



PROCESSO Nº TST-RR-24947-56.2016.5.24.0005

A C Ó R D ã O
(3ª Turma)
GMMGD/lis/lbp

RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. 1. RESCISÃO INDIRETA. AMEAÇAS GRAVES SOFRIDAS PELO RECLAMANTE NO AMBIENTE DE TRABALHO. NEGLIGÊNCIA PATRONAL NA MANUTENÇÃO DE UM AMBIENTE DE TRABALHO HÍGIDO. SUBMISSÃO DO TRABALHADOR A PERIGO MANIFESTO DE MAL CONSIDERÁVEL. O art. 483 da CLT, em suas alíneas "a" até "g", arrola os tipos jurídicos das infrações empresariais, passíveis de ensejar a rescisão indireta do contrato. Um desses tipos consiste na hipótese de o empregador submeter o empregado a perigo manifesto de mal considerável (alínea "c"), que ocorre quando, pelas condições do ambiente laborativo ou pelo exercício de certa atividade ou tarefa, o empregado corre risco não previsto no contrato, ou que poderia ser evitado. **No caso concreto,** a solução da controvérsia consiste em aferir se a situação vivenciada pelo Reclamante permite a rescisão indireta, com fundamento no art. 483, "c", da CLT. Do acórdão regional se extrai que o evento primitivo que ensejou a pretensão foi uma confusão no alojamento da Empresa, envolvendo um grupo de trabalhadores denominados "mineiros", que acabou no homicídio de um colega do Reclamante. Após esse evento, o Autor sofreu ameaças, no ambiente de trabalho, dirigidas por aquele grupo de trabalhadores. Há informação de situações constrangedoras vivenciadas pelo Obreiro, como quando precisou correr para se esconder na mata para não ser molestado. Todo esse quadro foi comprovado em juízo pelos depoimentos testemunhais, transcritos na decisão recorrida. Extrai-se do acórdão



PROCESSO Nº TST-RR-24947-56.2016.5.24.0005

proferido pelo TRT, ainda, as seguintes premissas: a Reclamada tinha ciência dos fatos descritos, mas *"não procedeu à investigação da denúncia feita pelo trabalhador"*; o Reclamante provocou diversas vezes a Empresa para mudar o seu local de trabalho, mas, *"apesar da transferência inicial, atualmente o demandante e os supostos autores das ameaças trabalham no mesmo local"*. O Tribunal de origem, apesar da gravidade do quadro delineado pela prova testemunhal, reformou a sentença para afastar a configuração da infração grave patronal, com base nos seguintes fundamentos: presume-se que o trabalhador continua normalmente suas atividades sem novas ameaças, pois não ajuizou ação para que se ordenasse a mudança do local de trabalho; a falta grave patronal não seria contemporânea ao pedido de rescisão do contrato; a Empresa adotou providências para atenuar o desconforto do Autor, pois o *"aconselhou o autor a tirar férias e ir visitar a família fora do Estado, como de fato aconteceu"*, e o transferiu para outra localidade, muito embora "o grupo de mineiros" tenha retornado a laborar junto a ele; e o Reclamante não registrou boletim de ocorrência. *Data vênia*, a decisão do Tribunal Regional merece reforma. De plano, registre-se que a ausência de imediaticidade com respeito a infrações cometidas pelo empregador não compromete, necessariamente, a pretensão de rescisão indireta, não significando, automaticamente, a concessão do perdão tácito pelo trabalhador. Nada obstante, no caso concreto, o cenário retratado no acórdão regional permite concluir que a insurgência obreira foi imediata contra a falta de segurança no ambiente de trabalho e o mal ao que estava submetido, considerando que o evento

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 1003C0473D3E4513E2.



PROCESSO Nº TST-RR-24947-56.2016.5.24.0005

que desencadeou a celeuma (homicídio de um colega de trabalho) ocorreu entre maio e junho de 2016, tendo a ação sido ajuizada logo em seguida (10/6/2016). Lado outro, não é requisito para a configuração da rescisão indireta a comunicação da falta grave empresarial e/ou dos fatos a ela vinculados às autoridades policiais. Ultrapassada essas questões, tem-se que as informações constantes no acórdão regional demonstram claramente que o Reclamante foi submetido a um ambiente de trabalho tenso e nocivo, que não pode ser considerado, de forma alguma, digno. É incontroversa a ocorrência de um homicídio no local de trabalho, decorrente de uma briga entre trabalhadores, fato que, por si só, já aponta para certa falta de diligência patronal quanto à manutenção de harmonia naquele local. Para além das medidas preventivas que caberiam à Empresa quanto ao infortúnio envolvendo o colega falecido do Reclamante, também ficou comprovada a negligência da Empregadora em cumprir com obrigações ligadas à saúde no meio ambiente laboral, o que evidentemente inclui a saúde psíquica (art. 6º, 7º, XXII, XXVIII, 196, 200, VIII, CF), além da adoção de medidas eficazes para resguardar a incolumidade física do Reclamante após aquele evento fatídico. Nesse sentido, percebe-se que, apesar de a Reclamada ter transferido o local de trabalho do Autor e lhe concedido férias para "*visitar a família fora do Estado*", o Obreiro continuou a manter contato direto e próximo aos colegas agressores, situação que, evidentemente, não elimina o perigo manifesto a que estava submetido. A propósito, salta aos olhos a ausência de informação, no acórdão regional, de eventual conduta da Empresa no sentido



PROCESSO Nº TST-RR-24947-56.2016.5.24.0005

de censurar os agressores do Reclamante por seus atos violentos e intimidadores - circunstância que, inevitavelmente, faz presumir a tolerância da Empresa quanto à manutenção daquele ambiente de trabalho hostil e prejudicial à saúde física e emocional do Reclamante e ao perigo ao qual ele estava submetido. Em conclusão, deve ser reconhecida a ocorrência de rescisão indireta do contrato de trabalho, nos moldes do art. 483, "c", da CLT - como decidiu o Juízo da Vara de Trabalho de origem. **Recurso de revista conhecido e provido, no ponto. 2. HORAS EXTRAS. JORNADA 12X36. INVALIDADE. INAPLICABILIDADE DA SÚMULA Nº 85, IV, DO TST.** A inexistência de norma coletiva a validar a adoção da jornada doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso não se trata de mera irregularidade, porquanto o instrumento coletivo constitui um dos elementos de validade do negócio jurídico, cuja ausência resulta na nulidade do ato, inviabilizando, desse modo, a produção de efeitos, ainda que mínimos. De par com isso, a jurisprudência desta Corte, por entender que a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso não é propriamente um regime de compensação, tem concluído pela inaplicabilidade da Súmula 85, IV, do TST quando reconhecida a invalidade dessa jornada. **Recurso de revista conhecido e provido, no aspecto.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista nº **TST-RR-24947-56.2016.5.24.0005**, em que é Recorrente **GILMAR ALVES DOS SANTOS** e Recorrido **VETORIAL ENERGÉTICA LTDA.**

Em face da decisão do Tribunal Regional do Trabalho de origem, a Parte interpõe o presente recurso de revista, que foi admitido pelo TRT.

Firmado por assinatura digital em 10/06/2020 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.



PROCESSO N° TST-RR-24947-56.2016.5.24.0005

Dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, nos termos do art. 95, § 2º, do RITST.

PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017.

PROCESSO ELETRÔNICO.

É o relatório.

V O T O

Tratando-se de recurso interposto em processo iniciado anteriormente à vigência das alterações promovidas pela Lei n° 13.467, de 13 de julho de 2017, e considerando que as relações jurídicas materiais e processuais produziram amplos efeitos sob a normatividade anterior, as matérias serão analisadas com observância das normas então vigorantes, em respeito ao princípio da segurança jurídica, assegurando-se a estabilidade das relações já consolidadas (arts. 5º, XXXVI, da CF; 6º da LINDB; 912 da CLT; 14 do CPC/2015 e 1º da IN 41 de 2018 do TST).

I) CONHECIMENTO

Atendidos todos os pressupostos comuns de admissibilidade, examino os específicos do recurso de revista.

1. RESCISÃO INDIRETA. AMEAÇAS GRAVES SOFRIDAS PELO RECLAMANTE NO AMBIENTE DE TRABALHO. GRAVIDADE DA INFRAÇÃO PATRONAL. 2. HORAS EXTRAS. JORNADA 12 X 36

O Tribunal Regional, quanto aos temas, assim decidiu:

2 - MÉRITO

2.1 - RESCISÃO INDIRETA

A sentença reconheceu a rescisão indireta do contrato de trabalho por entender configurada a hipótese de "perigo manifesto de mal considerável", prevista no art. 483, alínea "c", da Consolidação das Leis do Trabalho.



PROCESSO N° TST-RR-24947-56.2016.5.24.0005

Pugna a acionada pela reforma, sustentando que "*tomou medidas para solucionar o problema*", pois promoveu a transferência do autor para local de trabalho diverso daquele em que trabalham as pessoas que supostamente o ameaçaram.

Analisa-se.

Notícia a exordial que o autor vem sofrendo ameaças de morte por parte de outros trabalhadores - grupo dos mineiros - amigos daquele de nome Levi que foi assassinado durante uma briga ocorrida no alojamento da empresa, porque é amigo do agressor - conhecido pelo apelido de "*Futrica e Baiano*".

As hipóteses de rescisão indireta do contrato de trabalho a que alude o art. 483 da CLT demandam comprovação de violação de obrigações legais ou contratuais por parte do empregador de tal gravidade que torne impossível a continuidade da própria relação laboral.

No caso concreto, a prova oral confirma a exposição do trabalhador à situação de perigo narrada na exordial.

Com efeito, **o próprio preposto confessou que a empresa não procedeu à investigação da denúncia feita pelo trabalhador** e que, apesar da transferência inicial, **atualmente o demandante e os supostos autores das ameaças trabalham no mesmo local - Fazenda Nova da Mata** - ao declarar (Id 8f327de - p. 2):

Que o reclamante compareceu no escritório da reclamada para falar sobre ameaças de morte, sendo que a reclamada não procurou investigar a denúncia do trabalhador; Que atualmente o reclamante trabalha com as pessoas que alegou terem-no ameaçado; (...) Que o reclamante chegou a sugerir que a empresa o demitisse por conta das supostas ameaças; que a reclamada sugeriu que o reclamante tirasse férias e fosse visitar a família, o que acabou ocorrendo; que no retorno das férias o reclamante insistiu para ser dispensado por iniciativa da empresa, o que não foi aceito, quando então lhe foi proposto a alteração da frente de trabalho para a fazenda Nova da Mata; que o reclamante trabalhou por algum tempo distante das pessoas que ele alegava fazer as ameaças; posteriormente essas pessoas foram remanejadas para a fazenda Nova da Mata e continuam trabalhando com o reclamante normalmente.

A testemunha Orleandro Simões da Paixão confirmou as ameaças alegadas pelo autor ao esclarecer (Id 8f327de - p. 3):

... após o assassinato do empregado Levi, o reclamante foi ameaçado por um outro empregado do grupo dos mineiros, sendo que na oportunidade o reclamante teve que correr para o meio dos eucaliptos; que posteriormente não sabe se o reclamante voltou a ser ameaçado; que depois o reclamante foi transferido para outra fazenda e quem o ameaçou permaneceu em fazenda distinta; Que o homicídio ocorreu entre maio ou junho de 2016; Que o depoente disse que qualquer um teria medo na situação do reclamante.

Como se vê, embora inicialmente a empresa tenha adotado alguma providência para evitar possível e nova agressão, o fato é que voltou a



PROCESSO N° TST-RR-24947-56.2016.5.24.0005

colocar o trabalhador para laborar no grupo em que estaria o colega ameaçador.

O que se precisa saber é se esse fato é suficiente para justificar a rescisão indireta do contrato. **Penso com o devido respeito que não, à medida que pelo que revelado na prova oral, após aquelas providências com o retorno do autor ao grupo dos chamados "mineiros", continua trabalhando normalmente sem novas ameaças.**

Se por acaso as ameaças tivessem se repetido, poderia o autor ajuizar a competente ação para que se ordenasse a mudança do local de trabalho, sem que isso tornasse impossível a continuidade do vínculo.

Ademais, **a falta grave para poder arrimar a rescisão indireta do contrato tem também que ser contemporânea ao pedido de rescisão do contrato.** E, mesmo que tenha existido a ameaça, presume-se tenha deixado de existir, pois o trabalhador permaneceu laborando normalmente no mesmo grupo do alegado agressor sem nenhum novo problema.

Por outro lado, **não se pode dizer que a empresa não adotou providências para evitar possíveis ou novas ameaças. Tanto assim que aconselhou o autor a tirar férias e ir visitar a família fora do Estado como de fato aconteceu, e o transferiu, ainda que temporariamente, para outra fazenda, embora depois tenha retornado ao "grupo dos mineiros" no qual continua trabalhando normalmente e presumidamente sem nenhum outro incidente.**

Por fim, **chama à atenção deste Relator o fato de não ter o autor registrado perante a autoridade policial** competente qualquer notícia das alegadas ameaças, o que leva a se entender que elas efetivamente desapareceram, não se justificando a rescisão indireta do contrato por culpa da empresa, se esta, ao contrário do alegado, adotou providência para evitar eventual e novo problema. Por conseguinte, entendo ter adotado as medidas para prevenir contra eventual agressão e, portanto, cumpriu o dever geral de proteção, ao contrário do que sustentado, *data venia*.

Nesse quadro, provejo o recurso para excluir da condenação a declaração de rescisão indireta do contrato de trabalho e as parcelas dela decorrentes.

(...)

2.3 - HORAS EXTRAS. JORNADA 12 X 36

A sentença deferiu horas extras com reflexos, assim consideradas aquelas excedentes da oitava diária e quadragésima quarta semanal, ante a ausência de comprovação de autorização coletiva para a adoção do sistema de revezamento 12x36.

Sustenta a demandada que o sistema de revezamento adotado é válido, pois acordado tacitamente pelas partes e por não trazer prejuízo aos trabalhadores.

Caso mantida a condenação, pretende a limitação da condenação, nos termos do item III da Súmula 85 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho.

Aprecia-se.



PROCESSO N° TST-RR-24947-56.2016.5.24.0005

Não há se cogitar da validade do sistema de revezamento, pois não foi apresentada nenhuma norma coletiva que respaldasse o sistema compensatório especial.

Com efeito, regime compensatório de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, considerado, inclusive, o previsto na Medida Provisória 808 de 14.11.2017, apenas poderá ser validado quando antecedido de norma coletiva, nos termos do que dispõe o art. 7º, inciso XIII, da Constituição da República face à absoluta excepcionalidade de que se reveste.

É esse, inclusive, o entendimento pacificado na Súmula 444 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho - TST.

Ademais, essa exigência foi recentemente acolhida pela Medida Provisória 808/2017, que deu nova redação ao art. 59-A da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT (Lei 13.467/2017), que embora não se aplique de forma retroativa, deve ser considerado como fonte de interpretação.

Ausente a comprovação da pactuação coletiva, não se pode emprestar validade ao regime, devendo as horas excedentes da quadragésima quarta semanal ser remuneradas como extraordinárias, nos termos do art. 7º, inciso XVI, da Carta Suprema.

De outro lado, quanto àquelas destinadas à compensação, devido apenas o adicional, pois em que pese o regime de 12x36 e ausência de norma coletiva, até mesmo o contrato de trabalho - continente - pode ser convencionado tacitamente.

Nesse contexto, e com o devido respeito, provejo parcialmente o recurso, para determinar que o labor pelas horas suplementares destinadas à compensação seja pago apenas com o adicional, nos termos da inteligência do entendimento constante da Súmula 85 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho.

A Parte, em suas razões recursais, pugna pela reforma do acórdão regional quanto aos temas em epígrafes.

Com razão.

1) Em relação ao tema "rescisão indireta", considere-se o seguinte.

A conquista e a afirmação da dignidade da pessoa humana não mais podem se restringir à sua liberdade e intangibilidade física e psíquica, envolvendo, naturalmente, também a conquista e afirmação de sua individualidade no meio econômico e social, com repercussões positivas conexas no plano cultural - o que se faz, de maneira geral,



PROCESSO Nº TST-RR-24947-56.2016.5.24.0005

considerado o conjunto mais amplo e diversificado das pessoas, mediante o trabalho e, particularmente, o emprego.

Ora, a higidez física, mental e emocional do ser humano são bens fundamentais de sua vida privada e pública, de sua intimidade, de sua autoestima e afirmação social e, nessa medida, também de sua honra. São bens, portanto, inquestionavelmente tutelados, regra geral, pela Constituição Federal (artigo 5º, V e X). Agredidos em face de circunstâncias laborativas, passam a merecer tutela ainda mais forte e específica da CF, que se agrega à genérica anterior (artigo 7º, XXVIII, da CF).

Nesse contexto, não há dúvida de que o conteúdo do contrato de trabalho vai além do exercício da vontade das partes contratuais, atinge também diversos deveres impostos ao empregador, inclusive de natureza administrativa, além de deveres com respeito à gestão do estabelecimento e da empresa, que ostentam caráter sanitário, ambiental, de segurança e outras dimensões similares. Registre-se que compete à empresa gerir o seu negócio, com o fornecimento de um ambiente de trabalho hígido e compatível com a natureza das atividades que desenvolve.

O descumprimento desses deveres administrativos e ambientais do trabalho (que correspondem a verdadeiro conteúdo implícito do contrato de trabalho) pode gerar repercussões nitidamente contratuais, sem dúvida, em favor do próprio empregado. Com efeito, o descumprimento dos deveres e obrigações empresariais, relativamente às atividades laborativas, e aos limites que o poder diretivo encontra em face da Constituição Federal e da Lei, dá ensejo ao presente pleito de rescisão indireta do contrato de trabalho.

Nesse sentido, o art. 483 da CLT, em suas alíneas "a" até "g", arrola os tipos jurídicos das infrações empresariais, passíveis de ensejar a rescisão indireta do contrato. Tais hipóteses preveem as fronteiras que não podem ser ultrapassadas pelo empregador, encontrando-se assim elencadas:

"Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:



PROCESSO N° TST-RR-24947-56.2016.5.24.0005

a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;

b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;

c) correr perigo manifesto de mal considerável;

d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;

e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º - Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo." (grifos nossos)

Note-se, em relação à infração prevista na alínea "c", que esta ocorre se o empregador submeter o obreiro, pelas condições do ambiente laborativo ou pelo exercício de certa atividade ou tarefa, a risco não previsto no contrato, ou que poderia ser evitado (uso de EPIs, por exemplo). Não se trata do risco inerente ao próprio exercício profissional, que seja normal e inevitável a este exercício (vigilante armado, por exemplo), nem dos riscos normais, próprios a certa profissão, mas os anormais.

Quanto à alínea "d", tal infração deriva do fato de o contrato de trabalho ter parte relevante de seu conteúdo formada por determinações de regras constitucionais, legais e oriundas da negociação coletiva, devendo ser cumpridas como um todo pelo empregador. O culposo e grave descumprimento do conteúdo do contrato, qualquer que seja a origem



PROCESSO Nº TST-RR-24947-56.2016.5.24.0005

da estipulação, configura, sem dúvida, a justa causa prevista na alínea "d" do art. 483 da Consolidação Trabalhista.

No caso concreto, a solução da controvérsia consiste em aferir se a situação vivenciada pelo Reclamante permite a rescisão indireta, com fundamento no art. 483, "c", da CLT.

Do acórdão regional se extrai que o evento primitivo que ensejou a pretensão foi uma confusão no alojamento da Empresa, envolvendo um grupo de trabalhadores denominados "mineiros", que acabou no homicídio de um colega do Reclamante. Após esse evento, o Autor sofreu ameaças, no ambiente de trabalho, dirigidas por aquele grupo de trabalhadores. Há informação de situações constrangedoras vivenciadas pelo Obreiro, como quando precisou correr para se esconder na mata para não ser molestado. Todo esse quadro foi comprovado em juízo pelos depoimentos testemunhais, transcritos na decisão recorrida.

Extraí-se do acórdão proferido pelo TRT, ainda, as seguintes premissas: a Reclamada tinha ciência dos fatos descritos, mas "*não procedeu à investigação da denúncia feita pelo trabalhador*"; o Reclamante provocou diversas vezes a Empresa para alterar o seu local de trabalho, mas, "*apesar da transferência inicial, atualmente o demandante e os supostos autores das ameaças trabalham no mesmo local*".

O Tribunal de origem, entretanto, reformou a sentença para afastar a configuração da infração grave patronal, com base nos seguintes fundamentos: presume-se que o trabalhador continua normalmente suas atividades sem novas ameaças, pois não ajuizou ação para que se ordenasse a mudança do local de trabalho; a falta grave não seria contemporânea ao pedido de rescisão do contrato; a Empresa adotou providências para atenuar o desconforto do Autor, pois o "*aconselhou o autor a tirar férias e ir visitar a família fora do Estado como de fato aconteceu*" e o transferiu para outra localidade, muito embora "o grupo de mineiros" tenha retornado a laborar junto a ele; e o Reclamante não registrou boletim de ocorrência.

Merece reforma a decisão do Tribunal Regional.

De plano, registre-se que a ausência de imediatividade com respeito a infrações cometidas pelo empregador não compromete, necessariamente, a pretensão de rescisão indireta, não significando,



PROCESSO Nº TST-RR-24947-56.2016.5.24.0005

automaticamente, a concessão do perdão tácito pelo trabalhador. Nada obstante, no caso concreto, o cenário retratado no acórdão regional permite concluir que a insurgência obreira contra a falta de segurança no ambiente de trabalho foi imediata, considerando que o evento que desencadeou a celeuma (homicídio de um colega de trabalho) ocorreu entre maio e junho de 2016, tendo a ação sido ajuizada logo em seguida (10/6/2016).

Lado outro, a comunicação da falta grave empresarial e/ou dos fatos a ela vinculados às autoridades policiais não é requisito para a configuração da rescisão indireta.

Ultrapassada essas questões, tem-se que as informações constantes no acórdão regional demonstram claramente que o Reclamante foi submetido a um ambiente de trabalho tenso e nocivo, que não pode ser considerado, de forma alguma, digno. É incontroversa a ocorrência de um homicídio no local de trabalho, decorrente de uma briga entre trabalhadores, fato que, por si só, já aponta para certa falta de diligência patronal quanto à manutenção de harmonia naquele local.

Para além das medidas preventivas que caberiam à Empresa quanto ao infortúnio envolvendo o colega falecido do Reclamante, também ficou comprovada a negligência da Empregadora em cumprir com obrigações ligadas à saúde no meio ambiente laboral, o que evidentemente inclui a saúde psíquica (art. 6º, 7º, XXII, XXVIII, 196, 200, VIII, CF), além da adoção de medidas eficazes para resguardar a incolumidade física do Reclamante após aquele evento fatídico.

Nesse sentido, percebe-se que, apesar de a Reclamada ter transferido o local de trabalho do Autor e lhe concedido férias para "*visitar a família fora do Estado*", o Obreiro continuou a manter contato direto e próximo aos colegas agressores, situação que, evidentemente, não elimina o perigo manifesto a que estava submetido.

A propósito, salta aos olhos a ausência de informação, no acórdão regional, de eventual conduta da Empresa no sentido de censurar os agressores do Reclamante por seus atos violentos e intimidadores - circunstância que, inevitavelmente, faz presumir a tolerância da Empresa quanto à manutenção daquele ambiente de trabalho hostil e prejudicial



PROCESSO N° TST-RR-24947-56.2016.5.24.0005

à saúde física e emocional do Reclamante e ao perigo ao qual ele estava submetido.

Em conclusão, deve ser reconhecida a ocorrência de rescisão indireta do contrato de trabalho, nos moldes do art. 483, "c", da CLT, como decidiu o Juízo da Vara de Trabalho de origem - podendo ser a infração também enquadrada na alínea "d" do mesmo artigo.

Diante do exposto, **CONHEÇO** do recurso de revista por violação do art. 483, "c", da CLT.

2) Quanto ao tema "jornada 12x36 - acordo de compensação - invalidade", também tem razão o Autor.

Conforme visto, o Tribunal Regional, apesar de considerar inválido o regime de 12x36 ao qual se submeteu o Reclamante, reformou a sentença para *determinar que o labor pelas horas suplementares destinadas à compensação seja pago apenas com o adicional, nos termos da intelecção do entendimento constante da Súmula 85 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho.*

Ocorre que a inexistência de norma coletiva a validar a adoção da jornada doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso não se trata de mera irregularidade, porquanto o instrumento coletivo constitui um dos elementos de validade do negócio jurídico, cuja ausência resulta na nulidade do ato, inviabilizando, desse modo, a produção de efeitos, ainda que mínimos.

De par com isso, a jurisprudência desta Corte, por entender que a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso não é propriamente um regime de compensação, tem concluído pela inaplicabilidade da Súmula 85, III e IV, do TST quando reconhecida a invalidade dessa jornada.

Ilustrativamente:

"RECURSO DE EMBARGOS INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI N.º 11.496/2007. HORAS EXTRAS. JORNADA 12x36 HORAS ESTABELECIDADA POR ACORDO INDIVIDUAL. INVALIDADE. SÚMULA N.º 85, IV, DO TST. INAPLICABILIDADE. 1. Inviável a aplicação do disposto no item IV da Súmula n.º 85 desta Corte superior a



PROCESSO Nº TST-RR-24947-56.2016.5.24.0005

hipótese em que não configurada a regular instituição, mediante acordo coletivo, do regime de trabalho 12x36 horas. A inobservância de requisito necessário à adoção válida do referido regime de trabalho acaba por descaracterizá-lo como sistema de compensação de jornada. Precedentes da SBDIII. 2. Em tais circunstâncias, afigura-se correto o entendimento consagrado pela Corre de origem quanto ao deferimento das horas extras, assim consideradas as excedentes do limite de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, em face da invalidade do regime 12x36 horas. 3. Recurso de embargos conhecido e provido." (E-ED-RR - 615900-03.2006.5.09.0029 9 Relator Ministro: Lelio Bentes Corrêa, Data de Julgamento: 22/08/2013, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 13/09/2013)

"A) AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017 . JORNADA 12 X 36. ACORDO DE COMPENSAÇÃO. NECESSIDADE DE PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. INEXISTÊNCIA. SÚMULA 444/TST . Demonstrado no agravo de instrumento que o recurso de revista preenchia os requisitos do art. 896 da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento, para melhor análise da arguição de contrariedade à Súmula 444/TST, suscitada no recurso de revista. Agravo de instrumento provido. B) RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017 . JORNADA 12 X 36. ACORDO DE COMPENSAÇÃO. NECESSIDADE DE PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. INEXISTÊNCIA. SÚMULA 444/TST. A jornada de plantão de 12 x 36, considerada a duração mensal do labor, já incluído o descanso semanal remunerado, respeita o montante de 220 horas decorrentes do art. 7º, XIII, da CF, ao passo que, no plano semanal, alterna um módulo mais amplo seguido por outro mais reduzido do que 44 horas, realizando a respectiva compensação. Por isso, esse regime tem sido considerado compatível com o Texto Magno pela jurisprudência, por se tratar de jornada mais benéfica ao empregado, por permitir um período de maior descanso e, conseqüentemente, sujeição a durações semanais e mensais inferiores à legal. Para tanto, é necessário o cumprimento de certas exigências, tais como



PROCESSO Nº TST-RR-24947-56.2016.5.24.0005

a expressa previsão em lei ou em instrumento coletivo, ou seja, nos casos em que há a efetiva intervenção do ser coletivo institucionalizado obreiro - o sindicato - no processo negocial, justamente para garantir que os interesses sociais da categoria sejam resguardados de maneira adequada e consoante as normas de proteção ao trabalhador. Inteligência da Súmula 444/TST, que possui o seguinte teor: "JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE. É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas." Na hipótese dos autos, verifica-se, das premissas fáticas delineadas no acordão regional, que inexistia norma coletiva autorizando a jornada 12x36. Ressalte-se que a inexistência de norma coletiva a validar a adoção da jornada doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso não se trata de mera irregularidade, porquanto o instrumento coletivo constitui um dos elementos de validade do negócio jurídico, cuja ausência resulta na nulidade do ato, inviabilizando, desse modo, a produção de efeitos, ainda que mínimos. **De par com isso, a jurisprudência desta Corte, por entender que a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso não é propriamente um regime de compensação, tem concluído pela inaplicabilidade da Súmula 85, IV, do TST quando reconhecida a invalidade dessa jornada,** o que ocorre no caso de ausência de autorização em lei ou em norma coletiva da adoção daquela escala (hipótese dos autos) e/ou no caso de prestação habitual de horas extras. Julgados. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-11102-86.2015.5.01.0342, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 21/06/2019).

"RECURSO DE REVISTA. HORAS EXTRAS. JORNADA 12X36. INVALIDADE. SÚMULA Nº 85, IV, DO TST. Esta Corte consagra entendimento de que, quando descaracterizada a escala de 12 x 36 pela ausência de previsão em norma coletiva, o pagamento das horas extras devidas não se coaduna com a parte final do item IV da Súmula nº 85, que



PROCESSO N° TST-RR-24947-56.2016.5.24.0005

preconiza a limitação somente ao adicional legal para as horas extras destinadas à compensação. Precedentes da SDI-1 desta Corte. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-1531-21.2014.5.02.0012, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 20/09/2019).

Pelo exposto, conheço do recurso de revista, por contrariedade à Súmula 85/TST (má aplicação).

II) MÉRITO

A) RESCISÃO INDIRETA. AMEAÇAS GRAVES SOFRIDAS PELO RECLAMANTE NO AMBIENTE DE TRABALHO. NEGLIGÊNCIA PATRONAL NA MANUTENÇÃO DE UM AMBIENTE DE TRABALHO HÍGIDO. SUBMISSÃO DO TRABALHADOR A PERIGO MANIFESTO DE MAL CONSIDERÁVEL

Como consequência lógica do conhecimento do recurso por violação do art. 483, "c", da CLT, **DOU-LHE PROVIMENTO** para restabelecer a sentença quanto à decretação da rescisão indireta do contrato de trabalho e o deferimento das parcelas dela decorrentes, mantidos os demais parâmetros nela estabelecidos.

B) HORAS EXTRAS. JORNADA 12X36. INVALIDADE. INAPLICABILIDADE DA SÚMULA N° 85, IV, DO TST

Como consequência lógica do conhecimento do recurso por contrariedade à Súmula 85/TST (má aplicação), **DOU-LHE PROVIMENTO** para restabelecer a sentença quanto ao pagamento das horas extras deferidas, acrescidas do adicional convencional ou legal de 50%, mantidos os demais parâmetros nela estabelecidos.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, à unanimidade, conhecer do recurso de revista por violação do art. 483, "c", da CLT e contrariedade à Súmula 85/TST (má

Firmado por assinatura digital em 10/06/2020 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.



PROCESSO Nº TST-RR-24947-56.2016.5.24.0005

aplicação), e, no mérito, dar-lhe provimento para: a) restabelecer a sentença quanto à decretação da rescisão indireta do contrato de trabalho e o deferimento das parcelas dela decorrentes, mantidos os demais parâmetros nela estabelecidos; e b) restabelecer a sentença quanto ao pagamento das horas extras deferidas, acrescidas do adicional convencional ou legal de 50%, mantidos os demais parâmetros nela estabelecidos. Para fins processuais, fica mantido o valor da condenação.

Brasília, 10 de junho de 2020.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

MAURICIO GODINHO DELGADO

Ministro Relator

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 1003C0473D3E4513E2.