

NOVO

Boletim de Jurisprudência

NOVEMBRO 2022



TRT-24ª REGIÃO
Mato Grosso do Sul

SUMÁRIO

1

ACÓRDÃO
COMENTADO 5

Tribunal Pleno

Arguição de Divergência
BIGOLIN MATERIAIS DE CONSTRUÇÃO LTDA.
GRUPO ECONÔMICO.
Processo: 0024169-91.2022.5.24.0000
Relator: Des. João Marcelo Balsanelli

2

ACÓRDÃO
COMENTADO 7

Tribunal Pleno

Arguição de Divergência
NR 31. PAUSAS PARA DESCANSO. APLICAÇÃO
ANALÓGICA DO ART. 72, DA CLT.
Processo: 0024170-76.2022.5.24.0000
Relator: Des. João Marcelo Balsanelli

3

ACÓRDÃO
COMENTADO 9

Tribunal Pleno

Arguição de Divergência
DIREITO AO INTERVALO DO ART. 384 DA CLT.
EXISTÊNCIA (OU NÃO) DE CONDIÇÕES.
Processo: 0024227-94.2022.5.24.0000
Relator: Des. João Marcelo Balsanelli

4

ACÓRDÃO
COMENTADO 11

Tribunal Pleno

Arguição de Divergência
PEDIDO DE DEMISSÃO DA EMPREGADA
GESTANTE. NECESSIDADE (OU NÃO) DE
ASSISTÊNCIA SINDICAL.
Processo: 0024228-79.2022.5.24.0000
Relator: Des. João Marcelo Balsanelli

5

ACÓRDÃO
COMENTADO 13

Tribunal Pleno

Arguição de Divergência
GESTANTE. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA.
DIREITO À ESTABILIDADE PROVISÓRIA.
Processo: 0024252-10.2022.5.24.0000
Relator: Des. João Marcelo Balsanelli

6 ACÓRDÃO
COMENTADO.....15
Tribunal Pleno

Arguição de Divergência
PARCELAMENTO DE FGTS. ACORDO
CELEBRADO ENTRE O EMPREGADOR E A CAIXA
ECONÔMICA FEDERAL. DIREITO DE PLEITEAR
A REGULARIZAÇÃO DOS DEPÓSITOS.
Processo: 0024253-92.2022.5.24.0000
Relator: Des. João Marcelo Balsanelli

7 ACÓRDÃO
COMENTADO.....17
Tribunal Pleno

Arguição de Divergência
PAGAMENTO DE SALÁRIO “POR FORA”.
REPERCUSSÃO JURÍDICA.
Processo: 0024254-77.2022.5.24.0000
Relator: Des. João Marcelo Balsanelli

8 ACÓRDÃO
COMENTADO.....20
Tribunal Pleno

Arguição de Divergência
GRUPO ECONÔMICO. CARACTERIZAÇÃO.
ENQUADRAMENTO SINDICAL. ACORDO
COLETIVO FIRMADO POR EMPRESA DIVERSA
DA EMPREGADORA FORMAL.
Processo: 0024357-84.2022.5.24.0000
Relator: Des. João Marcelo Balsanelli

9 INCIDENTES DE
UNIFORMIZAÇÃO.....24
Temas Julgados

Temas Pendentes de Julgamento

ACÓRDÃOS COMENTADOS

1

Tribunal Pleno

Arguição de Divergência

Tema 21

BIGOLIN MATERIAIS DE CONSTRUÇÃO LTDA. GRUPO ECONÔMICO.

Processo: [0024169-91.2022.5.24.0000](#)

Relator: Desembargador João Marcelo Balsanelli

ARGUIÇÃO DE DIVERGÊNCIA. GRUPO ECONÔMICO. REESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL (CISÃO). ISOLAMENTO. PESSOA JURÍDICA DEFICITÁRIA. POSTERIOR PEDIDO DE RECUPERAÇÃO JUDICIAL. PROPÓSITO NEGOCIAL. BLINDAGEM PATRIMONIAL DO GRUPO. AÇÃO CONJUNTA E COORDENADA. UNICIDADE DE GESTÃO PARA A CONSECUÇÃO DE INTERESSES COMUNS E INTEGRADOS. PRESENTES OS ELEMENTOS CARACTERIZADORES DO GRUPO ECONÔMICO MANTIDOS (CLT, 2º, §§ 2º E 3º). RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA.

1. A mera reestruturação societária e administrativa das empresas que compõem o grupo econômico não o descaracteriza, caso mantidos os pressupostos à sua formação.**2.** A tentativa de blindagem patrimonial do grupo, mediante segregação formal da empresa deficitária, consiste em ato de coordenação, atuação conjunta na comunhão de interesses em prol de todo o grupo econômico (otimização dos custos). **3.** Preenchidos os requisitos caracterizadores do grupo econômico (CLT, 2º, §§ 2º e 3º), impõe-se o reconhecimento da responsabilidade solidária de todas as pessoas jurídicas a ele pertencentes, ainda que formalmente isoladas. **4.** Tese fixada: “*As empresas BIGOLIN MATERIAIS DE CONSTRUÇÃO LTDA. (CNPJ 76.087.964/0001-80 - Bigolin Cascavel/PR) BIGOLIN MATERIAIS DE CONSTRUÇÃO LTDA. (CNPJ 89.422.331/0001-23 - Bigolin Erechim/RS) e BIGOLIN MATERIAIS DE CONSTRUÇÃO LTDA. (CNPJ 15.505.704/0001-93 - Bigolin Campo Grande/MS) integram mesmo grupo econômico, sendo, portanto, solidariamente responsáveis pelas obrigações trabalhistas (CLT, 2º, §§ 2º e 3º)*”. **5. Arguição de divergência conhecida e tese prevalecente fixada. (TRT da 24ª Região; Processo: 0024169-91.2022.5.24.0000; Data: 28-10-2022; Órgão Julgador: Gabinete da Vice-Presidência - Pleno - relatoria nata da Vice-Presidência; Relator(a): JOAO MARCELO BALSANELLI)**

O caso debatido pelo Tribunal Pleno do TRT da 24ª Região tratou da deliberação acerca da constituição ou não de grupo econômico entre as empresas Bigolin Campo Grande/MS, Bigolin Erechim/RS e Bigolin Cascavel/PR.

A divergência interpretativa entre as duas turmas do tribunal decorreu da análise sobre a cisão empresarial havida em janeiro de 2015, a qual teria formalizado a divisão das empresas em dois grupos econômicos distintos, quais sejam: Bigolin Centro-Oeste (Campo Grande-MS) e Bigolin Rede Sul (Erechim-RS e Cascavel-PR).

Debruçando-se sobre esse cenário fático, os órgãos fracionários passaram a apresentar decisões díspares quanto à existência de continuidade do mesmo grupo econômico em razão da permanência de coordenação entre as referidas empresas.

Prevaleceu, então, no Pleno, o entendimento de que a cisão empresarial consistiu verdadeiro ***“ato coordenado do grupo empresarial na tentativa de minimizar suas perdas, segregando a empresa deficitária, a fim de manter incólume o patrimônio vinculado às demais pessoas jurídicas”*** (Destaque original).

Com efeito, logo após a cisão, a empresa isolada (Bigolin Campo Grande-MS) iniciou seu processo de recuperação judicial, denotando a finalidade de blindagem patrimonial do grupo econômico como um todo, o que evidenciou indício de fraude, conforme destacado no *decisum*, *“pela narrativa da própria empresa autos da recuperação judicial”*.

O tribunal ressaltou que, *“se a operação é válida no âmbito do Direito Comercial, não se pode olvidar que são “nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos” protetivos do Direito do Trabalho (CLT, 9º), e, certamente, a alteração na estrutura jurídica impactou negativamente os direitos dos empregados, notadamente no que tange à possibilidade de recebimento de seus créditos alimentares por parte de empresas financeiramente idôneas, o que viola o artigo 10 da CLT.”*

Concluiu-se, enfim, que a reestruturação empresarial, denominada de “cisão”, revelou a existência de unidade de comando, ou seja, de centralização das decisões gerenciais, de modo a impor a atuação conjunta e coordenada para todas as empresas do grupo.

Desse modo, o contexto fático transcenderia a discussão relativa aos critérios legais exigidos para configuração de grupo econômico empresarial antes e depois da vigência da Lei n.º 13.467/2017, adequando-se ao conceito de conglomerado empresarial em ambos os cenários legislativos (CLT, §2º, redação original e CLT, §2º e §3º, com redação alterada e incluída, respectivamente, pela Lei n.º 13.467/2017).

2

Tribunal Pleno

Arguição de Divergência

Tema 22

NR 31. PAUSAS PARA DESCANSO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 72, DA CLT.

Processo: [0024170-76.2022.5.24.0000](#)

Relator: Desembargador João Marcelo Balsanelli

ARGUIÇÃO DE DIVERGÊNCIA. PAUSAS ERGONÔMICAS. NR-31 (ITENS 8.6 E .87). VALIDADE. INTERVALO DEFINIDO PELO EMPREGADOR DEVIDAMENTE FUNDAMENTADO. ESPECIFICAÇÃO NO PGRTR (A PARTIR DE 28.10.2021). AUSENTE/ INVÁLIDA A DEFINIÇÃO. APLICAÇÃO DO INTERVALO DO ART. 72 DA CLT. INTERPRETAÇÃO ANALÓGICA. 1. As pausas ergonômicas previstas na NR-31, itens 8.6 e 8.7, são válidas, porquanto editadas nos limites a ela delegados (Lei n.º 5.889/1973, 13 e CLT, 155; 199, parágrafo único; 200), as quais estão em consonância com as normas constitucionais (CF/1988, 7º, *caput* e inciso XXIII c/c 87, parágrafo único, II). **2.** O tempo e a frequência dos intervalos são definidos pelo empregador, com a finalidade específica para descanso ergonômico, devidamente fundamentados, devendo, a partir de 28.10.2021, serem fixados em Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural-PGRTR. **3.** Ausente ou inválida a definição da pausa pelo empregador, deve-se considerar, por interpretação analógica (CLT, 8º, *caput*; Decreto-Lei n.º 4.657/1942, 4º), a pausa indicada no art. 72 da CLT (pausa de 10min a cada 90min de trabalho consecutivo). Jurisprudência pacífica do TST. **4.** Tese fixada: “**I** - As pausas obrigatórias previstas na NR-31 observam a legalidade, porquanto editadas nos limites a ela delegados (Lei n.º 5.889/1973, 13 c/c CLT, 155; 199, parágrafo único; 200), as quais, por sua vez, são compatíveis e foram recepcionadas pelo texto constitucional (CF/1988, 7º, *caput* e inciso XXIII c/c 87, parágrafo único, II). **II** - Ausente a definição das pausas, pelo empregador, devem ser reconhecidos, por interpretação analógica (CLT, 8º c/c Decreto-Lei n.º 4.657/1942, 4º), o tempo e a frequência previstos no art. 72 da CLT (10min de descanso a cada 90min de trabalho consecutivo).”.

5. Arguição de divergência conhecida e tese prevalecte fixada. (TRT da 24ª Região; Processo: 0024170-76.2022.5.24.0000; Data: 28-10-2022; Órgão Julgador: Gabinete da Vice-Presidência - Pleno - relatoria nata da Vice-Presidência; Relator(a): JOAO MARCELO BALSANELLI)

Atento à hierarquia das normas jurídicas, o Tribunal Pleno tratou da uniformização do tema relativo à aplicação de pausas ergonômicas no âmbito do trabalho na agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e aquicultura, definidas em norma regulamentadora do MTE. A divergência consistia no fato de uma das Turmas reconhecer a validade da NR-31 e a outra, não, por considerá-la inconstitucional.

A decisão observou, assente na Supremacia da Constituição Federal que, antes do controle de constitucionalidade, faz-se necessário o controle de legalidade, uma vez que a norma em questão é de natureza secundária e, portanto, a sua produção está fundada em outra, nesta encontrando o seu fundamento de validade.

E, nesse aspecto, não há reproches à sua aplicação. Ao contrário, tanto a Lei n.º 5.889/1973, que estatui normas regulamentadoras do trabalho rural (art. 13), quanto a CLT (artigos 155, 199 e 200), preveem obrigações relacionadas à saúde, higiene e segurança do trabalhador, determinando expressamente a regulamentação dessas pelo órgão do Poder Executivo.

Em relação à constitucionalidade de tais leis, foi demonstrada a evidente compatibilidade com o Texto Maior, com base no dispositivo que assegura ao trabalhador a “*redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança*” (CF, 7º, XXII), bem como a atribuição de competência fixada também a nível constitucional (CF, 87, parágrafo único, II).

Já quanto à definição das pausas ergonômicas, a discussão girou em torno do tempo e da frequência do descanso, uma vez que a NR-31 não estabeleceu tais critérios, *in verbis*:

31.8.6 Para as atividades que forem realizadas necessariamente em pé, devem ser garantidas pausas para descanso.

31.8.7 Nas atividades que exijam sobrecarga muscular estática ou dinâmica, devem ser incluídas pausas para descanso e outras medidas organizacionais e administrativas.

Seguiu-se, então, o entendimento atual, iterativo e notório do TST, o qual faz a integração normativa por meio da aplicação analógica do descanso previsto no art. 72 da CLT (10 min de descanso a cada 90 min de trabalho consecutivo).

Segundo o Pleno, “*A analogia justifica-se pelo fato de ambas as hipóteses tratarem de pausas de natureza ergonômica, ou seja, para prevenir riscos de danos decorrentes da fadiga/esforço repetitivo - LER/DORT (por digitação, no caso do art. 72 da CLT, e pela realização de trabalho executado em pé ou com sobrecarga muscular, no caso da NR-31)*”.

3

Tribunal Pleno

Arguição de Divergência

Tema 25

DIREITO AO INTERVALO DO ART. 384 DA CLT. EXISTÊNCIA (OU NÃO) DE CONDIÇÕES.

Processo: [0024227-94.2022.5.24.0000](#)

Relator: Desembargador João Marcelo Balsanelli

ARGUIÇÃO DE DIVERGÊNCIA. INTERVALO DO ART. 384 DA CLT. ESTABELECIMENTO DE CONDIÇÃO PARA A CONCESSÃO. TEMPO MÍNIMO DE HORAS EXTRAS TRABALHADAS. IMPOSSIBILIDADE. 1. Não obstante revogado pela Lei n.º 13.467/2017, o intervalo previsto no art. 384 da CLT - descanso mínimo de 15min antes do início do período extraordinário de trabalho da empregada - sua observância é obrigatória às relações jurídicas consolidadas até 10.11.2017 (CF, 5º, XXXVI; Decreto Lei n.º 4.657/1942, 6º, *caput* e §1º). **2.** A referida norma (CLT, 384), que fixa intervalo entre a jornada normal e a extraordinária apenas para o trabalho prestado pela mulher, foi recepcionada pela CF/1988 (STF - Tema de Repercussão Geral n.º 528 - *Leading case* RE 658312) **3.** A lei não impõe limite temporal mínimo de horas extras como condição para concessão do intervalo. **4.** A teleologia normativa foi exaurida pelo legislador ordinário, o qual detém competência para tanto (CF, 22, I). **5.** A construção jurisprudencial de condição não prevista em lei, além de usurpar competência legislativa, propicia a ofensa ao princípio da isonomia (CF, 5º, *caput*), porquanto sua definição se pulveriza ao alvedrio do senso de razoabilidade exarado por cada órgão jurisdicional. **6.** Entendimento pacífico do TST. **7.** Tese fixada: **“É ilegal a imposição de tempo mínimo de trabalho extraordinário como condição de reconhecimento do direito ao gozo do intervalo previsto no art. 384 da CLT, observando-se apenas a variação de horário legalmente prevista para configuração da jornada extraordinária (CLT, 58, §1º e TST, Súmula n.º 366)”**. **9.** Arguição de Divergência conhecida e tese prevalecente fixada. (TRT da 24ª Região; Processo: 0024227-94.2022.5.24.0000; Data: 31-10-2022; Órgão Julgador: Gabinete da Vice-Presidência - Pleno - relatoria nata da Vice-Presidência; Relator(a): JOAO MARCELO BALSANELLI)

A despeito de ter sido expressamente revogado pela Lei n. 13.467/2017, o intervalo previsto no art. 384 da CLT ainda provocava discussões no âmbito deste tribunal quanto à sua aplicabilidade.

Com efeito, embora não pairassem dúvidas em relação à recepção do aludido dispositivo pela Constituição Federal, uma vez aplicado por ambas as Turmas o entendimento manifestado pela Suprema Corte (Tema de Repercussão Geral n.º 528 - *Leading case* RE 658312 - 2º Julg)¹, havia discordância quanto à necessidade de um tempo mínimo de horas trabalhadas para a efetiva concessão do intervalo.

O Pleno ponderou, então, que *“a lei não estabeleceu tal condição (limite temporal de horas extras a serem trabalhadas)”*, mesmo porque as condições para a concessão do intervalo já foram criadas pelo legislador (trabalho realizado por mulher e prorrogação da jornada).

Por conseguinte, concluiu-se que instituir um limite temporal de horas extras a serem trabalhadas a fim de conceder os 15 (quinze) minutos de intervalo, equivaleria a *“usurpar competência legislativa trabalhista da União (CF/1988,) além de propiciar a criação de situações desiguais, em ofensa ao art. 5ª, caput da CF/1988, na medida em que o arbitramento do tempo mínimo ficaria subordinado a diferentes sentidos de razoabilidade exarados por cada um dos órgãos jurisdicionais trabalhistas - o que também compromete a pacificação dos conflitos.”*

A decisão uniformizadora está em consonância com a jurisprudência pacífica do Colendo TST, para o qual a norma, inserida no capítulo relativo à proteção do trabalho da mulher, representava *“medida de higiene, saúde e segurança do trabalho”* (ARR-339-21.2015.5.09.0013, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 04/05/2018).

Sua observância, portanto, é obrigatória às relações jurídicas consolidadas até 10.11.2017, sendo **“ilegal a imposição de tempo mínimo de trabalho extraordinário como condição de reconhecimento do direito ao gozo do intervalo previsto no art. 384 da CLT”**.

[1] RE 658312 2ºJULG, Relator(a): DIAS TOFFOLI, Tribunal Pleno, julgado em 15.09.2021, PROCESSO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO DJe-240 DIVULG 03.12.2021 PUBLIC 06.12.2021. Nesse julgado o STF fixou a seguinte tese jurídica: *“O art. 384 da CLT, em relação ao período anterior à edição da Lei n. 13.467/2017, foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988, aplicando-se a todas as mulheres trabalhadoras”*.

4

Tribunal Pleno

Arguição de Divergência

Tema 26

PEDIDO DE DEMISSÃO DA EMPREGADA GESTANTE. NECESSIDADE (OU NÃO) DE ASSISTÊNCIA SINDICAL.

Processo: [0024228-79.2022.5.24.0000](#)

Relator: Desembargador João Marcelo Balsanelli

ARGUIÇÃO DE DIVERGÊNCIA. PEDIDO DE DEMISSÃO. EMPREGADA GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. HOMOLOGAÇÃO. REQUISITO DE VALIDADE DO ATO. FORMA PREVISTA EM LEI. CLT, 500 C/C CC, 104, III. 1. O requisito insculpido no art. 500 da CLT é aplicável ao empregado estável, dentre eles, à empregada gestante (ADCT, 10, II, “b”). **2.** Por isso, a homologação sindical é condição de validade da demissão feita pela empregada durante o período da estabilidade gestacional. **3.** É nulo o «pedido» de demissão da empregada gestante sem homologação - assistência sindical. **4.** Entendimento pacífico do TST. **5. Tese fixada: “O ‘pedido’ de demissão da empregada gestante só é válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou, se não houver, perante a autoridade local competente do Ministério do Trabalho e Previdência ou da Justiça do Trabalho”.** **6.** Arguição de divergência conhecida e tese prevalecente fixada. (TRT da 24ª Região; Processo: 0024228-79.2022.5.24.0000; Data: 31-10-2022; Órgão Julgador: Gabinete da Vice-Presidência - Pleno - relatoria nata da Vice-Presidência; Relator(a): JOAO MARCELO BALSANELLI)

Diante da divergência de entendimento entre as Turmas, coube ao Tribunal Pleno uniformizar a questão da necessidade de assistência sindical como requisito de validade da demissão da empregada gestante.

Os argumentos no sentido de que o pedido de demissão da gestante configura renúncia à estabilidade e de que não há mais necessidade de homologação sindical para a validade da demissão, foram refutados pelo órgão plenário, que assim concluiu ao analisar a norma prescrita no art. 500 da CLT:

- (i) A norma é aplicável aos contratos individuais de trabalho nos quais figure empregado(a) com estabilidade;
- (ii) O fato de o art. 492 da CLT conter previsão de uma hipótese de estabilidade (decenal) não limita as demais regras a respeito desse instituto ao tipo específico do art. 492;
- (iii) a estabilidade provisória da empregada gestante tem assento em norma hierarquicamente superior, qual seja a alínea “b” do inciso II do art. 10 do ADCT.
- (iv) a revogação do §1º do art. 477 da CLT pela Lei n.º 13.467/2017, é irrelevante na hipótese, conforme regra hermenêutica prevista no art. 2º, §2º do Decreto-Lei n.º 4.657/1942 (LINDB).

A previsão contida no art. 500 da CLT visa a proteção do(a) empregado(a) estável, de maneira geral, intentando elidir vícios de vontade no pedido de demissão. Consequentemente, a falta de homologação pela entidade sindical ou por autoridade competente, torna inválido tal ato, *“independente da duração do contrato de emprego ou da ciência do estado gestacional pelo empregador.”* (RR-1000108-49.2021.5.02.0372, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 07/01/2022).

A estabilidade provisória é direito indisponível e, portanto, irrenunciável. Assim, inválido o pedido de demissão, por ausência de assistência sindical, remanesce o direito à estabilidade provisória da gestante, cujo exaurimento do período respectivo dá ensejo à indenização substitutiva. A jurisprudência da Corte Superior é unânime nesse sentido.

5

Tribunal Pleno

Arguição de Divergência

Tema 27

GESTANTE. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. DIREITO À ESTABILIDADE PROVISÓRIA.

Processo: [0024252-10.2022.5.24.0000](#)

Relator: Desembargador João Marcelo Balsanelli

ARGUIÇÃO DE DIVERGÊNCIA. ESTABILIDADE PROVISÓRIA NO EMPREGO. GESTANTE. ADCT, 10, II, “B”. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. APLICABILIDADE DA GARANTIA CONSTITUCIONAL. SÚMULA N.º 244, ITEM III, DO TST. TESE DE REPERCUSSÃO GERAL N.º 497 DO STF. COMPATIBILIDADE. ORIENTAÇÃO PLENÁRIA REGIONAL. PRECEDENTE OBRIGATÓRIO. 1. O direito à estabilidade provisória no emprego prevista no art. 10, II, “b” do ADCT incide nas relações contratuais trabalhistas por prazo determinado, conforme entendimento fixado no item III da Súmula n.º 244 do TST. **2.** A atual redação do mencionado verbete forjou-se a partir de firme jurisprudência do STF no sentido de reconhecer a estabilidade gestacional nas hipóteses de contrato por prazo determinado (RE 634.093) **3.** A tese firmada pelo STF no tema de Repercussão Geral n.º 497 não representa superação dos seus próprios precedentes, tampouco do item III da Súmula n.º 244 do TST, porquanto a Suprema Corte, no referido tema 497, analisou a matéria concernente à estabilidade gestacional apenas pela perspectiva temporal da gestação, interpretando o alcance e o sentido da expressão “confirmação da gravidez” disposta no texto constitucional. **4.** Não há nos votos proferidos no julgamento do *leading case* (RE 629053) indício de modificação do entendimento da Suprema Corte, consubstanciado na garantia de estabilidade provisória, independentemente da natureza da relação jurídica do vínculo laboral. **5.** À exceção da 4ª Turma do TST, todas as demais, a SBDI-1 e a SBDI-2 permanecem reconhecendo a vigência do entendimento indicado no item III da Súmula n.º 244 do TST, mesmo após a fixação de tese pelo STF no tema de Repercussão Geral n.º 497. Precedentes. **6.** O Pleno do TRT 24ª Região já examinou a questão, sob os mesmos pressupostos fáticos, em julgamento de Mandado de Segurança, firmando orientação no sentido de reconhecer o direito à estabilidade provisória gestacional na hipótese de contrato de experiência, decisão que se constitui em precedente de observância obrigatória (CPC, 927, V). **7.** Tese fixada: **“A tese firmada pelo STF no tema de Repercussão Geral n.º 497 não superou o entendimento fixado no item III da Súmula n.º 244 do TST. Por conseguinte, o direito à estabilidade provisória prevista no art. 10,**

II, “b”, do ADCT incide nas relações contratuais trabalhistas por prazo determinado - inclusive contratos de experiência (CLT, 443, § 2º, “c”), à exceção do contrato temporário previsto pela Lei nº. 6.019/1974 (TST-IAC-5639-31.2013.5.12.005]”. 8. Arguição de Divergência conhecida e tese prevalecente fixada. (TRT da 24ª Região; Processo: 0024252-10.2022.5.24.0000; Data: 31-10-2022; Órgão Julgador: Gabinete da Vice-Presidência - Pleno - relatoria nata da Vice-Presidência; Relator(a): JOAO MARCELO BALSANELLI)

Amparadas na mesma tese, firmada pelo STF no Tema de Repercussão Geral n. 497¹, as duas Turmas do TRT24 apresentaram decisões conflitantes no que tange ao direito da empregada gestante à estabilidade provisória na hipótese de gravidez durante o contrato de experiência.

A divergência, conforme ressaltado no acórdão, residia justamente na interpretação desse precedente e, conseqüentemente, no reconhecimento ou não da existência de superação do item III da Súmula n. 244 do TST.

Ocorre que o Tribunal Pleno já havia proferido decisão no Mandado de Segurança n. 0024405-77.2021.5.24.0000, no sentido de confirmar *“a vigência do entendimento fixado no item III da Súmula n.º 244 do TST, analisando-o sob o espectro definido pelo STF na deliberação do tema n.º 497 de Repercussão Geral (RE-629053)”*, como relatado na arguição em comento.

Assim, diante dos fatos e fundamentos coincidentes com os que foram levados em consideração na formação daquela *ratio decidendi* e tendo em vista que o art. 927 do CPC de 2015 estabelece de forma expressa as decisões que gozam de efeito vinculante, entre elas *“V – a orientação do plenário ou órgão especial aos quais estiverem vinculados”*, aos casos futuros restava a subsunção.

Nada obstante, poderia - e sempre poderá - haver atuação jurisdicional a fim de se aplicar o *distinguishing*, se necessário *“superar ou afastar a sua incidência, tudo em decisão fundamentada, com a demonstração pormenorizada de seu ancilosoamento ou de sua dessemelhança”*² (CPC, 489, §1º, VI), o que não aconteceu, no caso.

Consoante escólio de CARVALHO, *“A força normativa do precedente se impõe horizontal (na própria instância) e verticalmente (na instância inferior). A eventual inobservância da jurisprudência consolidada, ao tempo em que se reverencia a ordem legal, não parece condizente com o esforço de valorizar o papel social do juiz e com a necessária percepção de que esse é um esforço coletivo”*³.

Alinhado a esse pensamento, decidi o Pleno no sentido de reafirmar o reconhecimento da aquisição de estabilidade provisória gestacional à empregada em contrato de experiência, seguindo a jurisprudência dominante do TST, conforme decisões de todas as suas turmas (exceto a 4ª), da SBDI-1 e SBDI-2, proferidas após a tese firmada pelo STF no tema de Repercussão Geral n.º 497.

[1] Tema 497 - Proteção objetiva da estabilidade de empregada gestante, em virtude de rescisão imotivada do contrato de trabalho. Tese: *“a incidência da estabilidade prevista no art. 10, inc. II, do ADCT, somente exige a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa”*.

[2] PRITSCH, Cesar Zucatti [et al.]. O sistema de precedentes no Código de Processo Civil de 2015: A superação do positivismo para a garantia de estabilidade nas decisões judiciais. In Precedentes no Processo do Trabalho: teoria geral e aspectos controvertidos. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020, p. 61.

[3] CARVALHO, Augusto César Leite de. Aplicação direta, aplicação analógica e afastamento (dos precedentes) por distinção no atual contexto do processo do trabalho. In Precedentes no Processo do Trabalho: teoria geral e aspectos controvertidos. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020, p. 407.

6

Tribunal Pleno

Arguição de Divergência

Tema 28

PARCELAMENTO DE FGTS. ACORDO CELEBRADO ENTRE O EMPREGADOR E A CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. DIREITO DE PLEITEAR A REGULARIZAÇÃO DOS DEPÓSITOS.

Processo: [0024253-92.2022.5.24.0000](#)

Relator: Desembargador João Marcelo Balsanelli

ARGUIÇÃO DE DIVERGÊNCIA. PARCELAMENTO DE FGTS. ACORDO CELEBRADO ENTRE O EMPREGADOR E A CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. EFICÁCIA INTER PARTES. INSTRUMENTO INOPONÍVEL A TERCEIROS. DIREITO POTESTATIVO DE PLEITAR A SATISFAÇÃO INTEGRAL DOS DEPÓSITOS. 1. De acordo com o princípio da “relatividade dos contratos”, sua eficácia, em regra, é restrita aos contratantes, salvo expressa previsão legal em sentido contrário. 2. Os efeitos do *pacta sunt servanda* não podem transcender os limites dos sujeitos do negócio jurídico e desembocar em restrições de direitos de terceiro. 3. O acordo para amortização do FGTS feito entre o empregador e a CEF representa coisa de terceiros para o empregado, sendo, portanto, a ele inoponível. 4. Aplicação do princípio do “*res inter alios acta, aliis neque nocet neque potest*” - o ato praticado por terceiros não pode e nem prejudica os demais. 5. A circunstância de o empregado poder ou não soerguer imediatamente os depósitos constitui um indiferente jurídico, elemento acidental sem repercussão na satisfação do direito. 6. Tese fixada: “O acordo para parcelamento do FGTS celebrado entre o empregador e a Caixa Econômica Federal não retira do empregado o direito de pleitear, judicialmente, o recolhimento integral das parcelas não depositadas, ainda que vigente o contrato de trabalho e independentemente da existência de alguma das hipóteses de movimentação da conta vinculada (Lei nº 8.036/1990, 20)”. Arguição de Divergência conhecida e tese prevalecente fixada. (TRT da 24ª Região; Processo: 0024253-92.2022.5.24.0000; Data: 31-10-2022; Órgão Julgador: Gabinete da Vice-Presidência - Pleno - relatoria nata da Vice-Presidência; Relator(a): JOAO MARCELO BALSANELLI)

O caso discutido pelo Tribunal Pleno tratou da eficácia do acordo de parcelamento do FGTS em atraso - celebrado entre o empregador e a Caixa Econômica Federal, operadora do fundo -, em relação ao empregado, beneficiário dos valores depositados na conta vinculada.

A divergência de entendimentos entre duas turmas consistia no reconhecimento de o direito do empregado, de exigir o imediato recolhimento da importância devida ao seu FGTS, ser ou não potestativo.

Consoante escólio de Cristiano Chaves e Nelson Rosenvald, *“caracterizam-se os direitos potestativos por atribuir ao titular a possibilidade de produzir efeitos jurídicos em determinadas situações mediante um ato próprio de vontade, inclusive atingindo a terceiros interessados nessa situação, que não poderão se opor”*¹.

Logo, preponderou no órgão plenário o entendimento de que o acordo entabulado entre o empregador e a Caixa Econômica Federal tem eficácia restrita aos contratantes, seguindo o “princípio da relatividade dos contratos”, sem previsão legal a excepcionar a regra. Assim, o parcelamento da dívida pelo empregador, não retira do empregado o direito de pleitear a regularização dos depósitos em sua conta vinculada.

Sobre o tema, Venosa leciona que *“Esse princípio da relatividade não se aplica tão somente em relação às partes, mas também em relação ao objeto. O contrato sobre bem que não pertence aos sujeitos não atinge terceiros”*².

A decisão do TRT da 24ª Região conforma-se às regras interpretativas contratuais. O negócio jurídico celebrado entre o empregador e a Caixa Econômica Federal para parcelamento de dívida é, deveras, benéfico ao devedor (empregador), portanto sua interpretação deve ser restrita (CC, 114³), de modo que a ampliação de seus efeitos a terceiros dependeria de expressa previsão legal.

O posicionamento firmado no incidente de uniformização está em consonância com a remansosa jurisprudência do TST, haja vista as decisões da SBDI-1 e de todas as 8 (oito) turmas, nesse sentido.

[1] FARIAS. Cristiano Chaves de; Rosenvald, Nelson. **Direito Civil Teoria Geral**. 8ª ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010. p. 7-8.

[2] VENOSA, Sílvio de Slavo. **Direito Civil. Teoria Geral das Obrigações e Teoria Geral do Contratos**. 13ª ed. São Paulo: Atlas, 2013. p. 394.

[3] Cujas redação é a seguinte: “Art. 114. Os negócios jurídicos benéficos e a renúncia interpretam-se estritamente.”

7

Tribunal Pleno

Arguição de Divergência

Tema 29

PAGAMENTO DE SALÁRIO “POR FORA”. REPERCUSSÃO JURÍDICA.

Processo: [0024254-77.2022.5.24.0000](#)

Relator: Desembargador João Marcelo Balsanelli

ARGUIÇÃO DE DIVERGÊNCIA. SALÁRIO “POR FORA”. SUPOSTO ACORDO ENTRE EMPREGADO E EMPREGADOR PARA A PRÁTICA DE ATO ILÍCITO. NULIDADE. NORMAS COGENTES E DE ORDEM PÚBLICA. 1. O pagamento escoreito de salários, com a reprodução fidedigna dos valores em recibos de pagamento, constitui norma de ordem pública, pois as contribuições fiscais e previdenciárias deles decorrentes são essenciais à consecução dos direitos sociais previstos na Constituição da República, sob pena de colapsar a Previdência Social (CF, 6º, 194, 195 e 201). 2. Nenhuma convenção entre particulares prevalece se contrariar preceitos de ordem pública (CC, 2.035, parágrafo único), tampouco são validados negócios jurídicos que conttenham objeto ilícito e maculem a forma prescrita em lei (CC, 104, II e III). 3. Na aplicação da lei, o juiz está obrigado a atender aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum (Decreto-lei nº 4.657/1942, 5º), sendo-lhe interdita a validação de ilegalidades que comprometam os escopos sociais das normas de proteção ao trabalho, à previdência e à seguridade social. 4. As regras jurídicas trabalhistas devem ser interpretadas “*de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público*” (CLT, 8º, *caput*). 5. O sujeito passivo da obrigação tributária (CTN, 121, *caput*) de recolher as contribuições sociais é o empregador, nos termos do art. 30, I da Lei nº 8.212/1991. 6. No Direito Tributário, a decisão por equidade só é possível à míngua de disposição expressa e desde que não resulte dispensa de pagamento do tributo devido (CTN, 108, IV, § 2º). 7. O pagamento de salário “por fora” pode configurar, em tese, crime contra a organização do trabalho (CP, 203), a organização tributária (Lei nº 8.137/1990, 1º e 2º) e contra a administração em geral (CP, 337-A). 8. Constatada a prática de atos ilícitos de possível incursão em tipos penais de ação pública, compete ao magistrado expedir ofícios ao Ministério Público para as finalidades cabíveis (CPP, 40). 9. É nulo o acordo para pagamento de salários marginais, porquanto a lei fulmina de nulidade os atos que tenham por objetivo fraudar a aplicação de normas cogentes (CLT, 9º). 10. É interdita a estipulação de cláusulas contratuais de trabalho que

contravenham as normas de proteção (CLT, 444), não sendo possível, nem sequer no âmbito coletivo, negociar créditos tributários e outros créditos de terceiros (CLT, 611-B, XXIX). 11. Ofende os princípios (i) da irrenunciabilidade, (ii) da proteção e (iii) da primazia da realidade a validação do pagamento de salários extracontábeis. 12. Tese fixada: “O pagamento de salário ‘por fora’ acarreta o pagamento de diferenças sobre as parcelas quitadas, bem como repercute na satisfação das parcelas objeto de condenação que tenham como base de cálculo o salário, sem prejuízo da expedição de ofícios aos órgãos competentes para apuração de ilícitos e cobrança das contribuições fiscais e previdenciárias sonegadas”. 13. Arguição de divergência conhecida e tese prevalecente fixada. (TRT da 24ª Região; Processo: 0024254-77.2022.5.24.0000; Data: 31-10-2022; Órgão Julgador: Gabinete da Vice-Presidência - Pleno - relatoria nata da Vice-Presidência; Relator(a): JOAO MARCELO BALSANELLI)

“No reino das finalidades tudo tem um preço ou uma *dignidade*. No lugar daquilo que tem um preço, pode ser colocada outra coisa, *equivalente*; por outro lado, possui uma dignidade aquilo que está acima de qualquer preço, portanto, não possui nenhum equivalente.”

*Immanuel Kant*¹

A decisão que uniformizou a questão do pagamento de salário “por fora”, com fundamento em leis e princípios de distintos ramos do Direito, logrou evidenciar a impossibilidade de se admitir a prática do ato ilegal sem a imposição de consequências jurídicas a fim de coibi-lo.

Como bem pontuado no acórdão, a artimanha consistente no ato de pagar salário por meio de “caixa dois”, cria implicações que vão muito além da transgressão ao art. 464 da CLT, atingindo toda a sociedade, na medida em que a evasão fiscal prejudica o financiamento da Seguridade Social, comprometendo o custeio dos benefícios da Previdência Social.

Mais do que **contrário às normas de ordem pública**, a Arguição de Divergência esclareceu que o pagamento de salário extrafolha, **é inválido**, por afrontar preceitos jurídicos (CC, 104; CLT, 611-B) e **pode configurar crime**, em tese: (i) por fraude a direito assegurado pela legislação do trabalho (CP, 203), (ii) por suprimir ou reduzir contribuição previdenciária (CP, 337-A) e (iii) contra a ordem tributária (Lei nº 8.137/1990, 1º e 2º).

Ao rebater o argumento de que a malfadada prática constitui “ilícito mútuo” uma vez que o empregado concorda em receber, em contrapartida, um salário maior, o Tribunal Pleno destacou que o “sujeito passivo da obrigação tributária - *“a pessoa obrigada ao pagamento de tributo ou penalidade pecuniária”* (CTN, 121, *caput*) - é o empregador”, ademais, *“o empregado não possui o domínio dos meios para transmudar uma situação fora de seu controle, porquanto é o empregador quem retém e recolhe os valores a título de contribuições sociais, tendo como base de cálculo o valor do salário por ele próprio informado.”*

[1] KANT, Immanuel. Fundamentação da metafísica dos costumes. São Paulo: Martin Claret, 2018, p. 77.

Esse, inclusive, é o entendimento do TST, para o qual a situação configura **coação** “visível ante a situação de superioridade jurídica da empresa, seu poder diretivo, e o defeito na manifestação de vontade do empregado, viciada.” (RR-796907-80.2001.5.10.5555, 1ª Turma, Relator Juiz Convocado Aloysio Silva Correa da Veiga, DEJT 17/12/2004).

Por esses motivos, o tribunal reputou inconcebível o aval judicial à fraude perpetrada nesse sentido, fixando tese para reconhecer devido o pagamento de diferenças sobre as parcelas quitadas, sem prejuízo da expedição de ofícios aos órgãos competentes para apuração de ilícitos.

8

Tribunal Pleno

Arguição de Divergência

Tema 31

GRUPO ECONÔMICO. CARACTERIZAÇÃO. ENQUADRAMENTO SINDICAL. ACORDO COLETIVO FIRMADO POR EMPRESA DIVERSA DA EMPREGADORA FORMAL.

Processo: [0024357-84.2022.5.24.0000](#)

Relator: Desembargador João Marcelo Balsanelli

ARGUIÇÃO DE DIVERGÊNCIA. GRUPO ECONÔMICO TRABALHISTA. ELEMENTOS CARACTERIZADORES. MARCOS LEGISLATIVOS. MOMENTO ANTERIOR À REFORMA TRABALHISTA (LEI N.º 13.467/2017): SUBORDINAÇÃO HIERÁRQUICA. NECESSIDADE. REDAÇÃO ORIGINAL DO §2º DO ART. 2º DA CLT. INTERPRETAÇÃO JURISPRUDENCIAL CONSOLIDADA DO TST. MOMENTO POSTERIOR À REFORMA TRABALHISTA (LEI N.º 13.467/2017): MERA COORDENAÇÃO. POSSIBILIDADE. ALTERAÇÃO LEGISLATIVA. NOVA REDAÇÃO DO §2º DO ART. 2º DA CLT. INCLUSÃO DO §3º AO ART. 2º DA CLT. INTERPRETAÇÃO MAJORITÁRIA DAS TURMAS DO TST. 1. A interpretação consolidada do TST acerca da redação original do §2º do art. 2º da CLT convergia no sentido de haver exigência de subordinação hierárquica das empresas subsidiárias à matriz para a configuração de grupo econômico empresarial, para fins de responsabilização solidária das empresas que o compõem. 2. O legislador suprimiu do texto do §2º do art. 2º da CLT a referência expressa à necessidade de subordinação hierárquica para configuração de grupo econômico (Lei n.º 13.467/2017). 3. Outrossim, considerou ser possível a formação de conglomerado empresarial entre pessoas jurídicas autônomas. 4. Incluiu, ainda, o §3º ao art. 2º da CLT fixando como requisitos para configuração do grupo econômico a integração de interesses e atuação conjunta das empresas dele integrantes. 5. Prevalece entendimento majoritário das turmas do TST segundo o qual a alteração legislativa permite a configuração de grupo econômico por mera coordenação.

EMPRESAS DO MESMO GRUPO ECONÔMICO TRABALHISTA. ENQUADRAMENTO SINDICAL. ACORDO COLETIVO FIRMADO POR EMPRESA DO GRUPO, DIVERSA DA EMPREGADORA FORMAL. APLICAÇÃO. POSSIBILIDADE. 1. O enquadramento sindical, em regra, dá-se em razão da atividade econômica desenvolvida pelo empregador (CF/1988, 8º, II; CLT, 511, §2º; 570, *caput*). 2. A estruturação empresarial em conglomerado não implica, por si só, o desvirtuamento da regra de enquadramento sindical pela atividade da

empresa contratante, para a qual o empregado presta serviços, uma vez que as empresas do grupo possuem personalidade jurídica própria. **3.** Entretanto, em hipóteses específicas, quando verificada a figura do empregador único na estruturação do grupo, com desenvolvimento da mesma atividade econômica e na mesma base territorial sindical, é possível a incidência de acordo coletivo de trabalho firmado por empresa do grupo, diversa da empregadora direta. **4.** As condições específicas são as seguintes: **a)** grupo econômico vertical (por subordinação hierárquica); **b)** domínio da controladora/unidade de controle sobre o exercício da atividade econômica da(s) empresa(s) controlada(s)/subsidiária(s) (ausência de autonomia da(s) controlada(s)); **c)** similaridade do objeto social e da atividade econômica desenvolvida entre as empresas do grupo econômico; **d)** ausência de acordo coletivo firmado entre a empresa controlada-subsidiária e o correto sindicato da categoria profissional correspondente à sua atividade econômica; **e)** identidade da base territorial sindical. **5.** Nesse sentido, precedente da SBDI-1 do TST (E-RR-1355-28.2010.5.03.0053).

TESE FIXADA: I - É imprescindível a relação de subordinação hierárquica entre as empresas para configuração do grupo econômico empresarial, para fins de responsabilização solidária das empresas que o compõem, independentemente da pessoa jurídica para a qual o empregado prestou serviços, em relação às situações jurídicas consolidadas anteriormente à vigência da Lei 13.467/2017, ou seja, quanto aos débitos trabalhistas constituídos até 10.11.2017; II - Após a vigência da Lei nº 13.467/2017 há configuração de grupo econômico por mera coordenação, assim compreendida a hipótese na qual há integração de interesses e atuação conjunta das empresas integrantes do conglomerado empresarial (CLT, 2º, §3º), para fins de responsabilização solidária pelas obrigações trabalhistas constituídas a partir de 11.11.2017 (CLT, 2º, §2º), ainda que o vínculo empregatício tenha iniciado anteriormente - 'tempus regit actum'; III - O enquadramento sindical do empregado é estruturado, em regra, pelo critério da categoria profissional (CF/1988, 8º, II; CLT, 570, caput), segundo o qual os trabalhadores são agregados em razão da "similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas" (CLT, 511, §2º); IV - Excepcionalmente, é possível a aplicação de acordo coletivo firmado por empresa integrante de grupo econômico, diversa da empregadora formal, estando presentes os seguintes pressupostos: a) grupo econômico vertical (por subordinação hierárquica); b) domínio da controladora sobre o exercício da atividade econômica da(s) empresa(s) controlada(s) ou subsidiária(s) (ausência de autonomia da(s) controlada(s)); c) similaridade do objeto social e da atividade econômica desenvolvida entre as empresas do grupo econômico; d) ausência de acordo coletivo firmado entre a empresa controlada/subsidiária e o correto sindicato da categoria profissional correspondente à sua atividade econômica e, e) identidade da base territorial sindical. V - Os acordos coletivos de trabalho firmados entre **ENERGISA MATO GROSSO DO SUL - DISTRIBUIDORA DE ENERGIAS.A e o Sindicato dos Trabalhadores na Indústria e Comércio de Energia no Estado de Mato Grosso do Sul - **SINERGIA-MS** incidem sobre os contratos de trabalho formalizados pela **ENERGISA SOLUÇÕES CONSTRUÇÕES E SERVIÇOS EM LINHAS E REDES S.A.** no estado de Mato Grosso do Sul; VI - O item V constitui pronunciamento prévio para o caso concreto e tem eficácia precedencial apenas para outros em que esteja sob discussão a incidência dos acordos coletivos de trabalho subscritos entre as partes acordantes, nos contratos individuais de trabalho firmados com os empregados da **ENERGISA SOLUÇÕES CONSTRUÇÕES E SERVIÇOS EM LINHAS E REDES S.A.**, no estado de Mato Grosso do Sul;**

VII - Os itens I a IV possuem ratio decidendi dotada de grau de abstração e genericidade capaz de transcender os efeitos dos contratos mencionados no item V, e apta a ostentar a condição de precedente de observação obrigatória (CPC, 927, V) para as matérias neles tratadas, desde que presentes, em sua essência, as circunstâncias que motivaram sua criação (CPC, 926, § 2º). Arguição de divergência conhecida e tese prevalecente fixada. (TRT da 24ª Região; Processo: 0024357-84.2022.5.24.0000; Data: 31-10-2022; Órgão Julgador: Gabinete da Vice-Presidência - Pleno - relatoria nata da Vice-Presidência; Relator(a): JOAO MARCELO BALSANELLI)

O Tribunal Pleno do TRT 24ª Região pacificou, neste julgamento, dois temas relativos a grupo econômico empresarial urbano. O primeiro é concernente à própria caracterização de grupo econômico para fins trabalhistas, discriminando os elementos legais exigidos antes e depois da vigência da Lei n.º 13.467/2017 (reforma trabalhista). O segundo, refere-se ao enquadramento sindical de empregado contratado por empresa que integra grupo econômico. A discussão gira em torno da possibilidade de incidência de acordo coletivo de trabalho firmado por empresa do grupo diversa daquela que contratou o trabalhador.

A respeito da configuração do grupo econômico, o Pleno seguiu o entendimento pacificado pelo TST. Para tanto, diferenciou os critérios legais exigidos antes e depois da Lei n.º 13.467/2017. Por isso, esquadrinhou um cenário para os contratos de trabalho encerrados até 10.11.2017 e outro para os vínculos iniciados ou continuados em 11.11.2017.

A redação original do §2º do art. 2º da CLT referia-se a “*empresa principal e cada uma das subordinadas*”, para fins de responsabilização solidária das empresas que formavam grupo econômico. Nesse contexto, foi ressaltado no acórdão, que “*A jurisprudência do TST, interpretando tal dispositivo legal, consolidou-se no sentido de exigir a verificação da relação de subordinação hierárquica entre as empresas que estiverem sob mesmo controle, direção e administração, para fins de caracterização de grupo econômico empresarial urbano*”.

Desse modo, em relação aos contratos de trabalho encerrados até 10.11.2017, foi reconhecido como “*imprescindível a constatação de relação de subordinação hierárquica para configuração do grupo econômico empresarial*”.

Quanto aos contratos firmados após a vigência da Lei n.º 13.467/2017, o Plenário entendeu haver amparo legal para reconhecimento de grupo econômico empresarial por mera coordenação, compreendida como integração de interesses e atuação conjunta das empresas coligadas.

Isso porque a alteração promovida na redação do §2º do art. 2º da CLT deixou de prever a relação de verticalidade (empresa principal e subordinada). Outrossim, o §3º, incluído ao mesmo art. 2º da CLT, descreveu como requisitos para constituição do grupo econômico apenas a comunhão de interesses integrados e a atuação conjunta das empresas.

Assim, definiu-se o reconhecimento de grupo econômico urbano por mera coordenação, para fins de responsabilidade solidária trabalhista, no que concerne aos contratos de trabalho iniciados ou continuados em 11.11.2017.

Relativamente à divergência quanto ao enquadramento sindical de empregado contratado por empresa que integra grupo econômico, o tribunal salientou que a regra para o enquadramento sindical define-se pelo critério da categoria profissional (CF/1988, 8º, II; CLT, 570, *caput*), agrupando-se os empregados em razão da atividade econômica desenvolvida pelo empregador (CLT, 511, §2º).

Todavia, tal como ressalvado pelo TST, em julgado proferido pela SBDI-1 (E-RR-1355-28.2010.5.03.0053. DEJT 05.03.2021), o Tribunal Pleno do TRT da 24ª Região entendeu ser

possível a aplicação de norma coletiva entabulada por empresa do grupo econômico diversa da empregadora, em situação excepcional, quando verificada a figura do empregador único, ou seja, quando há subordinação hierárquica, com unidade de controle e direção das empresas do grupo, desde que haja compatibilidade da atividade econômica desenvolvida por ambas as empresas, identidade da base territorial e a contratante não tenha firmado acordo coletivo específico.

No caso concreto objeto da abstração, a Energisa Distribuidora e a Energisa Soluções Construções e Serviços em Linhas e Redes integram mesmo grupo econômico. Porém, a primeira entabulou acordo com a categoria profissional da indústria e comércio de energia, enquanto a segunda, com a categoria profissional da indústria da construção pesada, sob alegação de ser esta sua atividade econômica preponderante.

Na hipótese, discutia-se a possibilidade de aplicação do acordo coletivo de trabalho firmado pela Energisa Distribuidora aos empregados da Energisa Soluções Construções e Serviços em Linhas e Redes, pressupondo a revisão da atividade preponderante desta última e, por corolário, o reenquadramento sindical dos seus empregados.

Primeiramente, o Pleno reconheceu a necessidade de proceder-se à referida revisão e ao referido reenquadramento sindical, porquanto, em relação à Energisa Soluções Construções e Serviços em Linhas e Redes, *“restou evidente que sua atividade empresarial preponderante se refere ao desenvolvimento na indústria de energia elétrica”*.

Ultrapassada a discussão acerca do enquadramento sindical, o Pleno constatou que o grupo econômico Energisa era verticalizado, constituído por meio de *holding*, com centralização da direção e do comando das empresas subordinadas, dentre elas a Energisa Soluções. Por fim, a base territorial é comum, consistindo no estado de Mato Grosso do Sul.

Por isso, o tribunal concluiu que o caso adequa-se à hipótese excepcional reconhecida no precedente do TST, de modo a viabilizar a aplicação da norma coletiva de trabalho firmada pela Energisa Distribuidora aos contratos de trabalho dos empregados da Energisa Soluções Construções e Serviços em Linhas e Redes.

INCIDENTES DE UNIFORMIZAÇÃO

Temas Julgados

IAC - INCIDENTE DE ASSUNÇÃO DE COMPETÊNCIA

Tema 1

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

Processo: [0024187-49.2021.5.24.0000](#)

Tese jurídica prevalecente nº 16: “1. Notificação pessoal. É imprescindível à validade e eficácia da notificação do lançamento da contribuição sindical rural o recebimento pessoal pelo sujeito passivo da obrigação, pelo inventariante ou, se este ainda não houver sido nomeado, pelo cônjuge meeiro, companheiro ou sucessor a qualquer título; 2. Especificidades do edital. São válidos, embora não dispensem a notificação do lançamento, os editais de cobrança da contribuição sindical rural publicados pela CNA, durante 3 (três) dias, em jornais de grande circulação local, com antecedência mínima de 10 (dez) dias da data de pagamento, constando, no mínimo, os seguintes registros: i) tratar-se de cobrança da contribuição sindical rural do referido ano; ii) direcionamento aos empresários ou empregadores rurais; iii) data de vencimento da obrigação; iv) forma de pagamento e, v) consequências do inadimplemento.”

IRDR - INCIDENTE DE RESOLUÇÃO DE DEMANDAS REPETITIVAS

Tema 1

CORREÇÃO DOS CRÉDITOS TRABALHISTAS.

Processo: [0024020-32.2021.5.24.0000](#)

Tese jurídica prevalecente nº 20: “Somente devem ser mantidos os títulos judiciais transitados em julgado que já tenham fixado expressamente tanto o índice de correção monetária quanto o de juros de mora. Todos os demais, inclusive transitados em julgado, que tenham definido apenas um deles, devem observar os indexadores fixados pelo STF no julgamento conjunto das ADC n.º 58 e n.º 59; ADI n.º 5867 e n.º 6021 (IPCA-E na fase pré-judicial e Selic na fase judicial), com exceção dos pagamentos (e também dos depósitos judiciais) anteriores a 12.2.2021 - data da publicação da ata de julgamento das ações constitucionais”.

Tema 2

APLICAÇÃO DA SÚMULA 331, IV, V, E VI DO COLENO DO TST, E DA LEI 8.666/93, NO QUE CONCERNE À RESPONSABILIZAÇÃO SUBSIDIÁRIA DO ESTADO DE MS EM RELAÇÃO À GESTÃO CONTRATUAL COM A EMPRESA PRESTADORA DOS SERVIÇOS.

Processo: [0024026-39.2021.5.24.0000](#)

IRDR não admitido

Tema 3

GRUPO ECONÔMICO. POSSIBILIDADE OU VETO DE INCLUSÃO, NA FASE DE EXECUÇÃO, DE INTEGRANTE QUE NÃO PARTICIPOU DA FASE DE CONHECIMENTO.

Processo: [0024373-38.2022.5.24.0000](#)

IRDR não admitido

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](#)

Arguição de Divergência não admitida

Tema 2

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

Processo: [0024288-57.2019.5.24.0000](#)

Tese jurídica prevalecente nº 6: “1. As parcelas do FGTS vencidas antes de 13.11.2014 submetem-se ao prazo prescricional que vencer primeiro: de 30 anos contados do vencimento, ou de 5 anos contados a partir de 13.11.2014 (STF-ARE-709212/DF). 2. Dessa forma, as parcelas do FGTS vencidas entre 13.11.1989 e 13.11.2014 somente prescrevem em 13.11.2019, desde que observado o prazo bienal em caso de extinção dos contratos de trabalho”.

Tema 3

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

Processo: [0024194-75.2020.5.24.0000](#)

Tese jurídica prevalecente nº 7: “É válida a citação da executada por intermédio de seu Representante legal, devidamente constituído nos autos, não acarretando em nulidade processual a ausência de notificação nos moldes estabelecidos pelo art. 880 da CLT”.

Tema 4

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

Processo: [0024243-19.2020.5.24.0000](#)

Tese jurídica prevalecente nº 8: “os juros de mora devidos ao empregado, para trabalho prestado a partir de 5.3.2009, têm por base de cálculo o valor bruto da condenação, após deduzido o importe destinado à previdência, pois os juros moratórios, devidos à previdência, têm disciplina específica e serão arcados exclusivamente pelo empregador, inclusive quanto à cota retida do trabalhador, restando, neste ponto, superada a Súmula 200 do TST por evolução legislativa”.

Tema 5

(Tese Suspensa)

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

Processo: [0024353-18.2020.5.24.0000](#)

Tese jurídica prevalecente nº 9: “A condenação em honorários alcança o sucumbente beneficiário da gratuidade, sem restrições, independentemente da existência ou não de créditos capazes de suportar a despesa. A exigibilidade, própria da fase executiva, é que comporta decisão pela suspensão, integral ou parcial, inclusive por limitação de percentual de créditos conquistados em juízo (na própria ação ou em outra), mediante exame das circunstâncias particulares de cada caso”.

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](#)

Arguição de Divergência não admitida

Tema 7

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

Processo: [0024064-51.2021.5.24.0000](#)

Tese jurídica prevaiente nº 10: “**a)** “Nos casos de responsabilidade do empregador por doença/acidente, a existência do SUS e a universalidade de seu atendimento são irrelevantes, pois o princípio da reparação integral impõe ao empregador a obrigação de responder também pelas despesas futuras de tratamento (exegese da CF, artigo 7º, XXVIII, e do CC/2002, artigos 944, 949 e 950, c/c a CLT, artigo 8º, § 1º)”; **b)** “A especificação da condenação em despesas para tratamento futuro exige solução caso a caso, em atenção aos limites do pedido e aos elementos que a instrução apresentar na fase de conhecimento. Presente indefinição que demande elementos além daqueles colhidos na fase de conhecimento - bastantes para conclusão sobre a existência da obrigação, mas insuficientes para delimitá-la -, a especificação deve ser relegada para a liquidação, pela modalidade que o caso reclame (exegese da CLT, art. 879, *caput* e do CPC, art. 509, I e II c/c CC/2002, art. 946), sem prejuízo da possibilidade de definição, na própria fase de conhecimento, nas hipóteses em que houver elementos suficientes, submetidos ao contraditório regular, especialmente nas situações envolvendo urgência (CPC, artigo 4º, e CF, artigo 5º, LXXVIII)”.

Tema 8

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

Processo: [0024108-70.2021.5.24.0000](#)

Tese jurídica prevalecente nº 12: “Nos casos de responsabilidade do empregador por doença/acidente, a base de cálculo da indenização por incapacidade laboral (lucros cessantes e/ou pensão) é regida pelo princípio da reparação integral, o qual impõe base de cálculo equivalente a todas as parcelas com natureza salarial pagas com habitualidade, inclusive 13º salário e o terço adicional de férias (exegese da CF, artigo 7º, XXVIII, do CC/2002, artigos 944, caput, 949 e 950, e da CLT, artigo 8º, § 1º), observando-se os limites dos pedidos da inicial”.

Tema 9

CONDENAÇÃO LIMITADA AOS VALORES ATRIBUÍDOS
AOS PEDIDOS.

Processo: [0024122-54.2021.5.24.0000](#)

Tese jurídica prevalecente nº 13: “O valor indicado na dedução do pedido mediato quantificável (CLT, 840, § 1º) é líquido e limita o montante da condenação (CPC, 492), salvo se houver expressa ressalva, na petição inicial de que foi arbitrado por estimativa”.

Tema 10

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

Processo: [0024220-39.2021.5.24.0000](#)

Tese jurídica prevalecente nº 3 - revista e comutada: “**I** - O tempo de espera do transporte fornecido pelo empregador ao empregado para deslocamento no trecho residência-trabalho e vice-versa, que ultrapasse 10 (dez) minutos diários, deve ser computado na jornada de trabalho, desde que este seja o único meio de transporte disponível. **II** - A deliberação neste incidente se limita ao exame do tempo de espera ocorrido até 10.11.2017, não havendo emissão de tese a partir do início de vigência da Lei n. 13.467/2017”.

Tema 11

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

Processo: [0024231-68.2021.5.24.0000](#)

Tese jurídica prevaiente nº 11: “São devidos honorários advocatícios em decorrência de sucumbência em reconvenção oferecida posteriormente à vigência da Lei n.º 13.467/2017, ainda que a ação principal tenha sido ajuizada anteriormente”.

Tema 12

QUEBRA DE CAIXA E GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO.
CUMULAÇÃO.

Processo: [0024262-88.2021.5.24.0000](#)

Arguição de Divergência não admitida

Tema 13

DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA.
EMPRESA EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL.

Processo: [0024276-72.2021.5.24.0000](#)

Arguição de Divergência não admitida

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](#)

Arguição de Divergência não admitida

Tema 15

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](#)

Tese jurídica prevalecente nº 14: **a)** “O Município de Coxim-MS é responsável subsidiário pela satisfação das obrigações devidas pela Fundação Estatal de Saúde do Pantanal - FESP”. **b)** “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.º 1.435/2009 e LC n.º 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”.

Tema 16

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

Processo: [0024023-50.2022.5.24.0000](#)

Arguição de Divergência não admitida

Tema 17

TERCEIRIZAÇÃO OU CONTRATO DE TRANSPORTE. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA TOMADORA CONTRATANTE.

Processo: [0024109-21.2022.5.24.0000](#)

Tese jurídica prevalecente nº 21: “O contrato firmado entre a empresa ELDORADO BRASIL CELULOSE S.A. e a empresa MA RIBEIRO DA SILVA TRANSPORTES - ME, para o transporte de madeiras, tem natureza de terceirização de mão-de-obra, no qual há incidência da Súmula 331, IV, do TST, com possibilidade de imputação, à tomadora dos serviços, de responsabilidade subsidiária pelos direitos trabalhistas devidos pela prestadora. A mesma ‘ratio’ pode ser adotada para o contrato com outras transportadoras, desde que preponderem, no todo ou na essência, as mesmas constantes fáticas.”

Tema 18

ADMISSIBILIDADE DE RECURSO IMEDIATO E AUTÔNOMO PARA IMPUGNAR A SENTENÇA DE LIQUIDAÇÃO.

Processo: [0024121-35.2022.5.24.0000](#)

Tese jurídica prevalecente nº 15: “1. A decisão de liquidação que enfrenta as questões envolvidas na elaboração da conta (CLT, 879, § 2º) desafia impugnação por recurso de agravo de petição (Súmulas TST ns. 266 e 399, II). 2. Não interposto o recurso de agravo de petição, a decisão ficará acobertada pela coisa julgada material e somente poderá ser desconstituída por ação rescisória (CPC, 966, caput; Súmula TST n. 399, II). 3. Deliberar sobre a decisão resolutiva da impugnação aos cálculos de liquidação em embargos do executado viola a coisa julgada material (CF, 5º, XXXVI) e afronta a Súmula TST n. 399, II”.

Tema 19

PAGAMENTO EMDOBRO DE DOMINGOS LABORADOS PELA ADOÇÃO DA ESCALA DE TRABALHO 5 X 1.

Processo: [0024148-18.2022.5.24.0000](#)

Tese jurídica prevalecente nº 17: “**I** - Não há necessidade de observância de cláusula de reserva de plenário (CF, 97 e Súmula Vinculante 10) para a análise de normas anteriores à Constituição vigente. A declaração de não recepção equivale à de revogação - *lex posterior derogat priori* - (Decreto-lei nº 4.657/1942, 2º, §1º). Controle de legalidade e não de constitucionalidade. **II** - O Decreto n. 27.048/1949 (revogado pelo art. 187, I do Decreto nº 10.854/2021) e a Portaria MTPS n. 417/1966 - que autorizavam o trabalho coincidente com o domingo apenas uma vez a cada sete semanas - não foram recepcionados pela CF/1988, uma vez que colidem com a regra do art. 7º, XV. Invalidez do regime de 5x1. **III** - O repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, com o domingo, por aplicação analógica (CLT, 8º caput) do disposto no art. 6º, parágrafo único, da Lei nº 10.101/2000. **IV** - O trabalho em domingo não compensado dentro do módulo de 7 (sete) dias e/ou em desconformidade com o parâmetro mínimo exigido pelo art. 6º, parágrafo único, da Lei nº 10.101/2000 acarreta os pagamentos: **a**) do domingo em dobro (Lei nº 605/1949, 9º) - vale dizer: mais 1/30 do salário -, independentemente da quantidade de horas trabalhadas, que integram a jornada semanal para o cálculo de horas extras; **b**) das horas excedentes da jornada ordinária (legal ou contratual), acrescidas de adicional previsto em lei ou norma coletiva. **V** - Em qualquer hipótese em que o pagamento seja devido haverá reflexos, conforme o caso, em aviso prévio indenizado, RSR, 13º salário, férias vencidas e proporcionais mais um 1/3 e FGTS e respectiva multa.”

Tema 20

INCIDENTE DE REVISÃO DA TESE JURÍDICA EMITIDA NO IUJ-0024207.45.2018.5.24.0000. USO DE MOTOCICLETA PARA DESLOCAMENTO EM SERVIÇO. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE.

Processo: [0024150-85.2022.5.24.0000](#)

Tese jurídica prevalecente nº 18: “O adicional de periculosidade, previsto no art. 193, § 4º, da CLT, é devido aos trabalhadores que utilizem motocicletas ou motonetas, em vias públicas, para a realização do seu trabalho, ainda que o veículo seja apenas meio de deslocamento entre os clientes para execução da atividade principal, salvo nas hipóteses das alíneas “a” a “d” do item 2 do Anexo 5 da NR-16”.

Tema 21

BIGOLIN MATERIAIS DE CONSTRUÇÃO LTDA. GRUPO ECONÔMICO.

Processo: [0024169-91.2022.5.24.0000](#)

Tese jurídica prevalecente nº 23: “As empresas BIGOLIN MATERIAIS DE CONSTRUÇÃO LTDA. (CNPJ 76.087.964/0001-80 - Bigolin Cascavel/PR) BIGOLIN MATERIAIS DE CONSTRUÇÃO LTDA. (CNPJ 89.422.331/0001-23 - Bigolin Erechim/RS) e BIGOLIN MATERIAIS DE CONSTRUÇÃO LTDA. (CNPJ 15.505.704/0001-93 - Bigolin Campo Grande/MS) integram mesmo grupo econômico, sendo, portanto, solidariamente responsáveis pelas obrigações trabalhistas (CLT, 2º, §§ 2º e 3º)”.

Tema 22

NR 31. PAUSAS PARA DESCANSO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 72, DA CLT.

Processo: [0024170-76.2022.5.24.0000](#)

Tese jurídica prevalecente nº 24: “**I** - As pausas obrigatórias previstas na NR-31 observam a legalidade, porquanto editadas nos limites a ela delegados (Lei n.º 5.889/1973, 13 c/c CLT, 155; 199, parágrafo único; 200), as quais, por sua vez, são compatíveis e foram recepcionadas pelo texto constitucional (CF/1988, 7º, *caput* e inciso XXIII c/c 87, parágrafo único, II). **II** - Ausente a definição das pausas, pelo empregador, devem ser reconhecidos, por interpretação analógica (CLT, 8º c/c Decreto-Lei n.º 4.657/1942, 4º), o tempo e a frequência previstos no art. 72 da CLT (10min de descanso a cada 90min de trabalho consecutivo).”

Tema 23

MOTORISTA. TEMPO DE ESPERA PREVISTO NO ART. 235-C, § 8º, DA CLT. HORASEXTRAS.

Processo: [0024171-61.2022.5.24.0000](#)

Tese jurídica prevalecente nº 19: “O ‘tempo de espera’ do motorista profissional (CLT, 235-A), qual seja aquele em que o empregado fica aguardando carga ou descarga do veículo nas dependências do embarcador ou do destinatário e o período gasto com a fiscalização da mercadoria transportada em barreiras fiscais ou alfandegárias, não é considerado de trabalho efetivo (CLT, 235-C, § 1º), com a mesma repercussão jurídica do art. 4º da CLT, e não se presta ao cômputo como jornada de trabalho ou horas extraordinárias (CLT, 235-C, § 8º). As horas relativas ao tempo de espera devem ser indenizadas na proporção de 30% (trinta por cento) do salário-hora normal (CLT, 235-C, § 9º)”.

Tema 24

INCIDENTE DE REVISÃO DA TESE FIXADA NO IUJ 0000221-72.2012.5.24.0000. HORAS EXTRAS. MONTADORES DE MÓVEIS.

Processo: [0024179-38.2022.5.24.0000](#)

Tese jurídica prevalecente nº 22: “A possibilidade de controle de jornada, direta ou indiretamente, pelo empregador, afasta a aplicação do inciso I do art. 62 da CLT aos empregados externos, sendo irrelevante o fato de o empregador exercer ou não a efetiva fiscalização do horário”.

Tema 25

DIREITO AO INTERVALO DO ART. 384 DA CLT. EXISTÊNCIA (OU NÃO) DE CONDIÇÕES.

Processo: [0024227-94.2022.5.24.0000](#)

Tese jurídica prevalecente nº 25: “É ilegal a imposição de tempo mínimo de trabalho extraordinário como condição de reconhecimento do direito ao gozo do intervalo previsto no art. 384 da CLT, observando-se apenas a variação de horário legalmente prevista para configuração da jornada extraordinária (CLT, 58, §1º e TST, Súmula n.º 366)”.

Tema 26

PEDIDO DE DEMISSÃO DA EMPREGADA GESTANTE. NECESSIDADE (OU NÃO) DE ASSISTÊNCIA SINDICAL.

Processo: [0024228-79.2022.5.24.0000](#)

Tese jurídica prevalecente nº 26: “O ‘pedido’ de demissão da empregada gestante só é válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou, se não houver, perante a autoridade local competente do Ministério do Trabalho e Previdência ou da Justiça do Trabalho”.

Tema 27

GESTANTE. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. DIREITO À ESTABILIDADE PROVISÓRIA.

Processo: [0024252-10.2022.5.24.0000](#)

Tese jurídica prevalecente nº 27: “A tese firmada pelo STF no tema de Repercussão Geral n.º 497 não superou o entendimento fixado no item III da Súmula n.º 244 do TST. Por conseguinte, o direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, II, “b”, do ADCT incide nas relações contratuais trabalhistas por prazo determinado - inclusive contratos de experiência (CLT, 443, § 2º, “c”), à exceção do contrato temporário previsto pela Lei nº. 6.019/1974 (TST-IAC-5639-31.2013.5.12.005)”.

Tema 28

PARCELAMENTO DE FGTS. ACORDO CELEBRADO ENTRE O EMPREGADOR E A CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. DIREITO DE PLEITEAR A REGULARIZAÇÃO DOS DEPÓSITOS.

Processo: [0024253-92.2022.5.24.0000](#)

Tese jurídica prevalecente nº 28: “O acordo para parcelamento do FGTS celebrado entre o empregador e a Caixa Econômica Federal não retira do empregado o direito de pleitear, judicialmente, o recolhimento integral das parcelas não depositadas, ainda que vigente o contrato de trabalho e independentemente da existência de alguma das hipóteses de movimentação da conta vinculada (Lei nº 8.036/1990, 20)”.

Tema 29

PAGAMENTO DE SALÁRIO “POR FORA”. REPERCUSSÃO JURÍDICA.

Processo: [0024254-77.2022.5.24.0000](#)

Tese jurídica prevalecente nº 29: “O pagamento de salário ‘por fora’ acarreta o pagamento de diferenças sobre as parcelas quitadas, bem como repercute na satisfação das parcelas objeto de condenação que tenham como base de cálculo o salário, sem prejuízo da expedição de ofícios aos órgãos competentes para apuração de ilícitos e cobrança das contribuições fiscais e previdenciárias sonegadas”.

Tema 31

GRUPO ECONÔMICO. CARACTERIZAÇÃO. ENQUADRAMENTO SINDICAL. ACORDO COLETIVO FIRMADO POR EMPRESA DIVERSA DA EMPREGADORA FORMAL.

Processo: [0024357-84.2022.5.24.0000](#)

Tese jurídica prevalecente nº 30: “**I** - É imprescindível a relação de subordinação hierárquica entre as empresas para configuração do grupo econômico empresarial, para fins de responsabilização solidária das empresas que o compõem, independentemente da pessoa jurídica para a qual o empregado prestou serviços, em relação às situações jurídicas consolidadas anteriormente à vigência da Lei 13.467/2017, ou seja, quanto aos débitos trabalhistas constituídos até 10.11.2017; **II** - Após a vigência da Lei nº 13.467/2017 há configuração de grupo econômico por mera coordenação, assim compreendida a hipótese na qual há integração de interesses e atuação conjunta das empresas integrantes do conglomerado empresarial (CLT, 2º, §3º), para fins de responsabilização solidária pelas obrigações trabalhistas constituídas a partir de 11.11.2017 (CLT, 2º, §2º), ainda que o vínculo empregatício tenha iniciado anteriormente - ‘*tempus regit actum*’; **III** - O enquadramento sindical do empregado é estruturado, em regra, pelo critério da categoria profissional (CF/1988, 8º, II; CLT, 570, *caput*), segundo o qual os trabalhadores são agregados em razão da “similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas” (CLT, 511, §2º); **IV** - Excepcionalmente, é possível a aplicação de acordo coletivo firmado por empresa integrante de grupo econômico, diversa da empregadora formal, estando presentes os seguintes pressupostos: a) grupo econômico vertical (por subordinação hierárquica); b) domínio da controladora sobre o exercício

da atividade econômica da(s) empresa(s) controlada(s) ou subsidiária(s) (ausência de autonomia da(s) controlada(s)); c) similaridade do objeto social e da atividade econômica desenvolvida entre as empresas do grupo econômico; d) ausência de acordo coletivo firmado entre a empresa controlada/subsidiária e o correto sindicato da categoria profissional correspondente à sua atividade econômica e, e) identidade da base territorial sindical. **V** - Os acordos coletivos de trabalho firmados entre ENERGISA MATO GROSSO DO SUL - DISTRIBUIDORA DE ENERGIA S.A e o Sindicato dos Trabalhadores na Indústria e Comércio de Energia no Estado de Mato Grosso do Sul - SINERGIA-MS incidem sobre os contratos de trabalho formalizados pela ENERGISA SOLUÇÕES CONSTRUÇÕES E SERVIÇOS EM LINHAS E REDES S.A. no estado de Mato Grosso do Sul; **VI** - O item V constitui pronunciamento prévio para o caso concreto e tem eficácia precedencial apenas para outros em que esteja sob discussão a incidência dos acordos coletivos de trabalho subscritos entre as partes acordantes, nos contratos individuais de trabalho firmados com os empregados da ENERGISA SOLUÇÕES CONSTRUÇÕES E SERVIÇOS EM LINHAS E REDES S.A., no estado de Mato Grosso do Sul; **VII** - Os itens I a IV possuem ratio decidendi dotada de grau de abstração e genericidade capaz de transcender os efeitos dos contratos mencionados no item V, e apta a ostentar a condição de precedente de observação obrigatória (CPC, 927, V) para as matérias neles tratadas, desde que presentes, em sua essência, as circunstâncias que motivaram sua criação (CPC, 926, § 2º)".

Temas Pendentes de Julgamento

AD - ARGUIÇÃO DE DIVERGÊNCIA

Tema 30

COMISSÃO. VENDA PARCELADA.

Processo: [0024312-80.2022.5.24.0000](#)

Processo de origem: [0024412-63.2021.5.24.0002](#)

Tema 32

QUEBRA DE CAIXA.

Processo: [0024493-81.2022.5.24.0000](#)

Processo de origem: [0024324-24.2020.5.24.0046](#)

Tema 33

ACORDO DE COMPENSAÇÃO. HORAS EXTRAS
HABITUAIS. LABOR SUPERIOR A 10H DIÁRIAS.

Processo: [0024517-12.2022.5.24.0000](#)

Processo de origem: [0024169-40.2020.5.24.0072](#)

Tema 34

INDENIZAÇÃO PELO USO DE VEÍCULO PRÓPRIO.

Processo: [0024519-79.2022.5.24.0000](#)

Processo de origem: [0024853-43.2018.5.24.0004](#)

Tema 35

MULTA DO ART. 477, § 8º, DA CLT. FATOS GERADORES.

Processo: [0024520-64.2022.5.24.0000](#)

Processo de origem: [0024575-11.2019.5.24.0003](#)

Tema 36

DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXAUSTIVA. MOTORISTA.

Processo: [0024521-49.2022.5.24.0000](#)

Processo de origem: [0024575-11.2019.5.24.0003](#)

Tema 37

ENQUADRAMENTO SINDICAL. MOTORISTA INTEGRANTE DE CATEGORIA DIFERENCIADA. EMPRESA AGROINDUSTRIAL.

Processo: [0024526-71.2022.5.24.0000](#)

Processo de origem: [0024168-84.2022.5.24.0072](#)

Tema 38

TEMPO DESPENDIDO EM ATIVIDADES PREPARATÓRIAS. ALIMENTAÇÃO E HIGIENE. CÔMPUTO NA JORNADA.

Processo: [0024528-41.2022.5.24.0000](#)

Processo de origem: [0024425-72.2021.5.24.0031](#)

Tema 39

INTERVALO INTRAJORNADA. INTERPRETAÇÃO DO ART. 71, § 4º, DA CLT E DA SÚMULA n. 437 DO TST.

Processo: [0024531-93.2022.5.24.0000](#)

Processo de origem: [0024744-55.2020.5.24.0005](#)

Tema 40

ACORDO DE COMPENSAÇÃO. AMBIENTE
INSALUBRE. INFRAÇÃO AO ART. 60 DA CLT.

Processo: [0024532-78.2022.5.24.0000](#)

Processo de origem: [0024940-74.2020.5.24.0021](#)

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