



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

INFORMATIVO TST

Nº 299

Período: 24 de fevereiro a 12 de março de 2025.

Este Informativo, elaborado a partir de notas tomadas nas sessões de julgamento, contém resumos não oficiais de decisões proferidas pelo Tribunal. A fidelidade dos resumos ao conteúdo efetivo das decisões, embora seja uma das metas perseguidas neste trabalho, somente poderá ser aferida após a sua publicação no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho.

TRIBUNAL PLENO

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.

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.](#)

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.](#)

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.](#)

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.](#)

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

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.](#)

Incidente de Recursos de Revista Repetitivos. Empregada gestante. Pedido de demissão. Necessidade de assistência do sindicato profissional ou da autoridade competente legal. Reafirmação de jurisprudência. Tema 55.

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 validade do pedido de demissão da empregada gestante, detentora da garantia provisória de emprego prevista no artigo 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), está condicionada à assistência do sindicato profissional ou da autoridade local competente, nos termos do artigo 500 da CLT." [TST-RR-0000427-27.2024.5.12.0024, Tribunal Pleno, julgado em 24/02/2025.](#)

Incidente de Recursos de Revista Repetitivos. Comercialização de produtos de empresas integrantes do grupo econômico de instituição bancária. Compatibilidade com as atribuições do empregado. Pagamento de comissões indevido. Reafirmação de jurisprudência. Tema 56.

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 comercialização de produtos de empresas integrantes do grupo econômico de instituição bancária é compatível com o rol de atribuições do empregado, sendo indevido o pagamento de comissões, salvo se houver previsão contratual de acréscimo remuneratório sobre as vendas". [TST-RR-0000401-44.2023.5.22.0005, Tribunal Pleno, julgado em 24/02/2025.](#)

Incidente de Recursos de Revista Repetitivos. Vendas a prazo. Comissões. Base de cálculo. Valor total da operação. Inclusão de juros e demais encargos financeiros. Reafirmação de jurisprudência. Tema 57.

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: "As comissões devidas ao empregado vendedor, em razão de vendas a prazo, devem incidir sobre o valor total da operação, incluídos os juros e demais encargos financeiros, salvo se houver pactuação em sentido contrário". [TST-RRAg-0011255-97.2021.5.03.0037 e RRAg-1001661-54.2023.5.02.0084, Tribunal Pleno, julgado em 24/02/2025.](#)

Incidente de Recursos de Revista Repetitivos Realização de revista visual nos pertences dos empregados. Inexistência de ato ilícito. Indenização por dano moral indevida. Reafirmação de jurisprudência. Tema 58.

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 realização de revista meramente visual nos pertences dos empregados, desde que procedida de forma impessoal, geral, sem contato físico e exposição dos trabalhadores a situação humilhante ou vexatória, não configura ato

ilícito apto a gerar indenização por dano moral". [TST-RRAg-0020444-44.2022.5.04.0811, Tribunal Pleno, julgado em 24/02/2025.](#)

Incidente de Recursos de Revista Repetitivos. Contratação dos serviços de transporte de mercadorias. Natureza comercial. Ausência de responsabilidade subsidiária da tomadora de serviços. Reafirmação de jurisprudência. Tema 59.

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 contratação dos serviços de transporte de mercadorias, por ostentar natureza comercial, não se enquadra na configuração jurídica de terceirização prevista na Súmula nº 331, IV, do TST e, por conseguinte, não enseja a responsabilização subsidiária das empresas tomadoras de serviços". Vencidos os Ministros e as Ministras . [TST-RRAg-0025331-72.2023.5.24.0005, Tribunal Pleno, julgado em 24/02/2025.](#)

Incidente de Recursos de Revista Repetitivos. Vínculo de emprego. Ausência de anotação na CTPS. Dano moral in re ipsa. Não configuração. Reafirmação de jurisprudência. Tema 60.

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 anotação do vínculo de emprego na Carteira de Trabalho não caracteriza dano moral *in re ipsa*, sendo necessária a comprovação de constrangimento ou prejuízo sofrido pelo trabalhador em seu patrimônio imaterial para ensejar a reparação civil, nos termos dos arts. 186 e 927 do Código Civil". [TST-RRAg-0020084-82.2022.5.04.0141, Tribunal Pleno, Julgado em 24/02/2025.](#)

Incidente de Recursos de Revista Repetitivos. Transporte de valores. Empregado não especializado. Dano Moral in re ipsa. Reafirmação de jurisprudência. Tema 61.

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 transporte de valores por trabalhador não especializado configura situação de risco a ensejar reparação civil por dano moral *in re ipsa*, independentemente da atividade econômica do empregador". [TST-RR-0011574-55.2023.5.18.0012, Tribunal Pleno, Julgado em 24/02/2025.](#)

Incidente de Recursos de Revista Repetitivos. Dispensa por justa causa. Suposto ato de improbidade. Alegação judicialmente infundada ou não comprovada. Reversão. Dano moral in re ipsa. Reafirmação de jurisprudência. Tema 62.

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 reversão da dispensa por justa causa baseada em alegação de ato de improbidade (CLT, art. 482, "a") que se revela judicialmente infundada ou não comprovada enseja reparação civil, *in re ipsa*, por dano moral". [TST-RRAg -0000761-75.2023.5.05.0611, Tribunal Pleno, julgado em 24/02/2025.](#)

Incidente de Recursos de Revista Repetitivos. Descumprimento do intervalo previsto no art. 384 da CLT. Período anterior à vigência da Lei nº 13.467/2017. Horas

extraordinárias. Tempo mínimo de sobrejornada. Condição indevida. Reafirmação de jurisprudência. Tema 63.

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 descumprimento do intervalo previsto no art. 384 da CLT, no período anterior à vigência da Lei nº 13.467/17, enseja o pagamento de 15 minutos como labor extraordinário, não se exigindo tempo mínimo de sobrejornada como condição para concessão do intervalo à mulher”. [TST-RRAg-0000038-03.2022.5.09.0022, Tribunal Pleno, julgado em 24/02/2025.](#)

Incidente de Recursos de Revista Repetitivos. Reafirmação de jurisprudência. Tema 64.

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 configura cerceio de defesa o ato de indeferir o adiamento da audiência una ou de instrução quando a parte, intimada previamente, não apresenta o rol de testemunhas, tampouco, diante da previsão de comparecimento espontâneo (art. 825, caput, da CLT), justifica a ausência”. [TST-RRAg-0000444-07.2023.5.17.0009, Tribunal Pleno, julgado em 24/02/2025.](#)

Incidente de Recursos de Revista Repetitivos. Adiamento de audiência. Indeferimento. Não apresentação do rol de testemunhas ou de justificativa da ausência diante da previsão de comparecimento espontâneo. Cerceamento de defesa. Não caracterização. Reafirmação de jurisprudência. Tema 65.

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: “ ”. Vencidos os Ministros e as Ministras . [TST-IncJulgRREmbRep-897-16.2013.5.09.0028, Tribunal Pleno, julgado em 24/02/2025.](#)

Incidente de Recursos de Revista Repetitivos. Comissões. Inadimplência ou cancelamento da compra pelo cliente. Estorno. Impossibilidade. Reafirmação de jurisprudência. Tema 66.

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 inadimplência ou cancelamento da compra pelo cliente não autoriza o empregador a estornar as comissões do empregado”. [TST-RRAg-0011110-03.2023.5.03.0027, Tribunal Pleno, julgado em 24/02/2025.](#)

Incidente de Recursos de Revista Repetitivos. Empresa de transporte coletivo. Cota de aprendizagem (art. 429 da CLT). Base de cálculo. Motoristas e cobradores. Inclusão. Reafirmação de jurisprudência. Tema 67.

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 número de trabalhadores que exercem as atividades de motorista e de cobrador de empresa de transporte coletivo deve integrar a base de cálculo a ser utilizada na apuração do cumprimento da cota de aprendizagem prevista

no artigo 429 da CLT". [TST-RRAg-1001634-27.2019.5.02.0435, Tribunal Pleno, julgado em 24/02/2025.](#)

Incidente de Recursos de Revista Repetitivos. Valores relativos aos recolhimentos do FGTS e da respectiva indenização de 40%. Pagamento diretamente ao trabalhador. Impossibilidade. Reafirmação de jurisprudência. Tema 68.

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: "Nas reclamações trabalhistas, os valores relativos aos recolhimentos do FGTS e da respectiva indenização de 40% devem ser depositados na conta vinculada, e não pagos diretamente ao trabalhador". [TST-RRAg-0000003-65.2023.5.05.0201, Tribunal Pleno, julgado em 24/02/2025.](#)

Incidente de Recursos de Revista Repetitivos. Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO). Função Comissionada Técnica (FGT/FCS/GFE). Incorporação ao salário. Repercussão no cálculo dos adicionais por tempo de serviço e de qualificação. Reafirmação de jurisprudência. Tema 69.

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 função comissionada técnica (FCT/FCA/GFE), paga a empregados do Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO) de forma habitual e desvinculada do desempenho de atividade extraordinária ou de confiança, incorpora-se ao salário para todos os efeitos legais, inclusive para cálculo dos adicionais por tempo de serviço e de qualificação". [TST-RRAg-0000756-63.2023.5.10.0013, Tribunal Pleno, julgado em 24/02/2025.](#)

Incidente de Recursos de Revista Repetitivos. Depósitos do FGTS. Ausência ou irregularidade no recolhimento. Rescisão indireta do contrato de trabalho. Desnecessidade do requisito da imediatidade. Reafirmação de jurisprudência. Tema 70.

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 ou irregularidade no recolhimento dos depósitos de FGTS caracteriza descumprimento de obrigação contratual, nos termos do art. 483, "d", da CLT, suficiente para configurar a rescisão indireta do contrato de trabalho, sendo desnecessário o requisito da imediatidade". [TST- RRAg-1000063-90.2024.5.02.0032, Tribunal Pleno, julgado em 24/02/2025.](#)

Proposta de afetação. Admissão. Incidente de Recursos de Revista Repetitivos. Caixa Econômica Federal. Adicional por tempo de serviço – ATS. Base de cálculo. Verbas de natureza salarial previstas em norma regulamentar. Inclusão. Tema 36.

O Tribunal Pleno decidiu, por unanimidade, acolher proposta de afetação do incidente de recursos de revista repetitivos, a fim de dirimir a seguinte questão jurídica: "É possível a inclusão de outras verbas de natureza salarial, previstas em norma regulamentar da Caixa Econômica Federal, na base de cálculo do Adicional por Tempo de Serviço (ATS)?". [TST-RRAg-0000003-65.2023.5.05.0201, Tribunal Pleno, julgado em 24/02/2025.](#)

Proposta de afetação. Admissão. Incidente de Recursos de Revista Repetitivos. Depósito recursal. Substituição por fiança bancária ou seguro garantia judicial. Prazo de validade determinado. Possibilidade. Tema 37.

O Tribunal Pleno decidiu, por unanimidade, acolher proposta de afetação do incidente de recursos de revista repetitivos, a fim de dirimir a seguinte questão jurídica: “Na substituição do depósito recursal, a fiança bancária ou o seguro garantia judicial devem ter prazo de validade indeterminado ou condicionado até a solução final do litígio?” [TST-RR-0020332-13.2023.5.04.0012, Tribunal Pleno, julgado em 24/02/2025.](#)

Proposta de afetação. Admissão. Incidente de Recursos de Revista Repetitivos. Acidente de trabalho ou doença ocupacional. Pensão mensal vitalícia. Pagamento em parcela única. Incidência de redutor. Tema 38.

O Tribunal Pleno decidiu, por unanimidade, acolher proposta de afetação do incidente de recursos de revista repetitivos, a fim de dirimir a seguinte questão jurídica: “No arbitramento de indenização, em parcela única, referente à pensão vitalícia por incapacitação permanente do empregado, por acidente do trabalho ou doença ocupacional, com fulcro no art. 950, parágrafo único, do Código Civil, deve o juiz aplicar um redutor do *quantum* indenizatório?”. [TST-RRAg-0020040-50.2023.5.04.0231, Tribunal Pleno, julgado em 24/02/2025.](#)

Proposta de afetação. Admissão. Incidente de Recursos de Revista Repetitivos. Prescrição intercorrente. Incidência após a Lei nº 13.467/2017. Tema 39.

O Tribunal Pleno decidiu, por unanimidade, acolher proposta de afetação do incidente de recursos de revista repetitivos, a fim de dirimir a seguinte questão jurídica: “A prescrição intercorrente no direito do trabalho incide quando o título executivo judicial é posterior à Lei nº 13.467/2017, ou basta que a intimação do exequente para impulsionar a execução seja posterior à vigência da lei?”. [TST-RR-0045200-20.2003.5.02.0042, Tribunal Pleno, julgado em 24/02/2025.](#)

Proposta de afetação. Admissão. Incidente de Recursos de Revista Repetitivos. Seguro garantia judicial. Ausência de prova do pagamento do prêmio. Tema 40.

O Tribunal Pleno decidiu, por unanimidade, acolher proposta de afetação do incidente de recursos de revista repetitivos, a fim de dirimir a seguinte questão jurídica: “É obrigatória a comprovação do pagamento do prêmio para a validade do seguro garantia judicial?”. [TST-RR-0101113-51.2019.5.01.0010, Tribunal Pleno, julgado em 24/02/2025.](#)

Proposta de afetação. Admissão. Incidente de Recursos de Revista Repetitivos. Preparo. Custas e depósito recursal. Recolhimento por pessoa estranha à lide. Tema 41.

O Tribunal Pleno decidiu, por unanimidade, acolher proposta de afetação do incidente de recursos de revista repetitivos, a fim de dirimir a seguinte questão jurídica: “É válido o recolhimento do preparo recursal por pessoa estranha à lide?”. [TST-RR-0000026-43.2023.5.11.020, Tribunal Pleno, julgado em 24/02/2025.](#)

Proposta de afetação. Admissão. Incidente de Recursos de Revista Repetitivos. Desconsideração da personalidade jurídica. Incidência da teoria menor ou da teoria maior. Possibilidade de violação direta e literal à Constituição. Tema 42.

O Tribunal Pleno decidiu, por unanimidade, acolher proposta de afetação do incidente de recursos de revista repetitivos, a fim de dirimir as seguintes questões jurídicas: "A desconsideração da personalidade jurídica no direito do trabalho é regida pela teoria maior ou pela teoria menor? É possível violação direta e literal à Constituição Federal nessa matéria para conhecimento do recurso de revista na fase de execução?". [TST-RR-0000051-62.2013.5.08.0113, Tribunal Pleno, julgado em 24/02/2025.](#)

Proposta de afetação. Admissão. Incidente de Recursos de Revista Repetitivos. Adicional de insalubridade. Enquadramento do grau por norma coletiva. Tema 43.

O Tribunal Pleno decidiu, por unanimidade, acolher proposta de afetação do incidente de recursos de revista repetitivos, a fim de dirimir a seguinte questão jurídica: "É válida norma coletiva que dispõe sobre o enquadramento do grau de insalubridade para pagamento do respectivo adicional?". [TST-RR-0000148-36.2023.5.12.0037, Tribunal Pleno, julgado em 24/02/2025.](#)

Proposta de afetação. Admissão. Incidente de Recursos de Revista Repetitivos. Conversão de pedido de demissão em rescisão indireta. Inexistência de vício de consentimento. Falta grave do empregador. Tema 44.

O Tribunal Pleno decidiu, por unanimidade, acolher proposta de afetação do incidente de recursos de revista repetitivos, a fim de dirimir a seguinte questão jurídica: "Ainda que inexista vício de consentimento do empregado, é possível converter judicialmente pedido de demissão em rescisão indireta no caso de falta grave cometida pelo empregador (CLT, art. 483)?" [TST-RR-0010045-06.2024.5.03.0134, Tribunal Pleno, julgado em 24/02/2025.](#)

Proposta de afetação. Admissão. Incidente de Recursos de Revista Repetitivos. Adicional de periculosidade. Motorista. Transporte de combustível. Tanque suplementar com capacidade superior a 200 litros. Abastecimento do próprio veículo. Alteração da NR 16 do MTb, com a inclusão do subitem 16.6.1.1, pela Portaria SEPRT nº 1.357/19, de 10.12.2019. Efeitos. Tema 45.

O Tribunal Pleno decidiu, por unanimidade, acolher proposta de afetação do incidente de recursos de revista repetitivos, a fim de dirimir as seguintes questões jurídicas: "a) é devido adicional de periculosidade aos motoristas, diante da existência de tanque suplementar nos veículos, para uso próprio, com capacidade superior a 200 litros, nas situações fáticas anteriores à edição da Portaria SEPRT, nº 1.357/19, DOU de 10.12.2019, que alterou a NR16 DO MTb?; b) após a edição da Portaria SEPRT, nº 1.357/19, DOU de 10.12.2019, que alterou a NR16 DO MTb, no item 16.6.1.1, deixou de ser devido adicional de periculosidade aos motoristas, qualquer que seja a capacidade de armazenamento dos tanques de combustível para uso próprio, originais de fábrica ou suplementares, desde que estes sejam certificados pelo órgão competente?". [TST-RR-0020969-89.2022.5.04.0014, Tribunal Pleno, julgado em 24/02/2025.](#)

Proposta de afetação. Admissão. Incidente de Recursos de Revista Repetitivos. Lei n.º 14.010/2020. Aplicação do direito do trabalho. Tema 46.

O Tribunal Pleno decidiu, por unanimidade, acolher proposta de afetação do incidente de recursos de revista repetitivos, a fim de dirimir a seguinte questão jurídica: "A suspensão dos prazos prescricionais prevista na Lei nº 14.010/2020 é aplicável ao Direito do Trabalho, tanto no caso de prescrição bienal quanto quinquenal?". [TST-RR-1002342-38.2022.5.02.0511, Tribunal Pleno, julgado em 24/02/2025.](#)

Proposta de afetação. Admissão. Incidente de Recursos de Revista Repetitivos. Trabalhador portuário avulso. Inobservância do intervalo interjornadas. Horas extras devidas. Tema 47.

O Tribunal Pleno decidiu, por unanimidade, acolher proposta de afetação do incidente de recursos de revista repetitivos, a fim de dirimir a seguinte questão jurídica: "São devidas horas extras ao trabalhador portuário avulso pela inobservância do intervalo interjornadas?". [TST-RRAg-0001058-29.2020.5.12.005, Tribunal Pleno, julgado em 24/02/2025.](#)

Proposta de afetação. Admissão. Incidente de Recursos de Revista Repetitivos. Contrato de facção. Responsabilidade subsidiária. Súmula nº 331, IV, do TST. Tema 48.

O Tribunal Pleno decidiu, por unanimidade, acolher proposta de afetação do incidente de recursos de revista repetitivos, a fim de dirimir a seguinte questão jurídica: "O contrato mercantil na modalidade por facção enseja responsabilidade pelo contratante nos moldes do item IV da Súmula n.º 331 do TST?". [TST-RR-0020732-51.2022.5.04.0371, Tribunal Pleno, julgado em 24/02/2025.](#)

Proposta de afetação. Admissão. Incidente de Recursos de Revista Repetitivos. Repouso Semanal Remunerado. Regime de trabalho 5X1. Não observância do repouso no domingo a cada três semanas. Art. 7º, XV, da CF. Aplicação analógica do art. 6º, parágrafo único, da Lei nº 10.101/2000. Pagamento em dobro. Súmula nº 146 do TST. Tema 49.

O Tribunal Pleno decidiu, por unanimidade, acolher proposta de afetação do incidente de recursos de revista repetitivos, a fim de dirimir a seguinte questão jurídica: "No regime de trabalho 5x1, a não coincidência do repouso semanal remunerado com o domingo, a cada três semanas de trabalho, implica pagamento em dobro deste dia, por aplicação analógica do art. 6º, parágrafo único, da Lei nº 10.101/2000 (atividades de comércio) e da incidência da Súmula nº 146 do TST?". [TST-RRAg-0001583-45.2022.5.12.0016, Tribunal Pleno, julgado em 24/02/2025.](#)

Incidente de Arguição de Inconstitucionalidade. Art. 11, § 3º, da CLT. Protesto judicial. Aplicabilidade do art. 202 do Código Civil após a Lei nº 13.467/2017. Interpretação conforme a Constituição.

O Tribunal Pleno, por maioria, declarou a constitucionalidade o § 3º, do art. 11, da CLT, conferindo-lhe interpretação conforme a Constituição, qual seja, de que não restringe as hipóteses de interrupção da prescrição, remanescendo aplicáveis aquelas do art. 202 do Código Civil, mesmo após a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017. Vencidos, quanto à admissão do presente incidente, as Ministras Maria Helena Mallmann,

Morgana de Almeida Richa, Liana Chaib, Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Dora Maria da Costa e Kátia Magalhães Arruda e os Ministros Douglas Alencar Rodrigues, Evandro Pereira Valadão Lopes, Amaury Rodrigues Pinto Junior, Alberto Bastos Balazeiro, Ives Gandra da Silva Martins Filho e Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Em relação ao mérito, ficaram vencidos, parcialmente, os Ministros Breno Medeiros, Relator, Sergio Pinto Martins, Ives Gandra da Silva Martins Filho e as Ministras Morgana de Almeida Richa e Dora Maria da Costa.

[TST- ArgInc-1001285-90.2019.5.02.0704, Tribunal Pleno, red. p/ o acórdão Min. Aloysio Corrêa da Veiga, julgado em 24/02/2025.](#)

Intervalo interjornada de 35 horas. Descumprimento. Horas extraordinárias. Pagamento indevido.

A supressão do intervalo interjornada de 35 horas – correspondente à soma do intervalo interjornadas de 11 horas com as 24 horas do repouso semanal remunerado – não enseja o pagamento de horas extraordinárias. Isso, porque, embora sejam destinados ao descanso do trabalhador, as pausas previstas nos artigos 66 e 67 da CLT geram efeitos diversos no caso de descumprimento. Com efeito, o desrespeito ao intervalo interjornadas de 11 horas impõe o pagamento do tempo suprimido como horas extras (OJ nº 355 da SDI-I); já a eventual inobservância do período de repouso semanal de 24 horas, sem a devida compensação, implica o pagamento das horas laboradas em dobro (art. 9º da Lei nº 605/49 e Súmula nº 146 do TST). Assim, o raciocínio aplicado para as hipóteses de descumprimento do art. 66 da CLT não pode ser estendido ao intervalo previsto no art. 67 da CLT, pois esse dispositivo possui seu próprio preceito secundário, de modo que não subsiste lacuna a ser suprida pela interpretação analógica. Com esses fundamentos, o Tribunal Pleno, por maioria, conheceu o recurso de embargos e, no mérito, negou-lhes provimento. Vencidos os Ministros Alberto Bastos Balazeiro, Lelio Bentes Corrêa, Mauricio José Godinho Delgado, José Roberto Freire Pimenta, Hugo Carlos Scheuermann, Alexandre de Souza Agra Belmonte, Cláudio Mascarenhas Brandão e as Ministras Kátia Magalhães Arruda Delaíde Alves Miranda Arantes, Maria Helena Mallmann e Liana Chaib. [TST- EEDRR-480200-21.2009.5.09.0071, Tribunal Pleno, rel. Min, Alexandre Luiz Ramos, julgado em 24/02/2025.](#)

TURMAS

Transcrição de ementas selecionadas nas sessões de julgamento das Turmas do TST.

“[...] INTEGRAÇÃO DA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. CONSIDERAÇÃO DO TEMPO DE AFASTAMENTO DAS ATIVIDADES - SUSPENSÃO DO CONTRATO. PERCEPÇÃO POR PERÍODO SUPERIOR A 10 ANOS. DIFERENÇAS DEVIDAS. 1. O e. TRT noticiou que o reclamante percebeu a gratificação de função por mais de 10 anos, considerando a soma do período em que o empregado estava em atividade e aquele em que esteve afastado em decorrência de suspensão do contrato de trabalho. 2. Nos termos da Súmula 372, I, do TST, ‘Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira’. 3. Como visto, o que se visou assegurar foi a estabilidade financeira do empregado e a

irredutibilidade do seu salário (artigo 7º, VI, da CF), de modo que o requisito bastante para a incorporação da gratificação de função é a sua percepção, e não o seu exercício, por pelo menos dez anos. Recurso de revista conhecido e provido, no tema.” ([TST-RR-1168-82.2018.5.10.0008, 1ª Turma, rel. Min. Hugo Carlos Scheuermann, julgado em 12/3/2025](#))

“[...] RECURSO DE REVISTA. I - PETROMISA. ANISTIA. VANTAGENS DO PERÍODO DE AFASTAMENTO. REAJUSTES CONCEDIDOS EM CARÁTER GERAL. JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. 1. O autor pretendeu o reconhecimento da unicidade contratual e todas as vantagens do período de afastamento, o que restou indeferido no Tribunal Regional. 2. A anistia prevista na Lei nº 8.878/94 não autoriza o reconhecimento da pretendida unicidade contratual, tampouco o cômputo de progressões funcionais do período de afastamento, na medida em que o art. 6º do referido diploma normativo afasta efeitos retroativos. 3. Embora a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho tenha se firmado no sentido de reconhecer ao trabalhador anistiado o direito aos reajustes e promoções concedidas à categoria em caráter geral, linear e impessoal durante o período de afastamento, as mais recentes decisões provenientes do Supremo Tribunal Federal preconizam que o art. 6º da Lei 8.878/94 não permite nem mesmo o reconhecimento do direito a reajustes gerais relativos ao período de afastamento. 4. A excelsa Corte tem firmado jurisprudência no sentido de que interpretação diversa resulta em declaração de inconstitucionalidade em contrariedade à Súmula Vinculante nº 10 e concessão de reajuste sem base legal em desconsideração à Súmula Vinculante nº 37 do STF. 5. A decisão proferida pelo Tribunal Regional, portanto, está em harmonia com a jurisprudência atual e iterativa do Supremo Tribunal Federal. Recurso de revista conhecido por divergência jurisprudencial, mas não provido.” ([TST-ARR-2059-09.2013.5.20.0006, 1ª Turma, rel. Min. Amaury Rodrigues Pinto Junior, julgado em 26/2/2025](#))

“DIREITO DO TRABALHO E DIREITO CONSTITUCIONAL. AGRAVO DE INSTRUMENTO. TERCEIRIZAÇÃO. TEMA 1.118 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF. RESPONSABILIDADE DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA PELA SEGURANÇA, HIGIENE E SALUBRIDADE DO TRABALHO TERCEIRIZADO. 1. O Pleno do Supremo Tribunal Federal, em 13/02/2025, no julgamento do Tema 1.118 da Tabela de Repercussão Geral (Recurso Extraordinário n.º 1298647, acórdão pendente de publicação), firmou entendimento no sentido de que, para fins de responsabilização do poder público, a obrigação de provar se houve falha na fiscalização das obrigações trabalhistas por parte da tomadora de serviços é da parte autora da ação (empregado, sindicato ou Ministério Público). 2. Na ocasião, a Suprema Corte foi enfática no sentido de ser incabível o reconhecimento da responsabilidade subsidiária da Administração Pública amparada exclusivamente na premissa da inversão do ônus da prova, porém, no mesmo julgamento, atribuiu à Administração Pública a responsabilidade de garantir condições de segurança, higiene e salubridade aos trabalhadores que lhes prestarem serviços. 3. Conforme o item 3 da tese de repercussão geral, ‘Constitui responsabilidade da Administração Pública garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato, nos termos do artigo

5º-A, § 3º, da Lei 6.019/1974'. 4. No caso concreto, o acórdão regional registrou a prestação de serviços em ambiente insalubre, sem a devida proteção, e a condenação limitou-se ao adicional de insalubridade em grau máximo (40%) e reflexos. 5. Considerando os parâmetros definidos pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do Tema 1118 seria justificável, inclusive, a responsabilização solidária do ente público, o que, entretanto, não é possível em razão do princípio do *non reformatio in pejus*. 6. Nesses termos, o Tribunal Regional, ao manter a responsabilidade subsidiária à Administração Pública, não afrontou a tese vinculante firmada pelo STF no Tema 1.118. Agravo de instrumento desprovido." ([TST-AIRR-0010836-22.2021.5.15.0109, 1ª Turma, rel. Min. Amaury Rodrigues Pinto Junior, julgado em 26/2/2025](#))

"[...] II – RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMANTE NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. EXPEDIÇÃO DE ALVARÁ PARA LEVANTAMENTO DE CRÉDITOS DA PARTE RECLAMANTE PELO ADVOGADO COM PODERES ESPECIAIS CONFERIDOS NA PROCURAÇÃO. 1 - O Tribunal Regional considerou que, embora a procuração conferisse poderes ao advogado para levantamento dos valores, não houve qualquer irregularidade na determinação de expedição de duas guias para retirada, em separado, dos créditos devidos ao reclamante e dos honorários advocatícios, por entender que o procedimento, ainda que não seja adotado cotidianamente, não tem vedação legal. 2 - Discute-se, portanto, se o advogado com poderes especiais na procuração para receber e dar quitação tem o direito de requerer, a expedição de alvará para levantamento de valores em seu nome. 3 - De acordo com o previsto no art. 105 do CPC/2015, existem atos processuais que somente podem ser praticados pelo advogado que tem poderes especiais para tanto, conferidos, expressamente, na procuração, tais como, receber citação, confessar, reconhecer a procedência do pedido, transigir, desistir, renunciar, receber e dar quitação, firmar compromisso e assinar declaração de hipossuficiência econômica. Por outro lado, o art. 5º, § 2º, da Lei 8.906/1994, também faz referência à necessidade de que conste na procuração a autorização para a prática dos atos judiciais que exijam poderes especiais. 2.4 - Diante da exigência legal, o STJ já se manifestou várias vezes no sentido de que, se foi conferido, por meio de procuração, esse poder especial para receber e dar quitação, a negativa desse direito ao advogado implica na ineficácia da vontade da parte manifestada, expressamente, no instrumento do mandato, implicando, assim, em violação dos arts. 105 do CPC/2015 e 5º, § 2º, da Lei 8.906/1994. Precedentes do STJ. Recurso de revista provido." ([TST-RRAg-1177-08.2017.5.09.0008, 2ª Turma, rel. Min. Delaíde Alves Miranda Arantes, julgado em 12/3/2025](#))

"[...] III - RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE REGIDO PELA LEI 13.467/2017. DANO MORAL. VALOR DA INDENIZAÇÃO. CONDUTAS DO EMPREGADOR QUE ESTIMULAVAM A NÃO APRESENTAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS. 1. Na hipótese, o Tribunal Regional manteve a sentença que fixou o valor da indenização por dano moral em R\$5.000,00, decorrente da conduta da reclamada de constrangimento do empregado em razão da apresentação de atestado médico. 2. Com efeito, verifica-se o extrapolamento dos limites do poder diretivo da empregadora, na medida em que o 'incentivo' adotado resulta, de forma transversa, na coação dos funcionários a não usufruírem o caro direito de se licenciarem quando adoecidos, colocando em risco a sua própria saúde.

Afinal, a noção *kantiana* da dignidade, que compreende o ser humano como fim em si mesmo, fundamenta o ordenamento jurídico pátrio (art. 1º, III, da Constituição Federal), e norteia a sistemática de proteção internacional dos direitos humanos, a teor dos arts. 1º da Declaração Universal dos Direitos Humanos e 5º da Convenção Americana de Direitos Humanos. Decorre daí, por sua vez, a preocupação com a tutela da saúde e segurança do trabalhador e o compromisso com a garantia de um meio ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado e livre de riscos, nos termos do art. 16 da Convenção 155 da OIT e dos arts. 7º, XXII, 170, caput e III, 200, VIII, e 225 da Constituição Federal. Nesse contexto, a prática adotada pela reclamada subverte a lógica da gestão sustentável, baseada na prevenção de danos, e configura dano moral presumido (*in re ipsa*), cuja ocorrência independente até mesmo da frustração efetiva do benefício, na medida em que a norma empresarial traz em si a sombra da retaliação pelos próprios pares do empregado que porventura venha a adoecer. Assim, seja sob a ótica da clássica responsabilidade civil (arts. 186, 927 e 944 do Código Civil) ou da sua vertente ambiental - consagrada à luz do princípio do poluidor-pagador (art. 16, § 1º, da Lei 6.938/81 e Princípio 16 da Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, de 1992) -, cumpre ao ofensor o dever de compensar integralmente o respectivo dano. Desse modo, considerando-se a gravidade da conduta da ré e a finalidade pedagógica da indenização, conclui-se que o valor estabelecido pela Corte Regional a título de indenização por danos morais (cinco mil reais) revela-se insuficiente. Em casos similares, inclusive envolvendo a mesma reclamada, esta Turma arbitrou o valor de quinze mil reais. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RRAg-277-02.2021.5.10.0802, 2ª Turma, rel. Min. Delaíde Alves Miranda Arantes, julgado em 12/3/2025](#))

“[...] II - RECURSO DE REVISTA. JORNADA DE TRABALHO. EMPREGADO PÚBLICO SUBMETIDO AO REGIME DA CLT. REDUÇÃO DA JORNADA PARA CUIDADO DE FILHO COM DEFICIÊNCIA (AUTISMO). FIXAÇÃO DO TEMA 1097/STF. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 98, § 3º, DA LEI 8.112/90. 1. No caso vertente, resta incontroverso nos autos que o filho da demandante foi diagnosticado com Transtorno do Espectro Autista e, segundo os profissionais que o avaliaram, a criança necessita de tratamento continuado, por tempo indeterminado, de profissionais nas áreas comportamental, psicológica e fonoaudiológica. A decisão regional concluiu que inexistente previsão legal para o deferimento de redução de jornada de trabalho de servidora estatual sob regime celetista para cuidar do filho com necessidades especiais, ainda mais sem a redução proporcional de vencimentos. 2. *Data máxima vênia* da conclusão da decisão regional, existe previsão legal para amparar a pretensão em questão, inclusive ela tem lastro inicial na própria Constituição Federal, cujo artigo 227 prevê a proteção à criança como obrigação do Estado e da Sociedade. A proteção aos direitos das pessoas portadores de necessidade especiais também se encontra alçada ao patamar normativo internacional, a exemplo da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da Organização das Nações Unidas - ONU, incorporada ao sistema jurídico nacional por meio do Decreto nº 6.949/2009. Com efeito, a Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, com status de norma constitucional, conforme o disposto no art. 5º, § 3º, da Constituição Federal, determina que a família, como núcleo essencial da sociedade, deve ser amparada e assistida pelo

Estado e pela sociedade para que possa contribuir efetivamente com o exercício pleno e igualitário dos direitos das pessoas com deficiência (preâmbulo, item X). Ademais, dispõe que nas decisões relacionadas a crianças com deficiência, o interesse superior da criança deve ser sempre priorizado (artigo 7, item 2). Ressalte-se, ainda, o teor do art. 4º, da Lei 12.764/12, que dispõe que a pessoa diagnosticada com Transtorno do Espectro Autista não será privada do convívio familiar. Por fim, entrou em vigor o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), destinado a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania. 3. Nesse diapasão, as normas de proteção à pessoa com deficiência devem ser interpretadas de forma sistêmica, afastando-se qualquer interpretação restritiva que conflite com os princípios e as regras nelas inseridas. Aliás, segundo a literatura médica, a falta de intervenção precoce adequada tem enorme potencial de interferir negativamente no desenvolvimento e qualidade de vida da criança e, por conseguinte de todo núcleo familiar. Nesse sentido, a redução da carga horária pleiteada nada mais é do que um instrumento para dar cumprimento a todo arcabouço jurídico tutelado pela legislação mencionada. 4. Tanto é assim, que o Supremo Tribunal Federal, em dezembro de 2022, no julgamento do *leading case* RE 123786, com repercussão geral, proferiu decisão e fixou tese no tema 1097 no sentido de que aos servidores públicos estaduais e municipais é aplicado, para todos os efeitos, o art. 98, § 2º e § 3º, da Lei 8.112/1990. Destarte analogicamente, é de se aplicar à hipótese a previsão no dispositivo legal referenciado e garantir a concessão de horário especial independente de compensação e sem redução proporcional de remuneração, ao empregado público que possui dependente com deficiência, quando comprovada a necessidade de acompanhamento. Precedentes do STF e de todas as Turmas do TST. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RR-1000330-74.2020.5.02.0041, 2ª Turma, rel. Min. Maria Helena Mallmann, julgado em 12/3/2025](#))

“II - RECURSO DE REVISTA. PLATAFORMA DIGITAL. PRINCÍPIOS DA PRIMAZIA DA REALIDADE E DA PROTEÇÃO AO EMPREGO. VÍNCULO DE EMPREGO. PRINCÍPIOS DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, CENTRALIDADE DA PESSOA HUMANA NO VALOR SOCIAL DO TRABALHO E DA LIVRE INICIATIVA, ORDEM ECONÔMICA E SOCIAL. FUNÇÃO SOCIAL DA PROPRIEDADE E DA MÁXIMA EFETIVIDADE DOS DIREITOS CONSTITUCIONAIS (CF/88, ARTIGOS 1º, 3º, 5º, 6º, 7º e 170). DIREITO FUNDAMENTAL SOCIAL (*CAPUT* DO ART. 6º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL). *In casu*, o TRT afastou o vínculo de emprego requerido com fundamento de que o reclamante é motorista autônomo e sem subordinação com a plataforma de transporte, o que é impugnado pelo autor neste apelo. Tal relação é estabelecida por economia sob demanda (*on-demand economy*), por meio de plataforma conectada à internet, à qual os usuários - clientes cadastrados digitalmente - requerem a prestação de serviços de locomoção pessoal ou de entrega de bens e serviços. Está claro que houve evolução das relações de trabalho muito mais rápida e maior do que a evolução da lei. Assim, nos casos de contratação por intermédio de plataformas digitais, cumpre analisar a controvérsia sobre a relação estabelecida entre as partes e, nos casos submetidos a esta Justiça especializada, a constatação, ou não, dos requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT. Na prestação desses serviços, tem-se que a atuação do profissional pode ser acompanhada em tempo real pela plataforma

eletrônica da empresa (subordinação algorítmica), que verifica o trajeto, a velocidade desenvolvida e a avaliação do cliente. Podemos considerar, ainda, outras condições do controle da atividade laboral, entre as quais, o fato de o contratado sofrer punição pelo cancelamento de corridas, ou por não manter o carro nas condições pré-determinadas, e não dispor de liberdade de escolha de clientela, destino, tempo de execução ou valor do serviço. No que se refere à pessoalidade, temos que a prestação de serviços para a empresa é exclusiva do motorista que preencheu os pré-requisitos empresariais de contratação - 'termos de uso'. Ademais, é impertinente o fundamento de que o motorista não assume os riscos do negócio, visto que, além de arcar com os custos da prestação do serviço (manutenção do carro, combustível, IPVA), cabe a ele a responsabilidade por eventuais sinistros, multas, atos ilícitos ocorridos, entre outros. Ressalta-se que a exclusividade com a contratante não é característica essencial do contrato de trabalho e a habitualidade pode ser constatada pela continuidade da prestação de serviço. Analisando o direito internacional comparado, temos que a tendência mundial é a de que os contratados por plataformas digitais tenham direitos mínimos assegurados ou até mesmo direitos trabalhistas reconhecidos. No Brasil, não existem normas específicas para regular esse tipo de contrato, contudo, existe extensa controvérsia jurisprudencial e doutrinária sobre a natureza jurídica dessa relação. Dessa forma, não pode o trabalhador ficar desamparado dos direitos mínimos consagrados em nossa Carta Magna e na vasta legislação celetista. Dadas as características dos atuais contratos, passamos ainda à problemática da previdência social, que seria responsável pelas possíveis eventualidades acometidas com os prestadores de serviços, sem a contribuição paritária das partes envolvidas no negócio jurídico, uma vez que o contratado não ostenta a qualidade de contribuinte previdenciário direto, o que traz insegurança jurídica ao próprio sistema garantidor social - SUS. Assim, no caso, demonstrada a prestação dos serviços em prol da empresa reclamada, a subordinação jurídica, a habitualidade e considerando a fragilidade e a insegurança suportada pelo prestador de serviços, deve-se reconhecer o vínculo requerido. Precedentes e publicações específicas. Recurso de revista conhecido e provido." ([TST-RR-694-68.2022.5.17.0011, 2ª Turma, rel. Min. Maria Helena Mallmann, julgado em 25/2/2025](#))

"[...] RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017. DIREITO DO TRABALHO - EMPREGADO PÚBLICO - CONCURSO - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - PESSOA COM DEFICIÊNCIA - RESCISÃO ANTECIPADA - ATIVIDADES INCOMPATÍVEIS COM A DEFICIÊNCIA APRESENTADA - PRINCÍPIO DA ADAPTAÇÃO RAZOÁVEL - AUSÊNCIA DE ÔNUS DESPROPORCIONAL À RECLAMADA - CAPACITISMO - DISCRIMINAÇÃO ORGANIZACIONAL INDIRETA OU ADVERSA - PROTOCOLO PARA ATUAÇÃO E JULGAMENTO COM PERSPECTIVA ANTIDISCRIMINATÓRIA, INTERSECCIONAL E INCLUSÃO - CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE. I. Trata-se de reclamação trabalhista ajuizada por empregado aprovado em concurso público, dentro das vagas reservadas às pessoas com deficiência, com o objetivo de declarar nulo o ato de demissão no período de experiência. II. A controvérsia reside em saber se padece de irregularidade a demissão do trabalhador - pessoa com deficiência - durante o contrato de experiência, na hipótese em que não alcançada a pontuação mínima à efetivação do vínculo empregatício, conforme previsão no edital do concurso. III. No

caso dos autos, ficou delineado, no acórdão regional, que 'A primeira avaliação ocorreu no dia 11/11/2019, após 36 dias da admissão, ocasião que a pontuação alcançada pelo autor foi 4,09, abaixo da pontuação mínima desejável para a manutenção do contrato de trabalho de 6,0' e que 'A segunda avaliação é datada de 16/12/2019 (segunda-feira), 71º dia da contratação, e o demandante atingiu a nota 5,94'. Diante disso, o TRT concluiu que 'não existe nenhuma irregularidade na dispensa do reclamante, pois, o Num. 657eta9 - Pág. 5 que se observa, no presente caso, é a adoção de dois regramentos legais (CLT e regulamento interno da CEF), em perfeita sintonia com os princípios norteadores da relação jurídica mantida entre as partes'. Ocorre que o paradigma do Constitucionalismo Humanista e Democrático de Direitos, inaugurado a partir Segunda Guerra Mundial, inseriu a dignidade humana no centro do ordenamento jurídico, assegurou a participação de todos nos destinos políticos da sociedade, ampliou o ideal democrático para as relações privadas e conferiu densidade aos princípios como fonte primária na solução de casos sensíveis em superação ao positivismo jurídico. Nesse contexto, já nos primeiros dispositivos da Constituição Federal de 1988 foram situados, em pé de igualdade, dentre os fundamentos da República 'os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa' (art. 1º, IV, CF/88). Tais princípios deixam claro que a Constituição da República buscou harmonizar diversos preceitos fundamentais, dentre eles o direito à igualdade e ao trabalho decente livre de qualquer discriminação em sintonia com a livre iniciativa. Tanto é assim que um dos objetivos da República Federativa do Brasil é 'promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação' (art. 3º, IV, CF/88), havendo, ainda, nas relações de trabalho, a 'proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil' e a 'proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência' (art. 7º, XXX e XXXI, CF/88). Nessa quadra, tem-se que a decisão regional vai na contramão do arcabouço jurídico-constitucional das políticas de inclusão das pessoas com deficiência inauguradas pela Carta Magna de 1988 e desconformidade com os diversos diplomas internacionais que compõem o Sistema Global de proteção dos direitos humanos. Nesse particular, cabe citar a Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948, a Convenção de Nova York 'Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência' de 2006 (ratificada pelo Decreto nº 6.949/2009 e convertida na Lei nº 13.146/2015 - Estatuto da Pessoa com deficiência), a Agenda 2030, cujos Objetivos de Desenvolvimento Sustentáveis nºs 8.5 e 10.2 dispõem que compete aos países integrantes da ONU 'Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor' e 'Até 2030, empoderar e promover a inclusão social, econômica e política de todos, independentemente da idade, gênero, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição econômica ou outra', a Convenção Americana Sobre Direitos Humanos, o Protocolo de San Salvador de 1988, a Convenção da Guatemala de 1999, a Declaração de Filadélfia de 1944, as Convenções nºs 100, 111 e 159 da OIT e a Declaração Sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, também da OIT, a qual elencou a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação como um dos pilares a ser alcançado pelos países membros da organização. No campo do direito nacional, por versar sobre direito fundamental, a

teor do art. 5º, §2º, da Constituição Federal, as leis infraconstitucionais envolvendo a matéria podem ser classificadas como integrantes do bloco de constitucionalidade. Nessa esteira de raciocínio, destaca-se a Lei nº 9.029/95, cujo art. 1º estabelece que 'É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal'. Ressalte-se, outrossim, a Lei nº 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência), que previu, em seu art. 37, o princípio da adaptação razoável ao dispor que 'Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho'. A partir desse cenário normativo, da moldura fática alinhavada na decisão do TRT, não se vislumbra o efetivo esmero da reclamada em conferir ao autor a adaptação razoável das condições de trabalho de modo a lhe assegurar a real proteção do direito à inclusão no mercado de trabalho em igualdade de condições aos demais trabalhadores. Tampouco foi demonstrado 'ônus desproporcional e indevido' (art. 3º, VI, da Lei nº 13.146/2015) à ré de modo a eximi-la do dever de assegurar um local de trabalho acessível ao trabalhador com deficiência. Sem embargo, levando em consideração o porte da reclamada (Empresa Pública de âmbito nacional), afigura-se pouco crível que não haja, nos quadros da Caixa Econômica Federal, função que se adeque à deficiência apresentada pelo autor. Assim, era dever da ré comprovar que a adaptação do obreiro lhe causaria um ônus desproporcional, encargo do qual não se desvencilhou. Além do mais, não é razoável aplicar, como fez a reclamada, o mesmo critério de avaliação dos candidatos da ampla concorrência aos que concorreram às vagas reservadas às pessoas com deficiência. Ressalte-se que o edital, embora seja a lei do concurso, não pode servir de escudo à violação de direitos fundamentais. Ademais, há que se ter em mente que as políticas antidiscriminatórias de inclusão não se encerram na mera concessão de cotas, mas, ao contrário, devem prosseguir por toda a vida profissional do trabalhador. Ora, do que adianta assegurar a reserva de vagas se na fase de experiência são impostas barreiras à manutenção do emprego por intermédio da aplicação de parâmetros avaliativos que desconsideram a particularidade do trabalhador? Não é demasiado lembrar que a política de cotas se insere num conjunto de ações afirmativas que visam promover a igualdade material entre os indivíduos e, por conseguinte, confere efetividade aos postulados fundamentais da dignidade humana e da isonomia. Na hipótese, a postura de discriminação da reclamada ficou ainda mais evidente em face do rigor excessivo e da falta de empatia com o reclamante, uma vez que atestada a 'boa vontade' do empregado e que, embora na primeira avaliação tenha obtido a nota 4,09, na segunda avaliação alcançou a nota 5,94, isto é, por apenas 0,03 (três décimos) o banco reclamado não efetivou o contrato de trabalho. Em outras palavras, dos fatos descritos na decisão, conclui-se que o autor vinha num processo evolutivo de capacitação e adaptação ao serviço, o qual, no entanto, foi interrompido pela ré. Nessa esteira de raciocínio, o Tribunal Superior do Trabalho em conjunto com a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de

Magistrados do Trabalho (ENAMAT) lançaram o Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusão, no qual ficou consignada a necessidade de se promover o julgamento de casos envolvendo graves violações a direitos humanos sob a perspectiva das normas internacionais e livres de vieses discriminatórios ou preconceituosos, de modo a promover o controle de convencionalidade dos atos do Poder Judiciário perante os sistemas global e nacional de tutela da dignidade humana (Recomendação/CNJ nº 123/22). Ao dispor sobre o princípio da adaptação razoável, o protocolo é enfático ao sentenciar que ‘A recusa de adaptação é discriminação, o que impõe às empresas, escolas e instituições em geral a demonstração cabal de que se adaptaram ou de que adotaram todas as medidas existentes para tal adaptação, independentemente do aspecto econômico ou de qualquer outro’, pontuando que a prática do capacitismo nas relações de trabalho pode ocorrer pela ‘Falta de condições ou de adaptações razoáveis para a contratação de PcD’. Conforme último Censo do IBGE de 2022, há no Brasil 17,5 milhões de pessoas com deficiência em idade para trabalhar, correspondendo a 10% da população com 14 anos ou mais, sendo que desse total apenas 5,1 milhões estão no mercado de trabalho e 12,4 milhões estão fora do mercado. Diante desses dados, tem-se que o processo em julgamento requer uma análise sob a perspectiva do novo processo estrutural, que ‘são processos que têm por objetivo uma situação persistente de desconformidade do funcionamento burocrático que causa ou perpetua a violação a direitos fundamentais, cuja solução geralmente envolve a correção ou reformulação de políticas públicas’. Logo, tratando-se a empregabilidade das pessoas com deficiência de uma questão latente na sociedade brasileira, agravada pelo viés discriminatório do capacitismo e potencializada por marcadores de interseccionalidade, não há dúvida que o caso concreto reclama uma solução em harmonia com as diversas normas nacionais e internacionais e com os programas de inclusão no mercado do trabalhador PCD. Oportuno registrar que, em situação similar a destes autos, a Corte Interamericana de Direitos Humanos considerou a Costa Rica responsável por violações a diversos direitos humanos no caso conhecido como ‘Luís Fernando Guevara x Costa Rica’. Na hipótese, Luís Fernando, embora aprovado em concurso, foi impedido de ocupar o cargo devido a sua deficiência intelectual. No caso dos autos, a reclamada não demonstrou que conferiu a adaptação razoável ao trabalhador no período do estágio probatório. Ao contrário, o que se depreende dos fatos narrados é que a empresa fez incidir os mesmos critérios de avaliação dos empregados em geral. A mera transferência do reclamante para localidade próxima à sua família, por si só, não é suficiente para atender àquele requisito, isso porque a adaptação almejada se refere às tarefas que o trabalhador terá que realizar na empresa. Sendo assim, a aplicação da regra do edital para desaproveitar o empregado, da forma como viabilizada, encerra uma espécie de discriminação organizacional de caráter indireta ou adversa, em que uma regra neutra, aparentemente sem conteúdo discriminatório, independente da intenção de discriminar, acaba por impingir a uma categoria de pessoas historicamente marginalizadas um gravame excessivo para se incluir no mercado de trabalho. Ora, por óbvio, ao oferecer vaga a pessoa com deficiência (no caso do reclamante, de natureza intelectual) era dever da empresa promover critérios de avaliação condizentes com a capacidade do trabalhador. Portanto, ao aplicar de maneira fria e objetiva a regra editalícia, o banco réu findou por se valer de um mecanismo de aparente neutralidade

para perpetuar o histórico de exclusão das pessoas com deficiência. Em resumo, em casos tais como o dos autos, não é o trabalhador que precisa se adaptar ao local e/ou aos métodos de trabalho. Ao contrário, desde que não implique um ônus extremamente desproporcional e desarrazoado, são os métodos e o ambiente de trabalho que devem se adaptar as deficiências apresentadas pelo trabalhador. Nesse sentido, a Constituição Federal é categórica ao afirmar que todos, sem exceção, devem compor o Estado Democrático de Direitos, ocupando os espaços públicos e privados, participando da vida democrática do país e interagindo com os demais indivíduos de forma digna, independente e em igualdade de condições. Nessa perspectiva, não devem prevalecer velhos estigmas e preconceitos em torno das pessoas com deficiência, suplantando, por exemplo, a visão arcaica e segregacionista de que tais indivíduos gozam de ‘benefícios’ e ‘vantagens’ injustificadas perante os demais cidadãos ou, pior, de que estaria se favorecendo da sua condição. Deveras, oferecer um meio ambiente de trabalho adaptado e inclusivo, não representa a concessão de benesses ou de algum tipo de caridade, trata-se de um direito fundamental do indivíduo à inclusão social e da sociedade à pluralidade, tal conclusão pode ser facilmente extraída da interpretação sistemática dos artigos 1º, II, III, 3º, I, III e IV, 5º, 7º, XXXI, 24, XXIV e 227, II, da CF/88. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido.” ([TST-RRAg-10115-05.2020.5.03.0153, 2ª Turma, rel. Min. Liana Chaib, julgado em 26/2/2025](#))

“RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO A ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.467/2017. RITO SUMARÍSSIMO. RESCISÃO INDIRETA. RECOLHIMENTO IRREGULAR DOS DEPÓSITOS DO FGTS. ATRASO REITERADO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA DA CAUSA RECONHECIDA. 1. Cuida-se de controvérsia acerca da rescisão indireta do contrato de emprego decorrente do atraso reiterado no recolhimento dos depósitos do FGTS. 2. A atual, notória e iterativa jurisprudência desta Corte superior firmou-se no sentido de que o fato de o empregador não recolher os depósitos do FGTS, ou proceder ao seu recolhimento irregular, configura ato faltoso, suficiente para acarretar a rescisão indireta do contrato de trabalho, nos termos do artigo 483, d, da Consolidação das Leis do Trabalho. 3. Assim, a tese sufragada pelo Tribunal Regional, no sentido de que o recolhimento irregular do FGTS não constitui causa para a rescisão contratual por culpa do empregador, revela dissonância com a iterativa e notória jurisprudência deste Tribunal Superior apta a ensejar o reconhecimento da violação do artigo 7º, III, da Constituição da República. Precedentes. Reconhece-se, dessa forma, a transcendência política da causa, nos termos do artigo 896-A, § 1º, inciso II, da Consolidação das Leis do Trabalho. 4. Recurso de Revista conhecido e provido.” ([TST-RR - 0010456-28.2024.5.18.0103, 3ª Turma, rel. Min. Lelio Bentes Corrêa, julgado em 12/3/2025](#))

“[...] RECURSO DE REVISTA. INÉPCIA DA INICIAL. INEXISTÊNCIA. MODIFICAÇÃO DA PETIÇÃO EFETUADA APÓS A REALIZAÇÃO DA CITAÇÃO. CARACTERIZADO MERO ERRO MATERIAL NA PETIÇÃO. O Tribunal Regional registrou, no acórdão proferido, que o reclamante formulou o pedido dissociando a fundamentação da causa de pedir, ao indicar o termo ‘quebra de caixa’ no lugar da ‘vantagem pessoal’ e que o pedido de retificação da petição inicial se deu após a citação, em razão da preliminar de inépcia arguida pela reclamada. No caso, a tese recursal do reclamante, de inexistência de

inépcia da petição inicial, está fundamentada na alegação de que a sua petição inicial apresentou apenas erro material no pedido, que não prejudica a respectiva apreciação, e de que requereu que fosse retificado o erro material com a substituição do termo equivocadamente utilizado no pedido. A inépcia da petição inicial é defeito que enseja seu indeferimento, pois impede o julgamento do mérito da lide. Está relacionada com a causa de pedir e com o pedido, seja pela ausência deles, seja quando da narração dos fatos não decorrer logicamente o pedido, ou, ainda, quando os pedidos forem incompatíveis entre si ou juridicamente impossíveis. Na Justiça do Trabalho, em virtude do princípio da simplicidade que norteia o processo trabalhista, bem como da adoção do *jus postulandi*, não se exige grande rigorismo técnico no que tange ao pedido e à causa de pedir. Ao contrário do que decidiu o Tribunal Regional, portanto, não há falar em inépcia da petição inicial, pois na reclamação trabalhista há explícita causa de pedir e pedido, e o erro material, quanto ao pedido referente à 'vantagem pessoal', foi sanado e, de fato, não foi prejudicado o direito da parte contrária de exercer o seu contraditório e a ampla defesa. Com efeito, na petição inicial, o reclamante solicitou o seguinte: '(a) uma vez reconhecido o direito à integração das diferenças de vantagem pessoal na operação de saldamento, considerando a indiscutível natureza salarial da reportada parcela bem como a coisa julgada configurada no processo nº 0000670-05.2011.5.05.0029, seja a reclamada condenada ao pagamento de indenização por perdas e danos, que correspondente à diferença entre a reserva matemática atualmente calculada pela FUNCEF e a reserva que seria encontrada caso a quebra de caixa tivesse sido incluídas na operação do saldamento observado o Regulamento do REG/REPLAN, inclusive, no que refere ao BUA - BENEFÍCIO ÚNICO ANTECIPADO (art. 91) e ao FAB - FUNDO DE ACUMULAÇÃO DE BENEFÍCIO (art. 118). Por estimativa, indica o valor do pedido principal no montante de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), na forma do art. 292, §§ 1º e 2º, do CPC, que não é vinculante para o julgamento da demanda e cuja liquidação ocorrerá no momento oportuno (CLT, art. 879)'. Observa-se, por outro lado, que a reclamada impugnou o pleito, porquanto trouxe na sua peça contestatória a afirmação de que 'Como se pode extrair da petição inicial, o pedido nela vertido é de reparação de danos, de cunho indenizatório '... correspondente à diferença entre a reserva matemática atualmente calculada pela FUNCEF e a reserva que seria encontrada caso o CTVA tivesse sido incluído na operação do saldamento (alínea "d" da tese do REsp Repetitivo 1.312.736/RS), a qual deverá ser apurada em sede de liquidação ...' e, logo após, traz vasta argumentação contrária ao pedido do autor. No decorrer da petição inicial (causa de pedir) e até mesmo no rol explícito dos pedidos, portanto, é possível inferir que o pedido se trata de vantagem pessoal, a possibilitar o provimento do recurso por violação do art. 840, § 1º, da CLT, para fins de retorno dos autos à origem. Não há falar, pois, em inépcia da petição inicial. Recurso de revista conhecido e provido." ([TST-RR-157-91.2021.5.05.0027, 3ª Turma, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, julgado em 12/3/2025](#))

"AGRAVO. RECURSO DE REVISTA. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. ARMAZENAMENTO DE LÍQUIDO INFLAMÁVEL. CONSUMO PRÓPRIO. CAPACIDADE SUPERIOR A 200 (DUZENTOS) LITROS. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. 1. A parte agravante não demonstra o desacerto da decisão monocrática que deu provimento ao recurso de revista interposto pelo reclamante para restabelecer a sentença que condenou a

reclamada ao pagamento do adicional de periculosidade e reflexos. 2. Esta Corte Superior firmou entendimento no sentido de que o item 16.6 da Norma Regulamentadora nº 16 não faz distinção quanto à natureza dos tanques de combustível, se originais ou suplementares, cabendo o pagamento do adicional de periculosidade ao motorista de veículo, quando transporta líquidos inflamáveis acima do limite de 200 (duzentos) litros, ainda que o combustível seja destinado ao consumo do próprio veículo, por equivaler ao transporte de líquido inflamável, de acordo com o art. 193, I, da CLT e o item 16.6 da referida NR 16 da Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, o que afasta a aplicação da exceção prevista no subitem 16.6.1. Precedentes. 3. Pontua-se que, em razão da ausência de registro no acórdão regional quanto à certificação do tanque suplementar pelo órgão competente, não seria o caso de aplicar o entendimento do item 16.6.1.1 na NR 16 (incluído pela Portaria SEPRT nº 1.357/19) – que afasta o adicional de periculosidade nos casos de tanques de combustível originais de fábrica e suplementares certificados pelo órgão competente. Agravo de que se conhece e a que se nega provimento.” ([TST-Ag-RR-469-43.2021.5.17.0121, 3ª Turma, rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, julgado em 12/3/2025](#))

“[...] RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. PRELIMINAR DE INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. MOTORISTA CREDENCIADO NO APLICATIVO DE USUÁRIOS DE SERVIÇO DE TRANSPORTE POR DEMANDA. NÃO ATIVAÇÃO DA CONTA DO TRABALHADOR. LUCROS CESSANTES E DANOS MORAIS CORRELATOS. CAUSA DE PEDIR QUE NÃO ENVOLVE O RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO TAMPOUCO VERBAS TRABALHISTAS. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA COMUM. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Cinge-se a controvérsia em definir o ramo do Poder Judiciário competente para processar e julgar processo cuja causa de pedir reside na omissão de plataforma digital em promover a primeira liberação do cadastro de motorista que pretende prestar serviços por demanda de usuários da empresa digital. Primeiramente, é importante fixar a distinção entre este caso e o precedente firmado por esta e. 5ª Turma nos autos do RR-443-06.2021.5.21.0001, de minha relatoria (Publicado no DEJT de 16/12/2022), no qual se fixou a tese de que as relações travadas entre motoristas e aplicativos de serviço por demanda de usuários, embora não sejam subsumidas ao conceito de emprego, envolvem relação de trabalho cuja competência para o exame é desta Justiça Especializada. Como visto, este caso envolve situação fática peculiar que merece solução jurídica diversa daquela emprestada ao citado paradigma jurisprudencial. É que, aqui, a causa de pedir não é o rompimento da relação de trabalho com o parceiro laboral (desativação de cadastro por circunstâncias relacionadas com o trabalho prestado pelo motorista), mas sim a omissão da empresa no tocante à primeira ativação do cadastro do motorista para prestar serviços a partir da plataforma digital. Ou seja, nestes autos, reivindicase lucro cessante e danos morais decorrentes da omissão da reclamada em promover a liberação inaugural da conta do motorista parceiro, o que conduz à conclusão de que a própria relação de trabalho em regime de parceria sequer havia sido firmada entre o motorista e o aplicativo de serviços. Daí por que, ausente uma relação de parceria laboral, não há, de fato, substrato jurídico para a fixação da competência da Justiça do Trabalho no trato da questão relativa à alegada omissão da plataforma de serviços, porquanto ausente o objeto ‘labor’ enquanto não

iniciada a parceria de trabalho. Essa compreensão se coaduna com outros precedentes a respeito do tema da competência da Justiça do Trabalho, a exemplo daquele firmado pelo STF no Tema de Repercussão Geral nº 992 (RE nº 960.429), no qual se fixou a tese vinculante de que: 'Compete à Justiça Comum processar e julgar controvérsias relacionadas à fase pré-contratual de seleção e de admissão de pessoal e eventual nulidade do certame em face da Administração Pública, direta e indireta, nas hipóteses em que adotado o regime celetista de contratação de pessoas, salvo quando a sentença de mérito tiver sido proferida antes de 6 de junho de 2018, situação em que, até o trânsito em julgado e a sua execução, a competência continuará a ser da Justiça do Trabalho.' Embora a situação não tenha aderência estrita com o caso, da *ratio decidendi* fixada no citado precedente é possível extrair a tese geral de que, mesmo nas relações contratuais regidas por normas trabalhistas, como é o caso dos contratos de trabalho com empregados públicos (Lei nº 9.962/2000 e CLT), enquanto não há, de fato, a relação de trabalho, não há, por conseguinte, o liame jurídico entre o pretendente à posição contratual de trabalhador e aquele que ocupa a posição jurídica de dirigente da força de trabalho ou intermediador da prestação de serviços (como no caso dos aplicativos de ativação por demanda de usuários). Ali, é o direito administrativo que rege a fase pré-contratual, ao passo que, aqui, é o direito civil, até que a relação de trabalho seja efetivamente inaugurada entre os parceiros laborais. Daí por que, *mutatis mutandis*, o raciocínio que serve para repelir a competência da Justiça do Trabalho na fase pré-contratual do emprego público também serve para tal finalidade na fase pré-contratual do parceiro motorista de aplicativo, até a ativação do seu cadastro junto à plataforma de serviços digitais, já que, nesse caso, é essa ativação, com o início da prestação de serviços, que perfectibiliza a relação de parceria laboral, o que não ocorreu na espécie, esvaziando-se, por conseguinte, a competência desta Justiça Especializada para o exame de danos pré-contratuais, tais como os alegados na espécie, a partir de omissão imputada à plataforma digital. Nesse contexto, compete à Justiça Comum o exame de tal controvérsia, pelo que merece reforma a decisão regional, naquilo em que fixou a competência da Justiça do Trabalho, o que viola do art. 114, I, da Constituição Federal. Recurso de revista conhecido e provido." ([TST-AIRR - 0010772-30.2022.5.03.0038, 5ª Turma, rel. Min. Breno Medeiros, julgado em 12/3/2025](#))

“TEMA DO RECURSO DE REVISTA. PLANO DE SAÚDE. EMPREGADA APOSENTADA. CUSTEIO INTEGRAL PELA TRABALHADORA DESDE A APOSENTADORIA. ALTERAÇÃO DE OPERADORA. CONTROVÉRSIA SOBRE A MANUTENÇÃO DO PLANO DE SAÚDE DA OPERADORA CUJO CONVÊNIO COM A EMPREGADORA DATAPREV NÃO FOI RENOVADO A decisão monocrática reconheceu a transcendência e negou seguimento ao recurso de revista. O caso trata do pedido de manutenção de empregada aposentada no mesmo plano de saúde (GEAP) – cujo custeio já é feito integralmente por ela desde a sua aposentadoria –, após o cancelamento do convênio da empregadora (DATAPREV) com essa operadora de plano de saúde. A Lei nº 9.656/98, que dispõe sobre os planos e seguros privados de assistência à saúde, no art. 31, garante aos empregados aposentados, após dez anos de vínculo empregatício, a manutenção do plano de saúde nas mesmas condições de cobertura assistencial que gozavam na vigência do contrato de trabalho, impondo, para tanto as seguintes condições: a) que o empregado seja aposentado; b) que o empregado tenha contribuído para o pagamento do plano de

saúde; c) a vigência do contrato por mais de dez anos. No caso, é incontroverso que a reclamante permaneceu vinculada ao plano de saúde GEAP, o qual custeava integralmente. Ocorre que em dado momento, o convênio firmado entre a empregadora (DATAPREV) e a operadora do plano de saúde (GEAP) não foi renovado, e a empregadora está 'em busca de uma empresa com objetivo de ofertar Plano de Saúde Coletivo para adesão dos seus empregados'. Desse modo, não subsiste o direito da ex-empregada a permanecer no plano de saúde da GEAP. Com efeito, a Resolução 488/2022 da ANS estabelece no seu art. 26 as hipóteses de extinção do direito assegurado nos artigos 30 e 31, da Lei nº 9.656/98: 'Art. 26. O direito assegurado nos artigos 30 e 31 da Lei nº 9.656, de 1998, se extingue na ocorrência de qualquer das hipóteses abaixo: I – pelo decurso dos prazos previstos nos parágrafos únicos dos artigos 4º e 5º desta Resolução; II – pela admissão do beneficiário demitido ou exonerado sem justa causa ou aposentado em novo emprego; ou III – pelo cancelamento do plano privado de assistência à saúde pelo empregador que concede este benefício a seus empregados ativos e ex-empregados. § 1º Considera-se novo emprego para fins do disposto no inciso II deste artigo o novo vínculo profissional que possibilite o ingresso do ex-empregado em um plano de assistência a saúde coletivo empresarial, coletivo por adesão ou de autogestão. § 2º Na hipótese de cancelamento do plano privado de assistência à saúde pelo empregador que concede este benefício a seus empregados ativos e ex-empregados, descrita no inciso III, a Operadora que comercializa planos individuais deverá ofertá-los a esse universo de beneficiários, na forma da Resolução CONSU nº 19, de 25 de março de 1999'. Assim, independentemente de terem sido atendidos todos os requisitos para o direito assegurado nos arts. 30 e 31 da Lei nº 9.656/98, uma vez não renovado o convênio da empregadora com a operadora do plano, não há falar em direito adquirido da reclamante de se manter no mesmo plano privado de assistência à saúde vigente na época da aposentadoria. Nessa hipótese, é lícita a substituição da operadora. Há julgados do STJ no mesmo sentido. Agravo a que se nega provimento." ([TST-Ag-RRAg-103-56.2021.5.10.0005, 6ª Turma, rel. Min. Kátia Magalhães Arruda, julgado em 12/3/2025](#))

"RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. PEDIDOS FORMULADOS TENDO COMO CAUSA DE PEDIR O TRABALHO EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS À ESCRAVIDÃO. IMPRESCRITIBILIDADE. No caso em tela, o debate detém transcendência jurídica, nos termos do art. 896-A, § 1º, IV, da CLT. Transcendência reconhecida. RECURSO DE REVISTA. LEI 13.467/2017. PEDIDOS FORMULADOS TENDO COMO CAUSA DE PEDIR O TRABALHO EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS À ESCRAVIDÃO. IMPRESCRITIBILIDADE. Discute-se a incidência da regra de prescrição (art. 7º, XXIX, da CF/88) para as pretensões fundadas em trabalho em condições análogas à de escravo. O Brasil ratificou a Convenção Americana de Direitos Humanos (Decreto nº 678 de 1992), de modo que se submete à jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH), conforme art. 68 da Convenção Americana de Direitos Humanos e Decreto nº 4463/2002. Vale lembrar que, conforme art. 27 da Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, um país não pode opor o seu direito interno de forma contrária aos tratados por ele subscritos. Quando do julgamento do caso Fazenda Brasil Verde vs

Brasil, no qual o Brasil foi acusado de falha de prevenção e punição de trabalho escravo ocorrido em seu território, a Corte Interamericana de Direitos Humanos condenou o Estado brasileiro. Houve condenação do país, por violação de diversos dispositivos da Convenção Americana, dentre eles o já citado art. 6º do Pacto de São José da Costa Rica que proíbe a escravidão e a servidão. Na fundamentação da decisão do caso Fazenda Brasil Verde vs Brasil, a Corte IDH entendeu que a prescrição da pena é inadmissível, tendo em vista que o direito a não submissão a trabalho escravo é norma do tipo *jus cogens* (uma norma imperativa e indisponível de direito internacional, conforme previsão do artigo 53 da Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados). Ademais, quando do dispositivo (pontos resolutivos), a Corte IDH determinou que a prescrição não seja aplicada ao delito. Se para o âmbito penal, onde se protege a liberdade de locomoção do agente, bem jurídico do mais alto valor, as pretensões criminais decorrentes da prática do crime de trabalho análogo ao de escravo são imprescritíveis, o mesmo entendimento deve ser adotado no âmbito trabalhista, que tutela, no caso, o direito patrimonial de ressarcimento das vítimas. Vale lembrar que a analogia é hipótese de integração das normas jurídicas (art. 4º da LINDB). Registre-se que há julgado desta Corte que já adotou a imprescritibilidade das pretensões decorrentes da submissão da pessoa à condição análoga a de escravo (acórdão proferido nos autos do RRAg-1000612-76.2020.5.02.0053, 2ª Turma, Relatora Ministra Liana Chaib, DEJT 27/10/2023). Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RR-24796-34.2019.5.24.0022, 6ª Turma, rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, julgado em 12/3/2025](#))

“[...] II - RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. E IN 40 DO TST. TRABALHADOR MARÍTIMO. PREFIXAÇÃO DE HORAS EXTRAS POR MEIO DE NEGOCIAÇÃO POR NORMA COLETIVA. POSSIBILIDADE. DECISÃO VINCULANTE DO STF. TEMA 1046. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA. O debate sobre a possibilidade de negociação coletiva acerca da prefixação de horas extras por meio de norma coletiva foi objeto de decisão do STF ao apreciar o ARE n.º 1.121.633 – Tema 1046 da Tabela de Repercussão Geral. Portanto, detém transcendência jurídica, nos termos do art. 896-A, § 1º, IV, da CLT. TRABALHADOR MARÍTIMO. PREFIXAÇÃO DE HORAS EXTRAS POR MEIO DE NEGOCIAÇÃO POR NORMA COLETIVA. POSSIBILIDADE. DECISÃO VINCULANTE DO STF. TEMA 1046. REQUISITOS DO ART. 896, § 1º-A, DA CLT ATENDIDOS. O Supremo Tribunal Federal, ao finalizar o julgamento do Tema 1.046 da Tabela de Repercussão Geral, em apreciação ao Recurso Extraordinário nº 1.121.633, fixou limites para a negociação de direitos trabalhistas por meio de instrumentos coletivos, seja convenção ou acordo coletivo de trabalho. Na decisão, foi fixada a seguinte tese: ‘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’. No voto do relator, ficaram expressos os direitos que comportariam tal negociação de forma livre, outros em que alteração pode ser parcial e aqueles cuja alteração é vedada ainda que por norma coletiva. Ademais, houve destaque de que os temas que envolvem debate sobre salário e jornada de trabalho já contam com autorização constitucional, podendo ser objeto de ajuste em norma coletiva, nos termos do art. 7º, XIII e XIV, da Constituição Federal,

sendo desnecessário demonstrar as vantagens auferidas pela categoria, em atenção à teoria do conglobamento. Assim, o STF classificou as matérias de acordo com os direitos ligados fundamentalmente a impactos na saúde e segurança do trabalhador ou aqueles com impactos apenas econômicos. E estabeleceu limites à negociação coletiva em três níveis, a saber: direitos absolutamente indisponíveis; direitos relativamente indisponíveis e os direitos disponíveis para fins de flexibilização negociada entre os sindicatos representativos de patrões e empregados. O rol de direitos absolutamente indisponíveis seria 'composto, em linhas gerais, (i) pelas normas constitucionais, (ii) pelas normas de tratados e convenções internacionais incorporadas ao Direito Brasileiro e (iii) pelas normas que, mesmo infraconstitucionais, asseguram garantias mínimas de cidadania aos trabalhadores'. A controvérsia se aguça quanto ao terceiro tipo, qual seja, o das normas infraconstitucionais que asseguram garantias mínimas de cidadania, tendo o acórdão do STF enumerado, exemplificativamente, direitos cujos limites de disponibilidade já estão definidos pela jurisprudência do STF e do TST. O caso concreto trata de negociação coletiva que previu prefixação de horas extras para trabalhadores marítimos. Não se enquadra nos casos em que a Suprema Corte vedou a negociação coletiva. Logo, o direito é passível de ajuste em norma coletiva, nos termos do art. 7º, XIII e XIV, da Constituição Federal, sendo desnecessário demonstrar as vantagens auferidas pela categoria dos trabalhadores, em atenção à teoria do conglobamento. O acórdão regional está em consonância com o entendimento vinculante do STF. Recurso de revista não conhecido." ([RRAg-1050-16.2020.5.06.0019, 6ª Turma, rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, julgado em 12/3/2025](#))

“RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. LEI Nº 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA ECONÔMICA CONSTATADA. Em relação à transcendência econômica, esta Turma estabeleceu como referência, para o recurso do empregado, o valor fixado no artigo 852-A da CLT. Uma vez que os pedidos devolvidos à apreciação desta Corte ultrapassam o valor de 40 salários mínimos (valor do proveito econômico pretendido estimado em R\$ 10.000.000,00 - dez milhões de reais), constata-se a transcendência econômica. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DANO MORAL COLETIVO. CUMPRIMENTO DA COTA DE APRENDIZES. EXCLUSÃO DOS CARGOS DE ‘GERENTE DE AEROPORTO’ E ‘MECÂNICOS DE AERONAVES’, CONFORME ESTABELECE O ART. 10, § 1º, DO DECRETO Nº 5.598/05. INCLUSÃO DOS CARGOS DE ‘COMISSÁRIO DE BORDO’ E DE ‘INSPETOR DE BORDO’. TRANSCENDÊNCIA ECONÔMICA CONSTATADA. A Consolidação das Leis do Trabalho, em seus artigos 428, *caput*, e 429, *caput*, trata, expressamente, do contrato de aprendizagem e da obrigação dos estabelecimentos de qualquer natureza de admitir aprendizes em número equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos empregados existentes em cada um, cujas funções demandem formação profissional. Diante de todo o contexto delineado nos autos, constata-se que as funções de ‘Gerente de Aeroporto’ e de ‘Mecânico de Aeronave’ estão enquadradas na exceção prevista no art. 10, §1º, do Decreto nº 5.598/05, respectivamente, por se tratar de cargo de gestão previsto no art. 62, II, da CLT, e por demandar, para o seu exercício, de habilitação profissional de nível técnico. Devem, portanto, ser excluídas da base de cálculo da cota legal mínima (5%) de aprendizes, a serem contratados pela reclamada. Por outro lado, a função de ‘Comissário de Bordo’

deve ser incluída da base de cálculo da cota legal mínima (5%) de aprendizes, por se tratar de função que não demanda, para o seu exercício, habilitação profissional de nível técnico, não se enquadrando na exceção prevista no art. 10, § 1º, do Decreto nº 5.598/05. No que se refere à função de 'Inspetor de Bordo', conforme se extrai do acórdão regional, a ré já incluía a referida função no cálculo. Assim, configurada a perda do objeto, nesse aspecto. Logo, ao não incluir a função de 'Comissário de Bordo' na base de cálculo da cota legal mínima (5%) de aprendizes, configura-se o denominado dano moral coletivo. Assim, desrespeitados valores de interesse de toda a coletividade, a responsabilidade civil perde a sua feição individualista e assume função social hábil a promover o controle ético das condutas praticadas. Na presente hipótese, a coletividade encontra-se representada pelo grupo de indivíduos que se enquadram na condição de pretensos aprendizes, cujos direitos não estão sendo inteiramente assegurados, na medida em que constatado o descumprimento pela empresa da legislação trabalhista concernente à regra de cálculo para a contratação de trabalhadores nessa condição, nos moldes do artigo 429, *caput*, da CLT. Tal conduta antijurídica, em razão da sua lesividade, enseja a condenação ao pagamento de indenização por danos morais coletivos. Precedentes. Indenização arbitrada em R\$500.000,00, mediante utilização do método bifásico. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido." ([TST-RR-1000565-50.2017.5.02.0072, 7ª Turma, rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, julgado em 12/3/2025](#))

"AGRAVO INTERNO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. AGENTE RUÍDO. FORNECIMENTO DE PROTETORES AUDITIVOS. IMPOSSIBILIDADE DE ELIMINAÇÃO. ARCABOUÇO NORMATIVO NACIONAL E INTERNACIONAL. JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Demonstrada possível contrariedade à Súmula nº 289 do TST, dá-se provimento ao agravo interno e ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. RECURSO DE REVISTA DA AUTORA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. AGENTE RUÍDO. FORNECIMENTO DE PROTETORES AUDITIVOS. IMPOSSIBILIDADE DE ELIMINAÇÃO. ARCABOUÇO NORMATIVO NACIONAL E INTERNACIONAL. JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Já é sabido que somente se o uso do EPI eliminar integralmente a insalubridade no ambiente laboral é possível excluir a percepção do adicional respectivo. No caso específico de insalubridade provocada por ruído, a simples utilização dos aparelhos auriculares não é capaz de eliminar o agente agressivo à saúde do trabalhador; apenas o minimiza, porque o ambiente de trabalho continua insalubre. O artigo 7º, XXII, da Constituição da República assim como as Convenções Internacionais nºs 148 e 155 da OIT, consagram normas a respeito da redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Daí se extrai que os limites de tolerância, para fins da percepção do adicional de insalubridade, deverão ser observados sob dois aspectos: a) o primeiro, de ordem coletiva, levando em consideração a ação dos agentes insalubres no ambiente de trabalho como um todo (técnica de prevenção: adoção de cuidados gerais, previstos nos artigos 191, I, da CLT e 9º, "a", da Convenção nº 148 da OIT); b) o segundo, de natureza individual, quando frustrado o anterior, tomando agora por base o

desempenho direto do agente de risco na saúde de um determinado indivíduo (técnica de proteção: fornecimento de equipamentos de proteção individual). Logo, apenas não será assegurada a percepção do adicional de insalubridade nos casos em que observados, conjuntamente, os dois limites de tolerância acima mencionados, correspondentes à efetiva eliminação do risco: havendo o fornecimento do EPI, mas constatado em perícia que o local de trabalho é insalubre, será devida a verba adicional. A respeito da exposição ao agente insalubre ruído, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento do ARE 664.335/SC, correspondente ao Tema 555 de repercussão geral, cuja questão constitucional posta em debate é a possibilidade, ou não, de o fornecimento de Equipamento de Proteção Individual - EPI, informado no Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP), descaracterizar o tempo de serviço especial para aposentadoria, à luz do § 5º do art. 195, bem como do § 1º e do *caput* do art. 201 da Constituição Federal, firmou as seguintes teses: 'I - O direito à aposentadoria especial pressupõe a efetiva exposição do trabalhador a agente nocivo à sua saúde, de modo que, se o EPI for realmente capaz de neutralizar a nocividade não haverá respaldo constitucional à aposentadoria especial; II - Na hipótese de exposição do trabalhador a ruído acima dos limites legais de tolerância, a declaração do empregador, no âmbito do Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP), no sentido da eficácia do Equipamento de Proteção Individual – EPI, não descaracteriza o tempo de serviço especial para aposentadoria.' (grifou-se) Perceba-se que a tese 2, em que se examina a exposição ao agente nocivo ruído, corresponde rigorosamente a *distinguishing* à tese 1, na qual não se reconhece o direito à aposentadoria especial se o EPI for efetivamente capaz de neutralizar os malefícios do agente nocivo à saúde. Foi ressaltada, ainda, pelo STF, a impossibilidade de se garantir uma eficácia real na eliminação dos efeitos do agente nocivo ruído com a simples utilização de EPI's, considerando que são inúmeros os fatores que influenciam na sua efetividade, dentro dos quais muitos são impassíveis de um controle efetivo, tanto pelas empresas quanto pelos trabalhadores. Assim, ainda que a perícia realizada nos autos tenha constatado que o uso de equipamento de proteção individual afastou o agente nocivo, pelo uso do protetor auricular, é devido o respectivo adicional. Recurso de revista conhecido e provido." ([TST-RR-1000992-42.2022.5.02.0211, 7ª Turma, rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, julgado em 26/2/2025](#))

O Informativo TST é mantido pela
Coordenadoria de Jurisprudência – CJUR.

Informações, sugestões ou críticas: (61)3043-4612 ou cjur@tst.jus.br

Para acessar todas as edições: <http://www.tst.jus.br/web/guest/informativo-tst>

Para receber via e-mail: <http://www.tst.jus.br/push>