



REPERCUSSÃO GERAL - STF - Destaque publicado em 2023

RG 1004 (RE 629647)

DESCRIÇÃO DO TEMA: Discussão relativa à existência de litisconsórcio passivo necessário de sindicato representante de empregados diretamente afetados por acordo celebrado em ação civil pública entre empresa de economia mista e Ministério Público do Trabalho.

TESE FIXADA: "Em ação civil pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho em face de empresa estatal, com o propósito de invalidar a contratação irregular de pessoal, não é cabível o ingresso, no polo passivo da causa, de todos os empregados atingidos, mas é indispensável sua representação pelo sindicato da categoria".

(Publicado o acórdão: DJE publicado em 09/01/2023. Divulgado em 19/12/2022)



EDIÇÃO ESPECIAL PRECEDENTES JULGADOS EM 2022

REPERCUSSÃO GERAL - STF

RG 638 (RE 999435)



Descrição:

Recurso extraordinário em que se discute — à luz dos arts. 1º, IV, 2º, 3º, I, 4º, IV, 5º, II, 7º, I, 114, 170, II e parágrafo único, da Constituição federal, bem como do art. 10, II, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias — a imposição, pelo Tribunal Superior do Trabalho, da obrigatoriedade de negociação coletiva para a dispensa em massa de trabalhadores.

Tese Fixada: "A intervenção sindical prévia é exigência processual imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores, que não se confunde com autorização prévia por parte da entidade sindical, ou celebração de convenção ou acordo coletivo".

(Ata de Julgamento Publicada. ATA Nº 17, de 08/06/2022. DJE nº 115, divulgado em 13/06/2022)

RG 1046 (ARE 1121633)

Descrição: Validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente.

Tese Fixada: "São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis".

Ata de Julgamento Publicada, DJE - ATA Nº 16, de 02/06/2022. DJE nº 115, divulgado em 13/06/2022



ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL - STF



ADPF 323

Decisão: O Tribunal, por maioria, julgou procedente a presente arguição de descumprimento de preceito fundamental, de modo a declarar a inconstitucionalidade da Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho, na versão atribuída pela Resolução 185, de 27 de setembro de 2012, assim como a inconstitucionalidade de interpretações e de decisões judiciais que entendem que o art. 114, parágrafo segundo, da Constituição Federal, na redação dada pela Emenda Constitucional nº 45/2004, autoriza a aplicação do princípio da ultratividade de normas de acordos e de convenções coletivas, tudo nos termos do voto do Relator, vencidos os Ministros Edson Fachin, Rosa Weber e Ricardo Lewandowski. Plenário, Sessão Virtual de 20.5.2022 a 27.5.2022.

(ADPF 323, Relator: Ministro GILMAR MENDES, Tribunal, julgado em 30/05/2022. Data de Publicação DJE 15/09/2022 - ATA Nº 160/2022. DJE nº 184, divulgado em 14/09/2022)

ADPF 381

Decisão: O Tribunal, por maioria, conheceu da arguição de descumprimento de preceito fundamental, vencidos os Ministros Rosa Weber, Edson Fachin, Ricardo Lewandowski e Dias Toffoli. Por maioria, julgou improcedente o pedido, nos termos dos votos divergentes proferidos, vencidos os Ministros Gilmar Mendes (Relator), Nunes Marques, André Mendonça, Alexandre de Moraes e Luiz Fux (Presidente). Redigirá o acórdão a Ministra Rosa Weber. Plenário, 1º.6.2022.

Ata de Julgamento Publicada. ATA Nº 16, de 02/06/2022. DJE nº 115, divulgado em 13/06/2022



ADPF 501

Decisão: O Tribunal, por maioria, julgou procedente a arguição de descumprimento de preceito fundamental para: (a) declarar a inconstitucionalidade da Súmula 450 do Tribunal Superior do Trabalho; e (b) invalidar decisões judiciais não transitadas em julgado que, amparadas no texto sumular, tenham aplicado a sanção de pagamento em dobro com base no art. 137 da CLT. Tudo nos termos do voto do Relator, vencidos os Ministros Edson Fachin, Cármen Lúcia, Rosa Weber e Ricardo Lewandowski.

Publicado acórdão. Data de Publicação DJE 18/08/2022 - ATA Nº 142/2022. DJE nº 163, divulgado em 17/08/2022

AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE – STF

ADI 5766

Publicação do Acórdão do DJE

Decisão: "O Tribunal, por maioria, julgou parcialmente procedente o pedido formulado na ação direta, para declarar inconstitucionais os arts. 790-B, caput e § 4º, e 791-A, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), vencidos, em parte, os Ministros Roberto Barroso (Relator), Luiz Fux (Presidente), Nunes Marques e Gilmar Mendes. Por maioria, julgou improcedente a ação no tocante ao art. 844, § 2º, da CLT, declarando-o constitucional, vencidos os Ministros Edson Fachin, Ricardo Lewandowski e Rosa Weber. Redigirá o acórdão o Ministro Alexandre de Moraes. Plenário, 20.10.2021 (Sessão realizada por videoconferência - Resolução 672/2020/STF)."

(ADI 5766, Relator : Ministro Alexandre de Moraes, Plenário do STF, Data de publicação do acórdão em 02/05/2022 - ATA Nº 72/2022. DJE nº 84, divulgado em 02/05/2022)



RECURSO DE REVISTA REPETITIVO - TST

IRR - 18 (IRR1000-71.2012.5.06.0018)

TESE JURÍDICA FIXADA:

"1) Nos casos de lides decorrentes da alegação de fraude, sob o fundamento de ilicitude da terceirização de atividade-fim, o litisconsórcio passivo é necessário e unitário. Necessário, porque é manifesto o interesse jurídico da empresa de terceirização em compor essas lides e defender seus interesses e posições, entre os quais a validade dos contratos de prestação de serviços terceirizados e, por conseguinte, dos próprios contratos de trabalho celebrados; Unitário, pois o juiz terá que resolver a lide de maneira uniforme para ambas as empresas, pois incidíveis, para efeito de análise de sua validade jurídica, os vínculos materiais constituídos entre os atores da relação triangular de terceirização.

2) A renúncia à pretensão formulada na ação não depende de anuência da parte contrária e pode ser requerida a qualquer tempo e grau de jurisdição; cumpre apenas ao magistrado averiguar se o advogado signatário da renúncia possui poderes para tanto e se o objeto envolve direitos disponíveis. Assim, é plenamente possível o pedido de homologação, ressalvando-se, porém, ao magistrado o exame da situação concreta, quando necessário preservar, por isonomia e segurança jurídica, os efeitos das decisões vinculantes (CF, art. 102, § 2º; art. 10, § 3º, da Lei 9.882/99) e obrigatórias (CPC, art. 927, I a V) proferidas pelos órgãos do Poder Judiciário, afastando-se manobras processuais lesivas ao postulado da boa-fé processual (CPC, art. 80, I, V e VI). 2.1) Depois da homologação, a parte autora não poderá deduzir pretensão contra quaisquer das empresas - prestadora-contratada e tomadora-contratante - com suporte na ilicitude da terceirização da atividade-fim (causa de pedir). 2.2) O ato homologatório, uma vez praticado, acarreta a extinção do processo e, por ficção legal, resolve o mérito da causa (artigo 487, III, "c", do CPC), produz coisa julgada material, atinge a relação jurídica que deu origem ao processo, somente é passível de desconstituição por ação rescisória (CPC, arts. 525, § 15, 535, § 8º, e 966) ou ainda pela via da impugnação à execução (CPC, art. 525, § 12) ou dos embargos à execução (CPC, art. 535, § 5º) e acarretará a perda do interesse jurídico no exame do recurso pendente de julgamento.

3) Em sede de mudança de entendimento desta Corte, por força da unitariedade imposta pela decisão do STF ("superação abrupta"), a ausência de prejuízo decorrente da falta de sucumbência em espaço para a impossibilidade de reconhecimento da ilicitude da terceirização. Sendo assim, como litisconsorte necessário, a empresa prestadora que, apesar de figurar no polo passivo, não sofreu condenação, possui interesse em recorrer da decisão que reconheceu o vínculo de emprego entre a parte autora e a empresa tomadora dos serviços.

4) Diante da existência de litisconsórcio necessário e unitário, a decisão obrigatoriamente produzirá idênticos efeitos para as empresas prestadora e tomadora dos serviços no plano do direito material. Logo, a decisão em sede de juízo de retratação, mesmo quando apenas uma das rés interpôs o recurso extraordinário, alcançará os litisconsortes de maneira idêntica.

5) – Não modular os efeitos desta decisão"

(IncJulgRREmbRep - 1000-71.2012.5.06.0018, Tribunal Pleno, Publicado acórdão em 12/05/2022).

IRR - 11 (IRR 872-26.2012.5.04.0012)

Decisão: - por maioria, aprovar as seguintes teses jurídicas: "1) A Política de Orientação para Melhoria, com vigência de 16/08/2006 a 28/06/2012, instituída pela empresa por regulamento interno, é aplicável a toda e qualquer dispensa, com ou sem justa causa, e a todos os empregados, independente do nível hierárquico, inclusive os que laboram em período de experiência, e os procedimentos prévios para a sua dispensa variam a depender da causa justificadora da deflagração do respectivo Processo, tal como previsto em suas cláusulas, sendo que a prova da ocorrência do motivo determinante ensejador da ruptura contratual e do integral cumprimento dessa norma interna, em caso de controvérsia, constituem ônus da empregadora, nos termos dos artigos 818, inciso II, da CLT e 373, inciso II, do CPC;

2) Os procedimentos previstos na norma regulamentar com vigência de 16/08/2006 a 28/06/2012 devem ser cumpridos em todas as hipóteses de dispensa com ou sem justa causa e apenas em casos excepcionais (de prática de conduta não abrangida por aquelas arroladas no item IV do programa, que implique quebra de fé pública nele não descritas que gerem a impossibilidade total de manutenção do vínculo, ou de dispensa por motivos diversos, que não relacionados à conduta do empregado - fatores técnicos, econômicos ou financeiros) é que poderá ser superada. Nessas situações excepcionais, caberá à empresa o ônus de provar a existência da real justificativa para o desligamento do empregado sem a observância das diferentes fases do Processo de Orientação para Melhoria e a submissão da questão ao exame dos setores e órgãos competentes e indicados pela norma, inclusive sua Diretoria, para decisão final e específica a respeito, nos termos do item IV.10 do programa;

3) Esse programa, unilateralmente instituído pela empregadora, constitui regulamento empresarial com natureza jurídica de cláusula contratual, que adere em definitivo ao contrato de trabalho dos empregados admitidos antes ou durante o seu período de vigência, por se tratar de condição mais benéfica que se incorpora ao seu patrimônio jurídico, nos termos e para os efeitos do artigo 7º, caput, da CF, dos artigos 444 e 468 da CLT e da Súmula nº 51, item I, do Tribunal Superior do Trabalho e, portanto, não pode ser alterada in pejus, suprimida ou descumprida;

4) A inobservância dos procedimentos previstos no referido regulamento interno da empresa violou o artigo 7º, inciso I, da Constituição Federal), o princípio da proteção da confiança ou da confiança legítima (artigo 5º, inciso XXXVI, da Constituição Federal) e os princípios da isonomia e da não-discriminação (artigos 3º, incisos I e IV, e 5º, caput, da Lei Maior e 3º, parágrafo único, da CLT e Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho);

5) O descumprimento da Política de Orientação para Melhoria pela empregadora que a instituiu, ao dispensar qualquer de seus empregados sem a completa observância dos procedimentos e requisitos nela previstos, tem como efeitos a declaração de nulidade da sua dispensa e, por conseguinte, seu direito à reintegração ao serviço, na mesma função e com o pagamento dos salários e demais vantagens correspondentes (inclusive com aplicação do disposto no artigo 471 da CLT) como se na ativa estivesse, desde a data da sua dispensa até sua efetiva reintegração (artigos 7º, inciso I, da Constituição Federal e 468 da CLT e Súmula nº 77 do TST);

6) A Política Corporativa, com vigência de 29/06/2012 a 13/11/2014, instituída pela empresa por novo regulamento interno, não alcança os pactos laborais daqueles trabalhadores admitidos na empresa anteriormente à sua entrada em vigor, ou seja, até 28/06/2012, cujos contratos continuam regidos pela Política de Orientação para Melhoria precedente, que vigorou de 16/08/2006 a 28/06/2012 e que se incorporou ao seu patrimônio jurídico;

7) Esse novo programa, unilateralmente instituído pela empregadora em 29/06/2012, também constitui regulamento empresarial com natureza jurídica de cláusula contratual, que adere em definitivo ao contrato de trabalho dos empregados admitidos durante o seu período de vigência, de 29/06/2012 a 13/11/2014, por se tratar de condição mais benéfica que se incorpora ao seu patrimônio jurídico, nos termos e para os efeitos do artigo 7º, caput, da CF, dos artigos 444 e 468 da CLT e da Súmula nº 51, item I, do Tribunal Superior do Trabalho e, portanto, não pode ser alterada in pejus, suprimida ou descumprida;

8) A aplicabilidade da aplicação do Programa preventa de forma expressa na referida Política Corporativa que vigorou de 29/06/2012 a 13/11/2014 para a parte dos empregados por ela alcançados por livre deliberação da empresa, sem nenhum critério prévio, claro, objetivo, fundamentado e legítimo que justifique o discrimen, constitui ilícita e coibida condição puramente potestativa, nos termos do artigo 122 do Código Civil, e viola os princípios da isonomia e da não-discriminação (artigos 3º, incisos I e IV, e 5º, caput, da Lei Maior e 3º, parágrafo único, da CLT e Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho);

9) O descumprimento da Política Corporativa que vigorou de 29/06/2012 a 13/11/2014 pela empregadora que a instituiu, ao dispensar qualquer de seus empregados por ela alcançados sem a completa observância dos procedimentos e requisitos nela previstos, tem como efeitos a declaração de nulidade da sua dispensa e, por conseguinte, seu direito à reintegração ao serviço, na mesma função e com o pagamento dos salários e demais vantagens correspondentes (inclusive com aplicação do disposto no artigo 471 da CLT) como se na ativa estivesse, desde a data da sua dispensa até sua efetiva reintegração (artigos 7º, inciso I, da Constituição Federal e 468 da CLT e Súmula nº 77 do TST);

10) Os acordos coletivos de trabalho firmados por alguns entes sindicais com a empregadora no âmbito de sua representação em decorrência da mediação promovida pelo Vice-Presidência do Tribunal Superior do Trabalho em 05/02/2020 não são referidas normas coletivas, cuja aplicabilidade, portanto, deve ser aferida pelo juízo da causa para cada caso concreto submetido à sua jurisdição, inclusive para a aferição dos requisitos de validade e da amplitude dos efeitos da respectiva norma coletiva."Vencidos os Ex.mos Ministros Breno Medeiros, Emmanoel Pereira, Alexandre Luiz Ramos, Aloysio Corrêa da Veiga, Guilherme Augusto Caputo Aloysio e a Ex.ma Ministra Dora Maria da Costa;

II - por unanimidade, conhecer do recurso de revista, interposto nos autos do Processo nº TST-RR-872-26.2012.5.04.0012, por contrariedade à Súmula nº 51, item I, do TST e, no mérito, dar-lhe provimento (...)

(IRR - 872-26.2012.5.04.0012, Relator: Ministro José Roberto Freire Pimenta, Revisor: Ministro Hugo Carlos Scheuermann, Publicado acórdão em 21/10/2022.)

INCIDENTE DE RESOLUÇÃO DE DEMANDAS REPETITIVAS (TRT 18ª REGIÃO)



IRDR 18 (0010498-03.2021.5.18.0000)

TESE FIXADA: A alteração da matriz salarial da Celg-D decorreu de aumento salarial fixo concedido por acordo coletivo, livremente pactuado entre as partes, e não gerou decréscimo salarial, importando, outrossim, em benefício extra, de modo que não afronta o disposto no artigo 468 da CLT, pois não foi lesiva e tampouco unilateral. Inexistem, portanto, diferenças salariais a serem asseguradas aos empregados da Celg-D em razão do desnívelamento dos percentuais previstos na matriz salarial (PCR 2005 revisado 2007). Prevalência do negociado coletivamente (art. 7º, XXVI, CF), por não importar em prejuízo aos empregados.

(IRDR-0010498-03.2021.5.18.0000, Relator: Desembargador Daniel Viana Júnior, Tribunal Pleno, Publicado o acórdão em 05/07/2022).

IRDR 26 (0010943-21.2021.5.18.0000)

EMPREGADOS PÚBLICOS DA EXTINTA CAIXEGO. LEI ESTADUAL N.º 17.916/2012. CONCESSÃO DE ANISTIA. RETORNO DOS EMPREGADOS ANISTIADOS NA ADMINISTRAÇÃO. READMISSÃO. INAPLICABILIDADE DAS CONDIÇÕES CONTRATUAIS DO CONTRATO EXTINTO. OBSERVÂNCIA OBRIGATORIA DAS CONDIÇÕES PREVISTAS NA LEI DE ANISTIA E NO ARTIGO 7º DA LEI ESTADUAL N.º 15.664/2006.

1. Ante a impossibilidade de ser utilizado como parâmetro contrato de trabalho extinto no retorno na Administração pela modalidade de readmissão, devem ser aplicados os direitos previstos na Lei Estadual n.º 17.916/2012 e no artigo 7º da Lei Estadual n.º 15.664/2006, sob pena de violação ao princípio da legalidade;

2. Prevendo o artigo 7º da Lei Estadual n.º 15.664/2006, a alteração automática do contrato de trabalho para as condições da referida Lei, o equívoco do desnívelamento dos anistiados em nova função e a percepção de salário correspondente ao valor do vencimento fixado para o cargo efetivo equivalente, evidente que o aumento da jornada de trabalho não implica em alteração contratual lesiva, nem mesmo em redução salarial ilícita;

3. Em razão da ausência de redução salarial ilícita, mostram-se indevidas as diferenças salariais requeridas em razão do aumento da jornada de trabalho.17/12/2021)

(IRDR 0010943-21.2021.5.18.0000 (Julgamento Conjunto ROT-0010888-28.2021.5.18.0014) Relator: Desembargador Daniel Viana Júnior, Tribunal Pleno. Publicado o acórdão em 19/12/2022)