

## PRECEDENTES

### IRDR - 0036 - JORNADA DE SEIS HORAS. SOBRELAVOR HABITUAL. INTERVALO INTRAJORNADA. IMPOSSIBILIDADE DA FIXAÇÃO DE QUANTITATIVO MÍNIMO DE HORAS EXTRAS PARA INCIDÊNCIA DO ITEM IV DA SÚMULA Nº 437 DO COL. TST. CANCELAMENTO DA TESE JURÍDICA PREVALECENTE Nº 7 DO TRT18.

**Descrição do Tema:** Jornada de seis horas. Sobrelavor habitual. Intervalo Intrajornada. Fixação ou não de quantitativo mínimo de horas extras para incidência do item IV da Súmula nº 437 do C. TST. Tese Jurídica Prevalente nº 7 do TRT 18.

**Tese firmada:** Considerando a ausência de previsão legal específica quanto à matéria e em vista da reiterada e uniforme jurisprudência do TST sobre o tema, é incabível a fixação de período mínimo de sobrelavor para fins de exigência de concessão do intervalo intrajornada de 1 (uma) hora aos empregados com jornada contratual de 6 (seis) horas. Fica cancelada, assim, a tese Jurídica Prevalente n. 7 deste Eg. Tribunal Regional.

(IRDR-0011639-86.2023.5.18.0000, Relator: Desembargador Geraldo Rodrigues do Nascimento, Tribunal Pleno, Publicado o acórdão em 09/02/2024, 14/02/2024 e 15/02/2024)

## EMENTÁRIO SELECIONADO

### “AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.467/2017. EMPRESA IFOOD NÃO ATUOU COMO TOMADORA DE SERVIÇOS. CONFIGURADO CONTRATO DE NATUREZA CIVIL ENTRE AS RÉS. ÚNICA TOMADORA DOS SERVIÇOS DO AUTOR É A PRÓPRIA EMPREGADORA. REEXAME DE FATOS E PROVAS.



1. Confirma-se a decisão monocrática que negou seguimento ao agravo de instrumento em recurso de revista ao assentar que a empresa IFOOD não atuou como tomadora de serviços e, portanto, não possui responsabilidade subsidiária. 2. A Corte Regional, com base no conjunto fático-probatório dos autos, consignou que se extrai do estatuto social da ré (IFOOD) não a prestação de serviços de entrega, mas sim, apenas o agenciamento e intermediação mercantil de restaurantes e estabelecimentos similares, mediante veiculação de propagandas e fornecimento de equipamentos voltados à integração de sistemas e transmissão de dados. Asseverou que a empresa IFOOD não foi destinatária ou beneficiária direta da mão de obra do autor e, portanto, não atuou como tomadora de serviços. Assim, concluiu que a relação entre os réus é de natureza civil e que a responsabilidade exclusiva é do restaurante, usuário da plataforma, e único tomador de fato dos serviços do trabalhador. Incidência da Súmula nº 126 do TST. Agravo a que se nega provimento. (TST, AIRR-1000801-16.2018.5.02.0056, Rel. Min. Amaury Rodrigues Pinto Junior, 1ª Turma, j. 22/06/2022)”.  
(ROT-0010132-48.2023.5.18.0014, Relator: Desembargador Paulo Pimenta, 2ª Turma, Publicado o acórdão em 19/02/2024)

### ACIDENTE DE TRABALHO. AUSÊNCIA DE CULPA DA RECLAMADA. EVENTO FORTUITO. TROPEÇO. INDENIZAÇÕES INDEVIDAS.

O acidente é incontroverso e a CAT foi emitida. Do contexto fático probatório delineado nos autos - tropeço ao descer a escada do ônibus fornecido pela reclamada - não se revela a identificação da culpa ou dolo da empresa, tampouco de ação ou omissão ilícita de sua parte. A lesão de que foi vítima a reclamante resultou de uma fatalidade com origem em sua própria conduta (evento fortuito). Ausente a prova da culpa da empregadora em relação ao acidente do trabalho típico, não há falar no pagamento de indenizações que resultaram do infortúnio.

(ROT-0010287-31.2023.5.18.0053, Relator: Desembargador Wellington Luis Peixoto, 1ª Turma, Publicado o acórdão em 20/02/2024)

### EXCEÇÃO DE INCOMPETÊNCIA TERRITORIAL. INCOMPETÊNCIA RELATIVA. SÚMULA 42 DO TRT18ª REGIÃO. INAPLICABILIDADE



Tratando-se de processo que tramita no Juízo 100% Digital, bem como não havendo quaisquer óbices ao acesso à justiça por parte do trabalhador, como no caso vertente, não há razão para flexibilização excepcional da regra contida no art. 651 da CLT, prevista na Súmula 42 deste Eg. Regional. Recurso ordinário obreiro a que se nega provimento.

(RORSUM-0010760-07.2023.5.18.0121, Relatora: Desembargadora Rosa Nair da Silva Nogueira Reis, 3ª Turma, Publicado o acórdão em 16/02/2024)

### PROFESSOR. SUPRESSÃO DE CARGA HORÁRIA. RESCISÃO INDIRETA.

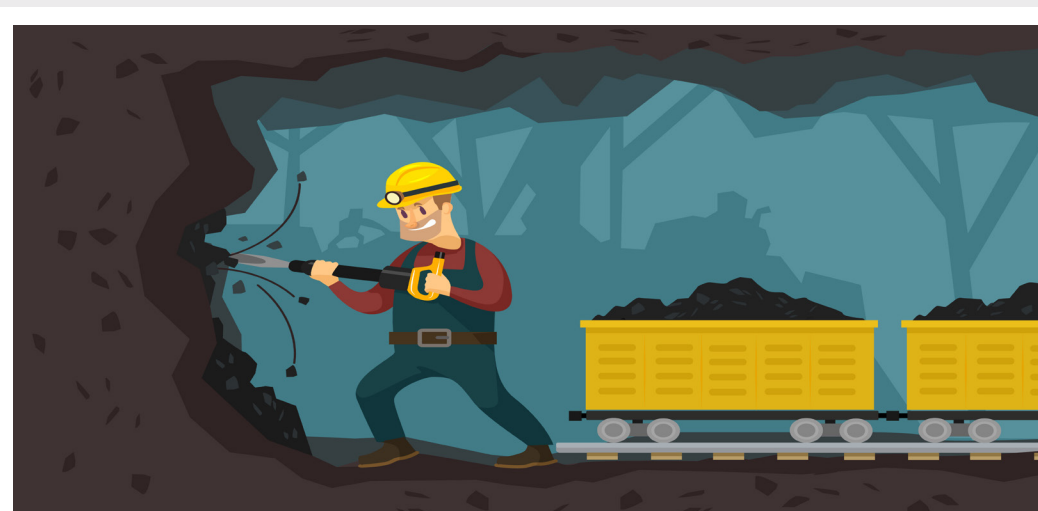
Diz a lei que o empregado pode considerar rescindido o contrato “se o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários” (CLT, art. 483, g) - com maior razão, portanto, o empregado pode considerar rescindido o contrato se o empregador não oferecer nenhum trabalho, caso dos autos.

(ROT-0010483-25.2022.5.18.0121, Relator: Desembargador Wellington Luis Peixoto, 1ª Turma, Publicado o acórdão em 20/02/2024)

### TRABALHO EM MINA DE SUBSOLO. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. ELASTECIMENTO DE JORNADA AO LIMITE DE 8 HORAS DIÁRIAS. PREVISÃO EM ACORDO COLETIVO SEM LICENÇA PRÉVIA DAS AUTORIDADES COMPETENTES.

No caso vertente, conquanto a norma coletiva autorize a implementação do elastecimento da jornada, nos termos da norma constitucional, vale ressaltar, de pronto, que a regularidade desse sistema depende, ainda, do atendimento da exigência contida no art. 295 da CLT, já que se trata de trabalho em minas de subsolo, ou seja, a prorrogação da jornada está sujeita à prévia licença da autoridade competente em matéria de saúde do trabalho, o que não se verifica no caso dos autos. Recurso da reclamada a que se nega provimento, nesta parte.

(ROT-0010657-51.2023.5.18.0201, Relatora: Desembargadora Rosa Nair da Silva Nogueira Reis, 3ª Turma, Publicado o acórdão em 16/02/2024)



### “(…) INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. COBRANÇA DE METAS. AUSÊNCIA DE ABUSO DO PODER DIRETIVO DA EMPRESA. ASSÉDIO MORAL NÃO CONFIGURADO.

No caso dos autos, o Regional manteve a improcedência do pedido de indenização por danos morais, tendo em vista que não ficou configurado o alegado assédio moral decorrente da cobrança de metas. Consta do acórdão regional que “o obreiro não logrou demonstrar a desproporcionalidade em relação às cobranças de metas, inexistindo tratamento vexatório, humilhante, constrangedor e desarrazoado a ele dirigido”, bem como que “as cobranças de metas eram dirigidas a todos os empregados, indistintamente, inexistindo prova de que houvesse tratamento diferenciado dirigido ao obreiro”. Diante do contexto fático delineado, não ficou evidenciado o abuso do poder diretivo da empresa ao cobrar o atingimento de metas. Nesse contexto, qualquer tentativa de reverter a decisão do Regional, quanto à configuração do dano moral atribuído à reclamada, demandaria, inequivocamente, o revolvimento do contexto fático-probatório dos autos, procedimento vedado nesta instância recursal de natureza extraordinária, nos termos em que estabelece a Súmula nº 126 do TST. Agravo de instrumento desprovido.” (RRAG-10771 - 95.2016.5.03.0057, 3ª Turma, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, DEJT 10/03/2023).

(RORSUM-0010895-58.2023.5.18.0011, Relatora: Desembargadora Kathia Maria Bomtempo de Albuquerque, 2ª Turma, Publicado o acórdão em 16/02/2024)

### EMPREGADA GESTANTE. LABOR EM LOCAL INSALUBRE. DANOS MORAIS.



Desde o julgamento da ADI 5938, em que a Excelsa Corte entendeu inconstitucional a regra que permitia o trabalho da gestante em ambiente insalubre (declaração de inconstitucionalidade da expressão normativa “quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento, inscritas nos incisos II e III, do art.394-A, da CLT), a exposição da gestante a ambiente insalubre encontra-se vedada pelo ordenamento. Concluindo, não havendo permissão na legislação para o trabalho da gestante em atividade insalubre, a exigência, pelo empregador, do trabalho nessas condições é, por si só, um ato ilícito, passível de ensejar reparação.

(ROT-0010160-93.2023.5.18.0053, Relator: Desembargador Wellington Luis Peixoto, 1ª Turma, Publicado o acórdão em 16/02/2024)

### “[...] III - RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RÉ SOB A VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.467/2017. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO. UNIDADE CONTRATUAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS FIRMADO. ELEVADO GRAU DE INSTRUÇÃO DA PARTE CONTRATANTE. OBSERVÂNCIA AO PRINCÍPIO DA BOA FÉ OBJETIVA. TRANSCENDÊNCIA ECONÔMICA RECONHECIDA.

1. O regramento insculpido na Consolidação das Leis do Trabalho é destinado à proteção do hipossuficiente e economicamente dependente, situação concreta que faz presumir uma contaminação na manifestação da vontade do trabalhador, justificando a incidência do princípio da primazia da realidade sobre a forma. 2. Uma contaminação nas premissas de hipossuficiência, porém, não faz sentido valer as regras protetivas que diferenciam o vínculo de emprego de outras modalidades contratuais previstas na legislação comum. 3. Nessas situações específicas, quando o pressuposto basilar do Direito do Trabalho não se faz presente, a incidência da norma trabalhista pode provocar grave desequilíbrio na relação jurídica contratual, beneficiando aquele que, na teoria, precisaria de proteção especial, mas na realidade tem ampla condição econômica e faz opções consentâneas com seus interesses. 4. Quando a autonomia da vontade é manifesta e está afastada a possibilidade de se reconhecer a contaminação da capacidade negocial, há que prevalecer o princípio da boa-fé objetiva, disciplinada na parte geral do Código Civil, mas que se constitui em verdadeira norma de sobriedade que impede ao art. 5º da Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro, verbis: “Na aplicação da lei, o juiz atenderá aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum”. 5. As circunstâncias fáticas retratadas no acórdão regional permitem concluir que o autor detinha autonomia de vontade, suficiência econômica e intelectual para escolher a modalidade contratual que lhe seria mais conveniente e, nesse sentido, nem mesmo se pode cogitar de fraude, considerando que a relação de emprego é forma contratual estabelecida em lei para a proteção do trabalhador que não detém capacidade negocial plena e precisa da intervenção protetiva do Estado. 6. Os altos valores percebidos (quase cinquenta mil reais mensais em 2016) deixam evidente que o autor teve grande vantagem (inclusive fiscal) ao aderir à nova modalidade contratual, não se verificando qualquer fraude contra seus direitos. Recurso de revista conhecido e provido. (TST-RRAG - 373-67.2017.5.17.0121, Relator Ministro: Amaury Rodrigues Pinto Junior, Data de Julgamento: 08/02/2023, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/02/2023)

(ROT-0010245-57-2022.5.18.0007, Relatora: Desembargadora Kathia Maria Bomtempo de Albuquerque, 2ª Turma, Publicado o acórdão em 16/02/2024)

### DISPENSA POR JUSTA CAUSA. DESÍDIA. ATO ÚNICO DO EMPREGADO.



Embora a caracterização da desídia (art. 482, e da CLT) ordinariamente ocorra com pequenas faltas cometidas pelo empregado que, com sua repetição, impõe o afastamento da confiança mínima que deve existir no contrato de emprego, não há impedimento que sua configuração ocorra quando demonstrado que o ato desidioso excedeu ao normal, com gravidade elevada, não sendo falar em gradação das penas nessas circunstâncias. Recurso obreiro improvido no particular.

(RORSUM-0010768-95.2023.5.18.0181, Relatora: Desembargadora Kathia Maria Bomtempo de Albuquerque, 2ª Turma, Publicado o acórdão em 20/02/2024)

### LABOR POR MEIO DE PESSOA JURÍDICA. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA E AUMENTO SUBSTANCIAL DA REMUNERAÇÃO. PEJOTIZAÇÃO NÃO CONFIGURADA.

A sucessão do contrato de trabalho com vínculo empregatício pela prestação de serviços por meio de pessoa jurídica não configura precarização ou fraude se ausente a subordinação jurídica, aliada ao significativo aumento da remuneração do trabalhador, afastando a alegação de pejotização da relação de trabalho. Recurso do reclamante a que se nega provimento.

(ROT-0010170-93.2023.5.18.0003, Relator: Desembargador Platon Teixeira de Azevedo Filho, 2ª Turma, Publicado o acórdão em 16/02/2024)