

INFORMATIVO 299 DO TST

Comentado por Breno Mustafa

PARTE 1

SUMÁRIO

Precedente vinculante TST reafirma entendimento consagrado na Súmula nº 85, IV.	3
Precedente vinculante petroleiros não fazem jus às <i>horas in itinere</i>	8
Precedente vinculante caixas bancários da CEF têm direito a pausa de 10 minutos a cada 50 minutos trabalhados por causa de previsão em normas coletivas e regulamento empresarial	10
Precedente vinculante reafirmado entendimento da Súmula 462 que considera que reconhecimento da rescisão indireta em juízo não é fator que afaste a aplicação da multa do art. 477, § 8º, da CLT	13
Precedente vinculante gerentes-gerais de agência da Caixa Econômica Federal estão enquadrados no art. 62, II, da CLT e não têm direito à jornada de 6 horas do bancário ...	15
Precedente vinculante direito à indenização por danos morais caso não existam instalações sanitárias e local apropriado para alimentação do trabalho externo prestado pelos garis.....	17

TRIBUNAL PLENO



TST estabelece **precedente vinculante** e reafirma entendimento consagrado na Súmula nº 85, IV.

Incidente de Recursos de Revista Repetitivos. Acordo de compensação de jornada. Descaracterização. Horas que ultrapassarem a jornada normal diária até o limite de 44 horas semanais. Incidência do adicional de horas extraordinárias. Súmula nº 85, IV, do TST. Tema 19. O Tribunal Pleno, por unanimidade, decidiu estabelecer para a tese fixada no Tema 19 da Tabela de Recursos de Revista Repetitivos do Tribunal Superior do Trabalho a seguinte redação: *“I- A descaracterização do acordo de compensação de jornadas, independentemente da irregularidade constatada, resulta no pagamento apenas do adicional de horas extraordinárias, em relação às horas que ultrapassem a jornada normal até o limite de 44 horas semanais, pois o módulo semanal de 44 horas já foi quitado mediante pagamento de salário pelo empregador. Quanto às horas excedentes à duração semanal de 44 horas, é devido o valor da hora normal acrescido do adicional correspondente. II - Carece de amparo jurídico a declaração de invalidade parcial do acordo de compensação de jornadas. A descaracterização do regime de compensação resulta na invalidade de todo o acordo e não apenas nas semanas em que descumprido”*. TST-IncJulgRREmbRep-897-16.2013.5.09.0028, IncJulgRREmbRep 523-89.2014.5.09.0666 e IncJulgRREmbRep-11555-54.2016.5.09.0009, Tribunal Pleno, julgado em 24/02/2025.

O precedente vinculante firmado pelo TST explicou certos contornos que envolvem a aplicação da Súmula 85, IV, que está em vigor há mais de 20 anos.

Para compreender a questão, iniciemos recordando o conteúdo da súmula:

Súmula 85

IV - A prestação de horas extras habituais descharacteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário.

O entendimento consolidado na súmula é no sentido de que, *mesmo havendo invalidade do acordo de compensação de jornadas*, **não** é possível determinar o pagamento da hora mais o adicional, em relação àquelas horas que ultrapassam a 8ª diária, caso não seja extrapolado o módulo semanal de 44 horas.

Nessa situação, entende-se que o salário mensal já remunerou a hora trabalhada. Mas, como houve invalidade do acordo, **a consequência jurídica será a condenação ao pagamento do adicional**.

Por exemplo: imaginemos um acordo de compensação no qual o empregado trabalhe 9 horas na segunda e, para compensar, trabalhe 7 horas na terça. **Caso o acordo seja inválido**, então comprehende-se que na segunda, quando ocorreu a extração do limite diário de 8 horas, houve a realização de 1 hora extra.

Mas, para o TST, nessa situação, **não** deve ser pago a hora + o adicional, porque o salário já remunerou essa 1 hora a mais trabalhada na segunda, já que na terça o empregado trabalhou 1 hora a menos. O empregador, nessa situação, fica devendo apenas o adicional de horas extras. Afinal, **somente deve ser determinado o pagamento da hora + adicional caso ultrapassado o limite semanal da jornada**.

Entendido o conteúdo da súmula do TST, é importante ficar atento no seguinte aspecto: o precedente vinculante **NÃO** tratou sobre a possibilidade de a prestação de horas extras habituais poder ou não invalidar o acordo de compensação, após a vigência da Lei nº 13.467/2017 (reforma trabalhista).

Lembremos que a reforma acrescentou o art. 59-B, parágrafo único, na CLT, que possui o seguinte conteúdo:

Art. 59-B (...)

Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.

O precedente vinculante, na verdade, analisou aspectos relacionados à aplicação da segunda parte do item IV da Súmula 85.

O foco de análise foi exatamente esse trecho da súmula: ***as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário.***

A primeira parte do item IV, que afirma que ***as horas extras habituais descaracterizam o acordo de compensação de jornadas, não estava em discussão.***

Sobre esse ponto específico (descaracterização por prestação de horas extras habituais), o TST tem entendido que para fatos anteriores a reforma, as HE habituais descaracteriza o acordo e para fatos posteriores as HE habituais não descaracteriza, na linha do art. 59-B, parágrafo único, da CLT e do precedente vinculante firmado no Tema 23, comentado por mim no Informativo 296, onde se estabeleceu a seguinte tese vinculante:

“A Lei nº 13.467/2017 possui aplicação imediata aos contratos de trabalho em curso, passando a regular os direitos decorrentes de lei cujos fatos geradores tenham se efetivado a partir de sua vigência.”

Isso tanto é verdade que no precedente vinculante agora firmado (Tema 19), a parte inicial da tese não faz referência à descaracterização por prestação de HE habituais: ***A descaracterização do acordo de compensação de jornadas, independentemente da irregularidade constatada (...).***

Entendido esse ponto, é preciso explicar que, o que aconteceu, na verdade, foi que o TRT da 9ª Região editou uma súmula que era conflitante com a Súmula 85, IV, do TST.

Apesar de a Súmula 85, IV, do TST dizer que **apenas as horas que ultrapassem o módulo SEMANAL (44 horas)** devem ser pagas com cômputo da **HORA + ADICIONAL**, sendo pago apenas o adicional para as horas que não ultrapassam o módulo semanal, o TRT9 estabeleceu **duas situações** em que, mesmo não trabalhadas mais de 44 horas semanais, deveria haver o pagamento da hora mais o adicional quando ultrapassado o módulo diário de 8 horas.

Segundo a Súmula 36 do TRT9, seria devida a hora mais o adicional (independentemente da extração do módulo semanal) nos casos em que **(1)** houvesse violação ao art. 59 da CLT¹, que impõe o limite máximo de 2 horas extras por dia (limite de 10 horas trabalhadas por dia); ou, **(2)** quando houvesse trabalho no dia destinado à compensação.

Nesse último caso, cabe um exemplo: imagine uma situação em que é acordado que o empregado deve trabalhar 9 horas de segunda a quinta, 8 horas na sexta.

¹ Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, **em número não excedente de duas**, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

Nessa situação, o trabalhador cumprirá 44 horas nesses dias, não precisando trabalhar aos sábados.

Pelo entendimento firmado pelo TRT9, caso houvesse labor no dia destinado à compensação, que no caso seria o sábado, deveria haver o pagamento da hora + o adicional, independentemente de o somatório das horas trabalhadas durante toda a semana extrapolar o limite semanal de 44 horas.

NÃO FOI O QUE PREVALECEU NO TST.

Embora se entenda que a violação ao art. 59 da CLT ou o trabalho em dias destinados à compensação possam ser fatores que invalidem esse regime, **não haverá condenação ao pagamento da hora + adicional, caso não seja extrapolado o módulo semanal.**

Ocorrendo a invalidade do acordo, deverá haver a condenação ao pagamento apenas do adicional, como já estava consagrado no item IV da Súmula 85.

Um outro ponto importante delimitado no precedente é que a invalidade **não** deve ser declarada apenas na semana em que houve o motivo que ensejou a descaracterização.

Por exemplo: caso haja violação do art. 59 da CLT (limite de 2 horas extras), não é possível declarar a invalidade apenas nas semanas em que isso ocorreu, devendo ser invalidado o acordo em todo o contrato (*salvo* se a violação ocorre de forma absolutamente eventual, situação que não invalida o acordo).

O TRT9 entendia que deveria fazer uma análise **semana a semana**, pinçando as semanas nas quais houve uma prática ilegal para invalidar o acordo apenas nas semanas em que o fato tiver acontecido.

O TST, entretanto, entendeu que, havendo práticas ilegais que ensejam a descaracterização, então o acordo será invalidado naquela relação jurídica como um todo, não apenas em certas semanas.

Para encerrar, vejamos mais uma vez o conteúdo da tese vinculante para fixação:

I- A descaracterização do acordo de compensação de jornadas, independentemente da irregularidade constatada, resulta no pagamento apenas do adicional de horas extraordinárias, em relação às horas que ultrapassem a jornada normal até o limite de 44 horas semanais, pois o módulo semanal de 44 horas já foi quitado mediante pagamento de salário pelo empregador. Quanto às horas excedentes à duração semanal de 44 horas, é devido o valor da hora normal acrescido do adicional correspondente.

II - Carece de amparo jurídico a declaração de invalidade parcial do acordo de compensação de jornadas. A descaracterização do regime de compensação resulta na invalidade de todo o acordo e não apenas nas semanas em que descumprido"

TST estabelece **precedente vinculante** no sentido de que os petroleiros não fazem jus às *horas in itinere*

Incidente de Recursos de Revista Repetitivos. Lei nº 5.811/1972. Previsão de fornecimento de transporte gratuito. Horas in itinere. Indevidas. Reafirmação de jurisprudência. Tema 50. O Tribunal Pleno decidiu, por unanimidade, acolher proposta de afetação do incidente de recursos de revista repetitivos para, reafirmando a jurisprudência do TST, fixar a seguinte tese jurídica: "**Não são devidas horas in itinere aos empregados enquadrados no regime do art. 1º da Lei nº 5.811/1972, uma vez que o art. 3º, inciso IV, do referido diploma**

legal determina o fornecimento de transporte gratuito". TST-RRAg-0001101 51.2015.5.05.0012, Tribunal Pleno, julgado em 24/02/2025.

Os petroleiros são uma categoria profissional diferenciada, regida por estatuto profissional próprio (Lei nº 5.811/72).

A discussão jurídica envolvia a possibilidade de concessão de horas itinerantes, na forma do que dispunha o art. 58, § 2º, da CLT (com redação anterior à alteração promovida pela reforma trabalhista) e Súmula 90 do TST.

Essa categoria, não raramente, desenvolve seu trabalho em locais de difícil acesso ou não servido por transporte público. Muitos trabalham em plataformas de petróleo (trabalho *off shore*).

Além disso, o art. 3º, IV, da Lei nº 5.811/72 prevê que o empregador deve fornecer gratuitamente o transporte:

Art. 3º Durante o período em que o empregado permanecer no regime de revezamento em turno de 8 (oito) horas, ser-lhe-ão assegurados os seguintes direitos:

IV - Transporte gratuito para o local de trabalho;

A conjugação do fornecimento de transporte + local de trabalho de difícil acesso ou não servido por transporte público sempre foi o fator determinante para o pagamento das horas de trajeto.

A jurisprudência do TST, entretanto, entende que não são devidas as horas *in itinere* porque o fornecimento do transporte deriva de imperativo legal, não de vontade patronal.

Além disso, os julgados da Corte indicam que **o tempo de percurso já está computado na jornada de trabalho**, ante a concessão gratuita do transporte, circunstância que inviabiliza a condenação ao pagamento de horas *in itinere*.

O TST considera que, como os petroleiros são regidos por lei especial, não é o caso de incidência do art. 58, § 2º, da CLT nem da Súmula 90 do TST.

 **TST firma precedente vinculante concedendo pausa de 10 minutos a cada 50 minutos trabalhados aos caixas bancários da CEF em razão de previsão em normas coletivas e regulamento empresarial**

Incidente de Recursos de Revista Repetitivos. Caixa bancário. Atividade de digitação. Intervalo de dez minutos a cada cinquenta minutos trabalhados. Previsão em norma coletiva ou norma interna da CEF. Reafirmação de jurisprudência. Tema 51. O Tribunal Pleno decidiu, por unanimidade, acolher proposta de afetação do incidente de recursos de revista repetitivos para, reafirmando a jurisprudência do TST, fixar a seguinte tese jurídica: “**O caixa bancário que exerce a atividade de digitação, independentemente se praticada de forma preponderante ou exclusiva, ainda que intercalada ou paralela a outra função, tem direito ao intervalo de 10 minutos a cada 50 minutos trabalhados previsto em norma coletiva ou em norma interna da Caixa Econômica Federal, salvo se, nessas normas, houver exigência de que as atividades de digitação sejam feitas de forma preponderante e exclusiva**”. TST- RRAg 0016607-89.2023.5.16.0009, Tribunal Pleno, julgado em 24/02/2025.

Uma questão antiga que é debatida na Justiça do Trabalho diz respeito à aplicação do art. 72 da CLT aos **caixas bancários**.

O art. 72 da CLT prevê uma pausa para descanso de **10 minutos a cada 90 minutos trabalhados**, porque considera que as funções de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo) exigem esforços repetitivos dos membros superiores, de modo que a pausa é necessária para salvaguardar a saúde ocupacional.

Vejamos o conteúdo dessa norma:

Art. 72 - Nos serviços permanentes de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), a cada período de 90 (noventa) minutos de trabalho consecutivo corresponderá um repouso de 10 (dez) minutos não deduzidos da duração normal de trabalho.

O TST mantém entendimento no sentido de que a norma celetista **não** é aplicável aos caixas bancários porque esses trabalhadores não exercem atividade que exige trabalho permanente de digitação que exige sobrecarga muscular (bem jurídico protegido pela norma). Considera-se que os caixas bancários também atuam no atendimento ao público e fazem movimentação de valores, de modo que não haveria atividade exclusiva ou preponderante de digitação que justificasse a aplicação do art. 72 da CLT.

Sobre isso, o TST acabou editando a Súmula 346 que também não é aplicável aos caixas bancários. Justamente por considerar que os **digitadores** desenvolvem tarefas análogas ao pessoal da **mecanografia**, o TST passou a aplicar analogicamente o art. 72 da CLT a tais profissionais.

Veja:

Súmula nº 346 do TST



**DIGITADOR. INTERVALOS INTRAJORNADA.
APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 72 DA CLT
(mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003**

Os digitadores, por aplicação analógica do art. 72 da CLT, equiparam-se aos trabalhadores nos serviços de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), razão pela qual têm direito a intervalos de descanso de 10 (dez) minutos a cada 90 (noventa) de trabalho consecutivo.

Como o TST sedimentou o entendimento de que o art. 72 da CLT não era aplicável aos caixas bancários, os trabalhadores começaram a pedir a aplicação do item 17.6.4 da NR 17 do Ministério do Trabalho (**atualmente revogado**), que previa a seguinte pausa:

17.6.4 Nas atividades de processamento eletrônico de dados, deve-se, salvo o disposto em convenções e acordos coletivos de trabalho, observar o seguinte:

d) nas atividades de entrada de dados deve haver, no mínimo, uma pausa de 10 minutos para cada 50 minutos trabalhados, não deduzidos da jornada normal de trabalho;

O entendimento dos julgados era no mesmo sentido: a norma era direcionada para empregados que laboravam em função que exerce **atividade exclusiva ou preponderante de “entrada de dados”**, situação que evidencia claro risco à saúde ocupacional em razão dos movimentos repetitivos.

Acontece que a Caixa Econômica Federal pactuou norma coletiva e dispôs em regulamento interno que os trabalhadores que exercem atividades de entrada de dados têm direito à pausa de 10 minutos a cada cinquenta minutos trabalhados, sem exigir que houvesse atividade exclusiva ou preponderante de

digitação. Nas normas exige-se apenas que as tarefas desenvolvidas requeiram movimentos ou esforços repetitivos dos membros superiores ou da coluna vertebral.

Essa situação modificou o entendimento geral relacionado aos caixas bancários.

A conclusão do TST foi no sentido de que, como as normas coletivas e regulamentos empresariais que tratavam da questão não exigiam a atuação exclusiva ou preponderante de entrada de dados, os caixas bancários têm direito à pausa porque desenvolvem, ainda que de forma não exclusiva ou preponderante, as tarefas mencionadas nas normas (entrada de dados com movimentos ou esforços repetitivos dos membros superiores ou da coluna vertebral).

Por isso, a tese vinculante concede o direito dos caixas bancários de gozar a pausa de 10 minutos a cada 50 minutos trabalhados, mas ressalva a possibilidade de ser editada norma coletiva ou regulamento interno que conceda o descanso apenas nos casos em que haja atividade preponderante ou exclusiva.

 **TST estabelece precedente vinculante, reafirma entendimento da Súmula 462 e considera que reconhecimento da rescisão indireta em juízo não é fator que afasta a aplicação da multa do art. 477, § 8º, da CLT**

Incidente de Recursos de Revista Repetitivos. Rescisão indireta do contrato de trabalho. Multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT. Devida. Reafirmação de jurisprudência. Tema 52. O Tribunal Pleno decidiu, por unanimidade, acolher proposta de afetação do incidente de recursos de revista repetitivos para, reafirmando a jurisprudência do TST, fixar a seguinte tese jurídica: **“Reconhecida em juízo a rescisão indireta do contrato de trabalho é devida a multa prevista no artigo 477, § 8º, da CLT”**. TST-RRAg-0000367 98.2023.5.17.0008, Tribunal Pleno, julgado em 24/02/2025.

O art. 477, § 6º, da CLT, como se sabe, confere obrigações legais ao empregador no momento rescisório. Dentre essas obrigações está o de realizar o adimplemento das verbas rescisórias no prazo de 10 dias do término do contrato.

O art. 477, § 8º, da CLT, por sua vez, impõe a aplicação de uma multa no valor do salário do trabalhador (salvo se a mora for causada pelo trabalhador), caso as obrigações do § 6º sejam descumpridas:

Art. 477 (...)

§ 6º A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até **dez dias contados a partir do término do contrato**.

§ 8º - A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.

A questão da aplicação da penalidade mesmo nos casos de rescisão indireta reconhecida em juízo já era tratada pela Súmula 462 do TST (o que não impedia os Regionais de contrariarem o enunciado):

Súmula 462



MULTA DO ART. 477, § 8º, DA CLT. INCIDÊNCIA. RECONHECIMENTO JUDICIAL DA RELAÇÃO DE EMPREGO.

A circunstância de a relação de emprego ter sido reconhecida apenas em juízo não tem o condão de afastar a incidência da multa prevista no art. 477, §8º, da CLT. A referida multa não será devida apenas quando, comprovadamente, o empregado der causa à mora no pagamento das verbas rescisórias.

O TST considera que o § 8º do art. 477 da CLT não faz distinção relacionada à modalidade rescisória e o atraso no pagamento das verbas rescisórias somente não atrai a multa se o empregado der causa à mora, a rescisão tenha ocorrido após decretação de falência (Súmula 388 do TST) ou em virtude de morte do empregado (SBDI-I/TST; E-RR-000241-79.2019.5.10.0009). Para a Corte, portanto, é preciso conferir interpretação restritiva ao dispositivo.

TST firma precedente vinculante no sentido de que os gerentes-gerais de agência da Caixa Econômica Federal estão enquadrados no art. 62, II, da CLT e não têm direito à jornada de 6 horas do bancário

Incidente de Recursos de Revista Repetitivos. Caixa Econômica Federal-CEF. Gerente geral de agência. Jornada de seis horas. Previsão no PCS de 1989. Horas extras indevidas. Reafirmação de jurisprudência. Tema 53. O Tribunal Pleno decidiu, por unanimidade, acolher proposta de afetação do incidente de recursos de revista repetitivos para, reafirmando a jurisprudência do TST, fixar a seguinte tese jurídica: “**O gerente-geral de agência da Caixa Econômica Federal - CEF não tem direito à jornada de seis horas prevista no PCS de 1989, sendo indevidas horas extraordinárias, nos termos da exceção do art. 62, II, da CLT e da parte final da Súmula nº 287 do TST**”. TST-RRAg-0000375-02.2020.5.09.0009, Tribunal Pleno, julgado em 24/02/2025.

É de conhecimento geral que o bancário possui jornada especial de 6 horas diárias e 30 semanais prevista no art. 224 da CLT.

Disposição semelhante estava contida no Plano de Cargos e Salários de 1989 da CEF, que previa a jornada de 6 horas aos ocupantes do cargo de gerência.

Apesar dessas previsões, o TST entende que o gerente geral de agência da CEF deve ser enquadrado no art. 62, II, da CLT:

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

Essa questão também já estava prevista na Súmula 287 do TST:

Súmula 287

JORNADA DE TRABALHO. GERENTE BANCÁRIO.

A jornada de trabalho do empregado de banco gerente de agência é regida pelo art. 224, § 2º, da CLT. Quanto ao gerente-geral de agência bancária, presume-se o exercício de encargo de gestão, aplicando-se-lhe o art. 62 da CLT.

Para o TST, o gerente-geral de agência da CEF não está submetido a controle de jornada e desenvolve suas atribuições como espécie de *longa manus* do próprio empregador, exercendo parcela dos **poderes empregatícios**. É que esses gerentes possuem poder de fiscalizar, punir e dirigir a prestação pessoal de serviços. Esses poderes são verdadeiras dimensões do próprio poder

empregatício (poder intraempresarial). E essas características atraem a incidência do art. 62, II, da CLT.

 **TST estabelece precedente vinculante e reconhece direito à indenização por danos morais caso não existam instalações sanitárias e local apropriado para alimentação do trabalho externo prestado pelos garis**

Incidente de Recursos de Revista Repetitivos. Atividades externas de limpeza e conservação de áreas públicas. Ausência de instalações sanitárias adequadas e de local apropriado para alimentação. Danos morais. Indenização devida. Reafirmação de jurisprudência. Tema 54. O Tribunal Pleno decidiu, por unanimidade, acolher proposta de afetação do incidente de recursos de revista repetitivos para, reafirmando a jurisprudência do TST, fixar a seguinte tese jurídica: **“A ausência de instalações sanitárias adequadas e de local apropriado para alimentação a empregados que exercem atividades externas de limpeza e conservação de áreas públicas autoriza a condenação do empregador ao pagamento de indenização por danos morais, pois desrespeitados os padrões mínimos 2 de higiene e segurança do trabalho, necessários e exigíveis ao ambiente de trabalho (NR-24 do MTE, CLT, art. 157, Lei nº 8.213/91, art. 19, e CRFB, art. 7º, XXII)”. TST-RRAg 0011023-69.2023.5.18.0014, Tribunal Pleno, julgado em 24/02/2025.**

A utilização de sanitários e a existência de local apropriado para alimentação são direitos fundamentais que decorrem do princípio da dignidade da pessoa humana e do direito à saúde e higiene no trabalho.

Como decorrência desses direitos, o TST já afirmou que existe um direito fundamental à excreção. Costuma-se falar que um psicólogo norte-americano chamado Abraham Maslow criou a “Teoria das Necessidades” e classificou em uma pirâmide as necessidades mais básicas do ser humano, sem as quais não há vida digna.



As necessidades fisiológicas, dentre as quais estão a excreção e a alimentação, estão na base da pirâmide, pois são as necessidades mais fundamentais para manutenção da dignidade do indivíduo:



O TST comprehende, portanto, que mesmo que a atividade seja externa e itinerante, é possível que o empregador viabilize o acesso a sanitários e locais para alimentação aos empregados. Isso pode ser feito, por exemplo, mediante celebração de parcerias com outros empreendedores (que estejam com o estabelecimento aberto no horário de trabalho) a fim de que disponibilizem local adequado no trajeto ou mesmo com uso de banheiro químico itinerante.

A conclusão de que o ordenamento jurídico possui previsões positivas que permitem a conclusão de que o empregador tem o dever de viabilizar o uso de banheiros e conceder local apropriado para alimentação decorreu das seguintes normas (existem outras que também subsidiam essa conclusão, mas reproduzo as citadas no informativo):

Art. 1º/Constituição - A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em



Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

III - a dignidade da pessoa humana;

Art. 7º/Constituição (...)

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança

Art. 157/CLT - Cabe às empresas:

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;

NR 24 Ministério do Trabalho

24.2 Instalações sanitárias

24.2.1 Todo estabelecimento deve ser dotado de instalação sanitária constituída por bacia sanitária sifonada, dotada de assento com tampo, e por lavatório.

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

§ 1º A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador.



No final das contas, a conclusão é de que a livre iniciativa encontra limites no valor social do trabalho. Essa prática patronal de não conceder banheiros e local para alimentação (apesar de a tese publicada não falar, o mesmo vale para o fornecimento de água potável) não é compatível com o trabalho decente e ofende diretamente a dignidade dos trabalhadores, havendo dano moral indenizável pela ofensa de bens jurídicos imateriais dos obreiros (saúde, higiene, alimentação, etc).

Ouça os comentários dessas e de outras decisões do TST no Spotify no canal Café TST.