

INFORMAÇÕES GERAIS:**STF fixa prazo de 18 meses para que o Congresso regulamente o adicional de penosidade**

Por maioria¹, em julgamento concluído em 05/06/2024, o [STF](#) reconheceu a omissão do Congresso Nacional em regulamentar o adicional de penosidade, previsto no art. 7º, XXIII, da Constituição Federal², fixando o prazo de 18 meses para o Poder Legislativo sanar essa omissão ([ADO 74](#)).

O voto vencedor foi o do Relator, Min. Gilmar Mendes, que esclareceu não se tratar de uma imposição de prazo, “mas apenas da fixação de um parâmetro temporal razoável para que o Congresso Nacional supra a mora legislativa”.

O acórdão ainda não foi publicado.

3ª Turma do TST nega pedido de gratuidade de Justiça a Sindicato por ausência de comprovação da hipossuficiência econômica

A 3ª Turma do TST negou a um Sindicato a concessão do benefício da gratuidade de Justiça, por ausência de comprovação de sua hipossuficiência econômica. (RRAg-855-45.2018.5.06.0231; 3ª Turma; Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, DEJT de 05/04/2024).

No caso, um Sindicato laboral ingressou na Justiça como substituto processual, requerendo, entre outros, o benefício da Justiça gratuita, a fim de não precisar arcar com custas processuais e honorários de sucumbência.

O TRT de Pernambuco recusou o pedido do ente referente à gratuidade de Justiça, por ausência de comprovação de sua hipossuficiência econômica. O Sindicato recorreu ao TST, alegando ser desnecessária a comprovação da falta de recursos, bastando sua mera alegação.

A 3ª Turma do TST confirmou a decisão regional, ao argumento de que a gratuidade para pessoas jurídicas é excepcional e que “a concessão de gratuidade de justiça aos sindicatos dependeria, na melhor das hipóteses, de demonstração de franca impossibilidade de arcar com a responsabilidade legal, o que não restou configurado nos presentes autos”.

SDI-2/TST autoriza geolocalização do trabalhador para verificar alegada jornada de trabalho

A Subseção II Especializada em Dissídios Individuais ([SDI-2](#)) do Tribunal Superior do Trabalho (TST) decidiu que é válida a prova digital de geolocalização³ do trabalhador para análise de sua efetiva jornada de trabalho. Para o colegiado a medida é proporcional e não viola a intimidade do trabalhador (TST-ROT-23218-21.2023.5.04.0000, DEJT de 14.06.2024).

¹ Restou vencido apenas o Ministro Edson Fachin.

² “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XXIII – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;” (GN)

³ Geolocalização: recurso tecnológico que permite localizar pessoas ou objetos com base na sua posição geográfica, detectada automaticamente por um sistema de coordenadas. Essas informações podem ser obtidas por meio de Wi-Fi, GPS, Radiofrequência etc.

Entenda o caso

Um trabalhador ajuizou ação requerendo horas extras. Para averiguar as alegações das partes, o juízo de primeiro grau determinou que o trabalhador informasse o número e a identificação do seu telefone/aparelho (IMEI), a fim de oficial a operadora de telefonia, para que apresentasse a geolocalização daquele trabalhador, nos horários que ele reclamava a realização de trabalho extraordinário. Insatisfeito, o trabalhador impetrou mandado de segurança, alegando violação a sua intimidade e privacidade.

A matéria chegou ao TST, que entendeu que, além de a prova digital e acesso a dados pessoais serem amparadas por ordenamentos jurídicos internacionais e brasileiro (LGPD⁴, LAI⁵ e Marco Civil da Internet⁶), a geolocalização do aparelho celular é adequada (permite saber onde o trabalhador estava durante o alegado cumprimento da jornada), necessária (produzida com o menor nível de intrusão possível), proporcional (feita com menor sacrifício à intimidade) e não viola as garantias constitucionais da intimidade, do sigilo telemático e das comunicações.

Por final, a SDI-II determinou que a verificação da geolocalização, ainda que válida, se limitará aos horários alegados pelo trabalhador (sem ouvir gravações e conversas) e o processo ficará em segredo de justiça.

Essa decisão, ainda que não vinculante, pode servir de parâmetro para a Justiça do Trabalho de todo o país.

5ª Turma/TST valida norma coletiva que dispensou o controle de jornada de motorista entregador

Em linha com a jurisprudência do STF⁷ e da Corte Trabalhista, a 5ª Turma do TST⁸ validou norma coletiva que, com base na exceção prevista no art. 62. I da CLT⁹, dispensou o controle de jornada de motorista entregador (TST-RR-1018-58.2018.509.0872, DEJT 22.03.2024).

Entenda o caso:

Na origem, o TRT/PR¹⁰ havia invalidado a norma convencional firmada entre sindicato profissional e empresa, que afastava a exigência do controle de jornada para os motoristas entregadores. Segundo a conte regional, seria nula cláusula convencional que enquadre esses profissionais na exceção do controle prevista no art. 62, I da CLT. A discussão chegou ao TST.

A 5ª Turma, contudo, validou a norma coletiva, com base na tese de repercussão geral 1046 do STF¹¹, que reconheceu a constitucionalidade de acordos e convenções coletivas que afastam ou limitam direitos trabalhistas, desde que não atentem contra direitos absolutamente indisponíveis.

⁴ LGPD - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei 13.709/2018).

⁵ LAI - Lei de Acesso à Informação (Lei 12.527/2011).

⁶ Marco Civil da Internet (Lei 12.965/2014).

⁷ STF: Supremo Tribunal Federal.

⁸ TST: Tribunal Superior do Trabalho.

⁹ CLT: “Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;”

¹⁰ TRT/PR: Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (Paraná).

¹¹ Tese de Repercussão Geral 1046 do STF (ARE 1121633): “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”.

Para o colegiado, além do reconhecimento constitucional das normas coletivas (art. 7º, XXVI)¹², o controle de jornada desses trabalhadores não figura entre os direitos considerados indisponíveis (art. 611-B da CLT), portanto, a decisão do TRT-PR mostrou-se contrária à tese firmada pelo STF.

Com esse entendimento, a Turma reconheceu a validade da norma coletiva, e afastou o pedido de hora extra formulado pelo trabalhador.

3ª Turma/TST: prática de importunação sexual é passível de demissão por justa causa

A 3ª Turma do [TST](#) manteve, por incontinência de conduta, a [justa causa](#) aplicada à demissão de um trabalhador que importunou sexualmente a empregada de uma empresa cliente de sua empregadora. (AIRR-170-71.2022.5.17.0011; 3ª Turma; Relatora Desembargadora Convocada Adriana Goulart de Sena Orsini; DEJT 05/04/2024)

Entenda o caso:

O então empregado de uma empresa foi acusado de praticar importunação sexual contra a empregada de outra empresa, que registrou boletim de ocorrência na polícia. Apesar de não ter prosseguido no âmbito penal, a empregada registrou denúncia do ocorrido no SAC¹³ da empregadora do homem, a qual, após apuração dos fatos, optou pela demissão do empregado por justa causa, fundamentada na hipótese de “incontinência de conduta”, prevista na alínea b do artigo 482 da CLT¹⁴.

Na Justiça, o ex-empregado requereu a reversão da justa causa aplicada. A matéria chegou ao TST.

A 3ª Turma do Tribunal entendeu que é possível a caracterização de atos de importunação sexual por ato libidinoso como incontinência de conduta, para fins de aplicação da justa causa. Com isso, concluiu-se que “a conduta assediadora do Reclamante, no ambiente do trabalho, contra uma empregada de empresa cliente da Reclamada, atrai a incidência do tipo jurídico genérico do art. 482, ‘b’, ab initio, da Consolidação das Leis do Trabalho (incontinência de conduta)”, mantendo-se a justa causa aplicada ao trabalhador.

TRT-2: não se considera dano estético a simples cicatriz sem consequências ao trabalho

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2) reformou sentença para afastar a condenação de uma empresa ao pagamento de indenização por dano estético a um empregado, afirmando que cicatrizes simples e imperceptíveis ao público em geral não são passíveis de reparação pecuniária, pois não são capazes de afetar o convívio social e laboral do trabalhador (TRT-2, 1000309-14.2020.5.02.0069, DEJT de 22/03/2024).

Entenda o caso:

Por conta de um acidente com uma faca que ocasionou um pequeno corte em sua mão esquerda, um empregado de uma lanchonete havia conseguido, em primeiro grau de jurisdição, o direito ao recebimento de indenização por danos estéticos. A empresa recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2), que decidiu reformar a sentença e afastar a condenação da empresa ao pagamento da referida indenização.

¹² CF/88: “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.”

¹³ Serviço de Atendimento ao Cliente

¹⁴ CLT. Art. 482. Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: [...] b) incontinência de conduta ou mau procedimento.

O tribunal afirmou que, para se reconhecer um dano estético no âmbito de um acidente de trabalho, a lesão aferida deve necessariamente provocar desfiguração da vítima e torná-la visualmente marcada ao ponto de provocar constrangimentos, humilhações, dor moral e prejuízo laboral. Diante disso, analisando o caso concreto, a 11ª Turma do TRT-2 afirmou que o dano alegado não era passível de reparação, visto que “o dano estético foi leve, consistente em cicatrizes em tamanhos imperceptíveis de pronto, as quais podiam passar despercebidas ao público em geral”.

Boa leitura.

Atos Normativos de RT (recentes)

[Portaria Conjunta MPS/INSS nº 17, de 25 de junho de 2024](#), (DOU 26/06/2024, seção 1, pág. 60), que “Dispõe sobre os procedimentos a serem observados por sessenta dias, contados a partir do dia 23 de junho de 2024, no âmbito do Ministério da Previdência Social, do Instituto Nacional do Seguro Social e do Conselho de Recursos de Previdência Social, em razão do reconhecimento do Estado de Calamidade Pública e da Situação de Emergência no Rio Grande do Sul, e dá outras providências.”

[Portaria MTE nº 1.034, de 27 de junho de 2024](#), (DOU 27/06/2024, seção 1, ed. extra, pág. 1), que “Altera a [Portaria MTE nº 991, de 19 de junho de 2024](#) que disciplina procedimentos e critérios operacionais relativos ao pagamento do Apoio Financeiro instituído com o objetivo de enfrentar a calamidade pública e as suas consequências sociais e econômicas decorrentes de eventos climáticos no Estado do Rio Grande do Sul, destinado aos trabalhadores com vínculo formal de emprego e dá outras providências. (Processo nº 19965.201304/2024-06).”

[Instrução Normativa PRES/INSS nº 169, de 27 de junho de 2024](#), (DOU 28/06/2024, seção 1, pág. 234), que “Institui a exceção à vedação prevista no inciso IV do art. 12 da [Instrução Normativa PRES/INSS nº 138, de 10 de novembro de 2022](#), e autoriza, de modo excepcional e temporário, período de carência para operações de empréstimos consignados de titulares de benefícios previdenciários e assistenciais, residentes e domiciliados no Estado do Rio Grande do Sul.”

[Resolução CODEFAT/MTE nº 1.006, de 26 de junho de 2024](#), (DOU 28/06/2024, seção 1, pág. 318), que “Define metodologia de mensuração do emprego e Relatório Anual do Emprego, relativos às aplicações financeiras do Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT.”

[Portaria DIRBEN/INSS nº 1.211, de 11 de junho de 2024](#), (DOU 17/06/2024, seção 1, pág. 130), que “Altera a [Portaria DIRBEN/INSS nº 949, de 18 de novembro de 2021](#), que dispõe sobre as regras e os procedimentos para análise do direito ao Benefício de Auxílio-Inclusão à Pessoa com Deficiência, quanto à aplicação da ACP nº 0006972-83.2012.4.01.3400 DF, de concessão de benefício assistencial previsto na Loas ao estrangeiro em situação regular no País.”

[Instrução Normativa PRES/INSS nº 168, de 17 de junho de 2024](#), (DOU 18/06/2024, seção 1, pág. 100), que “Altera a [Instrução Normativa PRES/INSS nº 147, de 15 de maio de 2023](#), que institui as diretrizes dos procedimentos para recuperação, abrangidas a restituição e a cobrança administrativa, dos valores creditados ou disponibilizados indevidamente, relativos ao período posterior ao óbito do titular de benefício previdenciário ou assistencial.”

[Portaria DIRBEN/INSS nº 1.213, de 14 de junho de 2024](#), (DOU 19/06/2024, seção 1, pág. 100), que “Altera o Livro II das Normas Procedimentais em Matéria de Benefícios, que disciplina procedimentos e rotinas de reconhecimento de benefícios do Regime Geral de Previdência Social - RGPS no âmbito do INSS, aprovado pela [Portaria DIRBEN/INSS nº 991, de 28 de março de 2022](#).”

[Portaria MTE nº 991, de 19 de junho de 2024](#), (DOU 20/06/2024, seção 1, pág. 117), que “Disciplina procedimentos e critérios operacionais relativos ao pagamento do Apoio Financeiro instituído com o objetivo de enfrentar a calamidade pública e as suas consequências sociais e econômicas decorrentes de eventos climáticos no Estado do Rio Grande do Sul, destinado aos trabalhadores com vínculo formal de emprego e dá outras providências. (Processo nº 19965.201304/2024-06).”

[Portaria Conjunta DIRBEN/PFE/INSS nº 94, de 3 de junho de 2024](#), (DOU 17/06/2024, seção 1, pág. 67), que “Aprova Normas Procedimentais em Matéria de Benefícios.”

Atos Normativos de SST (recentes)

[Portaria Conjunta RFB/MPS/MTE nº 13, de 25 de junho de 2024](#), (DOU 28/06/2024, seção 1, pág. 65), que “Aprova a versão S-1.3 do leiaute e do Manual de Orientação do Sistema Simplificado de Escrituração Digital das Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais - eSocial.”