliente da Reclamada) que ciente do fato ocorrido com sua empregada, formalizou uma denúncia no SAC da Reclamada, acerca do assédio sexual praticado pelo Reclamante –, bem como a conduta da Reclamada, que ao receber o relato do fato em seu canal de denúncias, procedeu à apuração da infração cometida e adotou a medida punitiva adequada, demonstram atenção com as suas responsabilidades em relação a um ambiente de trabalho seguro, sem discriminação e livre de violência e assédios moral e sexual. Há, ainda, que se ressaltar que as decisões proferidas pelas Instâncias Ordinárias revelam-se consentâneas com as recomendações do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero. 9. De outra face, afirmando a Instância Ordinária, quer pela sentença, quer pelo acórdão, a ocorrência de assédio moral e sexual, torna-se inviável, em recurso de revista, reexaminar o conjunto probatório dos autos, por não se tratar o TST de suposta terceira instância, mas de Juízo rigorosamente extraordinário - limites da Súmula 126/TST. Agravo de instrumento desprovido." ([TST-AIRR-170-71.2022.5.17.0011, 3ª Turma, rel. Des. Conv. Adriana Goulart de Sena Orsini, julgado em 20/3/2024](#))

---

“AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. JORNADA DE TRABALHO. MÚSICO EMPREGADO. DESLOCAMENTO EM VIAGENS PARA OUTRAS CIDADES PARA ATUAR EM SHOWS CONTRATADOS PELA EMPREGADORA. TEMPO À DISPOSIÇÃO NÃO CARACTERIZADO. No caso, postula-se o pagamento de horas *in itinere*, sob o argumento de que o tempo despendido no deslocamento feito para apresentação de músico contratado por uma banda em shows em cidades diversas considera-se tempo à disposição. O artigo 4º, *caput*, da CLT, ao dispor sobre o tempo à disposição do empregador, estabelece expressamente que ‘considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada’ (destacou-se). Tal fundamento foi considerado pela Reforma Trabalhista que, invertendo o sentido do art. 58, § 2º, da CLT, passou a estabelecer que o tempo gasto pelo empregado em transporte fornecido pelo empregador no itinerário de ida e volta de seu local de trabalho situado em local de difícil acesso ou não servido por transporte público regular, não é considerado tempo à disposição, nos termos e para os efeitos desse citado artigo 4º, *caput*, da CLT. A Lei nº 6.533/1978, por sua vez, dispõe sobre a regulamentação das profissões de Artistas e de técnico em Espetáculos de Diversões e deve ser interpretada e aplicada em conjunto com a Lei nº 3.857, de 1960, a qual regulamenta o trabalho do músico, e também estabelece, em seu artigo 21, § 4º, que ‘será computado como trabalho efetivo o tempo em que o empregado estiver à disposição do empregador’, mas somente ‘a contar de sua apresentação no local de trabalho’. Assim, por tais fundamentos, não cabe falar em cômputo, na jornada de trabalho, do tempo despedido pelo músico empregado no deslocamento entre os locais de apresentação dos shows contratados. Agravo de instrumento desprovido.” ([TST-AIRR-933-54.2017.5.05.0020, 3ª Turma, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, julgado em 20/3/2024](#))

“(…) RECURSO DE REVISTA. SINDICATO. SUBSTITUTO PROCESSUAL. REQUERIMENTO DE ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA. HONORÁRIOS. AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO DE INSUFICIÊNCIA DE RECURSOS. Verifica-se que o Regional concluiu que o Sindicato-autor não produziu prova acerca da insuficiência financeira. A concessão da gratuidade judiciária, na Justiça do Trabalho, obedece aos critérios fixados no art. 790, § 3º, da CLT, alterados pela Lei nº 13.467/2017, que assim estabelece: ‘§ 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.’ – g. n. Aditem-se as disciplinas do art. 10 da Lei nº 1.060/50 e do art. 14, § 1º, da Lei nº 5.584/70. Os arts. 790, § 3º, da CLT, 10 da Lei nº 1.060/50 e 14, § 1º, da Lei nº 5.584/70, direcionam a gratuidade de justiça, claramente, às pessoas

físicas. Não há dúvidas, no entanto, de que a jurisprudência, em casos especiais e desde que efetivamente demonstrada a fragilidade de suas finanças, tem-na estendido às pessoas jurídicas. A concessão de assistência judiciária aos sindicatos encontra óbvias restrições no ordenamento jurídico. Neste estado de coisas, a concessão de gratuidade de justiça aos sindicatos dependeria, na melhor das hipóteses, de demonstração de franca impossibilidade de arcar com a responsabilidade legal, o que não restou configurado nos presentes autos (óbice da Súmula 126 do TST). Portanto, não é devido o referido benefício. Julgados. Recurso de revista não conhecido. SINDICATO. AÇÃO COLETIVA. NÃO COMPROVAÇÃO DE MÁ-FÉ. CONDENAÇÃO AO PAGAMENTO DE HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS INDEVIDA. A ação coletiva é regida primordialmente pela Lei da Ação Civil Pública e o Código de Defesa do Consumidor, em especial o disposto nos artigos 87 do CDC e 18 da referida lei, sendo aplicadas as disposições do CPC somente de forma subsidiária. Nesse contexto, sendo sucumbente o sindicato que atua como substituto processual em ação coletiva, salvo comprovada má-fé, não é devida a condenação em custas ou honorários advocatícios. A disposição legal nesse sentido visa inclusive a resguardar o sindicato em sua atuação em prol dos interesses da coletividade que representa, de forma a dar efetividade ao art. 8º, III, da Constituição Federal. Não havendo registro, pela leitura do acórdão regional, de que tenha sido constatada má-fé por parte do Sindicato, indevida a condenação ao pagamento de honorários advocatícios. Recurso de revista conhecido e provido." ([TST-RRAg-855-45.2018.5.06.0231, 3ª Turma, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, julgado em 20/3/2024](#))

"AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. REGIDO PELA LEI 13.467/2017. ENQUADRAMENTO SINDICAL. MOTORISTA. ATIVIDADE RURAL. ATIVIDADE PREPONDERANTE DA EMPREGADORA. Hipótese em que o Tribunal Regional entendeu que os empregados motoristas e operadores de máquinas florestais que laboram diretamente na extração de madeira no campo e efetuam o seu transporte por estradas vicinais e rodovias locais, até o depósito (pátio de madeira), submetem-se às normas coletivas atinentes à atividade econômica desenvolvida pela empresa Reclamada. Extrai-se da sentença transcrita no acórdão Regional que os trabalhadores, embora motoristas, não exerciam atividades típicas de empregados urbanos, sobretudo porque a Reclamada atuava no desempenho de serviços de apoio à atividade rural. Após o cancelamento das Orientações Jurisprudenciais 315 e 419 da SbDI-1, esta Corte Superior tem entendido que o enquadramento sindical deve ser apreciado a partir do caso concreto, sendo necessário analisar a atividade desempenhada pelo empregado. Desse modo, constatado que os empregados da empresa Reclamada, ainda que na condição de motoristas, prestavam serviço de apoio à atividade rural, não há como equipará-los ao exercício de transporte rodoviário de cargas e passageiros, sendo, portanto, correto o enquadramento sindical à atividade econômica preponderante da empresa

Reclamada. Agravo não provido, com acréscimo de fundamentação.” ([TST- Ag-AIRR-268-14.2017.5.09.0671, 5ª Turma, rel. Min. Douglas Alencar Rodrigues, julgado em 3/4/2024](#))

“AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. REGIDO PELA LEI 13.467/2017. MANUTENÇÃO DO VALE-CULTURA. CONTRATO DE TRABALHO FIRMADO ANTES DA LEI 13.767/17. INTEGRAÇÃO AO PATRIMÔNIO JURÍDICO DO EMPREGADO. AQUISIÇÃO DO DIREITO EM DECORRÊNCIA DE PREVISÃO EM NORMA REGULAMENTAR. REVOGAÇÃO. ART. 468 DA CLT. SÚMULA 51, I, DO TST. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA NA DECISÃO AGRAVADA. 1. Cinge-se a controvérsia em verificar se o empregado público teria o direito à manutenção do benefício ‘Vale-Cultura’, tendo em vista a revogação da parcela por sentença normativa proferida no DCG nº 1001203-57.2020.5.00.0000. 2. A CLT, em seu artigo 468, veda a alterações dos contratos individuais de trabalho que resultem em prejuízo ao empregado. Nesse mesmo sentido foi editada a Súmula 51/TST. 3. No caso dos autos, o Tribunal Regional, soberano na análise do conjunto fático-probatório, registrou expressamente que ‘o pleito exordial formulado pelo Sindicato autor nesta ação civil pública não vem sustentado em norma convencional, ou em sentença normativa, vindo a causa de pedir fulcrada na alegação de que o benefício do vale-cultura está previsto em norma regulamentar da empregadora, no caso, o Manual de Pessoal, MANPES - Módulo 01, Capítulo 002, Anexo 28’. A Corte Regional consignou, ainda, que ‘consta do regulamento empresarial que a periodicidade da concessão do benefício seria ‘Permanente’, razão pela qual resta infirmada a tese da defesa de que a destinação do vale estaria atrelada à existência de ACT a prevê-lo.’. Nesse cenário, a revogação do benefício não poderia alcançar os trabalhadores anteriormente admitidos que já haviam preenchido os requisitos para obtenção da vantagem, ante os termos do art. 468 da CLT e da Súmula 51, I, do TST, sob pena de se configurar alteração contratual lesiva. Assim, nos termos em que proferido, o acórdão regional está em conformidade com a Súmula 51, I, do TST, sendo inviável o processamento do recurso de revista. Julgados. Nesse contexto, ainda que por fundamento diverso, deve ser mantida a decisão agravada. Agravo não provido, com acréscimo de fundamentação.” ([TST-Ag-AIRR-527-38.2021.5.10.0801, 5ª Turma, rel. Min. Douglas Alencar Rodrigues, julgado em 3/4/2024](#))

“AGRAVO EM RECURSO DE REVISTA. REGIDO PELA LEI 13.015/2014. ANUÊNIOS. NATUREZA JURÍDICA HÍBRIDA PREVISTA EM NORMA COLETIVA. VALIDADE. TEMA 1.046 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF. 1. Caso em que o Tribunal Regional reputou inválidas as normas coletivas, nas quais prevista a natureza híbrida da parcela ‘anuênio’. Registrou que, ‘desde 2012/2013, as normas estabelecem uma espécie de natureza remuneratória híbrida à parcela, integrando a base de cálculo de algumas parcelas apuradas com base na remuneração’. Consignou que ‘o regramento

da norma coletiva pertinente aos anuênios da CEEE segue sistemática híbrida e conflitante: para alguns fins, não têm natureza salarial; para outros, têm'. Concluiu que 'esse conflito inviabiliza reputar eficaz a cláusula de exceção da natureza do anuênio. Ou ele é parcela indenizatória, ou é salarial. Não pode haver parcela 'meio salarial'. Por mais que se deva respeitar os limites da autodeterminação coletiva, não pode haver parcela com esse regramento híbrido, como ocorreu no caso dos anuênios da CEEE'. 2. O Plenário do Supremo Tribunal Federal, em sessão realizada em 02/06/2022, apreciou o Tema 1.046 do ementário de repercussão geral e deu provimento ao recurso extraordinário (ARE 1121633) para fixar a seguinte tese: 'São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis'. Portanto, segundo o entendimento consagrado pelo STF, as cláusulas dos acordos e convenções coletivas de trabalho, nas quais previsto o afastamento ou limitação de direitos, devem ser integralmente cumpridas e respeitadas, salvo quando, segundo a teoria da adequação setorial negociada, afrontem direitos gravados com a nota da indisponibilidade absoluta. Embora não tenha definido o STF, no enunciado da Tese 1046, quais seriam os direitos absolutamente indisponíveis, é fato que eventuais restrições legais ao exercício da autonomia da vontade, no plano das relações privadas, encontra substrato no interesse público de proteção do núcleo essencial da dignidade humana (CF, art. 1º, III), de que são exemplos a vinculação empregatícia formal (CTPS), a inscrição junto à Previdência Social, o pagamento de salário mínimo, a proteção à maternidade, o respeito às normas de proteção à saúde e segurança do trabalho, entre outras disposições minimamente essenciais. Nesse exato sentido, a Lei 13.467/2017 definiu, com clareza, conferindo a necessária segurança jurídica a esses negócios coletivos, quais seriam os direitos transacionáveis (art. 611-A da CLT) e quais estariam blindados ao procedimento negocial coletivo (art. 611-B da CLT). Ao editar a Tese 1.046, a Suprema Corte examinou recurso extraordinário interposto em instante anterior ao advento da nova legislação, fixando, objetivamente, o veto à transação de 'direitos absolutamente indisponíveis', entre os quais não se inserem, obviamente, direitos de índole essencialmente patrimonial, inclusive suscetíveis de submissão ao procedimento arbitral (Lei 9.307/96). 3. A presente hipótese refere-se à instituição da parcela 'anuênio' com natureza jurídica híbrida por meio de norma coletiva, o que se mostra plenamente válido e deve ser respeitado, sob pena de maltrato ao art. 7º, XXVI, da CF, por não se tratar de matéria albergada pela vedação imposta na tese firmada pela Suprema Corte. Nesse cenário, a norma coletiva é válida e seus termos devem ser observados na apuração dos anuênios. Nesse contexto, não afastados os fundamentos da decisão agravada, nenhum reparo enseja a decisão. Agravo não provido, com acréscimo de fundamentação." ([TST-Ag-ED-RRAg-21227-64.2016.5.04.0029, 5ª Turma, rel. Min. Douglas Alencar Rodrigues, julgado em](#)

[3/4/2024](#))

“(…) III. RECURSO DE REVISTA. REGIDO PELA LEI 13.467/2017. HORAS EXTRAS. VALIDADE DA NORMA COLETIVA. ENQUADRAMENTO DOS EMPREGADOS QUE EXERCEM A FUNÇÃO DE MOTORISTA ENTREGADOR NA EXCEÇÃO DO ART. 62, I, DA CLT. TESE FIRMADA PELO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL NO ARE 1121633 (TEMA 1.046). TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA. 1. O Plenário do Supremo Tribunal Federal, em sessão realizada em 02/06/2022, apreciou o Tema 1.046 do ementário de repercussão geral e deu provimento ao recurso extraordinário (ARE 1121633) para fixar a seguinte tese: ‘São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis’. Portanto, segundo o entendimento consagrado pelo STF, as cláusulas dos acordos e convenções coletivas de trabalho, nas quais previsto o afastamento ou limitação de direitos, devem ser integralmente cumpridas e respeitadas, salvo quando, segundo a teoria da adequação setorial negociada, afrontem direitos gravados com a nota da indisponibilidade absoluta. Embora não tenha definido o STF, no enunciado da Tese 1046, quais seriam os direitos absolutamente indisponíveis, é fato que eventuais restrições legais ao exercício da autonomia da vontade, no plano das relações privadas, encontra substrato no interesse público de proteção do núcleo essencial da dignidade humana (CF, art. 1º, III), de que são exemplos a vinculação empregatícia formal (CTPS), a inscrição junto à Previdência Social, o pagamento de salário mínimo, a proteção à maternidade, o respeito às normas de proteção à saúde e segurança do trabalho, entre outras disposições minimamente essenciais. Nesse exato sentido, a Lei 13.467/2017, conferindo a necessária segurança jurídica a esses negócios coletivos, definiu com clareza quais seriam os direitos transacionáveis (art. 611-A da CLT) e quais estariam blindados ao procedimento negocial coletivo (art. 611-B da CLT). Ao editar a Tese 1.046, a Suprema Corte examinou recurso extraordinário interposto em instante anterior ao advento da nova legislação, fixando, objetivamente, o veto à transação de ‘direitos absolutamente indisponíveis’, entre os quais não se inserem, obviamente, direitos de índole patrimonial, suscetíveis de submissão ao procedimento arbitral (Lei 9.307/96) e às tentativas de conciliação em reclamações trabalhistas (CLT, art. 831, par. único, e 846) e/ou perante Comissões de Conciliação Prévia (CLT, arts. 625-A a 625-H). 2. No caso presente, o Tribunal Regional destacou que, ‘Em que pese os argumentos da reclamada, não se aplica ao presente caso o disposto no artigo 62, I, da CLT, pois, a partir da vigência da Lei 12.619/2012, revogada pela Lei 13.103/2015, ambas vigentes durante o período imprescrito (fl. 371), tornou-se obrigatória a adoção de registros de horários de viagens pelo motorista empregado que transporta cargas em rodovias ou em ruas, como neste caso, não prosperando a tese da reclamada de que o obreiro apenas efetuava a ‘entrega de

produtos fracionados, dirigindo pequeno furgão e não realizando transporte rodoviário, não lhe sendo exigido formação profissional específica, bastando para tanto portar carteira de motorista comum, categoria B." Concluiu que '... é nula cláusula convencional que estabeleça que os empregados estariam submetidos à exceção legal do art. 62, I, da CLT, vez que 'uma cláusula normativa que estipulasse regra fraudatória do art. 7º, XIII, da Constituição da República seria inconstitucional, sem que lhe socorresse o fato de ser fixada em convenção ou acordo coletivo, pois o inc. XXVI do art. 7º não visa a favorecer fraudes, mas a assegurar a melhoria da condição social dos trabalhadores, como expressamente estabelecido no 'caput' daquele artigo.' (fl. 375).' 3. O enquadramento dos empregados que exercem a função de motorista entregador na exceção do art. 62, I, da CLT não alcança direitos individuais indisponíveis. 4. Nesse cenário, ao considerar inválida a norma coletiva e o enquadramento do Autor na exceção do art. 62, I, da CLT previsto no instrumento coletivo, o Tribunal Regional proferiu acórdão contrário ao entendimento firmado pelo STF no julgamento recurso extraordinário (ARE 1121633), razão pela qual resta configurada a transcendência política do debate. Ofensa ao artigo 7º, XXVI, da CF configurada. Recurso de revista conhecido e provido." ([TST-RR-1018-58.2018.5.09.0872, 5ª Turma, rel. Min. Douglas Alencar Rodrigues, julgado em 20/3/2024](#))

"(...) RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. PROTESTO JUDICIAL. INTERRUPTÃO DA PRESCRIÇÃO. JUNTADA DE DOCUMENTOS. ÔNUS DA PROVA. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. O e. TRT, levando em conta a simples afirmação constante da inicial de que houve o ajuizamento de ação de protesto anterior, sem que tenha havido a juntada de documentos comprobatórios para tal, confirmou a sentença que declarou a interrupção dos prazos prescricionais. Pontuou que 'em situações como a dos autos reputa-se que o autor cumpre adequadamente o seu ônus probatório (art. 818, I, da CLT) com a indicação do número do processo e com a data na qual teria ocorrido a interrupção da prescrição'. Destacou, ainda, que 'em razão das centenas de demandas semelhantes à ora examinada que foram ajuizadas no âmbito de atuação deste E. Tribunal, tem-se que constitui fato notório, o qual independe de prova, nos termos da legislação processual (art. 374, I, do CPC), que 'houve interrupção da prescrição bienal e quinquenal com a propositura da ação de protesto n. 0000641-61.2018.5.14.0091, na data de 11/10/2018' (Id e5ac78e - Pág. 7), como declinado na exordial'. Pois bem. Não se desconhece que a prescrição seja matéria de defesa, devendo ser arguida pela reclamada, entretanto no que refere às hipóteses interruptivas do prazo prescricional, em especial a hipótese de protesto judicial, cabe à parte demandante comprovar que referido prazo deve ser contado para além do que dispõe o art. 7º, XXIX, da Constituição Federal. A simples menção do número de autuação do protesto judicial, sem a devida comprovação, não é capaz de gerar o

efeito interruptivo, devendo ser comprovada mediante juntada dos atos judiciais. Frise-se que a jurisprudência desta Corte é firme no sentido que compete à parte autora o ônus de comprovar a identidade de pedidos entre a demanda anterior e a atual, a fim de lograr a interrupção da prescrição, o que não foi cumprido pelo reclamante. Precedentes. Nesse contexto, o e. TRT, ao atribuir o encargo probatório à reclamada, violou as regras de distribuição do ônus da prova, pois que a alegação da existência de ação de protesto interruptivo da prescrição do direito pleiteado é fato constitutivo do direito do autor, nos termos do art. 818, I, da CLT c/c artigo 373, I, do CPC. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RRAg-161-44.2022.5.14.0092, 5ª Turma, rel. Min. Breno Medeiros, julgado em 20/3/2024](#))

“(…) III - RECURSO DE REVISTA. RECLAMANTE. LEI N.º 13.467/2017. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. XINGAMENTO EM MENSAGEM DE ÁUDIO. VALOR ARBITRADO. MAJORAÇÃO. 1 - Quanto aos fatos anteriores à vigência da Lei 13.467/2017, na fixação do montante da indenização por danos morais levam-se em consideração os princípios da proporcionalidade e da reparação integral dos danos (arts. 5º, V, da Constituição Federal e 944 do Código Civil). A regra matriz da indenização por danos morais (art. 5º, X, da CF) é a dignidade da pessoa humana, indicada pelo legislador constituinte originário como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito (art. 1º, III, da CF). Por esses motivos, de acordo com o STF, não encontraram legitimidade na Constituição Federal as antigas leis especiais que fixavam valores da indenização por danos morais em hipóteses específicas, como eram os casos da Lei de Imprensa (Lei 5.250/1967), do Código Brasileiro de Telecomunicações (Lei 4.117/1962) e do Código Brasileiro de Aeronáutica (Lei 7.565/1986. No RE 447.584/RJ, Ministro Cezar Peluso, o STF concluiu pela não recepção do art. 52 da Lei de Imprensa (Lei 5250/1967) registrando que ‘Toda limitação, prévia e abstrata, ao valor de indenização por dano moral, objeto de juízo de equidade, é incompatível com o alcance da indenizabilidade irrestrita assegurada pela atual Constituição da República’. Na ADPF 130, Ministro Carlos Britto, o STF decidiu pela não recepção integral da Lei de Imprensa (Lei 5250/1967), afastando novamente a hipótese de tabelamento do montante da indenização por danos morais, entre outros, pelo seguinte fundamento: ‘(…) A relação de proporcionalidade entre o dano moral ou material sofrido por alguém e a indenização que lhe caiba receber (quanto maior o dano maior a indenização) opera é no âmbito interno da potencialidade da ofensa e da concreta situação do ofendido (...)’. 2 - Quanto aos fatos posteriores à vigência da Lei 13.467/2017, na fixação do montante da indenização por danos morais também seguem aplicáveis os princípios da proporcionalidade e da reparação integral dos danos (arts. 5º, V, da Constituição Federal e 944 do Código Civil). Em razão das disposições da Lei 13.467/2017 sobre a matéria, foram propostas ações diretas de inconstitucionalidade pela ANAMATRA (ADI 6.050), pela CNTI (ADI 6.082) e pelo CFOAB (ADI 6.069), as quais foram desapensadas da ADI 5.870 (extinta sem resolução do



mérito por perda de objeto ante o fim da vigência da MP 808/2017). Nas ADIs 6.050, 6.082 e 6.069, a conclusão do STF foi sintetizada na seguinte ementa: 'Ações diretas de inconstitucionalidade. 2. Reforma Trabalhista. Artigos 223-A e 223-G, §§ 1º e 2º, da CLT, na redação dada pela Lei 13.467/2017. Parâmetros para a fixação do *quantum* indenizatório dos danos extrapatrimoniais. 3. Ações conhecidas e julgadas parcialmente procedentes para conferir interpretação conforme a Constituição, de modo a estabelecer que: 3.1. As redações conferidas aos art. 223-A e 223-B, da CLT, não excluem o direito à reparação por dano moral indireto ou dano em ricochete no âmbito das relações de trabalho, a ser apreciado nos termos da legislação civil; 3.2. Os critérios de quantificação de reparação por dano extrapatrimonial previstos no art. 223-G, caput e §1º, da CLT deverão ser observados pelo julgador como critérios orientativos de fundamentação da decisão judicial. É constitucional, porém, o arbitramento judicial do dano em valores superior aos limites máximos dispostos nos incisos I a IV do § 1º do art. 223-G, quando consideradas as circunstâncias do caso concreto e os princípios da razoabilidade, da proporcionalidade e da igualdade'. Assim, quanto aos fatos ocorridos na vigência da Lei 13.467/2017, podem ser utilizados na fixação do montante da indenização por danos morais os parâmetros do art. 223-G da CLT. O dispositivo, contudo, na parte em que apresenta tabelamento de valores, não vincula o julgador na fixação da indenização por danos morais, conforme 'as circunstâncias do caso concreto e os princípios da razoabilidade, da proporcionalidade e da igualdade' (nos termos decididos pelo STF). 3 - No caso concreto, o dano moral decorre de xingamento sofrido pelo reclamante, no qual seu superior o xingou de 'burro' diversas vezes na mensagem de áudio enviada em razão de afastamento para uso do banheiro sem avisar ao segurança do shopping. 4 - O TRT manteve o valor arbitrado na sentença (R\$ 1.632,00). Considerou o dano leve, pois não se tratou de situação repetitiva, o xingamento não foi intenso, e não ocorreu na frente de colegas de trabalho, sendo situação pontual e com pouca repercussão. 5 - Porém, ao contrário do que entende o Tribunal Regional, a conduta não foi leve, mas grave e inadmissível, pelo que o valor deve ser majorado para R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), considerando o dano sofrido, a sua extensão, o grau de culpabilidade da reclamada e capacidade econômica dos envolvidos. 6 - Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento." ([TST-RR-666-10.2018.5.09.0029, 6ª Turma, rel. Min. Kátia Magalhães Arruda, julgado em 22/3/2024](#)).

"PROCOLO DE JULGAMENTO SOB A PERSPECTIVA DE GÊNERO - RESOLUÇÃO DO CNJ Nº 492/2023 - PORTARIA CNJ Nº 27/2021. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. ASSÉDIO MORAL/SEXUAL. CONDUITA TÍPICA DE PREPOSTO DO TOMADOR DE SERVIÇOS. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. Reconhecida a transcendência jurídica do recurso, nos termos do art. 896-A, IV, da CLT. 1. Discute-se nos autos os efeitos jurídicos do assédio moral e sexual sofridos por mulher trabalhadora no contexto do ambiente de

trabalho terceirizado, bem como a responsabilidade do tomador de serviços. 2. A Corte Regional, última instância apta à análise do conjunto probatório dos autos, apurou que 'O tomador dos serviços, na figura da Superintendente C.P.da C., com fundamento em pretensas mensagens reveladoras de ter aceitado convite anterior para ir a um motel com W. - não apresentadas à empregadora ou juntadas no processo - solicitou a imediata substituição da vítima do assédio sexual, que prestava serviços no local há mais de dois anos e sobre a qual inexistia qualquer fato desabonador comprovado. Cabe referir que a possibilidade - não comprovada, de a empregada ter mantido relacionamento prévio com o assediador não valida o comportamento deste e, muito menos, desqualifica a denúncia da trabalhadora, que tem o direito de desenvolver suas atividades profissionais em ambiente saudável e livre de qualquer constrangimento ou violência. Está demonstrado que o tomador dos serviços - a quem, assim como compete ao empregador, competia zelar pelo meio ambiente laboral hígido e seguro - ignorou a violência à integridade emocional da trabalhadora ocorrida nas suas dependências e, com sua conduta, agravou os danos suportados pela demandante que teve o seu contrato de trabalho rescindido contribuindo para o fortalecimento da crença de que a denúncia da prática de assédio sexual no trabalho acaba por penalizar a própria vítima, que, na imensa maioria dos casos, lamentavelmente, é do gênero feminino. No que diz respeito à responsabilidade do tomador de serviços, as circunstâncias fáticas do caso concreto expostas anteriormente atraem a incidência dos artigos 264 e 942, ambos do Cód. Civil, e art. 37, § 6º da Constituição Federal. É indiscutível que o IBAMA e a empregadora foram coautores dos atos ilícitos que ocasionaram os danos suportados pela trabalhadora, o que justifica a responsabilização solidária do ente público pelos créditos deferidos, como postulado na inicial e reiterado no recurso, que pretende a condenação das rés e se reporta à inicial. [nomes ocultados]. 3. Para casos como o presente, o CNJ editou a Resolução nº 492/2023 que aprovou o Protocolo de Julgamento sob a Perspectiva de Gênero, disposto na Portaria CNJ nº 27/2021, do qual se extraem várias orientações para o julgamento de causas envolvendo a violência contra a mulher. Como se verifica do referido Protocolo, em casos como o dos autos, que envolvem assédio e violência sexual no ambiente laboral, os indícios e o depoimento da vítima ganham relevância. O Protocolo do CNJ merece destaque e aplicação no presente caso, diante da insofismável previsão de que 'a ocorrência da violência ou do assédio normalmente se dá de forma clandestina, o que pode ensejar uma readequação da distribuição do ônus probatório, bem como a consideração do depoimento pessoal da vítima e da relevância de prova indiciária e indireta'. 4. O acórdão regional é claro quanto a existência de assédio sexual perpetrado por colega de trabalho em face da autora, e que, uma vez denunciado o fato, a vítima foi também penalizada pelo tomador de serviços ao ser requerida sua substituição, e, posteriormente pela sua empregadora, que a manteve intencionalmente sem atribuições definidas e subaproveitada em local de péssimas condições, até seu

desligamento dois meses após os fatos. A par de todo o quadro fático delineado, não restam dúvidas quanto ao ambiente hostil, ruim e degradado presente no local de trabalho, que terminou por propiciar que o assédio sexual e moral contra a autora. E, se tais condutas decorreram no contexto do meio ambiente do trabalho, por meio de um preposto da tomadora, patente a sua culpa no evento. 5. Ora, a Constituição da República elevou a dignidade da pessoa humana ao centro do ordenamento jurídico brasileiro (art. 1º, III) e elencou, dentre os direitos sociais, o direito à saúde (art. 6º). Inseriu, ainda, no rol dos direitos de todos os trabalhadores - art. 7º, XXII - a 'redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança'. No contexto do mercado de trabalho da mulher, a luta pela igualdade de direitos e a não discriminação iniciou-se com a Constituição de 1988, mas mesmo após 35 anos da sua promulgação, em um país culturalmente machista, com raízes no colonialismo e nos padrões eurocêntricos de superioridade em relação ao sexo, gênero, raça, origem, dentre outros, é necessário dizer o óbvio, criar leis que assegurem o direito à mulher a um mercado de trabalho justo, equânime, isonômico, proporcionando um ambiente laboral equilibrado, de respeito e livre de assédios. 6. Nesse cenário, o constitucionalismo feminino, inaugurado no julgamento da ADC 19, em que se declarou a constitucionalidade da Lei Maria da Penha (11.340/06), a Suprema Corte passou a entender pela existência de um microsistema de proteção à mulher, de forma que os processos judiciais envolvendo tais questões sociais devem ser vistos pelas lentes do constitucionalismo feminino, de igualdade substancial e de afirmação social. Tal concepção vem ao encontro da 7ª onda renovatória de acesso a justiça, de Bryant Garth, que busca proteger os grupos sociais vulneráveis ou culturalmente vulnerabilizados, onde se incluem as mulheres, diante da desigualdade de gênero e raça nos sistemas de Justiça. 7. O direito a um meio ambiente ecologicamente equilibrado, no qual se inclui o meio ambiente do trabalho, é direito de todos e essencial à sadia qualidade de vida, sendo dever de todos a sua proteção, nos estritos termos dos arts. 200, VIII c/c 225 da CF. Neste íterim, cabe aos empregadores manterem um ambiente de trabalho hígido, livre de mazelas, sejam elas físicas ou mentais (arts. 154 e 157 da CLT). A preocupação com o meio ambiente laboral ganhou força no cenário internacional e culminou na ratificação da Convenção 155 da OIT, que expressamente dispõe que 'o termo 'saúde', com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho'. A importância do meio ambiente do trabalho sadio ganhou mais destaque por ocasião da 110ª Convenção Internacional do Trabalho, em que os estados-membros se comprometeram a respeitar e promover o direito fundamental a um ambiente de trabalho seguro e saudável, tenham ou não ratificado as Convenções relevantes. Com isso, inseriu-se a saúde e segurança do trabalho como a 5ª categoria de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, sendo a Convenção 155 da OIT, uma das convenções fundamentais. Logo, a redução dos riscos inerentes

à saúde e segurança do trabalho engloba a preocupação com a saúde mental e psíquica dos empregados, sendo dever das empresas primarem por um ambiente de trabalho sadio. 8. A fim de evitar o assédio no meio ambiente do trabalho e promover ações preventivas, a Convenção 190 da OIT, apesar de não ter sido ratificada pelo Brasil, traçou normas e diretrizes que servem como vetor interpretativo. Como se pode notar, para a OIT, é irrelevante o fato de o assédio ter decorrido de ato único ou de ter ocorrido através de mensagens eletrônicas, pois relacionada e decorrente do trabalho desenvolvido. Sob outro vértice, a Agenda 2030 da ONU dispõe sobre as medidas que devem ser implementadas pelos Estados-membros para o desenvolvimento sustentável global, tendo o Brasil firmado o compromisso de 'Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas' (ODS 5) e 'Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos' (ODS 8). Dentre um dos objetivos de desenvolvimento sustentável nº 5, encontra-se no subitem 5.2 o dever de 'Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos'. Logo, a preocupação com a eliminação de todas as formas de discriminação e violência contra a mulher, inclusive no ambiente do trabalho, é matéria sensível a toda comunidade internacional e engloba todos os ramos da Justiça Brasileira, não podendo passar despercebida nesta Especializada. 9. A violência sexual contra a mulher é ato ilícito que fere a sua dignidade, vulnera a sua existência e merece a repressão adequada. Por todo o exposto, diante do arcabouço jurídico nacional e internacional, bem como com base nas premissas fáticas delineadas supramencionadas, entendo que ficaram comprovados os requisitos ensejadores da reparação civil, quais sejam o dano, a culpa da empregadora e do tomador e o nexo causal com o trabalho desempenhado junto às empresas, conforme acima exposto. Portanto, estão presentes os pressupostos ensejadores da responsabilidade civil previstos nos arts. 223-B e 223-C da CLT, 186 e 927 do CCB. 10. Quanto à responsabilidade do tomador de serviços, os arts. 223-E da CLT e 942 do CC preveem a responsabilidade solidária dos co-autores do dano. A conduta da preposta do IBAMA (tomador de serviços), também mulher, em requerer a substituição da empregada terceirizada vítima de assédio sexual naquele ambiente, com a sua 'devolução ao empregador', sem registro de nenhum fato desabonador à sua conduta profissional, só reforça a discriminação estrutural contra as mulheres, e implica na revitimização e desprezo à condição da vítima, sendo, portanto, co-autora do dano sofrido pela trabalhadora. Destarte, o tomador de serviços também foi responsável pelo fato e contribuiu para este, de forma que sua responsabilidade pelos danos sofridos pela autora é solidária, nos estritos termos do art. 223-E da CLT c/c art. 942 do Código Civil. Assim, uma vez apurada a conduta típica de assédio moral por parte da preposta do tomador de serviços, correta sua responsabilização solidária. Agravo de instrumento conhecido e desprovido." ([TST-AIRR-21056-50.2019.5.04.0014, 7ª](#)

[Turma, rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, julgado em 20/3/2024\).](#)

“RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. PRELIMINAR DE NULIDADE POR CERCEAMENTO DO DIREITO DE DEFESA. MANDATO TÁCITO. INDEFERIMENTO DE SUSTENTAÇÃO ORAL PRESENCIAL. TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA. Considerando a possibilidade de a decisão recorrida contrariar entendimento consubstanciado na Orientação Jurisprudencial nº 286 da SBDI-1, verifica-se a transcendência política, nos termos do artigo 896-A, § 1º, II, da CLT. PRELIMINAR DE NULIDADE POR CERCEAMENTO DO DIREITO DE DEFESA. MANDATO TÁCITO. INDEFERIMENTO DE SUSTENTAÇÃO ORAL PRESENCIAL. PROVIMENTO. O cerceamento do direito de defesa da parte se caracteriza quando evidenciado o seu prejuízo em razão de ter-lhe sido negada a oportunidade de praticar ato processual ou de produzir prova essencial à defesa do seu direito. A sustentação oral, por sua vez, é um direito do advogado, relevante para garantir a ampla defesa de seu cliente, possibilitando o uso da palavra para o esclarecimento de elementos essenciais, capazes de influenciar no julgamento do feito. Nesse contexto, observa-se que o direito à sustentação oral do patrono da parte está intimamente associado ao direito de defesa, e eventual indeferimento pode configurar o cerceamento desse direito. No mais, o entendimento pacífico desta Corte Superior é de que a ausência de mandato expresso pode ser suprida pelo mandato tácito, o qual se dá com a juntada da ata de audiência, em que consignada a presença do advogado da parte. Inteligência da Orientação Jurisprudencial nº 286 da SBDI-1. Observa-se, assim, que o mandato tácito não está limitado à própria audiência, possibilitando ao advogado praticar atos processuais, inclusive na fase recursal. Na hipótese, o egrégio Tribunal Regional indeferiu o requerimento de adiamento do julgamento para realização de sustentação oral presencial, sob o fundamento de que, apesar de o advogado requerente ser detentor de mandato tácito, visto que acompanhou a reclamante em uma audiência em 2021, não está habilitado para praticar atos fora daquela assentada, sendo necessária procuração específica. Registrou, ademais, que o pedido de sustentação oral foi feito por mais dois advogados e que um deles apresentou sustentação de forma telepresencial. Por fim, em sede de embargos de declaração em que foi requerida a nulidade do acórdão por cerceamento do direito de defesa, a Corte de origem pontuou que o julgamento em sessão telepresencial, designado regularmente, não acarretou qualquer prejuízo à requerente, não havendo que se falar em nulidade. Nesse contexto, depreende-se, inicialmente, que o Colegiado Regional contrariou o entendimento consubstanciado na Orientação Jurisprudencial nº 286 da SBDI-1, pois, apesar de reconhecer que o patrono da reclamante a acompanhou em audiência na fase de conhecimento, não reconheceu a validade do mandato tácito para a fase recursal. Salienta-se, ademais, que o fato de existir outros advogados habilitados para realizar a sustentação oral não afasta eventual prejuízo acarretado à recorrente, pois cada patrono tem a sua capacidade

técnica específica para influenciar no julgamento do feito. Se assim não fosse, não haveria necessidade de habilitar todos os patronos. Insta realçar que, nos termos do artigo 3º da Resolução nº 354/2020 do Conselho Nacional de Justiça, as audiências telepresenciais serão determinadas pelo juízo, a requerimento das partes ou de ofício no caso de urgência, substituição ou designação de magistrado com sede funcional diversa, mutirão ou projeto específico, conciliação ou mediação, e indisponibilidade temporária do foro, calamidade pública ou força maior. No caso, além de não constar nos autos nenhum dos motivos supracitados, houve pedido expresso para realização do julgamento de forma presencial, a fim de possibilitar a recorrente a exercer o seu direito de ampla defesa de forma plena. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento." ([TST-RR- 214-13.2020.5.19.0009, 8ª Turma, rel. Des. Conv. Eduardo Pugliese, julgado em 20/3/2024](#))

"(...) II – RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. APELO REGIDO PELA LEI 13.467/2017. EMPRESA PÚBLICA. CUMULAÇÃO DE PROVENTOS DE APOSENTADORIA E REMUNERAÇÃO EM EMPREGO PÚBLICO. TETO REMUNERATÓRIO CONSTITUCIONAL. TEMA 359 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF. VIOLAÇÃO DO ARTIGO 37, XI, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. NÃO PROVIMENTO. Como é cediço, o artigo 37, XI, da Constituição Federal veda, expressamente, que ocupantes de cargos e empregos públicos recebam, inclusive de forma cumulativa, remuneração, proventos, pensões ou qualquer tipo remuneração ou vantagem, em valores superiores ao subsídio mensal dos Ministros do Supremo Tribunal Federal. Por seu turno, o mesmo preceito, em seu § 9º, estabelece que 'o disposto no inciso XI aplica-se às empresas públicas e às sociedades de economia mista, e suas subsidiárias, que receberem recursos da União, dos Estados, do Distrito Federal ou dos Municípios para pagamento de despesas de pessoal ou de custeio em geral'. Desse modo, não há como se admitir que um servidor ou empregado público receba valores acima do teto remuneratório previsto no artigo 37, XI, da Constituição Federal, sob pena de descumprimento da vedação expressa no referido preceito. Na espécie, o Tribunal Regional consignou que a reclamante recebe proventos de aposentadoria e pensão por morte, cumulativamente com a remuneração do cargo que continuou exercendo depois de sua aposentação. Entendeu, assim, que o teto remuneratório deve incidir sobre o cômputo de todas essas verbas, de modo a não ultrapassar o limite fixado no artigo 37, XI, da Constituição Federal. Na sua decisão, considerou correto o procedimento adotado pela reclamada que, atendendo a recomendação da Controladoria Geral da União (Nota Técnica nº 292/2020/NAC4-RS/RIO GRANDE DO SUL), passou a considerar no cálculo do teto constitucional, a partir de outubro de 2020, os valores recebidos pelos empregados a título de aposentadoria, juntamente com a remuneração decorrente do cargo em exercício. A citada decisão, por certo, observa, *ipsis litteris*, a diretriz do artigo 37, XI, da Constituição Federal. Saliente-se, por oportuno, que, como bem registrou o Colegiado Regional, o tema 377 da Tabela de Repercussão Geral do

STF, trata da não aplicação do teto remuneratório para os servidores e empregados públicos que acumulam cargos autorizados pela Constituição Federal, enquanto que o Tema 384 versa sobre a mesma inaplicabilidade para aqueles que já ocupavam dois cargos públicos antes da vigência da Emenda Constitucional 41/2003, não incidindo no caso dos autos, uma vez que a discussão gira em torno da cumulação de proventos de aposentadoria com remuneração em emprego público. A questão, portanto, não tem aderência com os temas 377 e 384. Importante salientar que o STF, no julgamento do RE 602.584 - Distrito Federal, no qual se discutia a aplicação do teto remuneratório para servidora que recebia pensão por morte e remuneração de cargo público efetivo, entendeu que o caso não se enquadra no Tema 377, por se tratar de questão diversa, como bem pontuou no seu voto o eminente Ministro Marco Aurélio, Relator do processo. Ressalte-se que o julgado em epígrafe serviu como *leading case* para fixação do tema 359 da Tabela de Repercussão Geral do STF, na qual se estabeleceu a seguinte tese jurídica: 'ocorrida a morte do instituidor da pensão em momento posterior ao da Emenda Constitucional nº 19/1998, o teto constitucional previsto no inciso XI do artigo 37 da Constituição Federal incide sobre o somatório de remuneração ou provento e pensão percebida por servidor'. Nesse contexto, tem-se que a Corte Regional, ao manter a sentença que determinou a aplicação do teto remuneratório ao caso dos autos, não violou a letra do artigo 37, XI, da Constituição Federal, senão lhe deu plena eficácia, fazendo valer o seu comando, o qual veda, expressamente, o recebimento de valores por servidores e empregados públicos acima do limite estabelecido no seu texto. Recurso de revista de que não se conhece." ([TST-RRAg-738-26.2020.5.10.0020, 8ª Turma, red. p/ acórdão Des. Conv. Eduardo Pugliese, julgado em 20/3/2024](#))

"I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ROMPIMENTO DA BARRAGEM DE BRUMADINHO. MORTE DA EMPREGADA. DANO EM RICOCHETE. MORTE DA TIA DO AUTOR. AUSÊNCIA DE CONVIVÊNCIA ÍNTIMA. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA. O dano moral reflexo, também conhecido como dano por ricochete, diz respeito ao direito autônomo de pessoas intimamente ligadas à vítima de um ato ilícito que resultou na violação de seus direitos fundamentais. No caso do falecimento de empregado devido a acidente de trabalho, esse ato ilícito permite o pagamento de dano moral reflexo para familiares e pessoas que mantêm uma relação especial de afeto com o falecido. Nesse cenário, existe a presunção legal de dano moral reflexo apenas para o núcleo familiar básico da vítima do acidente (cônjuge, companheiro, companheira, filhos, pai e mãe). Outros parentes que não estejam incluídos nesse núcleo familiar básico, como tios, primos e sobrinhos, por exemplo, podem ter direito à compensação por danos morais reflexos decorrentes do falecimento do empregado vítima de acidente de trabalho, desde que consigam comprovar a existência de uma relação íntima de afeto que tenha causado o dano moral. No presente caso, o acórdão regional

consignou expressamente que 'os elementos probatórios demonstram uma convivência habitual e próxima, mas insuficiente para demonstrar um grau de amizade e afetividades fortes, de modo a configurar um abalo emocional e um sentimento de dor pela perda mais intensa que o existente com a morte de uma tia'. O acórdão regional encontra-se, portanto, em conformidade com a jurisprudência do TST. Incabível eventual reanálise do acervo fático-probatório, nos termos da Súmula 126 do TST. Desse modo, mostra-se inviável o processamento do recurso de revista, não havendo como reconhecer a transcendência da causa (artigo 896-A da CLT), em qualquer de suas modalidades. Agravo de instrumento a que se nega provimento. [...]" ([TST-RRAg-10172-56.2021.5.03.0163, 8ª Turma, rel. Min. Sergio Pinto Martins, julgado em 20/3/2024](#))

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

Informações/Sugestões/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>