



**Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**

Embargos 0001026-30.2022.5.10.0011

Relator: HUGO CARLOS SCHEUERMANN

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 11/06/2024

Valor da causa: R\$ 55.000,00

Partes:

EMBARGANTE: LOJAS RENNER S.A.

ADVOGADO: FLAVIO OBINO FILHO

ADVOGADO: FLAVIO BARZONI MOURA

EMBARGADO: SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DO DF

ADVOGADO: FLAVIA MARTINS DOS SANTOS



PROCESSO Nº TST-RR - 0001026-30.2022.5.10.0011

ACÓRDÃO
1ª Turma
GMARPJ/dan

FUNCIONAMENTO DE ESTABELECIMENTOS COMERCIAIS AOS DOMINGOS E FERIADOS. CONDICIONAMENTOS INSTITUÍDOS POR NORMA COLETIVA. QUITAÇÃO DE CONTRIBUIÇÕES CERTIFICADA PELO SINDICATO DOS EMPREGADOS. VALIDADE. AUSÊNCIA DE ELEMENTOS ESPECÍFICOS QUE PERMITAM AFERIR VIOLAÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL NEGATIVA. SÚMULA Nº 126 DO TST.

1. Cinge-se a controvérsia em saber se é possível que a norma coletiva restrinja o funcionamento das empresas do comércio em domingos e feriados, exigindo, para tanto, que obtenham certificado junto ao sindicato dos empregados atestando a quitação das contribuições sindicais cujo repasse é devido.

2. No caso, o TRT registrou que as normas coletivas fixaram que *"As empresas poderão funcionar, e os empregados trabalhar, no dia de domingo, desde que estejam quites com as Contribuições Sindicais; Assistenciais e Representativa, instituídas pelas Assembleias do Sindicato dos Empregados no Comércio do Distrito Federal e o Sindicato do Comércio Varejista do Distrito Federal"* (PARÁGRAFO SEGUNDO), sendo que *"Os Sindicatos emitirão o competente CERTIFICADO às empresas que atendam ao previsto nesta Cláusula"* (PARÁGRAFO TERCEIRO) e *"Para que possam funcionar nos dias de domingo, as empresas, necessariamente, terão de possuir o CERTIFICADO emitido pelos Sindicatos, o qual deverá ser afixado em local visível para efeitos de fiscalização"* - a fls. 218/219". Disciplina similar foi pactuada com relação aos feriados. Em tal contexto, o TRT considerou válidas as normas coletivas ao fundamento de que *"a demandada não apresenta (nem mesmo argui) quaisquer dos vícios previstos no art. 166 do CCB, não há como pleitear a ineficácia do instrumento normativo, ainda que incidentalmente nesta demanda. (...) a sociedade empresária pertence à categoria patronal e, portanto, foi devidamente representada pelo respectivo sindicato por ocasião da pactuação da CCT, as cláusulas de convenção coletiva de trabalho se lhes aplicam"*. Disciplina similar foi adotada quanto aos feriados. Pontuou, ainda, que *"as cláusulas dispostas nas convenções coletivas de trabalho, haja vista que não preveem supressão ou redução de direitos trabalhistas mediante negociação coletiva, não se inserem na exceção prevista na CLT (art. 611-B)"*.

3. Portanto, do acórdão regional se infere que as cláusulas da convenção coletiva, por si só, não disciplinaram sobre quais empregados recarriam as referidas contribuições (se sindicalizados ou não), ou mesmo que o sindicato dos empregados tenha exigido quitação em relação a trabalhadores não sindicalizados em ordem a que se possa aferir eventual violação à liberdade sindical negativa. Nos termos do quadro fático assentado, constata-se que as normas coletivas estabeleceram que o trabalho aos domingos e feriados, algo que por si só já é excepcional, seria autorizado somente às empresas que obtivessem um certificado emitido pelo sindicato de quitação das contribuições a ele devidas.

4. No caso, importante observar que não se está discutindo direito trabalhista propriamente dito (pelo que não há aderência em relação ao tema 1046 da Tabela de Repercussão Geral), mas sim condicionamentos específicos impostos ao funcionamento das empresas do segmento do comércio em domingos e feriados, matéria que é regida por legislação infraconstitucional e pode ser objeto de negociação coletiva. Sinale-se que consta expressamente do acórdão regional que a regulação adveio de convenção coletiva subscrita pelos sindicatos dos empregados e dos empregadores (Sindicato do Comércio Varejista do Distrito Federal), não se identificando a presença de qualquer vício de

vontade.

5. Frise-se que, mantida a validade das normas coletivas e constatado o seu descumprimento, são devidas as multas normativas nelas previstas, as quais já foram objeto de adequação pelo TRT quanto ao valor nos termos do art. 412 do Código Civil e da OJ nº 54 da SBDI-1 do TST.

6. Considerando as premissas fáticas assentadas no acórdão regional, as quais não podem ser objeto de revisão para alteração, complemento ou elucidação (termos da Súmula nº 126 do TST), não se afere violação direta aos dispositivos legais e constitucionais indicados.

Recurso de revista de que não se conhece.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Recurso de Revista** nº TST-RR - 0001026-30.2022.5.10.0011, em que é RECORRENTE **LOJAS RENNER S.A.** e é RECORRIDO **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DO DF.**

Trata-se de recurso de revista interposto pela ré na presente ação de cumprimento.

O apelo foi parcialmente admitido no que se refere ao tema da **validade da norma coletiva**, tendo a Presidência do TRT da 10ª Região registrado que o *"reconhecimento acerca da validade da norma coletiva, que impõe como premissa para o labor em domingos e feriados a apresentação de certificado de quitação quanto às contribuições devidas ao Sindicato, potencialmente viola o artigo 611-B, inciso XXVI, da CLT"*.

Intimado, o réu apresentou contrarrazões.

Dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, nos termos regimentais.

É o relatório.

VOTO

CONHECIMENTO

Satisfeitos os pressupostos extrínsecos de admissibilidade, passa-se ao exame dos específicos do recurso de revista.

ABERTURA DOS ESTABELECIMENTOS DO COMÉRCIO AOS DOMINGOS E FERIADOS. LIMITAÇÃO. NORMA COLETIVA.

Em relação ao tema em epígrafe, o Tribunal Regional negou provimento ao recurso ordinário interposto pela recorrente mediante os seguintes fundamentos, *verbis*:

2.2. MULTAS NORMATIVAS

A matéria objeto do recurso ordinário restou assim resolvida na Origem - a fls. 11.590:

O juízo sabe, o sindicato autor sabe, a ré sabe que existem normas estatais tratando do funcionamento das empresas e do trabalho em domingos e feriados.

Ocorre que os sindicatos incluiram na convenção coletiva uma cláusula condicionando o funcionamento em domingos e feriados à posse de um certificado de quitação das contribuições sindicais, assistenciais e representativa, o qual deveria ser afixado em local visível. E, não custa lembrar, o STF decidiu que o negociado deve prevalecer sobre o legislado, algo que não pode ocorrer somente em situações teoricamente desfavoráveis ao trabalhador.

A multa, ao dizer que ela seria dividida igualmente entre o empregado e o sindicato, indica claramente que ela é calculada de acordo com a quantidade de empregados que se ativaram em cada um desses dias, e não simplesmente uma multa por loja, por dia, como sustenta a defesa.

Logo, condeno a ré no pagamento de multa correspondente a 50% do piso da categoria, pelo funcionamento em domingos e feriados, na mesma quantidade de trabalhadores que se ativaram em cada um desses dias, nas lojas da reclamada localizadas no Distrito Federal e indicadas na petição inicial, a partir de 01/01/2022, limitado à vigência da norma coletiva id. 78d0722.

Caso haja coincidência entre domingo e feriado (domingo de Páscoa, por exemplo), cabe aplicação da multa apenas uma vez.

Em recurso, a demandada argumenta que o repouso semanal remunerado e o descanso em feriados são disciplinados em legislação específica, não havendo normas que restrinjam o trabalho nesses dias em caso de serviço público essencial, caso dos trabalhadores em comércio em geral.

Nesses termos, sinala que o legislador optou por respeitar o interesse da sociedade em detrimento de garantias (repouso preferentemente aos domingos e repouso em feriados) do grupo específico de comerciários que laboram nas empresas enquadradas nas exceções expressas no Decreto nº 27.048/1949, que regulamenta a Lei nº 605/1949.

Assim, assinala que há autorização legal para o trabalho permanente em domingos e feriados no comércio em geral.

Defende que as cláusulas 29ª e 30ª do instrumento coletivo de trabalho não veda o labor nesses, mas apenas apresentam condições para tanto, como o desconto e repasse de contribuições ao sindicato profissional.

Porém, a parte ressalta que as aludidas cláusulas normativas, ao estabelecerem a necessidade de exibição de certificados a serem fornecidos pelo Sindicato autor, impõem condições ilegais e até inconstitucionais para a abertura em domingos e feriados. Refere que essas normas não são a si aplicáveis. Assegura que, "De fato, estamos diante de evidente procedimento espúrio da entidade sindical autora, que, ao negar-se a fornecer a empresa reclamada os propalados CERTIFICADOS, ajuizou a presente ação com o único objetivo de tentar obter vantagem ilícita e moral".

Aduz que, "Contrariamente ao posicionamento da Vara do Trabalho, a empresa reclamada não descumpriu qualquer regramento, nas oportunidades em que abriu suas portas em DOMINGOS/FERIADOS, com a utilização de empregados. Tampouco houve descumprimento de regramentos normativos, sendo indevidas as MULTAS deferidas na Origem".

Pede a exclusão da condenação.

Destaca que a "exigência e MULTAS fixadas nas normas coletivas, de fato, afrontam o disposto no artigo 611-B, inciso XXVI, da CLT". Indigna violação, ainda, dos arts. 5º, inc. XX, e 8º, inc. V, ambos da Constituição Federal, e arts. 578, 579 e 582 da CLT.

Inicialmente, cumpre delinear a pretensão da ora recorrente em afastar de si os efeitos do instrumento coletivo de trabalho, regularmente firmado pelos sindicatos econômico e profissional. De modo oblíquo, busca ver a invalidade das normas referidas.

A esse respeito, impende assentar o entendimento predominante no col. TST de que os empregados e empregadores só podem pleitear a ineficácia dos instrumentos normativos, em sede de ação individual, com efeitos restritos às partes processuais, devendo a pretensão estar lastreada em vício de vontade na constituição da norma coletiva. Veja-se:

RECURSO ORDINÁRIO EM AÇÃO ANULATÓRIA. CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO FIRMADA ENTRE SINDICATOS PROFISSIONAL E ECONÔMICO. AÇÃO DE CARÁTER INDIVIDUAL AJUIZADA PELA EMPRESA PERANTE O JUÍZO DA VARA DO TRABALHO. [...] a empresa, atuando na defesa de interesses próprios, de forma individual, não é parte legítima para ajuizar, perante o Tribunal Regional, ação em que pretenda a declaração de nulidade de cláusulas ou da própria convenção coletiva de trabalho, em face da natureza dos direitos envolvidos - direitos coletivos da categoria. Nada obstante, a jurisprudência desta SDC também entende que a entidade empresarial, por meio de ação individual perante o Juízo da Vara do Trabalho, pode postular a ineficácia de convenção coletiva em relação a si, desde que calcada em algum vício grave na constituição do instrumento normativo. [...] (TST-RO-96-71.2013.5.06.0000, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, DEJT 24/04/2015).

'RECURSO ORDINÁRIO. AÇÃO ANULATÓRIA AJUIZADA POR MEMBRO DA CATEGORIA ECONÔMICA VISANDO A DECLARAÇÃO DA NULIDADE DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO FIRMADA ENTRE OS SINDICATOS REPRESENTANTES DAS CATEGORIAS PROFISSIONAL E ECONÔMICA. ILEGITIMIDADE ATIVA AD CAUSAM. (...) membro de uma categoria, profissional ou econômica, não tem legitimidade para postular, em ação anulatória, a declaração de nulidade, formal ou material, total ou parcial, de normas constantes de acordo ou convenção coletivos de trabalho. Recurso ordinário a que não se dá provimento.' (TST-RO-5441-34.2013.5.09.0000, Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, DEJT 29/05/2015).

RECURSO ORDINÁRIO EM AÇÃO ANULATÓRIA. CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. MEMBRO DA CATEGORIA ECONÔMICA. ILEGITIMIDADE ATIVA AD CAUSAM. Ao membro da categoria profissional ou econômica, nos termos do entendimento firmado no âmbito da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, não se reconhece a legitimidade para questionar a validade de inteiro ou parcial conteúdo de convenção ou acordo coletivo em ação anulatória ajuizada perante o Tribunal Regional do Trabalho, pois eventual questionamento ocorre em dissídio individual, na reclamação trabalhista típica. Com efeito, o artigo 611, -caput- e § 1º, da CLT, prevê que as convenções coletivas de trabalho contemplam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho. Decorre dessa previsão que as normas coletivas valem de forma imperativa para toda a categoria profissional, de forma que não se justifica o pedido de nulidade em relação a membro isolado da categoria econômica. Todavia, se alegado vício na manifestação da vontade, compete à Vara do Trabalho a apreciação das alegações revestidas de caráter individual. Precedentes. Recurso ordinário a que se nega provimento. (TST-RO-172-76.2011.5.20.0000, Relator Ministro Márcio Eurico Vitral Amaro, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, DEJT de 21/06/2013)

Desse modo, uma vez que a demandada não apresenta (nem mesmo argui) quaisquer dos vícios previstos no art. 166 do CCB, não há como pleitear a ineficácia do instrumento normativo, ainda que incidentalmente nesta demanda.

Nessa quadra e porque a sociedade empresária pertence à categoria patronal e, portanto, foi devidamente representada pelo respectivo sindicato por ocasião da pactuação da CCT, as cláusulas de convenção coletiva de trabalho se lhes aplicam.

As normas coletivas referidas regulamentam a autorização dada pela Lei nº 10.101/2000, em especial seu art. 6º, para o trabalho dos comerciários em domingos e feriados. Estabelece a Cláusula Vigésima Nona da CCT 2019/2020 (repetida nas demais) que "As empresas poderão funcionar, e os empregados trabalhar, no dia de domingo, desde que estejam quites com as Contribuições Sindicais; Assistenciais e Representativa, instituídas pelas Assembleias do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DO DISTRITO FEDERAL e o SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DO DISTRITO FEDERAL" (PARÁGRAFO SEGUNDO), sendo que "Os Sindicatos emitirão o competente CERTIFICADO às empresas que atendam ao previsto nesta Cláusula" (PARÁGRAFO TERCEIRO) e "Para que possam funcionar nos dias de domingo, as empresas, necessariamente, terão de possuir o CERTIFICADO emitido pelos Sindicatos, o qual deverá ser afixado em local visível para efeitos de fiscalização" - a fls. 218/219.

A Cláusula Trigésima, que cuida do labor em feriados, dispõe que "As empresas que desejarem funcionar nos dias de Feriados deverão estar quites com as Contribuições Sindicais; Assistenciais e Representativa, instituídas pelas Assembleias do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DO DISTRITO FEDERAL e o SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DO DISTRITO FEDERAL, sendo que para tanto deverão obter o competente CERTIFICADO DE QUITAÇÃO dos Sindicatos" (PARÁGRAFO TERCEIRO), a fls. 220.

De acordo com o PARÁGRAFO SEXTO da Cláusula Vigésima Nona (a fls. 219) e PARÁGRAFO QUARTO da Cláusula Trigésima, a fls. 220, o descumprimento das condições previstas implica a aplicação às empresas de multa de 50% do piso de ingresso, por dia trabalhado.

Salienta-se que o STF fixou tese de mérito no sentido de que "São constitucionais os acordos e as convenções coletivas 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" (Tema nº 1046 da sua Tabela de Repercussão Geral).

Desse modo, na hipótese vertente, as cláusulas dispostas nas convenções coletivas de trabalho, haja vista que não preveem supressão ou redução de direitos trabalhistas mediante negociação coletiva, não se inserem na exceção prevista na CLT (art. 611-B).

Lado outro, sinala-se que a concepção e a elaboração das convenções coletivas de trabalho,

dada a solenidade de que revestem, pressupõem a observância de ritos e exigências legais e estatutárias.

Ademais, consoante ensinamento de Hugo Gueiros Bernardes, dentre os princípios da negociação coletiva, destaca-se o da boa-fé ou da lealdade, que tem como consequência o dever formal de negociar e se consubstancia na obrigação de formular e examinar propostas e contrapropostas recíprocas de modo a buscar sua convergência, devendo-se sempre discutir as razões da denegação de determinada cláusula bem como prestar as informações necessárias para justificar as propostas das partes (Princípios da Negociação Coletiva. Relações Coletivas de Trabalho. Estudos em homenagem ao Ministro Arnaldo Süsskind. São Paulo: Ltr. 1989).

Igualmente, João de Lima Teixeira Filho adverte que "A boa-fé na negociação coletiva deve estar presente na fase de discussão do instrumento normativo autocomposto", a fim de que as reivindicações representem, de fato, os anseios da coletividade. (Instituições de Direito do Trabalho. V. II. 22ª ed. São Paulo: Ltr. 2005, p. 1195).

Nesse desiderato, é destituída de razoabilidade, até mesmo porque não vem acompanhada de demonstração probatória, a alegação da recorrente de que o sindicato autor visa com o ingresso da presente ação "obter vantagem ilícita e imoral".

Dessa forma, mantém-se a condenação.

A r. sentença registrou os seguintes parâmetros: *A multa, ao dizer que ela seria dividida igualmente entre o empregado e o sindicato, indica claramente que ela é calculada de acordo com a quantidade de empregados que se ativaram em cada um desses dias, e não simplesmente uma multa por loja, por dia, como sustenta a defesa.*

Logo, condeno a ré no pagamento de multa correspondente a 50% do piso da categoria, pelo funcionamento em domingos e feriados, na mesma quantidade de trabalhadores que se ativaram em cada um desses dias, nas lojas da reclamada localizadas no Distrito Federal e indicadas na petição inicial, a partir de 01/01/2022, limitado à vigência da norma coletiva id. 78d0722.

Caso haja coincidência entre domingo e feriado (domingo de Páscoa, por exemplo), cabe aplicação da multa apenas uma vez.

Observa-se que a norma convencional não estabelece expressamente que a multa incidirá por infração. Bem por isso, andou bem a Origem, ao delinear que, havendo "coincidência entre domingo e feriado (domingo de Páscoa, por exemplo), cabe aplicação da multa apenas uma vez".

Nada obstante, conforme judiciais considerações da Exma. Desembargadora Cilene Ferreira Amaro Santos, "50% do piso salarial é muito superior ao pagamento de um domingo ou um feriado dobrado". Dessa maneira e considerando-se os termos do art. 412 do Código Civil, de que "O valor da cominação imposta na cláusula penal não pode exceder o da obrigação principal" (no mesmo sentido, a OJ 54 da SDI-1/TST), impõe-se incidir ao caso a limitação disposta no preceito Consolidado.

Para fins de direito, restam incólumes os preceitos constitucionais e legais invocados no apelo. Dou parcial provimento.

Nas razões do recurso de revista, a ré argumenta que "o Acórdão Regional, ao considerar legítima a exigência contida na Convenção Coletiva de Trabalho, quanto à necessidade de fornecimento de um certificado para autorizar o trabalho em Domingos e Feriados, por si só, viola o disposto em nossa legislação Pátria, que não estabelece tal condição". Afirma que "houve a negativa por parte do Sindicato autor, em virtude de serem exigidas as comprovações de recolhimento de Contribuições Sindicais e Contribuições Assistenciais". Considera que o trabalho em domingos e feriados é regido por legislação infraconstitucional específica e que a norma coletiva não pode estabelecer as limitações indicados no acórdão. Aponta afronta a dispositivos legais e constitucionais.

O recurso não alcança conhecimento.

Cinge-se a controvérsia em saber se é possível que a norma coletiva restrinja o funcionamento das empresas em domingos e feriados, exigindo, para tanto, que as empresas obtenham certificado junto ao sindicato autor de pagamento das contribuições sindicais devidas.

No caso, o TRT registrou que as normas coletivas fixaram que "As empresas poderão funcionar, e os empregados trabalhar, no dia de domingo, desde que estejam quites com as Contribuições Sindicais; Assistenciais e Representativa, instituídas pelas Assembleias do Sindicato dos Empregados no Comércio do Distrito Federal e o Sindicato do Comércio Varejista do Distrito Federal" (PARÁGRAFO SEGUNDO), sendo que "Os Sindicatos emitirão o competente CERTIFICADO às empresas que atendam ao previsto nesta Cláusula" (PARÁGRAFO TERCEIRO) e "Para que possam funcionar nos dias de domingo, as empresas, necessariamente, terão de possuir o CERTIFICADO emitido pelos Sindicatos, o qual deverá ser afixado em local visível para efeitos de fiscalização" - a fls. 218/219". Disciplina similar foi pactuada com relação aos feriados. Em tal contexto, o TRT considerou válidas as normas coletivas ao fundamento de que "a demandada não apresenta (nem mesmo argui) quaisquer dos vícios previstos no art. 166 do CCB, não há como pleitear a ineficácia do instrumento normativo, ainda que incidentalmente nesta demanda. (...) a sociedade empresária pertence à categoria patronal e, portanto, foi devidamente representada pelo respectivo sindicato por ocasião da pactuação da CCT, as cláusulas de convenção coletiva de trabalho se lhes aplicam". Disciplina similar foi prevista para os feriados. Pontuou, ainda, que "as cláusulas dispostas nas convenções coletivas de trabalho, haja vista que não preveem supressão ou redução de direitos trabalhistas mediante negociação coletiva, não se inserem na exceção prevista na CLT (art. 611-B)".

Portanto, do acórdão regional se infere que as cláusulas da convenção coletiva, por si só, não disciplinaram sobre quais empregados recairiam as referidas contribuições (se

sindicalizados ou não), ou mesmo que o sindicato tenha exigido quitação em relação a trabalhadores não sindicalizados em ordem a que se possa aferir eventual violação à liberdade sindical negativa. Nos termos do quadro fático assentado, constata-se que as normas estabeleceram que o trabalho aos domingos e feriados, algo que por si só já é excepcional, seria autorizado somente às empresas que obtivessem um certificado emitido pelo sindicato de quitação das contribuições a ele devidas.

No caso, importante observar que não se está discutindo direito trabalhista propriamente dito (pelo que não há aderência em relação ao tema 1046 da Tabela de Repercussão Geral), mas sim condicionamentos específicos impostos ao funcionamento das empresas do segmento do comércio em domingos e feriados, matéria que é regida por legislação infraconstitucional e pode ser objeto de negociação coletiva. Reitere-se que consta expressamente do acórdão regional que a regulação adveio de convenção coletiva subscrita pelos sindicatos dos empregados e dos empregadores (Sindicato do Comércio Varejista do Distrito Federal), não se identificando a presença de qualquer vício de vontade.

Frise-se que, mantida a validade das normas coletivas e constatado o seu descumprimento, são devidas as multas normativas nelas previstas, as quais já foram objeto de adequação pelo TRT quanto ao valor, nos termos do art. 412 do Código Civil e da OJ nº 54 da SBDI-1 do TST.

Considerando as premissas fáticas assentadas no acórdão regional, as quais não podem ser objeto de revisão para alteração, complemento ou elucidação (termos da Súmula nº 126 do TST), não se afere violação direta aos dispositivos legais e constitucionais indicados.

Os arrestos oriundos de TRTs colacionados à divergência, além de não indicarem a fonte oficial de publicação (pelo que formalmente inválidos) carecem de especificidade, porquanto não refletem premissas fáticas idênticas às do presente caso. Incidência, no aspecto, dos óbices das Súmulas nº 337, I, "a", e nº 296, I, ambas do TST.

Ante o exposto, **NÃO CONHEÇO** do recurso de revista.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, não conhecer do recurso de revista.

Brasília, 28 de maio de 2025.

AMAURY RODRIGUES PINTO JUNIOR

Ministro Relator