



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO
Coordenadoria de Gerenciamento de Precedentes e Ações Coletivas

BOLETIM MENSAL DE PRECEDENTES E JURISPRUDÊNCIA

JUNHO DE 2023

Este boletim visa divulgar os acontecimentos mensais relacionados aos precedentes qualificados e destacar ementas selecionadas a partir da consulta à base de dados dos julgamentos dos Tribunais Superiores e deste Regional no período correspondente, considerando-se a data de publicação, a relevância do tema e a aplicação dos precedentes, tendo por finalidade a uniformização de jurisprudência no âmbito do TRT11.

PRECEDENTES QUALIFICADOS

STF

TEMA 638 (RE-999435) Tema: Necessidade de negociação coletiva para a dispensa em massa de trabalhadores.	<p>Transitado em julgado em 23/6/2023</p> <p>Tese firmada: A intervenção sindical prévia é exigência procedimental imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores, que não se confunde com autorização prévia por parte da entidade sindical ou celebração de convenção ou acordo coletivo.</p> <p>Modulação dos efeitos (ED publicado em 14/4/2023): O Tribunal, por maioria, acolheu em parte os embargos de declaração, para modular os efeitos da decisão, de modo a explicitar que a exigência de intervenção sindical prévia vincula apenas as demissões em massa ocorridas após a publicação da ata do julgamento de mérito, nos termos do voto do Ministro Roberto Barroso, Redator para o acórdão, vencidos os Ministros Edson Fachin (Relator), Cármen Lúcia e Rosa Weber (Presidente), que rejeitavam os embargos. Não votou o Ministro Ricardo Lewandowski. Impedido o Ministro Luiz Fux. Plenário, Sessão Virtual de 31.3.2023 a 12.4.2023.</p> <p>Obs.: Ata do julgamento de mérito = Publicação no DJE nº 115, divulgado em 13/06/2022</p>
---	---



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO
Coordenadoria de Gerenciamento de Precedentes e Ações Coletivas

<p>TEMA 985</p> <p>(RE 1072485)</p> <p>Fase atual: Aguardando julgamento de Embargos de Declaração</p>	<p>Determinada a suspensão nacional: 26/6/2023</p> <p>“Ante o exposto, defiro os pedidos principais contidos nas Petições STF nº 31.548/2022, nº 73.166/2022 e nº 54.423/2023, com a finalidade de decretar a suspensão, em todo o território nacional, dos feitos judiciais e administrativos pendentes, individuais ou coletivos, que versem sobre a questão presente no Tema nº 985 do ementário da Repercussão Geral, nos termos do art. 1.035, § 5º, do CPC.”</p> <p>TEMA: Natureza jurídica do terço constitucional de férias, indenizadas ou gozadas, para fins de incidência da contribuição previdenciária patronal.</p> <p>Tese jurídica fixada: É legítima a incidência de contribuição social sobre o valor satisfeito a título de terço constitucional de férias (Acórdão publicado em 2/10/2020).</p>
<p>ADI 6050 ADI 6069 ADI 6082</p>	<p>Ata de julgamento a ser publicada</p> <p>Julgamento procedente em parte</p> <p>Decisão: O Tribunal, por maioria, conheceu das ADI 6.050, 6.069 e 6.082 e julgou parcialmente procedentes os pedidos para conferir interpretação conforme a Constituição, de modo a estabelecer que: 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; 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 superiores 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. Tudo nos termos do voto do Relator, vencidos os Ministros Edson Fachin e Rosa Weber (Presidente), que julgavam procedente o pedido das ações. Plenário, Sessão Virtual de 16.6.2023 a 23.6.2023.</p>



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO
Coordenadoria de Gerenciamento de Precedentes e Ações Coletivas

TST	
<p>TEMA 9</p> <p>IRR-10169- 57.2013.5.05.0024</p>	<p>Publicado acórdão em 5/6/2023</p> <p>EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. INCIDENTE DE RECURSO DE REVISTA REPETITIVO E DE EMBARGOS REPETITIVOS. MICROSSISTEMA DE DECISÕES VINCULANTES. ALTERAÇÃO DE ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL QUE DISCIPLINAVA EM SENTIDO DIVERSO. CONSEQUÊNCIA. DESNECESSIDADE DE REITERAÇÃO DE PRECEDENTES. 1. O julgamento proferido pelo c. Tribunal Pleno emIncidente de Recurso de Revista Repetitivo e de Embargos Repetitivos, observado o iter procedimental que lhe é peculiar, disciplinado na legislação processual e no regimento interno do TST, resulta em decisão que é vinculante no âmbito de toda a Justiça do Trabalho, sendo a alteração da Orientação Jurisprudencial que discipline de forma diversa mera e natural consequência, o que torna dispensável a reiteração de precedentes prevista na norma regimental. 2. Embargos declaratórios PROVIDOS, no particular, para prestar esclarecimentos, sem efeito modificativo. MODULAÇÃO DE EFEITOS. DATA DA PUBLICAÇÃO OU DATA DO JULGAMENTO. OPÇÃO DO ÓRGÃO PROLATOR DA DECISÃO VINCULANTE. 1. A decisão embargada foi expressa ao consignar que a nova orientação seria aplicável “às horas extras trabalhadas a partir de 20/3/2023”, dia da decisão proferida pelo Tribunal Pleno. 2. É importante destacar que a norma regimental invocada pelo embargante é a mesma que, no tópico anterior, se afirmou inaplicável ao iter procedimental do microssistema dos incidentes de recursos repetitivos (decisão administrativa de alteração de Súmulas e Orientações Jurisprudenciais). 3. Ademais, a vigência do novo entendimento a partir da publicação do acórdão é apenas uma das hipóteses de modulação possível, não se configurando desrespeito ao regimento interno a opção por critério diverso. 4. Embargos declaratórios DESPROVIDOS, no particular.</p>



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO
Coordenadoria de Gerenciamento de Precedentes e Ações Coletivas

JURISPRUDÊNCIA

STF

- **Negativa de reconhecimento de vínculo empregatício de advogada de escritório de advocacia. Reclamação 59.836/DF. DJE, divulgado em 24/5/2023. Relator Min. Roberto Barroso.**

“DECISÃO:

1. Trata-se de reclamação, com pedido liminar, ajuizada por Décio Freire e Advogados Associados em face de decisão do Tribunal Superior do Trabalho proferida nos Autos nº 0001311-52.2016.5.14.0001.

2. A parte reclamante narra que, na reclamação trabalhista de origem, se postulou o reconhecimento de vínculo empregatício durante o período em que executado (04.04.2014 a 30.03.2015), em que a parte autora alega que exerceu a função de advogada em escritório de advocacia. O Juízo de 1º grau indeferiu o pedido de reconhecimento de vínculo empregatício por não constar prova de subordinação, tendo declarado que a autora prestava serviços de forma autônoma (Doc. 8). O Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região reformou a sentença e, por entender que existiam fortes indícios de fraude à legislação trabalhista, reconheceu a relação de emprego, invocando o princípio da primazia da realidade e as regras de distribuição de ônus probatório. O recurso de revista teve seu seguimento negado pelo Tribunal Regional. Da mesma forma, o Tribunal Superior do Trabalho negou seguimento ao agravo de instrumento.

3. A parte reclamante alega afronta ao decidido pelo Supremo Tribunal Federal (STF) na ADPF 324, na ADC 48 e 66, nas ADIs 3.961 e 5.625 e no RE 958.252 (Tema 725/RG). Sustenta, em síntese, que: (i) nos paradigmas apontados, esta Corte tem, reiteradamente, reconhecido a regularidade da execução de modelos de divisão de trabalho diversificados daquele consubstanciado na relação empregatícia disciplinada pela CLT; (ii) em sede de reclamação, a Primeira Turma afirmou a licitude do modelo da pejetização, retratado no caso concreto, especialmente nas hipóteses em envolvam contratos firmados por pessoas hipersuficientes; (iii) as decisões da Justiça do Trabalho declaratórias da invalidade de contratos de natureza civil firmados por pessoas jurídicas, com fundamento na ilicitude da modalidade de terceirização denominada “pejetização”, afrontam a autoridade das decisões do STF.

4. É o relatório. Decido.

5. Dispensar as informações, devido à suficiente instrução do feito, bem como a manifestação da Procuradoria-Geral da República, diante do caráter reiterado da matéria (RI/STF, art. 52, parágrafo único).

6. O Plenário do STF realizou o julgamento conjunto da ADPF 324, sob a minha relatoria, e do RE 958.252, Rel. Min. Luiz Fux, paradigma do Tema 725 da repercussão geral, feitos cujo objeto comum era a discussão acerca da constitucionalidade da terceirização de mão de obra no Brasil.

7. Na ADPF 324, prevaleceu a tese segundo a qual “1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. 2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993”. 8. No RE 958.252, fixou-se tese ligeiramente mais ampla, no seguinte sentido: “É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO
Coordenadoria de Gerenciamento de Precedentes e Ações Coletivas

distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante”.

9. No julgamento conjunto da ADC 48 e da ADI 3.961, o STF, por maioria, reconheceu a constitucionalidade da Lei nº 11.442/2007 e firmou a seguinte tese: “1 - A Lei nº 11.442/2007 é constitucional, uma vez que a Constituição não veda a terceirização, de atividade-meio ou fim. 2 - O prazo prescricional estabelecido no art. 18 da Lei nº 11.442/2007 é válido porque não se trata de créditos resultantes de relação de trabalho, mas de relação comercial, não incidindo na hipótese o art. 7º, XXIX, CF. 3 - Uma vez preenchidos os requisitos dispostos na Lei nº 11.442/2007, estará configurada a relação comercial de natureza civil e afastada a configuração de vínculo trabalhista”.

10. Por último, no julgamento da ADI 5.625, o Plenário, por maioria, julgou improcedente o pedido, fixando a seguinte tese: “1) 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; 2) É nulo o contrato civil de parceria referido, quando utilizado para dissimular relação de emprego de fato existente, a ser reconhecida sempre que se fizerem presentes seus elementos caracterizadores” (Redator para o acórdão o Min. Nunes Marques).

11. Nas demandas como as acima citadas, que envolvem o Direito do Trabalho, venho reiterando os seguintes vetores que orientam as minhas decisões: (i) garantia dos direitos fundamentais previstos na Constituição para as relações de trabalho; (ii) preservação do emprego e aumento a empregabilidade; (iii) formalização do trabalho, removendo os obstáculos que levam à informalidade; (iv) melhoria da qualidade geral e a representatividade dos sindicatos; (v) valorização da negociação coletiva; (vi) desoneração da folha de salários, justamente para incentivar a empregabilidade; e (vii) fim da imprevisibilidade dos custos das relações de trabalho em uma cultura em que a regra seja propor reclamações trabalhistas ao final da relação de emprego.

12. Considero, portanto, que o contrato de emprego não é a única forma de se estabelecerem relações de trabalho. Um mesmo mercado pode comportar alguns profissionais que sejam contratados pelo regime da Consolidação das Leis do Trabalho e outros profissionais cuja atuação tenha um caráter de eventualidade ou maior autonomia. Desse modo, são lícitos, ainda que para a execução da atividade-fim da empresa, os contratos de terceirização de mão de obra, parceria, sociedade e de prestação de serviços por pessoa jurídica (pejotização), desde que o contrato seja real, isto é, de que não haja relação de emprego com a empresa tomadora do serviço, com subordinação, horário para cumprir e outras obrigações típicas do contrato trabalhista, hipótese em que se estaria fraudando a contratação.

13. Da leitura da decisão reclamada, observa-se, em primeiro lugar, que não estamos diante de trabalhadora hipossuficiente, cuja tutela estatal é justificada para garantir a proteção dos direitos trabalhistas materialmente fundamentais. Trata-se de profissional com elevado grau de escolaridade e remuneração expressiva, capaz, portanto, de fazer uma escolha esclarecida sobre sua contratação.

14. Além disso, inexiste na decisão reclamada qualquer elemento concreto de que tenha havido coação na contratação celebrada. O reconhecimento da relação de emprego se pautou, eminentemente, no fundamento de que as atividades desempenhadas pela trabalhadora se enquadravam nas atividades-fim da empresa.

15. Quanto ao tema, relevantes ainda os julgamentos das Rcls 39.351 e 47.843, nos quais a Primeira Turma desta Corte, por maioria, decidiu “ser lícita a terceirização por pejotização, não havendo falar em irregularidade na contratação de pessoa jurídica formada por profissionais liberais para prestar serviços terceirizados na atividade-fim da contratante” (redator para os acórdãos o Min. Alexandre de Moraes). Transcrevo, para melhor elucidação, a ementa da Rcl 47.843:



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO
Coordenadoria de Gerenciamento de Precedentes e Ações Coletivas

CONSTITUCIONAL, TRABALHISTA E PROCESSUAL CIVIL. AGRAVO INTERNO NA RECLAMAÇÃO. OFENSA AO QUE DECIDIDO POR ESTE TRIBUNAL NO JULGAMENTO DA ADPF 324 E DO TEMA 725 DA REPERCUSSÃO GERAL. RECURSO PROVIDO. 1. A controvérsia, nestes autos, é comum tanto ao decidido no julgamento da ADPF 324 (Rel. Min. ROBERTO BARROSO), quanto ao objeto de análise do Tema 725 (RE 958.252, Rel. Min. LUIZ FUX), em que esta CORTE fixou tese no sentido de que: “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”. 2. A Primeira Turma já decidiu, em caso análogo, ser lícita a terceirização por “pejotização”, não havendo falar em irregularidade na contratação de pessoa jurídica formada por profissionais liberais para prestar serviços terceirizados na atividade-fim da contratante (Rcl 39.351 AgR; Rel. Min. ROSA WEBER, Red. p/ Acórdão: ALEXANDRE DE MORAES, Primeira Turma, julgado em 11/5/2020). 3. Recurso de Agravo ao qual se dá provimento.

16. Dessa forma, a decisão reclamada ofendeu o decidido nos paradigmas invocados, nos quais se reconheceu a litude de outras formas de organização da produção e de pactuação da força de trabalho.

17. Nesse sentido, confirmam-se outras reclamações sobre a matéria Rcls 58.104-AgR e 57.391-AgR, Rel. Min. Alexandre de Moraes; e Rcl 56.982-AgR, Rel^a. Min^a. Cármen Lúcia.

18. Diante do exposto, com base no art. 161, parágrafo único, do RI/STF, julgo procedente o pedido, para cassar a decisão reclamada (Autos nº 0001311-52.2016.5.14.0001) e determinar que outra seja proferida, em observância à jurisprudência vinculante desta Corte.

19. Comunique-se à autoridade reclamada, remetendo-lhe cópia da presente decisão, para que junte aos autos do processo de origem e para que dê ciência à parte beneficiária do ato reclamado acerca do trâmite da presente reclamação no Supremo Tribunal Federal. Publique-se. Brasília, 24 de maio de 2023. “

TST

• **Doença ocupacional. Neoplasia maligna. Exposição ao amianto (asbesto). Nexo causal.**

(...) B) RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017 . DOENÇA OCUPACIONAL. NEOPLASIA MALIGNA. EXPOSIÇÃO AO AMIANTO (ASBESTO). NEXO CAUSAL. NEXO TÉCNICO EPIDEMIOLÓGICO (NTEP). TRABALHO EM CONTATO COM AGENTE CANCERÍGENO. RISCO ELEVADO DE ADOECIMENTO. RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA DO EMPREGADOR. INDENIZAÇÃO DEVIDA. No presente caso , cinge-se a controvérsia em perquirir a existência ou não de responsabilidade civil da Empregadora pelo adoecimento do Obreiro, que foi acometido por neoplasia maligna, e atribui o seu adoecimento às condições de trabalho a que foi submetido durante o seu pacto laboral, especialmente ao contato com o agente insalubre amianto. O Tribunal Regional manteve a sentença que julgou improcedentes o pleito de declaração da responsabilidade civil da Empregadora pelo adoecimento do Obreiro, bem como as de indenizações correlatas. A Corte Regional entendeu, em síntese, que: " o fato de haver uma ' chance em potencial do amianto ser o fator causador' não autoriza o acolhimento da pretensão do autor, pois o perito foi enfático ao afirmar que a neoplasia de nasofaringe tem origem em causas diversas, tais como



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO
Coordenadoria de Gerenciamento de Precedentes e Ações Coletivas

tabagismo, alcoolismo, determinados vírus, alimentação e predisposição genética, não relacionadas diretamente com o amianto". À análise. Saliente-se que o pleito de indenização por dano moral e material resultante de acidente do trabalho e/ou doença profissional ou ocupacional supõe a presença de três requisitos: a) ocorrência do fato deflagrador do dano ou do próprio dano, que se constata pelo fato da doença ou do acidente, os quais, por si sós, agridem o patrimônio moral e emocional da pessoa trabalhadora (nesse sentido, o dano moral, em tais casos, verifica-se pela própria circunstância da ocorrência do malefício físico ou psíquico); b) nexa causal, 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). 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). É do empregador, evidentemente, a responsabilidade pelas indenizações por dano moral, material ou estético decorrentes de lesões vinculadas à infortúnica do trabalho, sem prejuízo do pagamento pelo INSS do seguro social. No presente caso, restou comprovado que o Obreiro laborou para a Reclamada durante 32 anos (de 06/08/1979 a 08/08/2011) em exposição de forma direta e contínua ao amianto no exercício de suas atividades, e, que, após o seu desligamento da Empresa (por volta de 2015), foi diagnosticado com neoplasia maligna - carcinoma de nasofaringe; encontrando-se aposentado por tempo de serviço, desde 2010. A Corte Regional entendeu que não restou comprovada a existência de nexa causal/concausal entre a neoplasia maligna desenvolvida pelo Empregado e a exposição ao amianto. Contudo, considerando as premissas fáticas transcritas no acórdão recorrido, tem-se que a matéria comporta enquadramento jurídico diverso. Cumpre esclarecer que o Juiz não está adstrito ao laudo pericial oficial, podendo formar a sua convicção com outros elementos ou fatos provados nos autos (art. 479 do CPC de 2015; art. 436, CPC/73). Se existem informações relevantes que apontem para conclusão diversa daquela exposta na perícia técnica, o julgador pode e deve valer-se desses elementos de prova para formar seu convencimento. No que diz respeito ao nexa causal, saliente-se que o Decreto nº 6.042, de



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO
Coordenadoria de Gerenciamento de Precedentes e Ações Coletivas

12/02/2007 - Lista B do Anexo II -, que regulamentou a Lei nº 11.430/2006, estabeleceu a existência do nexo técnico-epidemiológico entre a exposição ao amianto e o desenvolvimento de várias patologias - englobando neoplasias malignas, inclusive a que acometeu o Obreiro . Verifica-se, portanto, que a atividade econômica da Empregadora possui relação com a patologia que acometeu o Obreiro - carcinoma de nasofaringe, evidenciando o nexo técnico epidemiológico (NTEP) já que envolvia a exposição dos trabalhadores ao amianto. Especificamente no tocante ao nexo técnico epidemiológico, releva destacar que o Supremo Tribunal Federal, na decisão proferida na ADI nº 3931/DF, declarou a constitucionalidade dos arts. 21-A da Lei n. 8.213/1991 e §§ 3º e 5º a 13 do art. 337 do Regulamento da Previdência Social . Eis a ementa do acórdão do Supremo Tribunal Federal: EMENTA: AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. ART. 21-A DA LEI N. 8.213/1991 E §§ 3º E 5º A 13 DO ART. 337 DO REGULAMENTO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. ACIDENTE DE TRABALHO. ESTABELECIMENTO DE NEXO ENTRE O TRABALHO E O AGRAVO PELA CONSTATAÇÃO DE RELEVÂNCIA ESTATÍSTICA ENTRE A ATIVIDADE DA EMPRESA E A DOENÇA. PRESUNÇÃO DA NATUREZA ACIDENTÁRIA DA INCAPACIDADE . AUSÊNCIA DE OFENSA AO INC. XIII DO ART. 5º, AO INC. XXVIII DO ART. 7º, AO INC. I E AO § 1º DO ART. 201 DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE JULGADA IMPROCEDENTE. 1. É constitucional a previsão legal de presunção de vínculo entre a incapacidade do segurado e suas atividades profissionais quando constatada pela Previdência Social a presença do nexo técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, podendo ser elidida pela perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social se demonstrada a inexistência. 2. Ação direta de inconstitucionalidade julgada improcedente (Ação Direta de Inconstitucionalidade 3.931 - Distrito Federal. Plenário. Relatora: Min. Cármen Lúcia. julgada em 20/04/2020). Consoante se extrai, tais normas que foram objeto da referida ADI nº 3931/DF evidenciam a relevância do Nexo Técnico Epidemiológico como legítima presunção relativa para fins de caracterização de doença ocupacional . Assim, conquanto referidos preceitos sejam voltados a nortear a atuação do INSS na realização de perícias, pode-se extrair que a mencionada decisão do STF também adquire impacto nos julgamentos realizados pela Justiça do Trabalho em sede de controvérsias afetas à infortunística do trabalho, como uma diretriz a ser sopesada em cada caso concreto - o que, inclusive, deve ser observado na hipótese vertente. Não se desconhece que o NTEP possui presunção relativa (juris tantum), elidível pela produção de outras provas em sentido contrário (art. 21-A, § 1º, da Lei 8.213/1991), entretanto, entende-se que, no presente caso, o NTEP restou confirmado, considerando-se as premissas constantes do acórdão regional , especialmente as seguintes : O Obreiro laborou para a Reclamada durante 32 anos (de 06/08/1979 a 08/08/2011) ; durante todo o pacto laboral , no exercício de suas atividades na Reclamada, o Obreiro foi exposto de forma direta e contínua ao amianto ; após o seu desligamento da Empresa (por volta de 2015), o Obreiro foi diagnosticado com neoplasia maligna - carcinoma de nasofaringe ; segundo o TRT, o próprio perito afirmou que existe chance em potencial do amianto ser o fator causador da neoplasia no Empregado ; o perito afirmou que a neoplasia de nasofaringe tem origem em outras causas não relacionadas diretamente com o amianto , entre elas o tabagismo e alcoolismo, determinados vírus, alimentação e predisposição genética, não relacionadas diretamente com o amianto, entretanto, não indicou nenhuma dessas causas como fator de adoecimento do Obreiro . Ademais, enfatize-se que se extrai de premissas constantes no acórdão recorrido que o Obreiro não tem histórico de tabagismo e nem de alcoolismo . Conforme já esclarecido, a Corte de origem concluiu ser óbice à declaração de responsabilidade civil da Empregadora pelo adoecimento do Obreiro a ausência de nexo causal ou concausal, entretanto , ante as



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO
Coordenadoria de Gerenciamento de Precedentes e Ações Coletivas

premissas registradas no acórdão recorrido, é possível chegar à conclusão diversa - no sentido da existência de nexos causal entre as atividades realizadas na Reclamada e o adoecimento do Empregado, mormente considerando-se a existência de nexos técnico-epidemiológico entre a exposição ao amianto e a patologia desenvolvida pelo Trabalhador, bem como o longo período de duração do contrato de trabalho - 32 anos, exposto ao amianto. Por outro lado, o fato de o Autor realizar suas atividades em contato direto e contínuo com amianto - substância altamente nociva para a saúde -, demonstra que a atividade realizada pela empresa implica, por sua natureza, risco para os direitos do empregado, o que enseja o reconhecimento da responsabilidade objetiva. Esta Corte Superior reconhece ser possível a aplicação da responsabilidade objetiva em hipóteses como a dos autos, ante o risco acentuado a que estava exposto o Reclamante, já que a atividade econômica que expõe os trabalhadores ao contato direto com o amianto (asbestos) apresenta um risco notoriamente maior de contaminação e de desenvolvimento de neoplasias malignas, inclusive a que acometeu o Obreiro. Releva agregar a decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal, em 12/03/2020, em sede de repercussão geral, sob a Relatoria do Ministro Alexandre de Moraes, no julgamento do Recurso Extraordinário nº RE 828.040, no sentido de reconhecer a constitucionalidade (art. 7º, XXVIII, da Lei Maior) da responsabilização civil objetiva do empregador, no caso de acidente de trabalho, nos moldes previstos no art. 927, parágrafo único, do Código Civil - pontuando-se que a respectiva ata de julgamento foi publicada no DJE em 20/03/2020. Nesse sentido, faz-se pertinente transcrever a seguinte tese que se extraiu do site do Supremo Tribunal Federal (em 16/04/2020): O Tribunal, por maioria, fixou a seguinte tese de repercussão geral: "O artigo 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com o artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal, sendo constitucional a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida, por sua natureza, apresentar exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva e implicar ao trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade", nos termos do voto do Ministro Alexandre de Moraes (Relator). Presentes o dano, o nexo causal e a responsabilidade objetiva, há o dever de indenizar a Parte Autora. Recurso de revista conhecido e provido no tema. C) AGRAVO DE INSTRUMENTO INTERPOSTO PELO RECLAMANTE. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. PRELIMINAR DE NULIDADE DO JULGADO POR CERCEAMENTO DO DIREITO DE DEFESA. INDEFERIMENTO DE REALIZAÇÃO DE NOVA PERÍCIA - TEMA REMANESCENTE. ANÁLISE PREJUDICADA. Diante do provimento do recurso de revista do Reclamante, com determinação de retorno dos autos à Vara do Trabalho de origem, a fim de que prossiga no julgamento dos pleitos da parte Reclamante atrelados à declaração da responsabilidade civil da Reclamada, pelas lesões causadas pelo acidente, como entender de direito, julga-se prejudicado o exame dos temas remanescentes do agravo de instrumento interposto pela Reclamante. Agravo de instrumento prejudicado" (RRAg-AIRR-11692-89.2017.5.03.0034, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 02/06/2023).

• **Execução de TAC firmado com o MPT. Competência da Justiça do Trabalho.**

"RECURSO DE EMBARGOS. RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.467/2017. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. EXECUÇÃO DE TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA FIRMADO PERANTE O MPT. POLÍTICAS



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO
Coordenadoria de Gerenciamento de Precedentes e Ações Coletivas

PÚBLICAS PARA A ERRADICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL. 1. Hipótese em que se discute a competência da Justiça do Trabalho para executar o termo de ajuste de conduta (TAC) firmado entre o MPT e o Município de Anapurus. 2 . Compromisso que envolve a adoção de medidas para a erradicação do trabalho infantil no âmbito do município. 3 . Estabelece o art. 876 da CLT que é de competência da Justiça do Trabalho a execução dos termos de ajuste de conduta firmados perante o Ministério Público do Trabalho. O art. 877-A da CLT, por sua vez, vincula a competência para a execução de título extrajudicial ao juízo com competência para o exame da matéria. Isto é, será de competência da Justiça do Trabalho a execução de TAC firmado pelo MPT que envolva a competência material desta especializada. 4 . A Emenda Constitucional 45/2004 ampliou a competência material da Justiça do Trabalho, rompendo com a ideia de vinculação aos sujeitos da relação de emprego, para compreender, numa concepção ampla, o exame das controvérsias relacionadas ao trabalho humano, sejam oriundas ou decorrentes deste (art. 114, I e IX, CF/88). Portanto, é prescindível que se oponham na relação processual empregado e empregador para reconhecer competente a Justiça do Trabalho, se a pretensão resistida tiver como causa de pedir fundamento relacionado à execução do trabalho, no caso, em especial, no cumprimento de normas de proteção ao trabalho infantil. Com efeito, a condição de justiça especializada no exame das controvérsias relacionadas ao trabalho humano confere à Justiça do Trabalho elevado grau de autoridade dogmática, de matriz constitucional, a atribuir legitimidade às suas decisões nas resoluções dos conflitos que lhes são postos. Naturalmente, é a Justiça do Trabalho que está a interpretar e aplicar os princípios e regras que reclamam incidência na erradicação do trabalho infantil: normas constitucionais, internacionais (supralegais) e internas. 5 . No mesmo sentido vem decidindo esta Subseção desde o leading case E-RR-44-64.2013.5.09.0009, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani, DEJT de 18/12/2020. Precedentes desta Subseção . 6 . Aliás, também o Supremo Tribunal Federal tem reafirmado a competência da Justiça do Trabalho para o exame de controvérsias cuja causa de pedir se relacione com a aplicação de normas de proteção ao trabalho (ratio da Súmula 736 do STF e julgados). Recurso de embargos de que se conhece e a que se dá provimento " (E-RR-90000-47.2009.5.16.0006, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 23/06/2023).

- **Trabalhador Marítimo. Transação sobre as férias mediante norma coletiva. Indisponibilidade do direito.**

"A) AGRADO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. RITO SUMARÍSSIMO. TRABALHADOR MARÍTIMO. TRANSAÇÃO SOBRE AS FÉRIAS MEDIANTE NORMA COLETIVA. INDISPONIBILIDADE DO DIREITO. Demonstrado no agravo de instrumento que o recurso de revista preenchia os requisitos do art. 896 da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento, para melhor análise da má aplicação do artigo 7º, XVII, da CF, suscitada no recurso de revista. Agravo de instrumento provido. B) RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. TRABALHADOR MARÍTIMO. TRANSAÇÃO SOBRE AS FÉRIAS MEDIANTE NORMA COLETIVA. INDISPONIBILIDADE DO DIREITO. 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



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO
Coordenadoria de Gerenciamento de Precedentes e Ações Coletivas

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). Nessa linha, o entendimento jurisprudencial preponderante nesta Corte acompanha a tendência à exaltação da negociação coletiva como um dos mais importantes métodos de solução de conflitos existentes na sociedade contemporânea. Existindo pactuação coletiva de criação de direitos trabalhistas, cabe ao Poder Judiciário prestigiar esse instrumento criativo de normas, desde que, dentro desse poder autônomo da vontade das partes, tenham sido observados os princípios informativos do Direito Individual e Coletivo do Trabalho. Com efeito, não obstante o disposto na 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; as normas de tratados e convenções internacionais vigentes no plano interno brasileiro; 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



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO
Coordenadoria de Gerenciamento de Precedentes e Ações Coletivas

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 caso em exame, a controvérsia cinge-se em verificar a validade de norma coletiva que dispôs sobre o regime de compensação de jornada dos trabalhadores marítimos e incluiu as férias no período dos descansos compensatórios. Como se sabe, os trabalhadores marítimos embarcados, embora também favorecidos pela regra do art. 7º, XIII, da Constituição, têm regime especial de cumprimento de sua duração do trabalho, em vista da peculiaridade das atividades e rotinas das embarcações e de seu sistema de labor, conforme Seção VI do Capítulo I do Título III da CLT (artigos 248 a 252), regendo-se também por negociação coletiva trabalhista. Nesse contexto, regimes de plantão, com extensas folgas compensatórias, podem ser pactuados em conformidade com a jurisprudência. O parâmetro básico para a negociação coletiva é definido pela regra do art. 250 da CLT, da qual se extrai a proporção mínima de 1x1 (um dia de trabalho por um dia de descanso), nestes termos: "as horas de trabalho extraordinário serão compensadas, segundo a conveniência do serviço, por descanso em período equivalente no dia seguinte ou no subsequente dentro das do trabalho normal, ou no fim da viagem, ou pelo pagamento do salário correspondente". O que se tem verificado, na prática jurisprudencial, é a adoção do regime 14x21, em que o obreiro marítimo trabalha 14 dias embarcado por 21 um dias de folga - ou seja, a concede-se 1,5 dia de folga para cada dia trabalhado. Há diversos julgados nesta Corte, admitindo a validade desse regime. No acórdão recorrido, consta que as normas coletivas (Cláusulas 27ª e 28ª do ACT) previam o regime de trabalho de 1x1, de modo que a cada período mínimo de 30 dias (e no máximo 35 dias) de trabalho embarcado, o Reclamante gozava de igual período de descanso, sendo nele incluídos folgas e férias. Discute-se, porém, a legalidade da inclusão das férias entre os dias de descanso. O TRT entendeu que a norma coletiva seria válida, na medida em que estabeleceu o período de 180 dias de descanso por ano, entre folgas e férias, o que representaria montante superior ao legal. Ocorre que, no plano prático, a cláusula suprime o direito às férias. Perceba-se que, se a norma coletiva utiliza o parâmetro mínimo de concessão descanso por período trabalhado, previsto no art. 250, caput, da CLT (1x1), isso quer dizer que os 180 dias trabalhados correspondem a 180 dias de descanso. Porém, se as férias são incluídas nos 180 dias de descanso, perde-se a proporção mínima estabelecida na Lei para a folga do trabalhador marítimo, em compensação aos dias embarcados, tal como se destrutura completamente a proteção jurídica dada às férias. Registre-se que as férias são direito laboral que tem fundamento não apenas na necessidade do descanso em maior lapso que os intervalos interjornadas e os dias de repouso, para se atingir metas de saúde e segurança laborativas, mas também nas considerações e objetivos relacionados à reinserção familiar, social e política do trabalhador, resgatando-o da noção estrita de ser produtivo em favor de uma mais larga noção de ser familiar, ser social e ser político, todos imantados por valores e objetivos constitucionais expressos (arts. 1º, III e IV;



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO
Coordenadoria de Gerenciamento de Precedentes e Ações Coletivas

3º, I e IV; 6º, caput; e 170, caput, CF/88). Tais fundamentos têm especial relevância para os obreiros marítimos, os quais, notoriamente, desempenham suas atividades por longos períodos embarcados e sem a possibilidade de estreitar os laços familiares e afetivos. Não é possível, portanto, aos Sujeitos Coletivos negociar sobre o direito às férias, especialmente no âmbito da categoria peculiar dos marítimos. Nesse contexto, sem sombra de dúvida, a norma coletiva se mostra inválida, porque transaciona sobre o direito social trabalhista indisponível (art. 7º, XVII, da CF), elencado, inclusive, no art. 611-B da CLT, em seu inciso XII. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-100004-48.2019.5.01.0027, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 28/04/2023).

- **Homologação de acordo extrajudicial. Acordo realizado após 2 anos de extinção do vínculo empregatício. Ausência de vício de consentimento.**

"AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. PROCESSO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA PARA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. NEGÓCIO JURÍDICO. VALIDADE. AUSÊNCIA DE VÍCIO DE CONSENTIMENTO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Agravo a que se dá provimento para examinar o agravo de instrumento em recurso de revista. Agravo provido. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. PROCESSO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA PARA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. NEGÓCIO JURÍDICO. VALIDADE. AUSÊNCIA DE VÍCIO DE CONSENTIMENTO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Em razão de provável caracterização de violação dos arts. 855-B da CLT e 840 do Código Civil, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o prosseguimento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. PROCESSO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA PARA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. NEGÓCIO JURÍDICO. VALIDADE. AUSÊNCIA DE VÍCIO DE CONSENTIMENTO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. A Lei nº 13.467/2017, ao promover sensível alteração na Consolidação das Leis do Trabalho, inseriu o processo de jurisdição voluntária para a homologação de acordo extrajudicial. O propósito da Lei nº 13.467/17, ao inserir os arts. 855-B a 855-E na CLT é permitir a homologação judicial de transações extrajudiciais (concessões recíprocas) acerca das verbas decorrentes da extinção do contrato de trabalho, as quais poderão prever, inclusive, cláusula de quitação geral e irrestrita do contrato de trabalho. Com o novo procedimento especial é possível que as partes da relação de emprego, diante da ausência de pretensão resistida e de boa-fé, celebrem acordo sem o ajuizamento prévio de reclamação trabalhista, estipulando não apenas quais verbas serão quitadas, mas também as condições do pagamento. A inovação legislativa é um importante passo na eliminação das lides simuladas, procedimento em que alguns empregadores condicionam a quitação das verbas rescisórias ao ajuizamento de uma reclamação trabalhista forjada, culminando na celebração de um acordo com quitação que ultrapassa o objeto da petição inicial e confere quitação ampla e irrestrita. Como um negócio jurídico, a transação realizada pelas partes da relação de emprego de forma prévia e submetida à Justiça do Trabalho para homologação deve observar os requisitos de validade do art. 104 do Código Civil. No caso em análise, a Corte Regional manteve a sentença que rejeitou a homologação do acordo com base nos seguintes fundamentos: a) a avença, datada de 26.3.2020, está relacionada às parcelas



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO
Coordenadoria de Gerenciamento de Precedentes e Ações Coletivas

decorrentes do contrato de trabalho mantido entre a empresa FITCH RATINGS BRASIL LTDA. e a reclamante no período de 6.5.2013 a 18.9.2017, já tendo transcorrido o prazo prescricional de 2 (dois) anos previsto no art. 7º, inciso XXIX, da Constituição Federal; b) a avença ter como um dos motivos a extinção do contrato de trabalho da trabalhadora com a empresa FITCH RATINGS INC., pessoa jurídica integrante do grupo econômico da requerente, porém sediada no exterior, sendo que a "referida empresa não participa da avença nem está no polo passivo"; e c) a avença ter como escopo prevenir genericamente um conflito que sequer se iniciou, Já que lançado nas considerações do acordo a intenção das partes em entabular uma nova relação de emprego. Com a devida vênua da Corte de origem, o fato de o acordo englobar pretensões prescritas não torna o negócio jurídico nulo, pois a prescrição importa na extinção da pretensão e não da dívida, sendo possível a sua renúncia na esteira do art. 191 do Código Civil. Tampouco invalida o negócio jurídico o fato de o acordo ter como uma das motivações o término da relação de emprego com uma empresa do mesmo grupo econômico sediada no exterior, uma vez que os valores transacionados estão relacionados à relação de emprego anterior mantida entre as requerentes do presente procedimento de jurisdição voluntária, inexistindo qualquer obrigação em lei que a avença seja celebrada com a inclusão das demais pessoas jurídicas do grupo econômico. Por derradeiro, a intenção das requerentes em iniciar uma nova relação de emprego não desautoriza a transação sobre as verbas decorrentes de um contrato de trabalho anterior, cabendo ressaltar que, por força do art. 507-B da CLT, acrescido pela Lei nº 13.467/2017, é facultado a empregados e empregadores, na vigência do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria. Permitido aos empregados e empregadores firmarem termo de quitação anual na vigência do contrato de trabalho, por disposição legal, não se configura ilícita a quitação das obrigações decorrentes de relação de emprego finda antes do início de um novo contrato de trabalho entre os requerentes do presente processo de jurisdição voluntária. Presentes os requisitos de validade do negócio jurídico do art. 104 do Código Civil, não se verifica da moldura fática do acórdão regional qualquer vício de consentimento hábil a impedir a homologação da avença. Constata-se que o acordo engloba o pagamento da importância considerável com possibilidade de uma formalização de um novo contrato de trabalho entre as partes. Assim sendo, o Tribunal Regional, ao não homologar o acordo extrajudicial apresentado, incorreu em violação dos arts. 855-B da CLT e 840 do Código Civil. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-1000393-91.2020.5.02.0076, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 12/05/2023).

• Estabilidade pré-aposentadoria. Exigência de comunicação ao empregador prevista em norma coletiva. Tema 1046 do STF.

"AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. (...) ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA. EXIGÊNCIA DE COMUNICAÇÃO AO EMPREGADOR PREVISTA EM NORMA COLETIVA. TESE VINCULANTE DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL FIXADA NO TEMA Nº 1.046 DE REPERCUSSÃO GERAL. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA . Agravo a que se dá provimento para examinar o agravo de instrumento em recurso de revista. Agravo provido. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA. EXIGÊNCIA DE COMUNICAÇÃO AO EMPREGADOR PREVISTA EM NORMA COLETIVA.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO
Coordenadoria de Gerenciamento de Precedentes e Ações Coletivas

TESE VINCULANTE DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL FIXADA NO TEMA Nº 1.046 DE REPERCUSSÃO GERAL. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA . Em razão de provável caracterização de violação do art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o prosseguimento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA. EXIGÊNCIA DE COMUNICAÇÃO AO EMPREGADOR PREVISTA EM NORMA COLETIVA. TESE VINCULANTE DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL FIXADA NO TEMA Nº 1.046 DE REPERCUSSÃO GERAL. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA . O e. TRT, reformando a sentença de origem, reconheceu o direito do reclamante à estabilidade pré-aposentadoria, registrando, quanto ao requisito de comunicação formal previsto na norma coletiva para implementação do referido direito, que " a ausência de comunicação da aquisição do direito a estabilidade, não impossibilita seu reconhecimento, porquanto, a despedida é conduzida pela empregadora, à qual compete verificar eventuais garantias provisórias de emprego ". A jurisprudência desta Corte orientava-se no sentido de que, preenchidos os demais requisitos constantes da norma coletiva, deveria ser reconhecida a estabilidade pré-aposentadoria do empregado, ainda que este tenha inobservado a disposição, também prevista em instrumento normativo, de comunicação formal ao empregador quanto ao fato de se encontrar em "período de pré-aposentadoria ". Ocorre que o e. STF, no recente julgamento do Tema 1046 da Repercussão Geral, fixou a seguinte tese jurídica: " São constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis ". De acordo com a referida tese, é válida norma coletiva que limita ou restringe direito trabalhista, desde que não assegurados constitucionalmente, ou seja, as cláusulas normativas não podem ferir um patamar civilizatório mínimo. Desse modo, não se tratando a estabilidade pré-aposentadoria de direito indisponível há de ser privilegiada a autonomia das partes, conforme previsto no art. 7º, XXVI, da Constituição Federal. Na hipótese, a Corte Regional consigna que a norma coletiva, ao dispor sobre a estabilidade pré-aposentadoria, estabeleceu a necessidade de o trabalhador comprovar o fato de se encontrar a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito, em seus prazos mínimos. O Tribunal Regional, ao não aplicar a literalidade do item "a" da Cláusula 38ª da CCT da categoria, concluindo que "a ausência de comunicação da aquisição do direito a estabilidade, não impossibilita seu reconhecimento", decidiu de forma contrária à tese vinculante do Supremo Tribunal Federal firmada no Tema nº 1.046 da Tabela de Repercussão Geral, restando configurada a transcendência política da matéria. Recurso de revista conhecido e provido" (RRAg-1001240-19.2018.5.02.0382, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 26/05/2023).

• **PLR. Pagamento proporcional em caso de pedido de demissão. Princípio da Isonomia.**

I – AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. LEIS Nº 13.015/2014 E 13.467/2017. PLR. PAGAMENTO PROPORCIONAL. PEDIDO DE DEMISSÃO. PRINCÍPIO DA ISONOMIA (ART. 5º, CAPUT, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL). DISPOSITIVO ANTIDISCRIMINATÓRIO. NORMA CONSTITUCIONAL DE EFICÁCIA PLENA. EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS. NULIDADE DA NORMA COLETIVA. DEVIDO O PAGAMENTO PROPORCIONAL DA VANTAGEM EM CASO DE PEDIDO DE DEMISSÃO.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO
Coordenadoria de Gerenciamento de Precedentes e Ações Coletivas

Ante a possível contrariedade à Súmula nº 451 do TST, deve ser provido o agravo interno para melhor apreciação do tema no agravo de instrumento. Agravo provido. II – AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. LEIS Nº 13.015/2014 E 13.467/2017. PLR. PAGAMENTO PROPORCIONAL. PEDIDO DE DEMISSÃO. PRINCÍPIO DA ISONOMIA (ART. 5º, CAPUT, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL). DISPOSITIVO ANTIDISCRIMINATÓRIO. NORMA CONSTITUCIONAL DE EFICÁCIA PLENA. EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS. NULIDADE DA NORMA COLETIVA. DEVIDO O PAGAMENTO PROPORCIONAL DA VANTAGEM EM CASO DE PEDIDO DE DEMISSÃO. Ante a possível contrariedade à Súmula nº 451 do TST, deve ser provido o agravo de instrumento para melhor apreciação do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. III – RECURSO DE REVISTA. LEIS Nº 13.015/2014 E 13.467/2017. TEMA Nº 1.046. PLR. PAGAMENTO PROPORCIONAL. PEDIDO DE DEMISSÃO. PRINCÍPIO DA ISONOMIA (ART. 5º, CAPUT, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL). DISPOSITIVO ANTIDISCRIMINATÓRIO. NORMA CONSTITUCIONAL DE EFICÁCIA PLENA. EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS. NULIDADE DA NORMA COLETIVA. DEVIDO O PAGAMENTO PROPORCIONAL DA VANTAGEM EM CASO DE PEDIDO DE DEMISSÃO. Na hipótese, a Corte Regional manteve a sentença e negou o pedido da reclamante ao recebimento proporcional da parcela PLR. Fundamentou que "a rescisão contratual se deu a pedido do empregado (...), o que afasta o direito à percepção da PLR proporcional, eis que se tratando de previsão em instrumento normativo, desafia interpretação restritiva, não atraindo a aplicação da Súmula 451 do C. TST". Com relação ao tema, a Súmula nº 451 do TST dispõe que "Fere o princípio da isonomia instituir vantagem mediante acordo coletivo ou norma regulamentar que condiciona a percepção da parcela participação nos lucros e resultados ao fato de estar o contrato de trabalho em vigor na data prevista para a distribuição dos lucros. Assim, inclusive na rescisão contratual antecipada, é devido o pagamento da parcela de forma proporcional aos meses trabalhados, pois o ex-empregado concorreu para os resultados positivos da empresa". Pelo que se depreende, o referido verbete sumular não condiciona o pagamento da parcela PLR à vigência do contrato de trabalho, mas sim ao fato de o empregado ter contribuído para os resultados da empresa. Por outro lado, observa-se da decisão a existência de cláusula coletiva dispondo que o pagamento da PLR só é devido no caso de dispensa imotivada, retirando o direito à percepção da parcela nos casos em que o empregado pediu demissão. Contudo, esta Corte Superior vem prestigiando aquilo que a Suprema Corte denominou "eficácia horizontal dos direitos fundamentais". Com efeito, os direitos e garantias albergados no art. 5º da Constituição Federal, entre eles o da isonomia, são oponíveis direta e imediatamente em face de particulares, razão pela qual não é possível excluir o direito ao pagamento da PLR com relação ao empregado que pediu demissão, uma vez que tal distinção redundaria em ofensa ao princípio da isonomia. De fato, o empregado que teve a iniciativa na ruptura contratual também contribuiu para os resultados positivos da empresa. Dessa forma, o Tribunal de origem, ao entender pela exclusão do direito da reclamante à percepção da PLR em razão de ela ter pedido demissão, decidiu em desacordo com o art. 5º, caput, da Constituição e em contrariedade à Súmula nº 451 do TST. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (RR-1002273-92.2016.5.02.0033, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 26/05/2023).



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO
Coordenadoria de Gerenciamento de Precedentes e Ações Coletivas

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

• **Ação rescisória e Justiça Gratuita. Justa causa e absolvição criminal.**

AÇÃO RESCISÓRIA. ADMISSIBILIDADE. JUSTIÇA GRATUITA. PRECEDENTES DO TST. O C.TST, em julgamento da SDI-II, nos autos do RO-10899-07.2018.5.18.0000, firmou a tese de que não se aplicam, à ação rescisória, as regras da reforma trabalhista quanto à necessidade de comprovação de hipossuficiência para a concessão da Justiça Gratuita, advindas da Lei nº 13.467/2017, e sim o CPC, por inexistir, naquela, disposição específica acerca da gratuidade da justiça pleiteada em ação rescisória no âmbito da Justiça do Trabalho, bem como, pois, a excessiva onerosidade ocasionada pela prévia necessidade do depósito prévio de 20% sobre o valor da causa, comprometeria o acesso à justiça, em especial das partes pessoas físicas (empregado ou empregador) e das micro e pequenas empresas, em violação ao art. 5º, XXXV, da CF. Desse modo, ante a declaração de miserabilidade econômica constante na ação originária, e a ausência de prova em sentido contrário, cumpridas as exigências dispostas no artigo 99, § 3º, do CPC e na Súmula nº 463, I, do TST, defere-se a justiça gratuita à parte autora, isentando-a do depósito prévio. AUSÊNCIA DE REQUISITOS DO ART. 966 DO CPC. VIOLAÇÃO AO DISPOSITIVO DE LEI. MATÉRIA DE MÉRITO. O Autor apontou, em sua inicial, os dispositivos legais que entende terem sido violados na sentença que pretende rescindir, a saber, art. 966, incisos VI e VII, do CPC, sendo o bastante para a admissibilidade da ação. Assim, a análise a respeito da ocorrência ou não da violação às normas indicadas constitui, em sua essência, a questão principal desta demanda, razão pela qual será tratada juntamente com o mérito da ação. Rejeita-se preliminar. INTERESSE PROCESSUAL. DO CABIMENTO DA AÇÃO. O interesse de agir surge da necessidade de obter, através do processo, a tutela de interesse substancial (ou primário). Da análise dos fatos deduzidos no processo, conclui-se que o Autor possui interesse processual na medida adotada, estando preenchido o pressuposto processual. Neste mesmo cenário, verifica-se que o pleito encontra-se amparado no art. 966, incisos VI e VII, do CPC, sendo que eventual aferição do preenchimento dos requisitos legais e jurisprudenciais para a rescisão por esses fundamentos consiste em matéria afeta ao mérito da pretensão. MÉRITO. JUSTA CAUSA POR MAU PROCEDIMENTO, DESÍDIA E ATO DE INDISCIPLINA. ABSOLVIÇÃO NO JUÍZO CRIMINAL. FALSIDADE DA PROVA. PROVA NOVA. NÃO CONFIGURAÇÃO. INDEPENDÊNCIA DAS ESFERAS TRABALHISTA E CRIMINAL. MANUTENÇÃO DA SENTENÇA. Não restando demonstrada, pelo Autor, a falsidade da prova, na qual o juízo primário se baseou para confirmar a justa causa aplicada ao obreiro, consubstanciada em sindicâncias internas, tanto da empregadora quanto do cliente Banco Itaú, que concluíram pela existência de inconsistências nas trocas de senhas e quebras do padrão de segurança adotados pelo ex-empregado as quais culminaram no não travamento da fechadura eletrônica do terminal de caixa rápido (ATM) e, como consequência, na subtração da importância de R\$120.330,00 do interior do equipamento, não há que se falar em desconstituição do julgado trabalhista. Ademais, além da incontrovérsia que paira sobre a admissibilidade da prova obtida no juízo criminal, consistente em sentença absolutória do acusado, haja vista que, tecnicamente, não se trata de documento novo, conforme precedentes da jurisprudência trabalhista (súmula 402, do Col. TST), a decisão da ação penal, no caso destes autos, não vincula a esfera trabalhista. A uma, porque a dispensa por justa causa se deu por mau comportamento, desídia e ato de indisciplina (art. 482, alíneas "a", "e" e "h", da CLT), por inobservância das regras atinentes à troca de senhas e travamento do caixa rápido após a execução dos serviços e não pela conduta criminosa (furto qualificado). Ainda neste sentido, a sentença criminal não



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO
Coordenadoria de Gerenciamento de Precedentes e Ações Coletivas

declarou a inexistência do fato ou a ausência de autoria pelo Autor, mas sim, absolveu o ex-empregado por ausência de provas, em consideração ao princípio in dubio pro reo (art. 386, VII, do CPP), o que, todavia, não tem o condão de desconstituir o julgado trabalhista, nos moldes do disposto no art. 935, do CC e no art. 66, do CPP. Por tais razões, deve ser mantida a sentença rescindenda que julgou improcedente o pleito autoral de reversão da justa causa e, por conseguinte, os demais créditos trabalhistas pleiteados pelo Autor. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. SÚMULA 219, II, TST. ART. 98, §§ 2º E 3º, CPC. É cabível a condenação ao pagamento de honorários advocatícios em ação rescisória no processo trabalhista, nos termos do item II da Súmula 219 do C. TST, submetendo-se à disciplina do art. 98 do CPC, que prevê, em seu §2º, que os benefícios da justiça gratuita não se estendem aos honorários advocatícios, havendo, todavia, no §3º do mesmo dispositivo, ressalva quanto à suspensão da exigibilidade desta parcela aos beneficiários da justiça gratuita. PEDIDO EM CONTESTAÇÃO FEITO PELO RÉU. LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. NÃO CONFIGURAÇÃO. A lealdade processual e a boa-fé são postulados que se presumem, de modo que a caracterização da litigância de má-fé exige a sua demonstração de forma inconteste. Destarte, o manejo da ação rescisória, na forma legal, não implica litigância de má-fé, mormente porque é assegurado aos litigantes o contraditório e a ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes, nos termos da CF/88. Ação Rescisória Admitida e julgada Improcedente. Processo: 0000348-55.2021.5.11.0000; Data Disponibilização: 27/06/2023; Órgão Julgador Colegiado: Seção Especializada I; Relator(a): JOSE DANTAS DE GOES

• **Execução. Desconsideração da pessoa jurídica. Competência da Justiça do Trabalho.**

AGRAVO DE PETIÇÃO. EXECUÇÃO. RECUPERAÇÃO JUDICIAL. REDIRECIONAMENTO DA EXECUÇÃO PARA OS SÓCIOS. DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Nos termos da jurisprudência do TST, o redirecionamento da execução contra os sócios ou integrantes do mesmo grupo econômico da empresa falida, ou em recuperação judicial, não afasta a competência da Justiça do Trabalho, eis que a execução está voltada contra o patrimônio dos próprios responsáveis solidários reconhecidos pelo Juízo da execução, uma vez que eventual constrição não recairá sobre o patrimônio da empresa falida ou recuperanda. Assim, está o Juízo de execução autorizado a responsabilizar os sócios pelo pagamento da dívida, tendo em vista a insuficiência do patrimônio da sociedade, nos termos preconizados pelos artigos 28 do CDC e 50 do Código Civil. Agravo de petição conhecido e provido. Processo: 0000725-78.2021.5.11.0015; Data Disponibilização: 27/06/2023; Órgão Julgador Colegiado: 2ª Turma; Relator(a): LAIRTO JOSE VELOSO

• **Tema 1118 do STF. Responsabilidade subsidiária do tomador de serviços. Determinado o sobrestamento apenas dos processos em fase de Recurso Extraordinário.**

PRELIMINAR. SOBRESTAMENTO DO FEITO. TEMA 1.118, DO STF. Embora reconhecida a repercussão geral da matéria debatida nos autos (Tema nº 1.118, do STF), o Ministro Relator, em decisão monocrática proferida em 26/4/2021, indeferiu o pedido de suspensão nacional dos processos sobre o tema, inexistindo razão para o sobrestamento do feito. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO TOMADOR



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO
Coordenadoria de Gerenciamento de Precedentes e Ações Coletivas

DOS SERVIÇOS. Cabe a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços pela inadimplência dos direitos trabalhistas devidos pela empresa locadora de mão de obra, ex vi Súmula 331, IV, do TST. A responsabilidade decorre de culpa in eligendo et vigilando, pois caberia à recorrente fiscalizar a execução do contrato público ajustado, evitando a inadimplência dos direitos trabalhistas de trabalhadores terceirizados, uma vez que a empresa que os contrata recebe corretamente do Poder Público para quitar tais parcelas. O art.71, da Lei nº 8.666/93, destina-se à proteção do erário e não a lesar direitos trabalhistas, marcados pela natureza alimentar. Processo: 0000840-95.2022.5.11.0005; Data Disponibilização: 22/06/2023; Órgão Julgador Colegiado: 1ª Turma; Relator(a): DAVID ALVES DE MELLO JUNIOR

• **Policial Militar que atua como segurança privado. Vínculo de emprego. Direitos trabalhistas.**

RECURSO DA RECLAMADA. VÍNCULO DE EMPREGO. POLICIAL MILITAR. RECONHECIMENTO. A sentença de origem, baseando-se nas provas trazidas ao processo, notadamente o depoimento das testemunhas, corretamente concluiu pela existência dos requisitos insertos no artigo 3º da CLT, motivo pelo qual reconheceu o vínculo empregatício entre reclamante e reclamada, cujo entendimento ora mantenho, pois realmente houve prova do alegado. Registre-se que a configuração dos requisitos do art. 3º da CLT, atrai ao presente caso o disposto na Súmula nº 386/TST, no sentido de inexistir óbice ao reconhecimento de vínculo trabalhista de policial militar. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. POLICIAL QUE ATUA COMO SEGURANÇA PRIVADO. NÃO CABIMENTO. Conquanto o autor realizasse trabalho de segurança/vigilância em templo religioso, contratado diretamente pela reclamada e que tal atividade se assemelhasse a serviço orgânico de vigilância privada, não há registro ou autorização do Ministério da Justiça nos termos da Lei 7.102/1983, nem cumprimento dos requisitos para a função de vigilante, tais como uniforme, curso de formação, cadastro no Ministério da Justiça, entre outros. Além disso, o demandante usava arma pessoal, cujo porte não decorria da qualidade de vigilante, mas da função de policial militar. Assim, entendo que não foram cumpridos os requisitos da Lei nº 7.102/1983, nem do item 2 da NR-16, o que obsta o reconhecimento do direito ao adicional em questão, devendo a parcela ser excluída do montante condenatório. Recurso ordinário conhecido e parcialmente provido. RECURSO ADESIVO DO RECLAMANTE. REAJUSTE SALARIAL E VALE ALIMENTAÇÃO PREVISTOS EM ACT. DEFERIMENTO. Considerando o reconhecimento do vínculo empregatício do autor com a reclamada, na qualidade de segurança patrimonial, equivalente a vigia (e não vigilante conforme decidiu a sentença), faz jus o obreiro aos direitos previstos nas normas coletivas do sindicato de sua categoria no período de vigência dos ACTs juntados aos autos. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. MAJORAÇÃO DO PERCENTUAL. Ante a média complexidade das matérias discutidas no presente processo, entendo que a fixação do percentual de honorários advocatícios sucumbenciais em favor do patrono do reclamante deve ser majorada, pelo que acolho, em parte, as razões recursais do autor no sentido de majorar o percentual de honorários advocatícios em favor de seus patronos de 5 para 10% sobre o valor da liquidação de sentença, por entender que este percentual é compatível com a norma legal que rege a matéria (art. 791-A, § 2º, da CLT). Recurso adesivo conhecido e parcialmente provido. Processo: 0000200-51.2020.5.11.0009; Data Disponibilização: 27/06/2023; Órgão Julgador Colegiado: 2ª Turma; Relator(a): LAIRTO JOSE VELOSO



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO
Coordenadoria de Gerenciamento de Precedentes e Ações Coletivas

• **Execução e responsabilidade subsidiária. Benefício de ordem.**

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. BENEFÍCIO DE ORDEM. ESGOTAMENTO DOS MEIOS EXECUTÓRIOS CONTRA O DEVEDOR PRINCIPAL. DESNECESSIDADE. Não se afigura necessário o esgotamento de todos os meios de satisfação do crédito em face do devedor principal para que a execução seja redirecionada ao responsável subsidiário. O agravante deixou de indicar bens determinados, livres e desembaraçados, de propriedade da reclamada principal, capazes de solver o débito, a teor do disposto no art. 795, § 2º, do CPC c/c art. 897, caput e parágrafo único, do CC, os quais se mostram aplicáveis, por analogia, ao caso concreto, termos do disposto no art. 769 e 8º, da CLT. Indeferido o pedido de benefício de ordem, a teor da Súmula 27 deste TRT e jurisprudência pacífica do c. TST. Agravo conhecido e improvido. Processo: 0000104-48.2020.5.11.0005; Data Disponibilização: 20/06/2023; Órgão Julgador Colegiado: 2ª Turma; Relator(a): ELEONORA DE SOUZA SAUNIER

• **Contrato verde amarelo. Acidente de trabalho. Ausência de estabilidade acidentária.**

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. ACIDENTE DE TRAJETO. ESTABILIDADE ACIDENTÁRIA. PERÍODO DE VIGÊNCIA DA MP N°. 905/2019. CONTRATO VERDE AMARELO. NÃO CONFIGURAÇÃO. Nos termos da legislação previdenciária, o empregado faz jus à estabilidade provisória no emprego, durante 12 meses, a partir da alta do INSS, caso constada a existência de acidente de trajeto, sofrido durante o deslocamento casa/trabalho, associado ao afastamento previdenciário por mais de 15 (quinze) dias. No caso em apreço, não obstante a presença destes requisitos, observa-se que o acidente em questão ocorreu em 10/01/2020, período de vigência da Medida Provisória n° 905, de 2019, que instituiu o contrato verde e amarelo, com alteração de algumas normas trabalhistas e de natureza previdenciária. Neste sentido, durante o período em que vigorou a MP n° 905/2019, o acidente de trajeto deixou de ser equiparado ao acidente de trabalho, ante a revogação do inciso IV, alínea "d", do art. 21 da Lei n° 8.213/91. À vista disso, incabível, na hipótese destes autos, a indenização material em substituição à estabilidade provisória no emprego. Recurso Ordinário do Reclamante Conhecido e Não Provido. Processo: 0001053-59.2022.5.11.0019; Data Disponibilização: 23/06/2023; Órgão Julgador Colegiado: 3ª Turma; Relator(a): JOSE DANTAS DE GOES

• **Reconhecimento de tempo de serviço junto ao CNIS. Incompetência da Justiça do Trabalho.**

MANDADO DE SEGURANÇA. INSS. OBRIGAÇÃO DE FAZER. BAIXA DE CONTRATO DE TRABALHO JUNTO AO CNIS. INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. ILEGALIDADE CONFIGURADA. A ordem judicial, oriunda da Justiça Trabalhista, que determina ao INSS o reconhecimento e/ou averbação do tempo de serviço junto ao CNIS - Cadastro Nacional de Informações Sociais é ilegal, pois excede a competência da Justiça Laboral, uma vez que a matéria possui cunho previdenciário, atraindo a competência da Justiça Federal. Ademais, a decisão proferida por juízo trabalhista viola os princípios do devido processo legal, do contraditório e da ampla defesa, uma vez que a entidade autárquica sequer integrou a relação jurídico-processual instaurada, somente admitindo-se, no âmbito trabalhista, a declaração da situação



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO
Coordenadoria de Gerenciamento de Precedentes e Ações Coletivas

jurídica, incumbindo, à parte interessada, utilizar-se desta decisão como início de prova material perante o órgão previdenciário, a fim de requerer a averbação/retificação de seus dados, por ser, esta matéria, de competência da Justiça Federal, por possuir cunho eminentemente previdenciário, a teor do artigo 109, I e § 3º, da CF/88. Mandado de Segurança Admitido e Segurança Concedida. Processo: 0000155-06.2022.5.11.0000; Data Disponibilização: 27/06/2023; Órgão Julgador Colegiado: Seção Especializada I; Relator(a): JOSE DANTAS DE GOES