

BOLETIM DE PRECEDENTES

Secretaria de Gerenciamento de Precedentes e
Ações Coletivas (SEGEPNAC – TRT/MG)

Edição n. 43 – 10 a 31/1/2023

STF

REPERCUSSÃO
GERAL

ADI, ADC e
ADPF

STJ

CASOS
REPETITIVOS

IAC-STJ

TST

IRR-TST

IAC-TST

ArgInc-TST

TRT-MG

IRDR

IAC-TRT

ArgInc-TRT

NOTÍCIAS / DESTAQUES



JUSTIÇA DO TRABALHO
Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG)

O Boletim de Precedentes reúne os andamentos de maior relevância nos processos formadores de teses e de precedentes qualificados no âmbito do STF, TST, STJ e deste TRT da 3ª Região.

Repercussão Geral - STF

Acesse a [página de temas da repercussão geral de interesse da Justiça do Trabalho](#).

OPOSTOS EMBARGOS DE DECLARAÇÃO NO TEMA 1142

[Tema 1142 \(RE 1309081\)](#) “Possibilidade de fracionamento da execução de honorários advocatícios sucumbenciais fixados em ação coletiva contra a Fazenda Pública, proporcionalmente às execuções individuais de cada beneficiário substituído”.

Andamento: Opostos embargos de declaração em 30/1/2023.

Relembre a tese jurídica publicada em 18/6/2021 (reafirmação da jurisprudência dominante sobre a matéria): “*Os honorários advocatícios constituem crédito único e indivisível, de modo que o fracionamento da execução de honorários advocatícios sucumbenciais fixados em ação coletiva contra a Fazenda Pública, proporcionalmente às execuções individuais de cada beneficiário, viola o § 8º do artigo 100 da Constituição Federal*”.

Suspensão: **NÃO** houve determinação.

ADI, ADC e ADPF - STF

Acesse a [página com as ações de controle concentrado \(ADI, ADC e ADPF\)](#).

IRR - TST

Acesse a [página de Incidentes de Recursos Repetitivos do TST](#).

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO NÃO ACOLHIDOS NO TEMA 11 DE IRR.

TEMA 11 (TST-IRR-0000872-26.2012.5.04.0012). “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.”

Andamento: Embargos de Declaração não acolhidos em 15/12/2022. Acórdão pendente de publicação.

Relembre as teses publicadas em 21/10/2022: “**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 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.”

Suspensão: ENCERRADA.

IAC - TST

Acesse a [página de Incidentes de Assunção de Competência \(IAC\) do TST.](#)

ArgInc - TST

Acesse a [página de Incidentes de Arguição de Inconstitucionalidade \(ArgInc\) do TST.](#)

CASOS REPETITIVOS – STJ

Acesse a [página de Casos Repetitivos do STJ.](#)

IAC – STJ

Acesse a [página de Incidentes de Assunção de Competência \(IAC\) do STJ.](#)

IRDR TRT-MG

Acesse a [página de Incidentes de Resolução de Demandas Repetitivas \(IRDR\) do TRT da 3ª Região.](#)

INSTAURADO NOVO IRDR - TEMA 19 (REVISÃO DO TEMA 1 DE IRDR)

TEMA 19 ([IRDR 0010015-19.2023.5.03.0000](#)) “Revisão da tese jurídica firmada no IRDR n. 0010849-32.2017.5.03.0000”.

Relator: Des. Sérgio da Silva Peçanha

Processo de origem: [AgRT 0010602- 07.2020.5.03.0013](#)

Andamentos: Distribuição em 9/1/2023. Pendente de admissibilidade pelo Tribunal Pleno.
[Despacho](#) da 1ª Vice-Presidência em 19/12/2022.

INSTAURADO NOVO IRDR - TEMA 20

TEMA 20 ([IRDR 0010051-61.2023.5.03.0000](#)) “Caracterização da obrigação de indenizar pela exposição ao risco, de forma a afastar a necessidade de comprovação da ocorrência do dano moral, e configurar dano moral *in re ipsa*”.

Relatora: Des. Paula Oliveira Cantelli

Processo de origem: [RO 0010728-83.2021.5.03.0187](#)

Andamentos: Distribuição em 11/1/2023. Pendente de admissibilidade pelo Tribunal Pleno.
[Despacho](#) da 1ª Vice-Presidência em 19/12/2022.

IAC TRT-MG

Acesse [a página de Incidentes de Assunção de Competência \(IAC\) do TRT da 3ª Região.](#)

ArgInc TRT-MG

Acesse [a página de Incidentes de Arquição de Inconstitucionalidade \(ArgInc\) do TRT da 3ª Região.](#)

NOTÍCIAS / DESTAQUES

“RETROSPECTIVA 2022”. PRECEDENTES QUALIFICADOS.

As principais decisões proferidas no ano de 2022 em processos formadores de precedentes qualificados já podem ser consultadas no Portal do TRT3.

A “[Retrospectiva 2022](#)”, editada pela Secretaria de Gerenciamento de Precedentes e Ações Coletivas, reúne as teses jurídicas de efeito vinculante firmadas em temas da repercussão geral e ações de controle concentrado do STF (ADI, ADC e ADPF), casos

repetitivos do TST e Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas (IRDR), que guardem pertinência com os processos em trâmite na Justiça do Trabalho.

A medida visa conferir ampla publicidade aos precedentes judiciais, nos termos do art. 927, § 5º, do CPC. Objetiva, ainda, assegurar cumprimento à Recomendação n. 134/2022, do CNJ, normativo que orienta os tribunais, entre outros assuntos, a observância dos precedentes de caráter vinculante, considerados instrumentos hábeis à concretização dos princípios da isonomia e da segurança jurídica.

Acesse o [Portal do TRT3](#) > “Jurisprudência” > “[Retrospectiva](#)” e saiba mais.