

*Este Informativo organizado pelo **NUGEPNAC** tem por objetivos destacar ementas recentes, inéditas, peculiares e/ou importantes deste Regional, não consistindo em repositório oficial de jurisprudência.*

## 1ª TURMA

**DANO MORAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. EXIGÊNCIA DE EXAMES DE HIV E TOXICOLÓGICOS.** A exigência de realizar exames de HIV e toxicológicos não implica, por si só, dano à honra ou imagem. No caso, exigência de tais exames era destinada a todos os empregados e era necessária para garantir a saúde dos próprios empregados, uma vez que os recursos disponíveis em alto mar são limitados e restritos. Assim, a conduta patronal se justifica em razão da especificidade do trabalho envolvido. Recurso da autora a que se nega provimento. ROT 0000297-24.2019.5.09.0015, 1ª TURMA, RELATOR: DES. EDMILSON ANTONIO, Publicação 17.08.2022.

**ACÚMULO DE FUNÇÕES. DIFERENÇAS SALARIAIS.** Diferenças salariais por “acúmulo” ou “desvio” funcional somente se tornam exigíveis se a função acumulada pelo empregado (ou à qual for desviado) for remunerada em valor maior que o recebido. Na hipótese contrária, desenvolvidas a função contratual e a dita “acumulada” (ou em desvio), durante a mesma jornada, de se observar o disposto no artigo 456, da CLT, que impõe ao trabalhador a prestação dos serviços exigidos pelo empregador, compatíveis com a sua condição pessoal, mormente porque, obviamente, no curso da mesma jornada, enquanto desenvolve uma, encontra-se afastado de outra. Recurso do reclamante a que se nega provimento, no particular. ROT 0000503-75.2021.5.09.0659, RELATORA: DES. NEIDE ALVES DOS SANTOS, Publicação 16.08.2022.

**INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. UTILIZAÇÃO DESAUTORIZADA DA IMAGEM DO EMPREGADO. DANO IN RE IPSA. DEVIDA.** A utilização da imagem do empregado sem sua anuência expressa, constitui violação ao inciso X, do artigo 5º, da CRFB, verificando-se dano *in re ipsa*, o que torna desnecessária a demonstração de eventual prejuízo moral sofrido pelo trabalhador. Recurso da reclamada desprovido, no particular. ROT 0000687-89.2018.5.09.0124, RELATORA: DES. NEIDE ALVES DOS SANTOS, Publicação 16.08.2022.

## 2ª TURMA

**DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. RECUSA DA RECLAMADA EM MANTER A AUTORA EM AMBIENTE INTERNO COMPATÍVEL COM O SEU ESTADO DE SAÚDE.** A determinação da reclamada para que a autora retorne ao labor externo, para o exercício de agente de trânsito, quando devidamente comprovado por diversos atestados médicos que o retorno agravará sobremaneira o seu quadro de saúde, gera abalo psíquico suficiente a ensejar a condenação ao pagamento de indenização por danos morais. Recurso Ordinário da reclamada ao qual se nega provimento. ROT 0001140-13-2019-5-09-0007, 2ª TURMA, RELATOR: DES. CÉLIO HORST WALDRAFF, Publicação 24.08.2022.

**CONTATO COM AMIANTO NO AMBIENTE DE TRABALHO. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE DEVIDO EM SEU GRAU MÁXIMO.** Diante da decisão do STF, proferida na ADI 3937, que declarou a inconstitucionalidade do artigo 2º da lei 9.055/1995, tendo em vista a alta nocividade à saúde, inadmissível qualquer limite de tolerância de contato com o amianto no ambiente de trabalho. No presente caso, diante do Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) colacionado, constatado que o autor encontrava-se exposto a poeira de amianto, devido o adicional de insalubridade em seu grau máximo. Recurso da reclamada conhecido e improvido. ROT 0000659-81-2019-5-09-0029, 2ª TURMA, RELATOR: DES. CÉLIO HORST WALDRAFF, Publicação 24.08.2022.

**TÉRMINO DO CONTRATO DE TRABALHO. MULTA DO ART. 477, §8º, DA CLT. ATO COMPLEXO. NÃO PAGAMENTO E NÃO DEVOLUÇÃO DE DOCUMENTOS.**

Após a entrada em vigor da Lei 13.467/2017, a multa prevista no art. 477, §8º, da CLT, passou a ter como fato gerador um ato complexo, a ser demonstrado pelo empregador. A novel legislação trabalhista alterou a redação do §6º, do mesmo artigo, que passou a prever, além do pagamento das verbas rescisórias - hipótese que já era aplicada antes da Reforma Trabalhista - a entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes. Dessa forma, tanto o não pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão quanto a não devolução tempestiva dos documentos rescisórios possibilitam a incidência da supramencionada multa. No caso dos autos, embora o empregador tenha demonstrado o pagamento tempestivo, restou evidenciado que a devolução dos documentos não observou o prazo legal, gerando a aplicação da multa. Recurso ordinário adesivo que se nega provimento. ROT 000589-47-2020-5-09-0670, 2ª TURMA, RELATOR: DES. CÉLIO HORST WALDRAFF, Publicação 24.08.2022.

---

**JULGAMENTO EXTRA PETITA. TUTELA INIBITÓRIA DE OFÍCIO. INOBSERVÂNCIA LIMITES DA INICIAL.**

No caso, na petição inicial não houve formulação de pedido específico de tutela inibitória, o que configura decisão extra petita, pois a condenação à tutela inibitória extrapolou os limites da lide. Note-se que a liberdade do juiz, nos termos do art. 536 do CPC, está atrelada ao estabelecimento de astreintes para que a obrigação de fazer ou de não fazer seja cumprida. Todavia, a determinação da própria obrigação de fazer ou de não fazer não pode ser deferida de ofício, sem qualquer pedido na inicial, sob pena de violação ao princípio da adstrição (art. 492 do CPC). Ademais, a condenação do réu na obrigação de fazer de promover campanhas internas sem que houvesse pedido nesse sentido na petição inicial violou os arts. 9º e 10 do CPC, já que não foi oportunizada à parte a possibilidade de ser previamente ouvida e exercer o seu contraditório. Preliminar invocada pelo reclamado acolhida. RORSum 0000082-06-2022-5-09-0965, 2ª TURMA, RELATORA: DES. CLÁUDIA CRISTINA PEREIRA, Publicação 24.08.2022.

---

**LIMBO PREVIDENCIÁRIO. INAPTIDÃO AO TRABALHO. IMPEDIMENTO DE RETORNO DO EMPREGADO AO SERVIÇO.** O chamado “limbo previdenciário trabalhista” é uma expressão doutrinária criada para descrever uma situação anômala vivenciada nas relações de trabalho. Trata-se do caso em que o empregado fica sem receber salário, porque impedido pelo empregador de retornar ao serviço e, ao mesmo tempo, vê negada a concessão de benefício previdenciário pelo INSS. Como efeito, o contrato de trabalho é suspenso com a concessão do benefício previdenciário e retoma seus efeitos com a cessação do benefício. Uma vez cessada a suspensão do contrato de trabalho por alta previdenciária, as obrigações contratuais retomam sua eficácia. Todavia, para garantia dos salários e demais benefícios no período denominado “limbo previdenciário trabalhista”, é necessário que o trabalhador demonstre que pretendeu retornar ao serviço, porém enfrentou resistência por parte do empregador. No presente caso, não há falar em resistência injustificada de retorno do empregado ao trabalho, pois da análise da prova documental verifica-se que a inaptidão da reclamante para o trabalho foi atestada por seus médicos particulares e também pelo órgão previdenciário. ROT 000266-67-2020-5-09-0015, 2ª TURMA, RELATOR: DES. LUIZ ALVES, Publicação 25.08.2022.

---

**RESPONSABILIDADE CIVIL. RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR. EMPRESA DO RAMO DA CONSTRUÇÃO CIVIL QUE EXECUTA MANUTENÇÃO EM RODOVIAS.** A responsabilidade civil objetiva constitui exceção e pressupõe o exercício de uma atividade empresarial que ultrapasse o risco médio ordinariamente existente nas diversas situações cotidianas. A responsabilidade do empregador é objetiva na medida em que o empregado se sujeitava a condições de risco diferenciadas, trabalhando na construção civil na execução de manutenções em rodovias. ROT 0000221-29-2021-5-09-0015, 2ª TURMA, RELATOR: DES. LUIZ ALVES, Publicação 25.08.2022.

---

## 3ª TURMA

### **RECURSO ORDINÁRIO. GORJETAS. RETENÇÃO DE 30% PELO EMPREGADOR PARA CUSTEIO DOS ENCARGOS SOCIAIS. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. TEMA 1046 DO STF.**

As gorjetas não se caracterizam como direito absolutamente indisponível, tanto que a Lei 13.419, de 13/03/2017, durante seu curto período de vigência, autorizou a retenção de percentual para custeio de encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados. Além disso, a partir da reforma trabalhista, o art. 611-A da CLT passou a prever expressamente que “A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre... IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual”. Portanto, a cláusula coletiva que prevê a retenção de 30% das gorjetas para custeio dos encargos sociais mostra-se válida. Recurso ordinário da reclamante improvido. ROT 0001309-27.2019.5.09.0095, 3ª TURMA, RELATORA: DES. THEREZA CRISTINA GOSDAL. Publicação em 17.08.2022.

### **RECURSO ORDINÁRIO. TEMA 1046 DO STF. LABOR EM DIA DESTINADO AO REPOUSO SEM COMPENSAÇÃO. INVALIDADE DA CLÁUSULA CONVENCIONAL QUE REDUZ O ADICIONAL PARA 50%. DIREITO ABSOLUTAMENTE INDISPONÍVEL AO PAGAMENTO EM DOBRO. ART. 9º DA LEI 605/49 C/C ART. 611-B, IX, DA CLT.**

Nos termos da decisão proferida pelo E. STF (tema 1046), são válidas as cláusulas estabelecidas em convenções ou acordos coletivos de trabalho que restringem direito trabalhista, desde que não seja absolutamente indisponível, independentemente da explicitação de vantagens compensatórias na norma coletiva. O direito à remuneração em dobro pelo labor em dia destinado ao repouso (art. 9º da Lei 605/49) é absolutamente indisponível, porque, mesmo após a reforma trabalhista, quando foi reconhecida a possibilidade de flexibilizar diversas matérias por negociação coletiva (art. 611-A da CLT), ressaltou-se expressamente a supressão e/ou redução de direito relacionado ao repouso semanal remunerado (Art. 611-B, IX). Inválida, portanto, a cláusula coletiva que reduz para 50% o adicional pelo labor em dia de repouso semanal remunerado não compensado. Recurso do autor provido em parte. ROT 0001031-60.2019.5.09.0019, 3ª TURMA, RELATORA: DES. THEREZA CRISTINA GOSDAL. Publicação em 17.08.2022.

**RECURSO ORDINÁRIO. VALIDADE DA NORMA COLETIVA. TEMA 1.046. CLÁUSULA COLETIVA QUE LIMITA A JORNADA ITINERANTE OU SEU PAGAMENTO.**

O Supremo Tribunal Federal, ao analisar o tema 1.046 de repercussão geral, decidiu-se pela constitucionalidade de cláusulas normativas que pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da demonstração de vantagens compensatórias. Assim, deve-se reconhecer válida a cláusula convencional que pactuou a limitação ou exclusão do tempo de trajeto na jornada de trabalho. Recurso da parte autora a que se nega provimento. ROT 0000604-29.2019.5.09.0095, 3ª TURMA, RELATOR: DES. ARAMIS DE OSUZA SILVEIRA. Publicação em 17.08.2022.

**ESTABILIDADE GESTANTE. DEMISSÃO. TUTELA SINDICAL. ARTIGOS 10, II, “B” DA CONSTITUIÇÃO E 500 DA CLT. TEMA 497 DO STF.**

O art. 500 da CLT que valida o pedido de demissão do empregado estável apenas quando realizado com a assistência do respectivo sindicato e, se não o houver, perante autoridade local competente do Ministério do Trabalho ou da Justiça do Trabalho, aplica-se à empregada gestante, na medida em que o Tema 497 do STF reafirma o projeto constitucional de especial tutela da maternidade e do recém-nascido, conforme preveem os arts. 10, II, “b” do ADCT e 223 da Constituição. A tutela sindical ou de autoridade local competente da empregada gestante, na hipótese de pedido de demissão da empregada gestante, é procedimento que robustece o referido projeto de tutela da maternidade e do recém-nascido. RORSum 0000132-33.2022.5.09.0124, 3ª TURMA, RELATOR: DES. EDUARDO MILLEO BARACAT, Publicação em 26.08.2022.

## 4ª TURMA

**AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO ORDINÁRIO. TEMPESTIVIDADE. INTIMAÇÃO DA DECISÃO DE EMBARGOS DE DECLARAÇÃO EM DUPLICIDADE. DÚVIDAS QUANTO AO TÉRMINO DO PRAZO RECURSAL.**

O fato da Secretaria da Vara de origem ter intimado as partes novamente da decisão proferida nos embargos de declaração, ainda que por equívoco, impede denegar seguimento ao recurso ordinário por intempestividade, sob pena de grave prejuízo à parte que foi induzida a erro pelo

próprio Poder Judiciário. Nessas situações, para restabelecer a ordem do processo e sanar o erro a que a parte foi induzida, bem como assegurar o duplo grau de jurisdição, deve-se considerar tempestivo o recurso e proceder a análise do mérito. Agravo de instrumento da ré a que se dá provimento para conhecer do recurso ordinário interposto. AIRO 0000007-31.2021.5.09.0567, 4ª TURMA, RELATORA: DES. MARLENE T. FUVERKI SUGUIMATSU, Publicação em 30.08.2022.

---

**PCCS DA URBS. DIFERENÇAS SALARIAIS. PISO SALARIAL REGIONAL. TESE JURÍDICA FIXADA PELO TRIBUNAL PLENO DESTA REGIONAL. OBSERVÂNCIA OBRIGATÓRIA.**

Em sede de IRDR, o Tribunal Pleno fixou a tese de que na Carreira de Agente de Apoio há direito a diferenças salariais decorrentes da adequação da tabela salarial do Plano de Cargos e Salários da reclamada URBS ao piso salarial regional, reconhecido em ação coletiva nº 0000281-80.2011.5.09.0652, adotando-o como patamar inicial a ser observado por ocasião das progressões horizontal e vertical. RORSum 0000671-70.2019.5.09.0005, 4ª TURMA, RELATOR: DES. MARCUS AURELIO LOPES, Publicação em 30.08.2022.

## 5ª TURMA

**EXECUÇÃO DE SENTENÇA GENÉRICA.** A atuação do ente sindical como substituto processual também na fase de liquidação e execução, conferida pela Lei 8.078/90, substancia faculdade que não exclui a possibilidade de liquidação e execução individualizada, por cada um dos substituídos. Dessa forma, não há que se falar em determinação para que a liquidação e a execução ocorram, nos presentes autos, obrigatoriamente de forma coletiva. Trata-se de faculdade que pode ser exercida tanto pelos legitimados coletivos quanto individualmente, pelos titulares do direito material. Recurso ordinário conhecido e desprovido, no particular. ROT - 0000402-56.2021.5.09.0071, 5ª TURMA, RELATOR: DES. SERGIO GUIMARÃES SAMPAIO, Publicação 19.08.2022

---

**JUSTA CAUSA. DESÍDIA. GESTANTE.** A justa causa é o motivo relevante, tipificado em lei, que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa da outra parte. A aplicação da penalidade de justa causa, por se tratar da sanção mais grave aplicada ao trabalhador no contexto da relação empregatícia, constitui medida excepcional e, a fim de configurar sua validade, pressupõe prova pelo empregador de que observados requisitos objetivos (falta grave prevista em lei), subjetivos (ação dolosa ou culposa do trabalhador) e circunstanciais (causalidade, não discriminação, ausência de perdão tácito, proporcionalidade, caráter pedagógico e “non bis in idem”). No caso, apesar de advertências no curso do contrato de experiência, a ré o prorrogou em respeito à garantia da gestante. Mesmo assim, comprovado que as atitudes faltosas da reclamante repetiram-se, denotando conduta de descompromisso e desinteresse no cumprimento das atribuições laborais, o que é capaz de romper a fidúcia e justificar a resolução contratual por justa causa mesmo da empregada gestante, pois a proteção constitucional destina-se a protegê-la contra a dispensa sem justa causa, sem afastar as hipóteses do art. 482 da CLT. Recurso ordinário da autora improvido. ROT - 0000137-20.2020.5.09.0029, 5ª TURMA, RELATORA: DES. ODETE GRASSELLI, Publicação 16.08.2022

---

**ATO ADMINISTRATIVO. ENCERRAMENTO DAS ATIVIDADES NO SETOR DE TRABALHO E EXTINÇÃO DO EMPREGO PÚBLICO PAUTADOS NO INTERESSE PÚBLICO. ANÁLISE RESTRITA À LEGALIDADE.** A análise quanto ao encerramento das atividades no setor de trabalho do autor, com a consequente extinção do emprego público, limita-se aos parâmetros voltados à legalidade do ato administrativo, vedada a deliberação a respeito do mérito por este colegiado. No caso, uma vez definido em assembleia geral ordinária que a centralização do serviço de radiologia na sede do Réu, e por meios próprios, deixou de atender ao interesse público, ficando demonstrado que a terceirização do setor de radiologia representaria economia para o Réu, aliado ainda à impossibilidade de realocação do profissional técnico em radiologia, entende-se válida a dispensa operada sem justa causa. Recurso ordinário do Autor conhecido e desprovido. ROT - 0000294-24.2021.5.09.0072, 5ª TURMA, RELATOR: DES. SERGIO GUIMARÃES SAMPAIO, Publicação 19.08.2022

---

**ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE.** A SBDI-1 do C. TST entende que as atividades dos agentes comunitários de saúde não se enquadram no Anexo 14 da NR 15 da Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego, uma vez que os locais de atendimento (residências) não se equiparam aos estabelecimentos de saúde como hospitais, enfermarias e ambulatórios. Recurso da Autora conhecido e não provido. ROT - 0000271-16.2021.5.09.0125, 5ª TURMA, RELATOR: DES. SERGIO GUIMARÃES SAMPAIO, Publicação 19.08.2022

**PLANO DE DISPENSA INCENTIVADA. NECESSIDADE DE PREVISÃO EM NORMA COLETIVA E NOS DEMAIS INSTRUMENTOS CELEBRADOS PELAS PARTES.**

O C. STF, no julgamento do RE 590.415/SC, em 30/04/2015, com repercussão geral reconhecida, consolidou o entendimento de que a adesão do trabalhador ao Plano de Dispensa Incentivada enseja a quitação geral do contrato de trabalho, quando esta condição estiver pactuada na norma coletiva que o aprovou e também nos demais instrumentos celebrados pelas partes. Recurso ordinário da Reclamante conhecido e desprovido no particular. ROT - 0001218-94.2021.5.09.0020, 5ª TURMA, RELATOR: DES. SERGIO GUIMARÃES SAMPAIO, Publicação 19.08.2022

## 6ª TURMA

**CORONAVÍRUS. DOENÇA OCUPACIONAL. PROVA DE NEXO CAUSAL.** É possível invocar a responsabilidade objetiva quando a atividade do empregador implica a exposição do empregado a risco superior àquele suportado pela média da coletividade, como é o caso da extração de minério em postos de trabalho confinados, ou do trabalho em linhas de alta tensão, por exemplo. Trata-se de prover amparo à vítima de infortúnio que exerce atividades em contexto onde a probabilidade de dano é vultosa, não sendo justo, nestes casos, devido ao intenso risco enfrentado, ater-se à culpabilidade do agente causador. O empregado em análise era motorista de entregas e faleceu vitimado pelo coronavírus, mas não estando exposto a risco maior de contágio em decorrência do seu trabalho, como estaria caso se ativasse na área da saúde, integrando a chamada “linha de frente” de enfrentamento à pandemia, por exemplo, de forma que não se aplica a responsabilidade objetiva à ora reclamada. Para a responsabilização subjetiva é necessária a prova de nexo de causa e efeito entre o trabalho e o dano, devendo ficar evidenciado que a moléstia decorreu diretamente do modo como o labor era executado. Adotam-se,

por analogia, a excludente e a exceção previstas no art. 20, § 1º, “d”, da Lei 8.213/91, segundo o qual não se considera doença do trabalho - e, portanto, não haverá responsabilidade do empregador - a doença endêmica adquirida pelo empregado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho. Na Medida Provisória nº 927, de 22/03/2020, previu-se no seu art. 29 que “os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal”, entendimento que merece ser adotado. No caso dos autos, ainda que provado que o de cujus teve contato com colega de trabalho que veio a testar positivo para o COVID, é possível que ambos já estivessem contaminados quando se encontraram, ou até que o de cujus tenha contaminado o colega, já que quando este testou positivo o de cujus já estava afastado do trabalho, em repouso, por recomendação médica. Ademais, do conjunto probatório extrai-se que a empregadora tomou todas as precauções recomendadas para a prevenção do contágio. Não confirmados o nexo causal nem a culpa do empregador, confirma-se a conclusão da origem quanto à inexistência do dever de indenizar. Sentença mantida. ROT - 0000821-16.2021.5.09.0091, 6ª TURMA, RELATOR: DES. ARNOR LIMA NETO, Publicação 19.08.2022

---

**RESPONSABILIDADE CIVIL. DOENÇA OCUPACIONAL. CONCAUSA. PARTICIPAÇÃO SUCESSIVA DE VÁRIOS EMPREGADORES NA LESÃO INCAPACITANTE. LIMITAÇÃO DA RESPONSABILIDADE DO ATUAL EMPREGADOR.** A responsabilidade civil sobre a participação sucessiva de vários empregadores na lesão incapacitante tem por efeito limitar a condenação do atual empregador, mas não eximi-lo das obrigações decorrentes do dever de indenizar o empregado, justamente porque também contribuiu para agravar as condições de saúde do trabalhador, a incidir no art. 186 do CC. Entretanto, deve-se ponderar o grau de responsabilidade do atual empregador dado que as demais atividades exercidas ao longo dos anos em prol de vários empregadores também deram ensejo a concausa para o agravamento da doença. No caso, a limitação da responsabilidade em 1/3 sobre o total da incapacidade laboral do autor avaliada em 15% pelo perito, o que correspondente a 5%, demonstra-se adequada, justa, proporcional e razoável considerando o tempo e os fatos anteriores ao contrato de trabalho com o réu. Mantida a sentença. ROT-0000662-03.2021.5.09.0664, 6ª TURMA, RELATOR: DES. SERGIO MURILO RODRIGUES LEMOS, Publicação 24.08.2022

**DANO MORAL - ASSÉDIO ORGANIZACIONAL - NÃO COMPROVADO** - Incide a reparação por dano moral apenas quando comprovada a existência de prejuízos irreparáveis ao obreiro no que diz respeito a sua honra, dignidade e boa fama, estando a obrigação de indenizar condicionada à existência inequívoca de prejuízo. Com efeito, a indenização caracteriza-se por elementos objetivos e não por mera consideração subjetiva da parte que se considera atingida. A exigência no cumprimento de metas e agilidade nos atendimentos, bem como a realização de avaliações não implicam em qualquer violação ao direito de personalidade do trabalhador. Comprovado, ainda, que não havia proibição de utilizar os sanitários. O controle de idas ao banheiro também se insere dentro do poder potestativo da empresa. Tal conduta se justifica pela própria atividade desenvolvida pela autora, qual seja, teleatendimento. Não constando quaisquer elementos nos autos capazes de revelar, de forma inequívoca, que alguma atitude da ré tenha afetado o lado social e humano da parte autora, de forma a impedir-lhe o convívio normal em sociedade, entendo que indevida a reparação por dano moral. ROT-0001258-44.2019.5.09.0021, 6ª TURMA, RELATOR: DES. SERGIO MURILO RODRIGUES LEMOS, Publicação 24.08.2022

---

**VEÍCULO. NECESSÁRIO PARA O TRABALHO. NÃO INTEGRAÇÃO SALARIAL. SÚMULA 367, I, C. TST.** O veículo fornecido pela reclamada, mesmo que por meio de contrato de mútuo, para a realização do trabalho do autor de visita a clientes não detém natureza salarial, não se integrando à remuneração, consoante entendimento da Súmula 367, I, C. TST. Recurso obreiro a que se nega provimento. RORSum-0000394-74.2021.5.09.0008, 6ª TURMA, RELATOR: DES. SERGIO MURILO RODRIGUES LEMOS, Publicação 18.08.2022

---

**PROTESTO JUDICIAL. INTERRUPTÃO DA PRESCRIÇÃO.** O protesto judicial, aplicável no processo do trabalho mesmo após a Reforma Trabalhista por força dos artigos 769, da CLT, e 15, do CPC, provoca a interrupção dos prazos prescricionais em relação às pretensões expressamente mencionadas na inicial. Sentença que se reforma para afastar a extinção do feito sem resolução do mérito. ROT-0000671-83.2021.5.09.0657, 6ª TURMA, RELATOR: Des. ARNOR LIMA NETO, Publicação 19.08.2022

---

### **AÇÃO DE CUMPRIMENTO - EXIBIÇÃO DE DOCUMENTOS - SINDICATO AUTOR.**

O Sindicato autor tem legitimidade para pleitear, na condição de substituto processual, a satisfação de obrigações fixadas em normas coletivas não adimplidas pelo empregador. Ademais, tendo o autor postulado pedidos com base na legislação pátria e instrumentos coletivos, essa circunstância indica que deve ser aplicada tal normativa. Deve prevalecer, assim, o direito fundamental do acesso à justiça. O posicionamento desta E. Turma é no sentido de reconhecer validade aos acordos coletivos dessa natureza, entendimento que prevalece e tem amparo na própria Carta Magna, à luz do preceituado nos seus artigos 7º, incisos XIII e XXVI, e 8º, inciso III e IV, da CF, que, prioriza, nesse contexto, a autonomia negocial coletiva. Prevalece, aqui, a regra do artigo 7º, XXVI da CF/88 (“São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: ...; XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”), que impõe o reconhecimento das disposições contidas em convenções e acordos coletivo de trabalho. ROT-0000460-65.2021.5.09.0069, 6ª TURMA, RELATOR: DES. SERGIO MURILO RODRIGUES LEMOS, Publicação 24.08.2022

---

### **ACIDENTE DE TRAJETO. AUSÊNCIA DE NEXO DE CAUSALIDADE. EXCLUSÃO DA RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR.**

Nos casos de acidente de trajeto, o ato lesivo pode ou não ser ilícito e normalmente decorre de fato alheio à relação contratual de trabalho, afastando o nexo de causalidade. Caracteriza-se pela ação imprudente ou mero infortúnio envolvendo o empregado e/ou terceiros alheios à relação contratual nos deslocamentos entre o local de trabalho e a residência do empregado, ou vice-versa. Com efeito, o art. 21, IV, “d”, da Lei 8.213/91, equipara ao acidente de trabalho o acidente sofrido pelo trabalhador no trajeto entre sua residência e o trabalho, todavia, apenas para fins previdenciários. Para a finalidade indenizatória em face do empregador, remanesce a obrigação de a parte autora comprovar a presença concomitante dos elementos dos artigos 186, 187 e 927 do Código Civil e do art. 223-B, da CLT, conforme o ato lesivo tenha ocorrido antes ou depois da entrada em vigor da Lei 13.467/2017. No caso, não há qualquer evidência de que o acidente sofrido pelo reclamante tenha decorrido de ato ilícito ou ingerência por parte do empregador e não se cogita da existência de conduta dolosa ou culposa passível de atrair a responsabilidade das reclamadas pela reparação dos danos decorrentes do acidente, sejam eles materiais ou morais. Sentença mantida. ROT- 0000475-22.2021.5.09.0073, 6ª TURMA, RELATOR: DES. ARNOR LIMA NETO, Publicação 19.08.2022

## 7ª TURMA

**JUSTA CAUSA. PROVA OBTIDA POR MEIO DE SINDICÂNCIA. NECESSIDADE DE REPETIÇÃO EM JUÍZO.** A sindicância caracteriza-se como medida de cautela do empregador para efetuar a dispensa por justa causa de empregado, de modo que não se confunde com o processo judicial. Assim, para a validade da prova colhida em sindicância, caberia ao empregador renová-la em juízo, de modo que se possa observar, nesta instância, o contraditório e a ampla defesa. Inteligência do art. 5º, LV, da Constituição. Justa causa julgada insubsistente. ROT - 0011103-44.2016.5.09.0009, 7ª TURMA, RELATOR: DES. EDUARDO MILLEO BARACAT, Publicação 29.08.2022

---

**ALCOOLISMO. DOENÇA ESTIGMATIZANTE. PRESUNÇÃO DE DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. SÚMULA 443 DO TST. DEVER DE CUIDADO DO EMPREGADOR. AFASTAMENTO PARA TRATAMENTO DE SAÚDE.** O alcoolismo é doença estigmatizante, de modo que incumbia à empregadora comprovar que a dispensa sem justa causa não foi motivada pela aludida doença. Ademais, constatando o empregador ou superior hierárquico que o empregado compareceu mais de uma vez embriagado ao trabalho, ao ponto de, em uma das ocasiões, sequer ter tido condições de laborar, tem o dever, decorrente da boa-fé objetiva, prevista no art. 422 do Código Civil e do art. 476 da CLT, de verificar se se trata de doença e cuidar para que o empregado seja afastado para tratamento de saúde. Dispensa discriminatória comprovada. ROT- 0000726-93.2019.5.09.0660, 7ª TURMA, RELATOR: DES. EDUARDO MILLEO BARACAT, Publicação 29.08.2022

---

**PRINCÍPIO DA UNIRRECORRIBILIDADE. INTEMPESTIVIDADE DO RECURSO ORDINÁRIO. PRECLUSÃO CONSUMATIVA DO RECURSO ADESIVO.** Afronta o princípio da unirrecorribilidade, a interposição de recurso adesivo pela mesma parte, cujo recurso principal teve o seguimento denegado por intempestividade. Caracteriza-se a preclusão consumativa, que veda a repetição do mesmo ato processual. ROT-0000982-72.2020.5.09.0863, 7ª TURMA, RELATOR: DES. EDUARDO MILLEO BARACAT, Publicação 29.08.2022

---

**ESTABILIDADE GESTANTE. DESCONHECIMENTO DO ESTADO GRAVÍDICO PELO EMPREGADOR.** Nos termos do artigo 10, II, b, do ADCT e da Súmula 244, I, do C. TST, a estabilidade gestante é garantida à empregada que se encontra grávida no curso do contrato de trabalho mesmo que o conhecimento de tal condição seja posterior à eventual rescisão contratual, e, uma vez operada a rescisão no período de estabilidade, a empregada tem direito ao pagamento das verbas correspondentes até a data da reintegração ou do término da estabilidade. Logo, correta a sentença. Recurso ordinário do réu a que se nega provimento. RORSum-0000651-44.2021.5.09.0673, 7ª TURMA, RELATORA: DES. ROSIRIS RODRIGUES DE ALMEIDA AMADO RIBEIRO, Publicação 27.08.2022

---

**NEGOCIAÇÃO COLETIVA. TOLERÂNCIA NOS HORÁRIOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO. FLEXIBILIZAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE.** Esta E. 7ª Turma possui o entendimento que cláusula convencional que amplia os minutos de tolerância que antecedem e sucedem a jornada é inválida, pois amplia a jornada de trabalho sem assegurar o correspondente pagamento do labor extraordinário. Conforme o entendimento prevalecente, em que pese o art. 611-A da CLT autorize a negociação coletiva quanto à jornada de trabalho em geral, o art. 611-B, X, da CLT (também acrescentado pela Lei nº 13.467/2017) elenca, como “objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho”, a supressão ou a redução do direito à “remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal”. Recurso ordinário da ré a que se nega provimento. RORSum - 0000761-06.2021.5.09.0071, 7ª TURMA, RELATORA: DES. ROSIRIS RODRIGUES DE ALMEIDA AMADO RIBEIRO, Publicação 27.08.2022

---