

NOVO

# Boletim de Jurisprudência

MARÇO 2022



TRT-24ª REGIÃO  
Mato Grosso do Sul

# SUMÁRIO

# 1 DECISÃO COMENTADA.....4

*Tribunal Pleno*

RA 20/2022

CANCELAMENTO DA SÚMULA N. 19 DO TRT24

# 2 ACÓRDÃO COMENTADO.....7

*Tribunal Pleno*

Arguição de Divergência

Tema 15 - RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO MUNICÍPIO DE COXIM PELAS VERBAS TRABALHISTAS DEVIDAS PELA FESP E NULIDADE DOS CONTRATOS DE TRABALHO CELEBRADOS PELA FESP SEM A REALIZAÇÃO DE PRÉVIO CONCURSO PÚBLICO.

Processo: 0024417-91.2021.5.24.0000

Relator: Des. João Marcelo Balsanelli

# 3 ACÓRDÃO COMENTADO.....12

*1ª Turma*

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DOENÇA GRAVE. CARDIOPATIA. AUSÊNCIA DE PRESUNÇÃO DE DISCRIMINAÇÃO.

Processo: 0024592-41.2019.5.24.0005

Relator: Des. Marcio Vasques Thibau de Almeida

# 4 ACÓRDÃO COMENTADO.....16

*2ª Turma*

CONDIÇÕES DEGRADANTES DE TRABALHO. VIOLAÇÃO DOS DIREITOS DE PERSONALIDADE. INDENIZAÇÃO POR DANO EXTRAPATRIMONIAL.

Processo: 0024579-05.2020.5.24.0006

Relator: Des. Tomás Bawden de Castro Silva

# 5 INCIDENTES DE UNIFORMIZAÇÃO.....19

Temas Pendentes de Julgamento

Temas Julgados

# DECISÕES COMENTADAS

**SÚMULA Nº 19 - ENQUADRAMENTO SINDICAL.** O trabalhador que presta serviço a empregador agroindustrial, seja ele atuante no campo ou no processo industrial da empresa, é industrial, justificando a representatividade da categoria e legitimidade da negociação pelo sindicato dos trabalhadores na indústria.

*Até quando a jurisprudência se quer ou se pretende imutável, a força dos fatos se sobrepõe a isso, para mostrar a indeclinável necessidade de espaço para que ela possa evoluir, ser revista, adaptar-se às novas necessidades ou, apenas, corrigir erros<sup>1</sup>.*

O cancelamento da Súmula n. 19 espelha, sem dúvida, a tendência evolutiva no tratamento da jurisprudência pelo Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região, em compasso com o vigente Código de Processo Civil, considerando que ela deve ser íntegra, estável e coerente (CPC, 926, *caput*), a fim de proporcionar segurança jurídica aos jurisdicionados.

A súmula em questão, publicada em 2016, tratava do enquadramento sindical de trabalhador que presta serviço a empregador agroindustrial, *in verbis*:

**Nº 19 - ENQUADRAMENTO SINDICAL.** O trabalhador que presta serviço a empregador agroindustrial, seja ele atuante no campo ou no processo industrial da empresa, é industrial, justificando a representatividade da categoria e legitimidade da negociação pelo sindicato dos trabalhadores na indústria.

A edição do verbete fundou-se no entendimento desenvolvido no IUJ 0024260-31.2015.5.24.0000, acerca do enquadramento sindical dos trabalhadores da agroindústria, a partir do cancelamento da OJ 419 da SDI-1, do TST, cujo teor é o seguinte:

**419.ENQUADRAMENTO. EMPREGADO QUE EXERCE ATIVIDADE EM EMPRESA AGROINDUSTRIAL. DEFINIÇÃO PELA ATIVIDADE PREPONDERANTE DA EMPRESA. (cancelada) - Res. 200/2015, DEJT divulgado em 29.10.2015 e 03 e 04.11.2015** Considera-se rural, a despeito da atividade exercida, empregado que presta serviços a empregador agroindustrial (art. 3º, § 1º, da Lei nº 5.889, de 08.06.1973), visto que, neste caso, é a atividade preponderante da empresa que determina o enquadramento.

[1] MALLET, Estêvão. In: Cesar Zucatti Pritsch...[et al.]. *Precedentes no Processo do Trabalho: teoria geral e aspectos controvertidos*. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020.

A priori o enunciado do Regional revela-se ilibado, haja vista conceder ao trabalhador tratamento diverso daquele veiculado na OJ 419 da SDI-1, após o seu cancelamento. Isso porque, na época, em virtude da sinalização da reabertura da discussão quanto ao enquadramento sindical, concluiu-se que “se há transformação da matéria-prima, a atividade é de indústria. Logo, seus empregados são industriários”<sup>2</sup>.

O entendimento sumulado, todavia, manteve a forma rígida – que se vê na OJ 419 – de proceder ao enquadramento, por desconsiderar “as nuances do caso concreto concernentes às funções deveras executadas pelo empregado”<sup>3</sup>. Eis o cerne da questão.

Com o cancelamento da OJ 419, o TST pretendeu justamente afastar esse enquadramento jurídico apriorístico. Tanto que cancelou, também, a OJ 315 da SDI-1<sup>4</sup>, que trazia a mesma ideia, por basear-se unicamente na atividade preponderante da empresa, além de não contemplar o critério da categoria diferenciada dos motoristas e similares (Leis n. 12.619/2012 e 13.103/2015).

Dessarte, “embora ainda válido e vigente o critério da atividade preponderante da empresa, faz-se necessária a análise das atividades desempenhadas pelo trabalhador, de modo a constatar se estão enquadradas no conceito legal de exploração agroindustrial ou se estão abrangidos em atividades eminentemente industriais, com alteração na natureza primária do produto agrícola, enquadrando-se, assim, como trabalhador urbano.” (RR - 900-78.2005.5.15.0029, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 13/12/2017, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/12/2017).

A premente necessidade de reavaliação da Súmula 19 e o seu consequente cancelamento ocorreram, portanto, em razão do modo de definição prévia do enquadramento jurídico ali estabelecido, sem análise de cada caso concreto, o que vai de encontro a atual jurisprudência do TST, como pode ser observado na seguinte ementa:

**RECURSO DE EMBARGOS EM EMBARGOS DE DECLARAÇÃO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. USINA DE CANA-DE-AÇÚCAR. EMPRESA AGROINDUSTRIAL. ENQUADRAMENTO DO TRABALHADOR COMO URBANO OU RURAL. ANÁLISE DA ATIVIDADE EXERCIDA PELO EMPREGADOR OU PELO EMPREGADO. CANCELAMENTO DA ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 419 DA SBDI-1 DO TST.** Cinge-se a controvérsia a definir o critério de enquadramento do reclamante, que desenvolve suas atividades em empresa agroindustrial, na condição de trabalhador urbano ou rural. A c. Turma, partindo da premissa de que o reclamante laborava em empresa que desenvolvia atividade agroindustrial, aplicou a jurisprudência do TST no sentido de que “o enquadramento sindical é definido com base na atividade preponderante da empresa (art. 570 da CLT), excepcionada a situação dos empregados vinculados às categorias diferenciadas”, considerando, assim, despicienda a análise da questão pelo prisma da atividade do empregado. A Orientação Jurisprudencial 419 da SBDI-1 do TST espelhava a diretriz de que “Considera-se rurícola, a

---

[2] TRT da 24ª Região; Processo: 0024260-31.2015.5.24.0000; Data: 17-12-2015; Órgão Julgador: Gab. Des. João Marcelo Balsanelli - Pleno; Relator(a): RICARDO GERALDO MONTEIRO ZANDONA

[3] Trecho do voto do Des. João Marcelo Balsanelli, relator da Proposta de Cancelamento da Súmula n.19 do TRT24.

[4] **315. MOTORISTA. EMPRESA. ATIVIDADE PREDOMINANTEMENTE RURAL. ENQUADRAMENTO COMO TRABALHADOR RURAL (cancelada) - Res. 200/2015, DEJT divulgado em 29.10.2015 e 03 e 04.11.2015**

É considerado trabalhador rural o motorista que trabalha no âmbito de empresa cuja atividade é preponderantemente rural, considerando que, de modo geral, não enfrenta o trânsito das estradas e cidades.

despeito da atividade exercida, empregado que presta serviços a empregador agroindustrial (art. 3º, § 1º, da Lei nº 5.889, de 08.06.1973), visto que, neste caso, é a atividade preponderante da empresa que determina o enquadramento ". Tal verbete, no entanto, foi cancelado pela Res. 200/2015, DEJT divulgado em 29.10.2015 e 03 e 04.11.2015. Com o cancelamento da OJ nº 419 da SBDI-1, esta Corte superior vem firmando entendimento de que relevante a análise das funções exercidas pelo trabalhador, ainda que prestadas à empresa rural, que desenvolve atividade agroindustrial, para definição do enquadramento do contrato de trabalho como rural ou urbano, não invalidado o critério da atividade preponderante do empregador para o referido enquadramento, analisando-se a circunstância caso a caso. Precedentes. Na hipótese, o reclamante exercia as atribuições de ajudante geral e soldador, enquadrando-se como trabalhador urbano. Recurso de embargos conhecido e provido" **(E-ED-RR-69800-34.2005.5.15.0120, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Breno Me-deiros, DEJT 16/04/2021).**

A providência tomada pelo Tribunal Pleno do TRT24, com o reconhecimento da possibilidade de evolução e alteração da sua jurisprudência, a partir da identificação de desarmonia com a jurisprudência da Corte Superior Trabalhista, revela atenta observância ao novo sistema de precedentes, de forma a demover "o uso irrefletido das ementas dos julgados e das súmulas apenas como âncoras facilitadoras dos julgamentos"<sup>5</sup>.

Deve-se advertir, outrossim, que a abolição da Súmula sob escrutínio não implica – *ipso facto* – a desconsideração do trabalhador que presta serviço a empregador agroindustrial como industriário. Deveras, sua revogação ocorre pelo fato de a discussão, doravante, passar a ser casuística, de acordo com a função efetivamente exercida pelo empregado.

Considerando que a padronização só pode ocorrer sobre questões exclusivamente de direito – *rectius*, a partir de constantes fáticas uniformes –, não é viável estandardizar entendimentos sobre situações fáticas mutantes.

---

[5] MOLINA, André Araújo. *A importância dos fatos para a compreensão dos precedentes*. In: Cesar Zucatti Pritsch...[et al.]. *Precedentes no Processo do Trabalho: teoria geral e aspectos controvertidos*. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020.

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO MUNICÍPIO DE COXIM PELAS VERBAS TRABALHISTAS DEVIDAS PELA FUNDAÇÃO ESTATAL DE SAÚDE DO PANTANAL E NULIDADE DOS CONTRATOS DE TRABALHO CELEBRADOS PELA FESP SEM A REALIZAÇÃO DE PRÉVIO CONCURSO PÚBLICO.

Processo: [0024417-91.2021.5.24.0000](#)

Relator: Des. João Marcelo Balsanelli

**ARGUIÇÃO DE DIVERGÊNCIA. EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. ACOLHIMENTO POR TURMA DO TRIBUNAL. INCIDENTE CONHECIDO. FUNDAÇÃO ESTATAL DE SAÚDE DO PANTANAL-FESP. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO MUNICÍPIO DE COXIM-MS. RECONHECIDA. CONTRATAÇÃO SEM CONCURSO PÚBLICO. INVALIDADE DOS CONTRATOS APÓS 15.10.2011. OFENSA AO ART. 37, II DA CF/1988. INCIDÊNCIA DA SÚMULA N. 363 DO TST. TESES FIXADAS.**

1. É lícito à parte litigante requerer, em sede de embargos de declaração, revisão do julgamento após regular procedimento de uniformização de entendimentos divergentes das turmas (Regimento Interno, 145, § 1º). Satisfeitos os demais requisitos regimentais (Regimento Interno, 145, *caput*, e 145-A). Incidente conhecido.

2. O Município de Coxim-MS instituiu fundação pública para prestação de serviço público de saúde, por meio da qual supervisiona, financia, controla e tutela seu ente da administração pública indireta (descentralização da atividade estatal). Assim, por constituir mera extensão do ente federativo, o Município responde pelas obrigações inadimplidas pela fundação, na hipótese de inexistência de patrimônio suficiente. Precedentes.

3. Tese jurídica fixada: "O Município de Coxim-MS é responsável subsidiário pela satisfação das obrigações devidas pela Fundação Estatal de Saúde do Pantanal - FESP".

4. Os contratos mantidos pela FESP após 15.10.2011, sem realização de prévio concurso público, são inválidos, por ofensa ao art. 37, II da CF/1988, conforme expressamente previsto no § 2º desse mesmo dispositivo. A Lei Complementar Municipal n. 102/2009, com vigência a partir de 15.10.2009, que autorizava e justificava a contratação temporária para atendimento de excepcional interesse público (CF/1988, 37, IX), fixou prazo máximo possível de 24 (vinte e quatro) meses para vigência desse contrato excepcional.

5. Nulo o contrato, são devidos aos respectivos trabalhadores apenas a contraprestação pactuada e os depósitos do FGTS. Súmula n. 363 do TST.

**6. Tese jurídica firmada: "São nulos os contratos de trabalho mantidos pela Fundação Estatal de Saúde do Pantanal após 15.10.2011 sem a realização de prévio concurso público, entabulados com fulcro na Lei n. 1.435/2009 e LC n. 102/2009, por ofensa ao art. 37, II da CF/1988. Reconhecida a nulidade, são devidos aos trabalhadores apenas o pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário mínimo, e os valores referentes aos depósitos do FGTS". (TRT da 24ª Região; Processo: 0024417-91.2021.5.24.0000; Data: 14-02-2022; Órgão Julgador: Gabinete da Vice-Presidência - Pleno - relatoria nata da Vice-Presidência; Relator(a): JOAO MARCELO BALSANELLI)**

Na arguição de divergência n. 0024417-91.2021.5.24.0000, o Tribunal Pleno solucionou a colisão que havia entre julgados da 1ª e 2ª Turmas do TRT.

A 1ª Turma reputava nula a contratação de pessoal sem concurso Público pela Fundação Estatal de Saúde do Pantanal, não respondendo secundariamente pelos seus débitos o Município de Coxim, que não era tomador de serviços.

A 2ª Turma reputava válida a contratação de pessoal sem concurso Público pela Fundação Estatal de Saúde do Pantanal, uma vez que havia lei municipal autorizando a contratação mediante processo seletivo simplificado. E como o Município de Coxim instituiu a Fundação, participou da gestão, repassou recursos para a prestação de serviço público e não fiscalizou o correto cumprimento das obrigações decorrentes do convênio (culpa *in vigilando*), responde secundariamente pelos seus débitos daquela.

Dirimindo a controvérsia, o Tribunal Pleno, à unanimidade, emitiu a tese de que "São nulos os contratos de trabalho mantidos pela Fundação Estatal de Saúde do Pantanal após 15.10.2011 sem a realização de prévio concurso público, entabulados com fulcro na Lei n. 1.435/2009 e LC n. 102/2009, por ofensa ao art. 37, II da CF/1988. Reconhecida a nulidade, são devidos aos trabalhadores apenas o pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário mínimo, e os valores referentes aos depósitos do FGTS".

A emissão da tese exigiu a abordagem de matérias de alta relevância, entre as quais:

***Primeira: a natureza jurídica da fundação pública.***

Sabe-se que o ordenamento jurídico possibilita a instituição de fundações por particulares (fundação privada) e pelo Poder Público (fundação pública), sendo estas de direito público ou de direito privado.

No julgamento do RE-716378, com repercussão geral (Tema n. 545)<sup>1</sup>, o STF afirmou que a sujeição da fundação pública ao regime público ou privado depende do estatuto de sua criação ou autorização e das atividades por ela prestadas.

Esclareceu, ainda, que as atividades essencialmente estatais, "mais especificamente, um serviço público (*lato sensu*) que parte da doutrina denomina de serviço público próprio, seja porque essa atividade está definida na Constituição Federal como uma obrigação a ser executada diretamente [...], seja porque ela deve ser exercida com supremacia de poder [...], não podem ser terceirizadas, não podem ser delegadas a particulares e, portanto, devem se submeter a

---

[1] <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15343608466&ext=.pdf>

regras eminentemente publicísticas, o que afasta a possibilidade da incidência de um regime jurídico de direito privado sobre elas”.

As atividades de cunho econômico, porém, respeitados os arts. 37, XIX e 173 da CF “e aquelas passíveis de delegação, porque também podem ser executadas por particulares, ainda que em parceria com o Estado, a toda evidência, se forem definidas como objetos de fundações, ainda que sejam essas instituídas ou mantidas pelo Poder Público, podem se submeter ao regime jurídico de direito privado, caso as respectivas fundações também tenham sido instituídas como entes privados”.

Embora não tenha deliberado expressamente, o acórdão partiu da premissa de que a Fundação Estatal de Saúde do Pantanal – FESP é fundação pública de direito privado, uma vez que:

**a)** foi assim instituída pela Lei n. 1.435/2009 pelo Município de Coxim-MS;

**b)** exerce atividade estatal (presta serviço de assistência médico-hospitalar/saúde), que pode ser executada por ente privado por delegação (CF, 175) ou prévia autorização (CF, 199), integrando ou não e de modo complementar a rede SUS (CF, 199, § 1º).

**Segunda: a indispensabilidade de investidura por concurso público em cargo ou emprego público<sup>2</sup>.**

Garantir o acesso aos cargos e empregos públicos por todos os que preenchem os requisitos estabelecidos em lei (CF, 37, I e II)<sup>3</sup> é primado que concretiza os princípios constitucionais da moralidade, publicidade, eficiência, impessoalidade e isonomia<sup>4</sup>.

Como esclarece Hely Lopes de Meirelles, o “concurso é o meio técnico posto à disposição da Administração Pública para obter-se a moralidade, eficiência e aperfeiçoamen-

---

[2] Os serviços sociais autônomos integrantes do denominado Sistema “S”, vinculados a entidades patronais de grau superior e patrocinados basicamente por recursos recolhidos do próprio setor produtivo beneficiado, ostentam natureza de pessoa jurídica de direito privado e não integram a administração pública, embora colaborem com ela na execução de atividades de relevante significado social. Tanto a CF de 1988, como a correspondente legislação de regência (como a Lei 8.706/1993, que criou o Serviço Social do Trabalho – SEST) asseguram autonomia administrativa a essas entidades, sujeitas, formalmente, apenas ao controle finalístico, pelo Tribunal de Contas, da aplicação dos recursos recebidos. Presentes essas características, não estão submetidas à exigência de concurso público para a contratação de pessoal, nos moldes do art. 37, II, da CF (STF-RE-789.874, Rel. Min. Teori Zavascki, DJE 19.11.2014).

[3] “Para o acesso a cargo, emprego ou função não basta ser brasileiro. O interessado há, ainda, que satisfazer aos requisitos estabelecidos em lei (...). A lei responsável pela instituição desses requisitos é a de entidade política titular do cargo, emprego ou função pública que se deseja preencher, dada a autonomia que se lhes assegura nessa matéria. Um dos requisitos é sem dúvida, lograr aprovação e classificação em concurso público de provas ou de provas e títulos” (GASPARINI, Diógenes. Direito Administrativo. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1995, p. 119).

Súmula Vinculante n. 44. Só por lei se pode sujeitar a exame psicotécnico a habilitação de candidato a cargo público.

Súmula STF n. 683. Não é admissível, por ato administrativo, restringir, em razão da idade, inscrição em concurso para cargo público.

[4] Segundo Celso Bastos, a principal finalidade do princípio da igualdade é “o impedir que critérios o mais das vezes subalternos, portadores de preconceitos ou mesmo voltados à estatuição de benefícios e privilégios, possam vir a interferir em uma discriminação justa e razoável feita pela lei” (BASTOS, Celso Ribeiro. Curso de Direito Constitucional. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 1990, p. 169). Complementa esse raciocínio Hely Lopes Meirelles, ao afirmar que a acessibilidade aos cargos públicos condicionada ao preenchimento dos requisitos estabelecidos em lei, o art. 37, I, da CF autoriza a Administração Pública “a prescrever exigências quanto à capacidade física, moral, técnica, científica e profissional, que entender convenientes, como condições de eficiência, moralidade e aperfeiçoamento do serviço público. Mas à lei específica, de caráter local, é vedado dispensar condições estabelecidas em lei nacional para a investidura em cargos públicos” (MEIRELLES, Hely Lopes. Direito Administrativo Brasileiro. 15 ed. São Paulo: RT, 1990, p. 369).

to do serviço público, e, ao mesmo tempo, propiciar igual oportunidade a todos os interessados que atendam aos requisitos da lei, consoante determina o art. 37, II, da Constituição da República. Pelo concurso se afastam, pois, os ineptos e os apaniguados, que costumam abarrotar as repartições, num espetáculo degradante de protecionismo e falta de escrúpulos de políticos que se alçam e se mantêm no poder, leiloando empregos públicos”<sup>5</sup>.

Como a Fundação Estatal de Saúde do Pantanal – FESP integra a Administração Pública Municipal, como fundação pública de direito privado, seu quadro de pessoal é composto de empregos públicos. Vale dizer: o regime jurídico de pessoal é privado (CLT), embora ocorram distorções, desvios, derrogações e exorbitâncias por imposição do direito público, com indisfarçável escopo de fazer com que prevaleça a vontade do ente estatal, uma vez que o interesse público predomina sobre o particular<sup>6</sup>.

Derrogação do direito privado pelo direito público ocorre, assim, na contratação. O contrato de trabalho prescinde de forma especial para a sua validade, traduzindo-se no acordo tácito ou expresso, verbal ou escrito (CLT, 442 e 443). Tal regra, porém, é derogada quando a empregadora for a Administração Pública (direta e indireta). A validade do contrato, no caso, dependerá de forma especial (CC, 104, III), uma vez que a investidura (originária e derivada) em emprego público depende de aprovação prévia em concurso público (CF, 37, II e § 2º), salvo para as hipóteses excepcionadas pela Constituição Federal<sup>7</sup>.

***Terceira: a validade de contratação temporária para atendimento de excepcional interesse público.***

Entre as exceções à exigência de concurso público, permite-se a contratação por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, na forma da lei (CF, 37, IX).

Para que se considere válida a contratação temporária é necessário, como já definido pelo STF<sup>8</sup>, que os casos excepcionais estejam previstos em lei; o prazo de contratação seja predeterminado; a necessidade seja temporária; o interesse público seja excepcional; a necessidade de contratação seja indispensável, sendo vedada a contratação para os serviços ordinários permanentes, e que devam estar sob o espectro das contingências normais da administração.

Ressaltou-se no julgamento da arguição de divergência que o art. 18, §§ 1º e 3º, da Lei Municipal n. 1.435/2009, ao instituir a Fundação Estatal de Saúde do Pantanal – FESP, fez valer a regra do art. 37, IX, da CF. A Lei Complementar Municipal n. 102/2009, porém, modificando a Lei Municipal n. 1.435/2009 (LINDB, 2º, § 1º), definiu o limite temporal da contratação temporária sem concurso público em 12 meses, renováveis, uma única vez, por até mais 12 meses.

A partir da conjugação dessas duas normas, então, entendeu-se cumpridos os requisitos para a validade da contratação temporária exigidos pelo art. 37, IX, da CF.

Ressaltou-se, outrossim, que a Lei Complementar Municipal n. 102, de 15.10.2019, autorizou contratações sem concurso público (em caráter excepcional) pelo prazo máximo

---

[5] MEIRELLES, Hely Lopes. Direito Administrativo Brasileiro. 15 ed. São Paulo: RT, 1990, p. p. 368-369.

[6] DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. Direito administrativo. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2001. p. 315.

[7] “A investidura em cargo ou emprego público só se pode dar se antecedida de concurso público (...). Observe-se que a exigência de concurso não é prevista tão somente para o provimento de cargo, mas inclui também o preenchimento dos empregos públicos, portanto, incluindo toda a Administração descentralizada (empresas públicas, entidades de economia mista e fundações)” (BASTOS, Celso Ribeiro. *Curso de direito constitucional*. São Paulo: Celso Bastos, 2002. p. 541-2).

[8] STF-RE 658.026, Rel. Min. Dias Toffoli, DJE 31.10.2014; ADI-ADI 2.229, Rel. Min. Carlos Velloso, DJ 25.6.2004.

de 24 meses. A manutenção de contrato de trabalho por tempo superior, então, é nula (CF, 37, II, e § 2º), garantindo ao trabalhador, exclusivamente, o pagamento da contraprestação pactuada e depósitos do FGTS do período posterior a 15.10.2011 (Súmula TST n. 363)<sup>9</sup>.

**Quarta:** *a responsabilidade secundária da Administração Pública Direta decorrente de descentralização da atividade estatal.*

A jurisprudência admite a responsabilidade secundária do ente federativo municipal pelos débitos da pessoa jurídica (função pública) por ele instituída, pela simples transferência da prestação de serviço público de assistência médico-hospitalar/saúde, uma vez que este funciona como uma espécie de *longa manus* daquele, estando submetida à sua tutela (supervisão ministerial) e manutenção (CF, 165, § 5º, I). Não se trata, assim, de responsabilidade da terceirização da prestação de serviços (Súmula TST n. 331).

A relação existente entre o Município de Coxim – MS e a Fundação Estatal de Saúde do Pantanal – FES se enquadra perfeitamente nessa situação (Lei n. 1.435/2009). Cumpre àquele, portanto, responder secundariamente pelas obrigações devidas e não suportadas por esta.

**Ao lado das considerações sobre as questões de fundo, registra-se como ponto alto da decisão proferida pelo Tribunal Pleno, também, o inédito e importantíssimo esclarecimento dos efeitos da admissibilidade da arguição de divergência em embargos de declaração.**

Com linguagem direta afirmou-se que a decisão que acolhe a arguição de divergência:

**a)** “confere, implicitamente, efeito modificativo ao acórdão embargado, para anular a decisão nele proferida, por ofensa ao princípio da legalidade (CF, 5º, II), na medida em que preterida a fase de pronunciamento prévio do tribunal acerca da matéria divergente, conforme preconiza o *caput* do art. 145 do Regimento Interno”;

**b)** “tem natureza interlocutória, na medida em que anula a decisão anteriormente proferida, acolhe a pretensão de processamento do incidente e suspende o julgamento até que seja finalizado o procedimento de uniformização”;

Deve-se ter em conta que a nulidade do acórdão abrange, unicamente, o capítulo objeto da divergência e os que dele dependam. Os capítulos autônomos àquele não são atingidos (teoria dos capítulos de decisão).

Assim, admitida ou não a arguição de divergência pelo Tribunal Pleno, caberá à turma proferir novo julgamento dos capítulos do acórdão anulado. Não sendo admitida a arguição de divergência, a turma deliberará segundo seu racional entendimento; admitida a arguição de divergência, a turma deliberará aplicando a tese definida.

---

[5] MEIRELLES, Hely Lopes. Direito Administrativo Brasileiro. 15 ed. São Paulo: RT, 1990, p. p. 368-369.

[6] DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. Direito administrativo. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2001. p. 315.

[7] “A investidura em cargo ou emprego público só se pode dar se antecedida de concurso público (...). Observe-se que a exigência de concurso não é prevista tão somente para o provimento de cargo, mas inclui também o preenchimento dos empregos públicos, portanto, incluindo toda a Administração descentralizada (empresas públicas, entidades de economia mista e fundações)” (BASTOS, Celso Ribeiro. *Curso de direito constitucional*. São Paulo: Celso Bastos, 2002. p. 541-2).

[8] STF-RE 658.026, Rel. Min. Dias Toffoli, DJE 31.10.2014; ADI-ADI 2.229, Rel. Min. Carlos Velloso, DJ 25.6.2004.

Processo: [0024592-41.2019.5.24.0005](#)

Relator: Des. Marcio Vasques Thibau de Almeida

**DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DOENÇA GRAVE. CARDIOPATIA. AUSÊNCIA DE PRESUNÇÃO DE DISCRIMINAÇÃO.**

Embora a possibilidade de demissão imotivada do trabalhador esteja dentro do poder diretivo da empresa, tal exercício deve ser limitado, sem se basear em motivos discriminatórios capazes de ferir a dignidade do trabalhador. Nada comprovado a respeito de que a despedida se deu de forma discriminatória, deve ser afastada a condenação imposta. Ainda, não há falar em presunção de discriminação, pois não se trata das hipóteses previstas na Súmula 443, do C. TST. Isso porque a doença diagnosticada, cardiopatia, apesar de inegavelmente grave, não gera estigma ou preconceito. Recurso da reclamada provido. (TRT da 24ª Região; Processo: 0024592-41.2019.5.24.0005; Data: 18-02-2022; Órgão Julgador: Gab. Des. Marcio Vasques Thibau de Almeida - 1ª Turma; Relator(a): MARCIO VASQUES THIBAU DE ALMEIDA)

A decisão sob escrutínio trata do instigante tema da discriminação, objeto de acirradas controvérsias jurídicas. Em que pese o nosso Texto Maior ter como fundamento a dignidade humana (CF, 1º, III), centrado no objetivo fundamental de promoção do bem-estar de todos, sem preconceitos e/ou discriminações (CF, 3º, IV), mediante prevalência dos direitos humanos (CF, 4º, II) e igualdade universal perante a lei (CF, 5º, *caput*), no momento de emprestar concretude às aspirações constitucionais é que se divisam múltiplas interpretações, a demandar acurado trabalho hermenêutico.

Por outro lado, conquanto a isonomia seja uma espécie de truísmo nas civilizações hodiernas, é certo que determinados casos exigem discriminação positiva justamente como ferramenta de igualdade material. De acordo com o escólio de SANTOS, *“as pessoas e os grupos sociais têm o direito a ser iguais quando a diferença os inferioriza, e o direito a ser diferentes quando a igualdade os descaracteriza”*<sup>1</sup>.

Há também situações nas quais a discriminação de pessoas em determinada condição é lícita, desde que o critério seja objetivamente justificado por um fim legítimo e os meios de o realizar sejam apropriados e necessários, consoante diretiva do Conselho Europeu<sup>2</sup>. Assim,

[1] SANTOS, Boaventura de Souza. Uma concepção multicultural de direitos humanos. In: *Lua Nova*, 1997, pp. 105-124, p. 122.

[2] **Article 2. Concept de discrimination**

1. Aux fins de la présente directive, on entend par "principe de l'égalité de traitement" l'absence de toute discrimination directe ou indirecte, fondée sur un des motifs visés à l'article 1er.

2. Aux fins du paragraphe 1: [...].

b) une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle donnés, par rapport à d'autres personnes, à moins que:

i) cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires [...]. (Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail) (Sem grifos no original)

em que pese ser vedada a discriminação por idade, é pouco provável que se considere discriminatória a recusa de um candidato a atleta profissional com 60 (sessenta) anos, já que o esporte é de alta performance e exige o auge da plenitude física do atleta, o que fisiologicamente ocorre dentro de um recorte etário estreito.

O caso concreto versava a respeito de um trabalhador portador de cardiopatia que alegava ter a dispensa sido motivada por sua condição de saúde.

A decisão admitiu como hipótese apriorística a de que a cardiopatia não era doença causadora de preconceito, por não estar no rol de doenças elencado na Súmula nº 443 do TST. Aludido inventário não é, a toda evidência, exaustivo, mesmo porque a súmula reporta-se apenas ao vírus HIV, e possui tessitura bastante dútil, haja vista incluir *“outra doença grave que suscite estigma ou preconceito”*<sup>3</sup>. No julgamento do caso *Cuscul Pivaral y otros vs. Guatemala*, a Corte Americana de Direitos Humanos, ao interpretar o art. 1.1 da Convenção<sup>4</sup> – de inteligência similar à do verbete perscrutado –, entendeu que *“los criterios específicos en virtud de los cuales está prohibido discriminar, según el artículo 1.1 de la Convención Americana, no son un listado taxativo o limitativo sino meramente enunciativo. Por el contrario, la redacción de dicho artículo deja abiertos los criterios con la inclusión del término “otra condición social” para incorporar así a otras categorías que no hubiesen sido explícitamente indicadas”*<sup>5</sup>.

Correta a premissa adotada, no sentido de que a cardiopatia não enseja, em princípio, estigma ou preconceito, uma vez que alinhada à jurisprudência do TST, conforme se infere do seguinte aresto, *verbis*:

**RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. CARDIOPATIA GRAVE - DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. REINTEGRAÇÃO E RESTABELECIMENTO DO PLANO DE SAÚDE. AUSÊNCIA DE DIREITO LÍQUIDO E CERTO.** Não se vislumbra ilegalidade ou ofensa a direito líquido e certo pela decisão que indefere o pedido de tutela antecipada de reintegração e restabelecimento do plano de saúde ao fundamento de que “não cabe falar-se aqui na dispensa discriminatória alegada pela Reclamante, prevista na Súmula 443 do TST, já que a cardiopatia grave não é doença que suscite estigma ou preconceito”. (RO-1001688-37.2019.5.02.0000, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Renato de Lacerda Paiva, DEJT 05/03/2021)

Ainda que a doença pudesse carregar algum estigma, a dispensa não estaria descartada, desde que fundada em motivo não discriminatório, como permite lobrigir a seguinte ementa, também do TST:

**RECURSO DE REVISTA. APELO INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E DA NULIDADE DA DESPEDIDA DO RECLAMANTE. REINTEGRAÇÃO. IN-**

---

[3] Súmula nº 443 do TST

**DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO.**

Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego. (Sem grifos no original)

[4] **ARTÍCULO 1. Obligación de Respetar los Derechos 1.** Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. (Convención Americana sobre Derechos Humanos. Fecha de publicación: 7 de mayo de 1981) (Grifos nossos)

[5] Corte IDH. *Caso Cuscul Pivaral y otros Vs. Guatemala*. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 23 de agosto de 2018. Serie C No. 359.

**DENIZAÇÃO POR DANO MORAL. AFASTADA A PRESUNÇÃO DE DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. [...] Em que pese a doença de que o reclamante estava acometido - câncer de fígado - suscite estigma ou preconceito, no caso, extrai-se do acórdão recorrido que sua dispensa se deu por motivo específico, qual seja, o término da obra em que trabalhava, o que também levou à dispensa de outros empregados, afastando, assim, a presunção de dispensa discriminatória. Recurso de revista não conhecido" (RR-524-29.2016.5.12.0017, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 11/02/2022).**

Por óbvio, a ementa deixa bem claro que o fato de a patologia não constar do catálogo sumular não tem o condão de pôr fim à discussão. Deveras, a sua repercussão está na distribuição do ônus da prova, já que o fato de militar favoravelmente a empregado pertencente a grupos vulneráveis a presunção de discriminação da dispensa gera, em seu favor, a desnecessidade de produzir prova (CPC, 374, IV) e, por consequência, transfere-se ao empregador (CPC, 373, II).

Como já mencionado, podem haver motivos razoáveis a justificar a dispensa. O Código da Califórnia/EUA admite-a nas hipóteses de uma condição tornar o empregado incapaz de desempenhar suas funções essenciais, mesmo com adaptações razoáveis, ou não as conseguir desempenhar sem colocar em risco a sua própria saúde ou segurança ou a dos outros<sup>6</sup>. Observe que cabe ao empregador tentar oferecer “adaptações razoáveis” à manutenção do emprego, enquanto meio de expressão da dignidade humana, pois bem assinalou a Lei Federal do Trabalho do México que “*el trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio*”.

O Código dos Estados Unidos observa, em suas considerações, que indivíduos com deficiência encontram várias formas de discriminação, como a exclusão intencional, os efeitos discriminatórios de barreiras arquitetônicas, falha em fazer modificações nas instalações e práticas existentes, padrões e critérios de qualificação exclusivos etc<sup>8</sup>. Muitas vezes o problema a ser equacionado toma contornos intrincados. Em *I.B. v. Grécia*<sup>9</sup>, a Corte Europeia de Direito Humanos teve de lidar com o caso envolvendo um trabalhador que havia confidenciado a três colegas o receio de ter contraído AIDS, o que se confirmou por um teste de HIV. Pouco tempo depois, esses colegas escrevem à direção da empresa e solicitam a dispensa do empregado soropositivo. A notícia espalhou-se, e um médico da empresa tentou explicar, sem sucesso, as precauções a serem tomadas e tranquilizar os empregados. No mês se-

---

[6] **ARTICLE 1. Unlawful Practices, Generally [12940 - 12953] (Article 1 added by Stats. 1980, Ch. 992)**

**12940.** It is an unlawful employment practice, unless based upon a bona fide occupational qualification, or, except where based upon applicable security regulations established by the United States or the State of California:

**(a) For an employer, because of the race, religious creed, color, national origin, ancestry, physical disability, mental disability, medical condition, genetic information, marital status, sex, gender, gender identity, gender expression, age, sexual orientation, or veteran or military status of any person, to refuse to hire or employ the person or to refuse to select the person for a training program leading to employment, or to bar or to discharge the person from employment or from a training program leading to employment, or to discriminate against the person in compensation or in terms, conditions, or privileges of employment.**

**(1) This part does not prohibit an employer from refusing to hire or discharging an employee with a physical or mental disability, or subject an employer to any legal liability resulting from the refusal to employ or the discharge of an employee with a physical or mental disability, if the employee, because of a physical or mental disability, is unable to perform the employee's essential duties even with reasonable accommodations, or cannot perform those duties in a manner that would not endanger the employee's health or safety or the health or safety of others even with reasonable accommodations. (California Code, Government Code – GOV)**

[7] **LEY FEDERAL DEL TRABAJO Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970.**

[8] **U. S. Code. Findings. (a) Findings The Congress finds that - (5) individuals with disabilities continually encounter various forms of discrimination, including outright intentional exclusion, the discriminatory effects of architectural, transportation, and communication barriers, overprotective rules and policies, failure to make modifications to existing facilities and practices, exclusionary qualification standards and criteria, segregation, and relegation to lesser services, programs, activities, benefits, jobs, or other opportunities.**

[9] *I.B. c. Grèce* (nº 552/10) 3 octobre 2013.

guinte, 33 deles pedem a segregação do empregado contaminado, para salvaguarda da saúde. Dois dias depois, a empresa dispensa-o e paga a indenização prevista pelo Direito grego, e ele pouco tempo depois encontra um novo emprego. Depois de acionar os tribunais locais e obter vitória em duas instâncias, a Corte de Cassação reputou a dispensa não abusiva, porque *“justifiée par les intérêts de l’employeur ‘dans le bon sens du terme’, comme le rétablissement d’une collaboration harmonieuse entre employés ou le bon fonctionnement de l’entreprise”*<sup>10</sup>.

Ao censurar a decisão francesa, a Corte Europeia afirmou que o empregador baseou sua decisão em dados manifestamente inexatos, notadamente o caráter contagioso da doença do requerente. Ademais, ao fazê-lo, a Corte de Cassação atribuiu ao “bom funcionamento da empresa” um significado desejado pelo senso comum dos trabalhadores, identificando a sua definição à percepção subjetiva e errônea que os funcionários tinham dela, de modo a perpetuar estereótipos e reforçar paradigmas preconceituosos e descabidos.

No presente caso, a tolerância à discriminação de espécie alguma foi cogitada, apenas a questão da prova de sua ocorrência e o ônus de sua produção.

Assim, cabia à autora provar o viés discriminatório da dispensa (CLT, 818, I). Entretanto, ao esquadriharem as provas coligidas, os julgadores perceberam a ausência de mácula no ato jurídico, e afirmaram que *“as provas dos autos demonstram as alegações da ré de que a empresa teve queda nas vendas no ano de 2018 (documentos de fls. 220/245), o que pode gerar necessidade de mudanças, que passam, inclusive, pela gerência do negócio. Ademais, se verifica da manifestação da autora da fl. 293 (ID 728d0ef - Pág. 5), que houve determinação, em outubro de 2018, para que fosse elaborado plano de ação para fins de redução de custos administrativos e de pessoal, o que também indica que seriam promovidas modificações pela empresa”*.

Extraído do conjunto probatório o convencimento de que a dispensa ocorreu por força de reestruturação empresarial, emanada da necessidade de reduzir custos, não havia como atribuir à dispensa a pecha de discriminatória.

---

[10] Em tradução livre: *“Justificada pelos interesses do empregador ‘no bom sentido’, como o restabelecimento de uma colaboração harmoniosa entre os empregados ou o bom funcionamento da empresa”*.

Processo: [0024579-05.2020.5.24.0006](#)

Relator: Des. Tomás Bawden de Castro Silva

**1. CONDIÇÕES DEGRADANTES DE TRABALHO. 2. VIOLAÇÃO DOS DIREITOS DE PERSONALIDADE. 3. INDENIZAÇÃO POR DANO EXTRAPATRIMONIAL.** Considerando que o empregador tem o dever de zelar pela segurança e bem-estar de seus empregados no ambiente de trabalho (artigo 200, incisos V e VII, da CLT), a submissão do trabalhador a condições degradantes e inóspitas caracteriza a violação dos direitos de personalidade e da própria dignidade da pessoa humana, constitucionalmente consagrada (art. 1º, III), ensejando a condenação ao pagamento de compensação por dano extrapatrimonial. (TRT da 24ª Região; Processo: 0024579-05.2020.5.24.0006; Data: 25-02-2022; Órgão Julgador: Gab. Des. Tomás Bawden de Castro Silva - 2ª Turma; Relator(a): TOMAS BAWDEN DE CASTRO SILVA)

A hipótese fática sobre a qual se debruçou a 2ª Turma do TRT da 24ª Região, no tópico objeto da ementa, tratou de controvérsia acerca da disponibilização de sanitários e local apropriado para realização de refeição pela empregada. A autora prestava serviço na função de varredora, executando seu ofício em ruas e avenidas, portanto, sem local fixo de trabalho. A pretensão envolvia a reparação pelos danos extrapatrimoniais daí decorrentes.

A doutrina tradicionalmente discrimina, como regra, os seguintes elementos caracterizadores da responsabilidade civil: **i.** Conduta – ação ou omissão; **ii.** Nexô de causalidade; **iii.** Dano; e **iv.** Culpa<sup>1</sup>.

O cerne da questão enfrentada pela 2ª Turma concentrou-se em dirimir a juridicidade da conduta praticada pelo empregador e a existência de prejuízo extrapatrimonial, conforme a hipótese delineada à inicial (disponibilização de sanitário e local para refeição). Isso porque, como bem salientado no voto condutor acórdão, *“é fato que a falta de condições sanitárias mínimas evidencia ofensa à dignidade dos trabalhadores, pois a ré, enquanto empregadora, tem o dever de observar as normas sanitárias, proporcionando ao trabalhador condições mínimas de higiene e saúde”*.

Nesse sentido, a decisão turmária alinhou-se às normas pátrias e internacionais de proteção à saúde, higiene e segurança do trabalho, bem como à jurisprudência consolidada do TST. A 2ª Turma citou os incisos V e VII do art. 200 da CLT, os quais tutelam a necessidade de proteção alimentar do trabalhador e provisões de instalações sanitárias adequadas no ambiente de trabalho.

Sobre a matéria, pode-se destacar a regulamentação governamental consistente na Norma Regulamentadora n.º 24 da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia<sup>2</sup>, a qual estabelece condições mínimas sanitárias e de conforto nos locais de trabalho, notadamente seu Anexo II, direcionado aos trabalhadores externos, conferindo, assim, concretude à

---

[1] TARTUCE, Flávio. **Manual de Direito Civil: volume único**. 4ª ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014, p. 468.

[2] Pasta outrora vinculada ao extinto Ministério do Trabalho e Emprego.

Convenção n.º 155 da OIT (Segurança e Saúde dos Trabalhadores e Meio Ambiente de Trabalho), norma de direito internacional integrada ao ordenamento pátrio<sup>3</sup>.

O dano extrapatrimonial, na seara individual, “*é consequência de ato ilícito que atinja direitos da personalidade (humana ou jurídica)*”<sup>4</sup>. Nesse diapasão, como corolário da dignidade da pessoa humana, a adequada disponibilização de sanitários e refeitórios no ambiente de trabalho salvaguarda a intimidade, a imagem e a honra do trabalhador (CF/1988, 5º, X).

No caso, atenta-se, ainda, para a garantia da privacidade da trabalhadora, na satisfação de suas necessidades fisiológicas, reduzindo-se sua exposição e, conseqüentemente, os riscos de assédio e violência sexual, ofensas cujas vítimas são notoriamente as mulheres (Convenção OIT n.º 190, considerações preambulares).

Nesse contexto, a 2ª Turma ponderou o fato de o empregador ter firmado convênios com estabelecimentos comerciais para viabilizar a utilização das suas instalações sanitárias e de refeitório pelos empregados que prestam serviços em via pública, instrumentos que vigoraram somente em parte do contrato de trabalho da autora.

Por conseguinte, o empregador foi condenado a compensar os danos extrapatrimoniais decorrentes da ausência de disponibilização adequada de sanitários e de estabelecimento refeitório à trabalhadora em parte do seu contrato de trabalho.

A decisão do colegiado foi harmônica ao entendimento do TST em situação análoga (trabalhador externo – função de gari), como revela a seguinte ementa:

**AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. CONDIÇÕES DEGRADANTES DE TRABALHO. AUSÊNCIA DE REFEITÓRIOS, SANITÁRIOS E ÁGUA POTÁVEL. TRABALHADOR EXTERNO. GARI.** Trata-se de condenação ao pagamento de indenização por danos morais decorrentes das condições degradantes a que foi submetido trabalhador da coleta de lixo (gari), **tendo em vista a ausência de refeitórios, sanitários e água potável durante o labor.** A pessoa humana é objeto de proteção do ordenamento jurídico, sendo detentora de direitos que lhe permitam a existência digna, própria de um ser humano, devendo ser tratado como um fim em si mesmo, sem atuar como instrumento para alcançar qualquer outro objetivo. Nesse sentido, a Constituição Federal de 1988, no rol dos direitos individuais do cidadão, assegura que ninguém será submetido a tratamento desumano ou degradante e, no seu artigo 170, caput, erige o trabalho humano como fundamento da ordem econômica, que tem por fim assegurar a todos existência digna. Hodiernamente, não se discute mais que os direitos fundamentais são dotados de eficácia horizontal, devendo ser observados, também, nas relações privadas, no que se incluem as relações trabalhistas. Nesse contexto, **é indubitável que competia à reclamada empreender todos os esforços necessários para garantir a segurança e higiene dos trabalhadores no desempenho da atividade laboral, nos termos em que determina o artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal, uma vez que a responsabilidade pela adequação**

---

[3] Promulgação consolidada no Decreto n.º 10.088, de 5 de novembro de 2019, Anexo LI.

[4] PINTO JUNIOR, Amaury Rodrigues. **A Quantificação do Dano: acidente do trabalho e doenças ocupacionais**. São Paulo: LTr, 2016, p.133.

dos procedimentos e pela segurança e higiene do ambiente de trabalho é da empresa, e não dos prestadores de serviços que nela atuam. No caso, a reclamada não cuidou de providenciar condições dignas de trabalho ao autor, o que evidencia o descaso e o desrespeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores, notadamente o direito à higidez do ambiente de trabalho. Destaca-se que a existência de acordo tácito, autorizador da utilização de banheiros pelos trabalhadores, entre a empresa e os comerciantes da região, reveste-se de caráter apenas informal, de maneira que não se pode aceitar que aqueles que exercem trabalho externo fiquem a mercê de ajuste que pode ser violado e revogado a qualquer momento. Ainda oportuno anotar a restrição do funcionamento de tais estabelecimentos ao horário comercial. Fato é que as atividades de limpeza urbana desenvolvem-se durante o dia e a noite, não sendo limitadas ao horário comercial, de modo que, em determinado período do dia, o acordo firmado não possui aplicação prática, visto que o comerciante não abrirá seu estabelecimento mais cedo, tampouco o fechará mais tarde, somente para fazer cumprir um ajuste informalmente estabelecido. Assim, considerando que a empresa não cumpriu com a obrigação de zelar por um ambiente de trabalho adequado, exigida no artigo 157 da CLT, afetando a dignidade do trabalho desenvolvido pelo autor, a indenização por dano moral é medida que se impõe. Agravo de instrumento desprovido" (Destques nossos) (AIRR-24711-18.2016.5.24.0066, 2ª Turma, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 15.10.2021).

# INCIDENTES DE UNIFORMIZAÇÃO

## *Temas Pendentes de Julgamento*

### IAC - INCIDENTE DE ASSUNÇÃO DE COMPETÊNCIA

#### Tema 1

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL RURAL. CONSTITUIÇÃO DO CRÉDITO FISCAL. NOTIFICAÇÃO PESSOAL.

Processo: [0024187-49.2021.5.24.0000](#)

Processo de origem: [0024369-35.2020.5.24.0076](#)

### IRDR - INCIDENTE DE RESOLUÇÃO DE DEMANDAS REPETITIVAS

#### Tema 1

CORREÇÃO DOS CRÉDITOS TRABALHISTAS.

Processo: [0024020-32.2021.5.24.0000](#)

Processo de origem: [0024630-39.2016.5.24.0076](#)

### AD - ARGUIÇÃO DE DIVERGÊNCIA

#### TEMA 14

VALIDADE DA NOTIFICAÇÃO ENTREGUE EM NOME E NO ENDEREÇO DE CONTRIBUINTE FALECIDO, COM BASE NAS INFORMAÇÕES LANÇADAS NO ITR.

Processo: [0024388-41.2021.5.24.0000](#)

Processo de origem: [0024831-37.2020.5.24.0061](#)

#### TEMA 16

EMPRESA EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL. EXECUÇÃO. COMPETÊNCIA. JUSTIÇA DO TRABALHO X JUSTIÇA COMUM.

Processo: [0024023-50.2022.5.24.0000](#)

Processo de origem: [0024735-60.2018.5.24.0071](#)

## *Temas Julgados*

### AD - ARGUIÇÃO DE DIVERGÊNCIA

#### Tema 1

VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE “CONSULTORA NATURA ORIENTADORA (CNO)” E A EMPRESA NATURA COSMÉTICOS S/A. MATÉRIA DE FATO. INADMISSIBILIDADE.

Processo: [0024091-05.2019.5.24.0000](#)

#### Tema 2

FGTS. PRAZO PRESCRICIONAL. MODULAÇÃO DE EFEITOS. SÚMULA 362 DO TST.

Processo: [0024288-57.2019.5.24.0000](#)

#### Tema 3

CITAÇÃO POR MEIO DE ADVOGADO PARA CUMPRIMENTO DO ART. 880 DA CLT.

Processo: [0024194-75.2020.5.24.0000](#)

#### Tema 4

JUROS DE MORA. BASE DE CÁLCULO. INCLUSÃO (OU NÃO) DA COTA PREVIDENCIÁRIA DEVIDA PELO RECLAMANTE.

Processo: [0024243-19.2020.5.24.0000](#)

#### Tema 5

(Tese Suspensa)

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. EXIGIBILIDADE LIMITADA A 30% DO CRÉDITO DA AUTORA.

Processo: [0024353-18.2020.5.24.0000](#)

#### Tema 6

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO MUNICÍPIO DE RIO BRILHANTE QUANTO ÀS VERBAS TRABALHISTAS DOS EMPREGADOS DA EMPRESA DOURASER, QUE ATUARAM COMO TERCEIRIZADOS EM CONTRATO ADMINISTRATIVO FIRMADO ENTRE AS RECLAMADAS.

Processo: [0024010-85.2021.5.24.0000](#)

#### Tema 7

DOENÇA OCUPACIONAL. TRATAMENTO MÉDICO FUTURO. DEFINIÇÃO DA FORMA DE APURAÇÃO DAS DESPESAS.

Processo: [0024064-51.2021.5.24.0000](#)

#### Tema 8

DANOS MATERIAIS. LUCROS CESSANTES. PENSIONAMENTO. BASE DE CÁLCULO.

Processo: [0024108-70.2021.5.24.0000](#)

#### Tema 9

CONDENAÇÃO LIMITADA AOS VALORES ATRIBUÍDOS AOS PEDIDOS.

Processo: [0024122-54.2021.5.24.0000](#)

#### Tema 10

INCIDENTE DE REVISÃO. TEMPO DE ESPERA DE CONDUÇÃO POR TRABALHADOR.

Processo: [0024220-39.2021.5.24.0000](#)

#### Tema 11

HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS EM RECONVENÇÃO. AÇÃO PRINCIPAL AJUIZADA ANTES DA REFORMA TRABALHISTA.

Processo: [0024231-68.2021.5.24.0000](#)

Tema 12

QUEBRA DE CAIXA E GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO.  
CUMULAÇÃO.

Processo: [0024262-88.2021.5.24.0000](#)

Tema 13

DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA.  
EMPRESA EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL.

Processo: [0024276-72.2021.5.24.0000](#)

Tema 15

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO MUNICÍPIO  
DE COXIM PELAS VERBAS TRABALHISTAS DEVIDAS  
PELA FUNDACAO ESTATAL DE SAUDE DO PANTANAL  
E NULIDADE DOS CONTRATOS DE TRABALHO CELE-  
BRADOS PELA FESP SEM A REALIZAÇÃO DE PRÉVIO  
CONCURSO PÚBLICO.

Processo: [0024417-91.2021.5.24.0000](#)

# NOVO BOLETIM DE JURISPRUDÊNCIA



**TRT-24ª REGIÃO**  
**Mato Grosso do Sul**

## **Coordenação**

**João Marcelo Balsanelli**

Desembargador Vice-Presidente do TRT da 24ª Região

**Flávio da Costa Higa**

Juiz Auxiliar da Vice-Presidência do TRT da 24ª Região

Contato: [nugepnac@trt24.jus.br](mailto:nugepnac@trt24.jus.br)