

INFORMATIVO DE PRECEDENTES - NUGEPNAC



Principais eventos da uniformização de jurisprudência
1º a 31 de outubro de 2022

 TRT-12ª REGIÃO
Santa Catarina

Considerando que o controle e a publicidade de matérias relacionadas à uniformização de jurisprudência tornou-se uma exigência da Res. CNJ 235/16, o Núcleo de Gerenciamento de Precedentes e de Ações Coletivas (NUGEPNAC), vinculado à Coordenadoria de Jurisprudência e Gerenciamento de Precedentes (COJUPE), passou a divulgar, a partir de setembro de 2018, sínteses mensais dos eventos relacionados à repercussão geral, às ações de controle concentrado, aos casos repetitivos e aos incidentes de assunção de competência, inclusive as determinações de sobrestamento e dessobrestamento de processos, a fim de facilitar a adoção das providências pertinentes pelas áreas responsáveis.

 TRT-12ª REGIÃO
Santa Catarina

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO

INCIDENTE DE RESOLUÇÃO DE DEMANDAS REPETITIVAS (IRDR) 0000435-47.2022.5.12.0000 - TEMA 18

Tramitou sem determinação de suspensão

Descrição: *Definir se, a partir do início da vigência da Lei nº 13.467/2017 – que alterou a redação do § 3º e acrescentou o § 4º, ambos do art. 790 da CLT –, a declaração de hipossuficiência econômica segue ou não sendo bastante para a concessão do benefício da justiça gratuita*

Evento: em 26-10-2022, publicado o acórdão de mérito em que fixada a tese jurídica nº 13 em IRDR:

“A partir do início da vigência da Lei nº 13.467/2017 - que alterou a redação do § 3º e acrescentou o § 4º, ambos do art. 790 da CLT -, a mera declaração de hipossuficiência econômica não é bastante para a concessão do benefício da justiça gratuita, cabendo ao requerente demonstrar a percepção de remuneração inferior ao patamar estabelecido no § 3º do art. 790 da CLT ou comprovar a insuficiência de recursos para arcar com as despesas processuais (§ 4º do art. 790 da CLT).”

[Para acessar o acórdão de mérito, clique aqui.](#)

[Para acessar a tramitação processual, clique aqui.](#)

 JUSTIÇA DO TRABALHO
Tribunal Superior do Trabalho

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

INCIDENTE DE RECURSO DE REVISTA REPETITIVO - TEMA 8 - Tramitou com determinação de suspensão nacional

Descrição: *Agente de apoio socioeducativo da Fundação Casa. Adicional de Insalubridade. Laudo Pericial. Súmula 448, I, do TST.*

Evento: em 14-10-2202, publicado o acórdão de mérito em que firmada a seguinte tese jurídica:

"O Agente de Apoio Socioeducativo da Fundação Casa não tem direito ao adicional de insalubridade, em razão do local da prestação de serviços, na medida em que o eventual risco de contato com adolescentes que possuem doenças infectocontagiosas não ocorre no estabelecimento cuja atividade é a tutela de adolescentes em conflito com a lei e não se trata de estabelecimento destinado aos cuidados da saúde humana."

[Para acessar o acórdão de mérito, clique aqui.](#)

[Para acessar a tramitação processual, clique aqui.](#)

INCIDENTE DE RECURSO DE REVISTA REPETITIVO - TEMA 11 - Tramitou com determinação de suspensão nacional

Descrição: *Validade da dispensa do empregado em face de conteúdo de norma interna da empresa WMS, que previu no programa denominado 'Política de Orientação para Melhoria' procedimentos específicos que deveriam ser seguidos antes da dispensa de seus trabalhadores.*

Evento: conforme despacho exarado no Proad 1.437/2018, o Exmo. Desembargador do Trabalho-Presidente, José Ernesto Manzi, determinou o dessobrestamento de processos vinculados ao referido tema, uma vez que publicado em 21-10-2022 o acórdão de mérito em que firmadas 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 fidedignidade 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 viola o direito fundamental do empregado ao direito adquirido (artigo 5º, inciso XXXVI, da CF), o dever de boa-fé objetiva (artigos 113 e 422 do Código Civil e 3º, 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 facultatividade da aplicação do Programa prevista 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 pela Vice-Presidência do Tribunal Superior do Trabalho em 05/02/2020 não resolvem e nem tornam prejudicado o objeto deste incidente, sobretudo em virtude da limitação temporal, territorial e subjetiva inerente às 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." Foi decidido também, por maioria, não modular os efeitos desta decisão, bem como, após a publicação do acórdão, a comunicação desta decisão à Presidência do TST, aos eminentes Ministros que o integram e aos Desembargadores Presidentes dos Tribunais Regionais do Trabalho, para os procedimentos previstos nos artigos 896-C, § 11, da CLT e 1.039 e 1.040 do CPC/2015."

[Para acessar o despacho que determinou o dessorbrestamento, clique aqui.](#)

[Para acessar o acórdão de mérito, clique aqui.](#)

[Para acessar a tramitação processual, clique aqui.](#)



SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL - ADPF 53 - Com determinação de suspensão nacional

Descrição: *Vinculação da remuneração de servidores públicos ao salário mínimo.*

Evento: em 07-10-2022, certificado o trânsito em julgado, ocorrido em 06-10-2022, do acórdão de mérito em que julgado parcialmente procedente o pedido formulado na arguição, para atribuir interpretação conforme a Constituição ao art. 5º da Lei nº 4.950-A/1966, de modo a congelar a base de cálculo dos pisos profissionais nele fixados na data da publicação da ata do presente julgamento.

[Para acessar a certidão de trânsito em julgado, clique aqui.](#)

[Para acessar o acórdão, clique aqui.](#)

[Para acessar a tramitação processual, clique aqui.](#)

REPERCUSSÃO GERAL - TEMA 606 (RE 655283) - Sem determinação de suspensão nacional

Descrição: *a) reintegração de empregados públicos dispensados em face da concessão de aposentadoria espontânea e consequente possibilidade de acumulação de proventos com vencimentos; b) competência para processar e julgar a ação em que se discute a reintegração de empregados públicos dispensados em face da concessão de aposentadoria espontânea e consequente possibilidade de acumulação de proventos com vencimentos.*

Evento: em 28-10-2022, certificado o trânsito em julgado do acórdão em que fixada a seguinte tese jurídica:

“A natureza do ato de demissão de empregado público é constitucional-administrativa e não trabalhista, o que atrai a competência da Justiça comum para julgar a questão. A concessão de aposentadoria aos empregados públicos inviabiliza a permanência no emprego, nos termos do art. 37, § 14, da CRFB, salvo para as aposentadorias concedidas pelo Regime Geral de Previdência Social até a data de entrada em vigor da Emenda Constitucional nº 103/09, nos termos do que dispõe seu art. 6º.”

[Para acessar a certidão de trânsito em julgado, clique aqui.](#)

[Para acessar o acórdão, clique aqui.](#)

[Para acessar a tramitação processual, clique aqui.](#)

Você sabia?

Na *intranet*, em [Sistemas/PJe/Informativos/Pílulas do PJe](#), está disponível a [Pílula USO nº 47](#), que apresenta os movimentos e complementos a serem utilizados no sobrestamento de processos que envolvam uniformização de jurisprudência: IRDR, IRR, IAC, Recurso Especial STJ, RG, SIRDR do STF, ADI, ADC ou ADPF.

- PARA ACESSAR A TABELA GERAL DE CONTROLE DE TEMAS DA UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA E CONFERIR AQUELES COM DETERMINAÇÃO DE SOBRESTAMENTO, [clique aqui](#).
- PARA ACESSAR OS INFORMATIVOS ANTERIORES, [clique aqui](#).

*Fonte das informações: consulta processual nos sites dos órgãos respectivos.
Boletim disponibilizado em 4/11/2022*

Secretaria-Geral Judiciária (SEGJUD)
Secretaria Processual (SEPROC)
Coordenadoria de Jurisprudência e Gerenciamento de Precedentes (COJUPE)
Núcleo de Gerenciamento de Precedentes e de Ações Coletivas (NUGEPNAC)
Contato: nugep@trt12.jus.br