



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

INFORMATIVO TST

Nº 300

Período: 18 de março a 3 de abril 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.

SUBSEÇÃO I ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

Professor. Atividades exercidas em plataforma digital. Acréscimo de atribuições e de carga horária. Horas extras devidas.

As tarefas realizadas por professor em plataforma digital não integram as atividades extraclasse originariamente desenvolvidas quando acarretarem acréscimo de atribuições e de carga horária, não caracterizando mera transposição de tarefas para o ambiente virtual. No caso dos autos, o docente passou a ser responsável pela inserção de material didático na plataforma digital, em observância a determinados requisitos técnicos, bem como se tornou necessária a interação com os alunos em ambiente virtual para resolução de dúvidas fora do horário das aulas. Nesse contexto, a SBDI-I, por maioria, deu provimento aos embargos para restabelecer o acórdão regional quanto às horas decorrentes do trabalho executado na plataforma digital, vencidos os Ministros Breno Medeiros, Alexandre Luiz Ramos, Aloysio Corrêa da Veiga e a Ministra Dora Maria da Costa. [TST-E-RR-10866-19.2018.5.15.0091, SBDI-I, rel. Min. Hugo Carlos Scheuermann, julgado em 20/3/2025.](#)

Parcelamento de verbas rescisórias. Previsão em norma coletiva. Validade. Multa do art. 477, §8º, da CLT. Indevida.

É válida a norma coletiva que estabelece o pagamento parcelado das verbas rescisórias, com fixação da data de pagamento da primeira parcela em prazo diverso do estipulado no § 6º do art. 477 da CLT. Na espécie, não houve redução do montante devido ao empregado, apenas foi transacionada a forma e o prazo de pagamento das verbas rescisórias, os quais não constam no rol previsto no art. 611-B da CLT. Desse modo, por não implicar violação de direito essencial que integra o patamar civilizatório mínimo, o ajuste encontra-se em conformidade com o teor da tese firmada pelo STF no julgamento do ARE 1.121.633 (Tema 1046 da Repercussão Geral). Consequentemente,

não havendo pagamento extemporâneo das verbas rescisórias, é indevida a multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT. Com esse entendimento a SBDI-I, por maioria, negou provimento aos embargos, vencidos os Ministros José Roberto Freire Pimenta, relator, Cláudio Mascarenhas Brandão, Alberto Bastos Balazeiro, Antônio Fabrício de Matos Gonçalves. Mauricio Jose Godinho Delgado e Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes. [TST-E-ED-RR - 61700-49.2009.5.21.0002, SBDI-I, red. p/ o acórdão Min. Breno Medeiros, julgado em 20/3/2025.](#)

Empregado eleito membro da CIPA. Estabilidade provisória. Início da fruição. Posse no cargo. Desnecessidade. Art. 10, II, “a”, do ADCT e Súmula nº 339 do TST.

Conforme o disposto no art. 10, II, “a”, do ADCT e o entendimento consolidado na Súmula nº 339 do TST, a posse do membro da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) não constitui requisito para a fruição da estabilidade provisória, bastando a eleição para o cargo. Com esse entendimento a SBDI-I, por maioria negou provimento ao recurso de embargos, vencidos os Ministros Alexandre Luiz Ramos e Breno Medeiros. [TST-E-EDRR-10582-71.2018.5.18.0141, SBDI-I, rel. Min. Hugo Carlos Scheuermann, julgado em 03/4/2025.](#)

SUBSEÇÃO II ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

Empregada contratada para exercer a função de advogada. Obtenção de registro na Ordem dos Advogados do Brasil mediante fraude. Exercício ilegal da profissão. Jornada especial. Não enquadramento.

O reconhecimento do direito à jornada especial disciplinada no Estatuto da Ordem dos Advogados do Brasil, independentemente da regularidade do registro perante a OAB, viola manifestamente o teor do art. 20, *caput*, da Lei nº 8.906/1994, uma vez que a norma em questão traz expressa e inequívoca condicionante de que a jornada é destinada aos advogados, e desde que no exercício da profissão. Assim, se há exercício irregular da profissão por pessoa que não foi aprovada no Exame de Ordem, não é possível estender-lhe o benefício previsto na legislação especial. Com esses fundamentos, a SBDI-II, por unanimidade, conheceu do recurso ordinário e, no mérito, negou-lhe provimento, no particular, mantendo a decisão regional de procedência da ação rescisória, com base no art. 966, V, do CPC, por violação manifesta do art. 20, *caput*, da Lei nº 8.906/1994. [TST-ROT-10640-07.2021.5.18.0000, SBDI-II, rel. Min. Morgana de Almeida Richa, julgado em 1º/4/2025.](#)

TURMAS

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

“RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. PRESCRIÇÃO. ALTERAÇÃO DA NATUREZA JURÍDICA DO AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO. Diante da tese fixada pelo STF no Tema 1.046 da Tabela de Repercussão Geral, deve-se considerar válida norma coletiva que estabelece a natureza indenizatória do auxílio-alimentação, uma vez que esse direito não se classifica como absolutamente indisponível. Tal conclusão altera o entendimento que vinha sendo adotado no sentido da incidência da prescrição parcial à pretensão de

reconhecimento da natureza salarial do auxílio-alimentação, uma vez que não mais se sustenta a premissa de que a alteração da natureza jurídica do auxílio-alimentação por norma coletiva viola direito adquirido, e que, portanto, se trata de descumprimento do pactuado. Considerando a possibilidade de norma coletiva modificar a natureza jurídica da verba, tem-se, em verdade, a alteração do pactuado, atraindo, assim, a incidência da prescrição quinquenal total – 5 anos contados da alteração perpetrada – prevista na Súmula n.º 294 desta Corte. Recurso de Revista conhecido e provido.” ([TST-Ag-RRAg-20021-57.2016.5.04.0015, 1ª Turma, rel. Min. Luiz José Dezena da Silva, julgado em 19/3/2025](#))

“[...] ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. MÉDICO ANESTESIOLOGISTA. EXPOSIÇÃO HABITUAL À RADIAÇÃO IONIZANTE. PERMANÊNCIA NA ÁREA DE USO DE EQUIPAMENTO DE RAIOS-X DO TIPO ARCO “C” (ARCO CIRÚRGICO). NÃO APLICAÇÃO DA TESE FIRMADA NO IRR-1325-18.2012.5.04.0013 (TEMA 10). EXISTÊNCIA DE *DISTINGUISHING*. PARCELA DEVIDA. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA. 1. Na hipótese, o Tribunal Regional deferiu à parte autora o adicional de periculosidade por considerar que as atividades do autor envolvia atuação em sala de cirurgia durante a operação de equipamento de Raio X. Na ocasião, a Corte de origem asseverou que ‘os anestesistas ouvidos permaneciam na sala no momento da cirurgia, não havendo nenhuma orientação da Ré para que saíssem da sala durante o disparo do Arco Cirúrgico (aparelho de raio x), o que corrobora o depoimento do Autor de que ‘permanecia na sala durante o procedimento’ (Id. cc66ddb - Pág. 1)’. 2. A jurisprudência desta Corte Superior, ao julgar o Incidente de Recursos Repetitivos - IRR-1325-18.2012.5.04.0013 (acórdão publicado em 13/09/2019), firmou-se no sentido de que não é devido o adicional de periculosidade a trabalhador que, sem operar o equipamento móvel de Raios x, permaneça, habitual, intermitente ou eventualmente, nas áreas de seu uso. 3. A decisão proferida no referido julgamento lastreou-se na Portaria n.º 595/2015 do MTE, a qual estabelece que ‘não são consideradas perigosas, para efeito deste anexo, as atividades desenvolvidas em áreas que utilizam equipamentos móveis de Raios X para diagnóstico médico’. 4 . Verifica-se, portanto, que, no IRR-1325-18.2012.5.04.0013, o afastamento do adicional de periculosidade foi feito com base na Portaria n.º 595/2019 do MTE e que referida portaria não considera atividade perigosas as desenvolvidas em áreas que utilizam equipamentos móveis de Raios X para diagnóstico médico, hipótese diversa da dos autos em que o autor permanecia em bloco cirúrgico na ocasião do disparo do Arco Cirúrgico tipo “C”. 5. Diante das premissas fáticas delineadas pelo TRT, constata-se que o autor não permanecia em área com equipamento de ‘raio-X móvel’, mas, sim, permanecia habitualmente em sala de cirurgia onde é utilizado aparelho de raio X do tipo arco “C” , que não foi abrangido pela Portaria do Ministério de Estado do Trabalho e Emprego - MTE n.º 595/2015. 6. Em tal contexto, considerando que o autor encontrava-se habitualmente exposto à radiação ionizante, o Tribunal Regional, ao deferir o adicional de periculosidade, proferiu decisão em consonância com a Orientação Jurisprudencial n.º 345 da SBDI-1 do TST. Agravo a que se nega provimento.” ([TST-Ag-ED-AIRR-12160-81.2016.5.03.0036, 1ª Turma, rel. Min. Amaury Rodrigues Pinto Junior, julgado em 19/3/2025](#))

"[...] RECURSO DE REVISTA DO SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS E SAÚDE NO ESTADO DO CEARÁ INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. SINDICATO. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. BENEFÍCIO DA JUSTIÇA GRATUITA. 1.1. O Tribunal Regional reformou a sentença para excluir a concessão dos benefícios da justiça gratuita ao Sindicato autor por não ter sido comprovada a sua hipossuficiência financeira, nos termos da Súmula 463, II, do TST. 1.2. Cinge-se a controvérsia sobre o deferimento dos benefícios da justiça gratuita ao sindicato atuando como substituto processual em ação de caráter coletivo para pleitear direitos individuais homogêneos. 1.3. Em que pese predominar no âmbito desta Corte Superior o entendimento de que a concessão dos benefícios da justiça gratuita a Sindicato somente seria possível se a parte comprovar a efetiva insuficiência de recursos, nos termos da Súmula 463, II, do TST, perfilho entendimento no sentido de que, em se tratando de ação ajuizada pelo sindicato da categoria, na condição de substituto processual e abordando direitos individuais homogêneos, incide a proteção conferida pelos arts. 18 da Lei 7.347/85 e 87 da Lei 8.078/90. Assim, somente haverá indeferimento dos benefícios da justiça gratuita nos casos em que ficar comprovada a má-fé do sindicato substituto, elemento fático não registrado no acórdão recorrido. 1.4. Nesses termos, há recente precedente desta Corte que deferiu os benefícios da justiça gratuita ao Sindicato em ação coletiva, atuando como substituto processual na defesa de direitos individuais homogêneos de parte da categoria que representa, fazendo incidir o microssistema de tutela coletiva, o princípio do acesso à justiça substancial e o princípio do processo coletivo do devido processo social, diante da ausência de comprovação de má-fé, afastando-se, assim, o entendimento consubstanciado na Súmula 463, II, do TST (RR-10648-35.2018.5.18.0017). 1.5. No caso dos autos, diante da não demonstração de má-fé, impõe-se a reforma do acórdão de origem para deferir ao sindicato os benefícios da justiça gratuita e, por consequência, isentá-lo do pagamento de custas e de honorários advocatícios sucumbenciais. Recurso de revista conhecido e provido." ([TST-AIRR-0000992-21.2023.5.07.0038, 2ª Turma, rel. Min. Delaíde Alves Miranda Arantes, julgado em 26/3/2025](#))

"[...] III – RECURSO DE REVISTA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. LEI Nº 13.015/2014. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. TUTELA INIBITÓRIA. OBRIGAÇÃO DE FAZER. NORMAS RELATIVAS À SAÚDE E SEGURANÇA DOS TRABALHADORES. IMPLEMENTAÇÃO DE PROGRAMA DE VIGILÂNCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA DETECÇÃO PRECOCE DE CASOS DE DOENÇAS RELACIONADAS AO TRABALHO. CABIMENTO. 1. Trata-se de Ação Civil Pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho com a finalidade de condenar a ré ao cumprimento de diversas obrigações de fazer e não fazer relacionadas à saúde e segurança do trabalho. 2. O Tribunal Regional manteve a sentença que rejeitara o pedido ao fundamento de que não há imposição da legislação heterônoma e que, em se tratando de iniciativa com vistas à melhoria da condição social dos trabalhadores, não pode ser implementada via ordem judicial. 3. No caso, restou consignado no acórdão o descumprimento de normas relacionadas ao meio ambiente de trabalho, o que atrai o juízo de probabilidade da repetição do ilícito. Não obstante se reconheça o dever do julgador de verificar de modo cuidadoso o caráter lesivo do comportamento da ré direcionado para o futuro, é certo também que a anterior constatação de condutas atentatórias a direitos fundamentais individuais ou da coletividade intensifica

o juízo de probabilidade a ser aferido por ocasião da análise do provimento ou não provimento da medida. No caso de ilícito já praticado pela ré, não é difícil concluir pela probabilidade da sua continuação ou da sua repetição, o que revela a necessidade da tutela inibitória para a efetividade da proteção do direito material. 4. Sublinhe-se que, nesse contexto de prévia violação de direitos trabalhistas, mostra-se essencial a prevenção da ocorrência de evento danoso, em oposição à mera reparação do prejuízo, tendo em vista a característica de irreparabilidade ou difícil reparação das lesões aos trabalhadores. Dessa forma, até mesmo quando constatada a posterior regularização da situação que ensejou o pedido de tutela inibitória, o que não é a hipótese dos autos, justifica-se o provimento jurisdicional com o intuito de prevenir o eventual descumprimento de decisão judicial reparatória e a repetição da prática de ofensa a direito material e, possivelmente, de um dano. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.” ([TST-RRAg-20477-69.2017.5.04.0371, 2ª Turma, rel. Min. Maria Helena Mallmann, julgado em 26/3/2025](#))

“I - AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMANTE. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.015/2014. TRANSFOBIA. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Hipótese em que se discute reparação civil decorrente de transfobia em ambiente de trabalho. A sociedade contemporânea tem passado por transformações significativas no reconhecimento e na valorização da diversidade de gênero. Esse avanço é fundamental para a construção de um mundo mais justo, inclusivo e respeitoso, onde todas as pessoas possam viver com dignidade e sem medo de discriminação. O respeito à diversidade de gênero não se trata apenas de uma questão de direitos individuais, mas de um compromisso coletivo com a igualdade e a empatia. Cada indivíduo deve ter a liberdade de expressar sua identidade sem sofrer preconceito ou violência. Quando a sociedade acolhe e respeita todas as identidades de gênero, promove um ambiente mais saudável para o desenvolvimento pessoal e profissional de todos. Além disso, garantir direitos e proteção a pessoas trans, não binárias e de outras identidades de gênero fortalece os princípios democráticos e os direitos humanos. Ambientes educacionais, locais de trabalho e políticas públicas que reconhecem essa diversidade contribuem para uma sociedade mais progressista e inovadora. A Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho - OIT - exige de seus signatários práticas contrárias à discriminação no ambiente de trabalho. No âmbito nacional, tem-se que a Constituição Federal assegura a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III) e veda qualquer forma de discriminação (art. 5º, XLI). O Decreto nº 8.727/2016 regulamenta o uso do nome social na Administração Pública, reforçando o respeito à identidade de gênero. Por meio da ADI 4275, o STF entendeu ser possível a alteração do nome e do gênero no registro civil sem a necessidade de cirurgia ou autorização judicial. Órgãos públicos e instituições de ensino devem respeitar e adotar o nome social em registros, crachás e atendimentos. Empresas privadas devem respeitar o nome social dos funcionários e clientes. Assim, a recusa em utilizar o nome social configura afronta à dignidade humana e gera danos morais. Inclusive, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADO 26 e do MI 4.733, reconheceu a transfobia como espécie de racismo, vedando práticas discriminatórias contra pessoas transgênero. O direito ao uso do banheiro condizente com a identidade de gênero decorre da proteção à igualdade e à dignidade, sendo a restrição a esse

direito uma forma de discriminação direta. Guedes, Nolasco e Ribeiro (2022, p. 160), citando Comério (2018, p. 95), destacam que quanto à utilização do banheiro: ‘as questões que envolvem o uso do banheiro pela população transgênero vão além do aspecto físico e influenciam diretamente no tema que trata da dignidade da pessoa humana, especificamente dessa população. Além disso, há que se considerar o desconforto quanto ao julgamento das pessoas que estão utilizando o espaço do banheiro, verifica-se uma situação vexatória por parte da população transgênero de não poder viver sua identidade de gênero.’ (GUEDES, Eduardo Antônio Martins; NOLASCO, Evellyn Becker Moreira; RIBEIRO, Renato de Araújo. O uso do banheiro pela população transgênero no meio ambiente de trabalho. *In*: GUNTHER, Luiz Eduardo; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. (coord.) Discriminação de LGBTQIA+ nas relações de trabalho. São Paulo: Dialética, 2022. p. 159-191). O dano moral surge como um dos instrumentos de reparação para as pessoas que são vítimas de atos discriminatórios relacionados à identidade ou expressão de gênero. Quando alguém sofre constrangimentos, humilhações ou outras formas de violência - seja no ambiente de trabalho, na prestação de serviços ou em espaços públicos -, isso pode configurar uma violação à dignidade da pessoa humana. Tais situações não apenas afetam o bem-estar psicológico, mas também reforçam as desigualdades sociais e perpetuam estigmas. A jurisprudência tem avançado no sentido de reconhecer o dano moral em casos de discriminação de gênero. Atitudes discriminatórias, como o uso de pronomes errados de forma intencional, a recusa em respeitar o nome social ou a exposição vexatória de pessoas transgênero e não binárias, configuram ofensas possíveis de reparação. Além disso, leis como a Lei nº 9.029/1995 proíbem práticas discriminatórias no acesso a emprego e nas relações de trabalho, reforçando o direito à igualdade. Promover a diversidade de gênero é um passo essencial para a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva. O combate à discriminação e a reparação por danos morais desempenham um papel crucial nesse processo, funcionando como um meio de proteção às vítimas e de conscientização sobre os direitos humanos. É fundamental que empresas, instituições e indivíduos assumam a responsabilidade onde a pluralidade seja respeitada e valorizada. Cabe ao empregador promover campanhas de conscientização sobre diversidade e respeito à identidade de gênero e esclarecer que todos têm o direito de serem tratados com dignidade, a fim de evitar conflitos. No caso, a reclamante, pessoa transgênero que se identificava com o gênero feminino, ao ser admitida, apresentou à empresa documentos em que ainda constava seu nome de registro de nascimento, mas o crachá recebido na época já constava o nome social. Nas escalas de trabalho, a autora era identificada pelo nome de registro de nascimento, o que também aconteceu durante os treinamentos ou quando era chamada pelos supervisores, apesar de suas solicitações para chamá-la pelo nome social. Também era impedida de utilizar o banheiro feminino. Sendo assim, correta a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por dano moral, pois os fatos narrados evidenciaram violação grave aos direitos da autora, gerando angústia e constrangimento incompatíveis com o dever de respeito à dignidade humana. Agravo de instrumento a que se nega provimento. ([TST-AIRR-0000416-46.2022.5.05.0029, 2ª Turma, rel. Min. Maria Helena Mallmann, julgado em 2/4/2025](#))

“[...] ASSÉDIO MORAL – ASSÉDIO SEXUAL – DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO – VIOLÊNCIA DE GÊNERO - AGENDA 2030 DA ONU - RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR POR ATOS DE SEUS PREPOSTOS, SERVIÇAIIS E EMPREGADOS – ARTIGO 932, INCISO III, DO CÓDIGO CIVIL - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL – QUANTUM DEVIDO – CARÁTER PUNITIVO-PEDAGÓGICO – *PUNITIVE DAMAGES*. De forma fartamente descrita na doutrina de sociologia e medicina do trabalho, é possível identificar a utilização de práticas assediadoras como meio de limitar a manutenção ou a promoção de uma mulher em uma relação de trabalho. Para combater esse tipo de conduta violenta e discriminatória, a Lei nº 9.029/95 proíbe toda e qualquer prática discriminatória que tenha impacto sobre o acesso ou a manutenção de um vínculo de emprego ou trabalho por motivo de ‘sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros’, prevendo tanto a pena de detenção (típica da seara penal), quanto pena de multa (pecuniária), além da reparação por dano moral caso o vínculo de trabalho se rompa em razão da discriminação, na forma do seu artigo 4º. Com relação à gravidade das condutas imprimidas contra a Reclamante, é imperioso reconhecer o total repúdio a tais expressões de violência, que se materializam de forma mais concreta na forma da condenação ao pagamento de indenizações pelos danos morais sofridos. Isso porque a violência expressa na forma de assédio moral e sexual gera sofrimento psicofísico, como bem pontua a socióloga, pesquisadora e professora da USP Dra. Eleonora Menicucci de Oliveira em seu livro ‘A mulher, a sexualidade e o trabalho’. Por isso, é fundamental o arbitramento de uma indenização que comunique repúdio a tais práticas violentas com um caráter punitivo e pedagógico, já que não é mais possível restituir o *status quo* ante de saúde mental para sua vítima. Assumindo tais premissas filosóficas, é imperativo reconhecer o dever de uma prestação jurisdicional compatível com o compromisso em se repudiar a prática do assédio, seja moral, seja sexual, no ambiente de trabalho, também por força de norma internacional, qual seja, a própria Convenção nº 190 da OIT. Apurando o olhar para o ordenamento jurídico brasileiro o artigo 932 do Código Civil estabelece que ‘são também responsáveis pela reparação civil: (...) III- o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele’. No caso, a prática de assédio moral e sexual contra a Reclamante pelo preposto e serviçal da Reclamada (...) por ter perpetrado violência no exercício do trabalho que lhe competia e em razão dele, implica em responsabilidade da empresa Reclamada pelos danos gerados. Partindo dessas premissas filosóficas, econômicas e jurídicas, é fundamental reconhecer o cabimento e a adequação do valor arbitrado a título de indenização por dano moral pelo assédio moral e sexual sofrido pela Reclamante, qual seja: R\$ 2.000,00 (dois mil reais) de indenização a título do assédio moral e R\$ 10.000,00 (dez mil reais) de indenização pelo assédio sexual. Por todo o exposto, irreparável o acórdão regional nos termos pretendidos pela Reclamada. Agravo interno a que se nega provimento.” ([TST-Ag-AIRR-12645-26.2019.5.18.0241, 2ª Turma, rel. Min. Liana Chaib, julgado em 2/4/2025](#))

“RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO A ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.467/2017. EXECUÇÃO. PENHORA DE SALÁRIOS E DE PROVENTOS DE APOSENTADORIA. SÓCIOS DA EMPRESA DEVEDORA. PERCENTUAL. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA DA CAUSA RECONHECIDA. 1. Cuida-se de controvérsia acerca da penhora

determinada pelo Tribunal Regional, relativa ao percentual máximo de 10% do valor que exceder a 5 (cinco) vezes o salário mínimo dos sócios executados, a ser apurado em pesquisa realizada pelo CAGED. 2. Este Tribunal Superior, por força da inovação trazida pelo artigo 833, IV, § 2º, do Código de Processo Civil de 2015, sufragou o entendimento no sentido de ser possível, na vigência do CPC/2015, a penhora parcial sobre salários, vencimentos e proventos de aposentadoria, desde que observado o limite de 50% (cinquenta por cento), previsto no § 3º do artigo 529 do CPC/2015, para o pagamento de crédito de natureza salarial. Precedentes. 3. A tese esposada pelo Tribunal Regional, no sentido de admitir a penhora dos proventos apenas em relação aos valores que excederem a cinco salários mínimos, respeitada a proporção máxima de 10% deste valor, revela-se dissonante da atual, notória e iterativa jurisprudência deste Tribunal Superior, resultando configurada, nos termos do artigo 896-A, § 1º, inciso II, da CLT, a transcendência política da causa. 4. Recurso de Revista conhecido e provido.” ([TST-RR-0091300-67.1998.5.02.0055, 3ª Turma, rel. Min. Lelio Bentes Corrêa, julgado em 19/03/2025](#))

“[...] RECURSO DE REVISTA. EXECUÇÃO. BLOQUEIO E PENHORA EM CONTA SALÁRIO DOS SÓCIOS EXECUTADOS. INCIDÊNCIA DO ART. 833, §2º, DO CPC. INAPLICABILIDADE DA ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL 153 DA SDI-II DO TST. Esta Corte passou a admitir a penhora parcial sobre salários, vencimentos e proventos de aposentadoria do executado, desde que observado o limite de 50% (cinquenta por cento) previsto no § 3º do art. 529 do CPC de 2015, tendo em vista que a impenhorabilidade dos vencimentos não se aplica aos casos em que a constrição seja para fins de pagamento de prestação alimentícia ‘independentemente de sua origem’ (art. 833, IV, e § 2º, do CPC), como é o caso das verbas de natureza salarial devidas ao empregado. Precedentes. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.” ([TST-RR-20100-04.2005.5.17.0001, 3ª Turma, rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, julgado em 19/3/2025](#))

“RECURSO DE REVISTA. NULIDADE DA DISPENSA E NECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO. ILEGALIDADE DO ATO DEMISSSIONAL. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. TEORIA DOS MOTIVOS DETERMINANTES. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA. 1. A natureza jurídica da recorrida impossibilita a aplicabilidade dos art. 19 da ADCT e 41 da CF e da OJ 364 da SBDI-1 deste TST, fato esse que torna irretocável o acórdão regional quanto à concessão de estabilidade nos termos propostos pela recorrente. 2. É incontroverso que a reclamante adentrou nos quadros na reclamada em 01/01/1986, isto é, antes da promulgação do art. 37, II, da CF/88. Assim, a ausência de participação em concurso público não interfere no reconhecimento da investidura da autora nos quadros da recorrida. 3. A ruptura do contrato de trabalho da reclamante se deu por iniciativa exclusiva do empregador, atendendo aos ditames contidos no CLT, embora o tenha motivado sem ferir qualquer preceito constitucional. A exigência de motivação não se confunde com a tipificação de causas justificadoras da dispensa. Resguarda-se a discricionariedade do empregador integrante da administração pública indireta, exigindo-se a motivação administrativa para assegurar posterior e eventualmente necessária apuração da legalidade da conduta. 4. A moldura fática do acórdão regional informa que a causa das dispensas havidas no âmbito da reclamada foi financeira, mas também que a reclamada selecionou empregados aposentados, sem que a demissão

observasse qualquer procedimento negocial coletivo. 5. Em face da teoria dos motivos determinantes, as razões declaradas pela Administração como essenciais para a realização do ato administrativo atuam como elemento vinculante, de forma que a inexistência, a falsidade ou a antijuridicidade das razões expostas pela Administração Pública para a realização do ato administrativo de rescisão contratual também implica nulidade do ato. A dispensa, embora embasada em razões de ordem financeira, alcança, seletivamente os empregados aposentados, o que configura tratamento discriminatório e, a partir das garantias fundamentais da isonomia e da não discriminação insertas no art. 5º, *caput*, da CF eiva de nulidade o ato administrativo. Precedentes. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. [...]” ([TST-RR-837-80.2020.5.19.0008, 3ª Turma, rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, julgado em 26/3/2025](#))

“AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. DANOS MORAIS COLETIVOS. CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES. COTA LEGAL. ART. 429 DA CLT. QUANTUM INDENIZATÓRIO. DEVER PATRONAL DE OBSERVÂNCIA DAS NORMAS DE PROFISSIONALIZAÇÃO DE JOVENS E ADOLESCENTES. PROCESSO ESTRUTURAL AMBIENTAL. RELEVÂNCIA DA JURISPRUDÊNCIA COMO ELEMENTO CONSTRUTOR DE MENSAGENS ESTRUTURAIS. ARQUITETURA DAS ESCOLHAS. *NUDGES*. 1. Os direitos à profissionalização e à proteção ao mercado de trabalho do (a) jovem aprendiz dão subsídio à política de inclusão de jovens e adolescentes no mercado de trabalho. Isso significa que o acesso à profissionalização é um dos direitos fundamentais de todo jovem e adolescente, conforme prevê o artigo 227 da Constituição Federal. O exercício desse direito deve observar, entre outros, o princípio da proteção integral, por meio do qual a profissionalização encontra limites em qualquer atividade que envolva exploração econômica ou que possa influenciar a saúde e segurança dos jovens. 2. Nesse sentido, a leitura sistemática do artigo 32 da Convenção das Nações Unidas Sobre os Direitos da Criança, dos artigos 227, 7º XXXIII da Constituição Federal e 4º e 60 do Estatuto da Criança e do Adolescente, conduz à conclusão de que é proibido o trabalho para adolescente distinto da condição de aprendiz entre os 14 e 16 anos; proibição ao trabalho noturno, perigoso, insalubre (art. 7º, XXXIII da CF) e outros que comprometam o pleno desenvolvimento dessa população em processo de formação física, psíquica e moral (art. 428 da CLT). 3. É diante desse cenário que a aprendizagem é compreendida como ‘a formação técnico-profissional ministrada segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor’ (art. 62 do ECA). Isso significa que o direito à profissionalização é indissociável da priorização da formação educacional. Não é sem razão, assim, que os programas de aprendizagem não podem impedir ‘ou prejudicar o acesso, a frequência e o sucesso escolar’. A esse respeito, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) possui capítulo específico destinado à educação profissional, em que estabelece diretrizes educacionais orientadoras dos tipos de curso e requisitos para sua consecução no mercado de trabalho (arts. 39 a 42 da LDB). Em sentido similar, a CLT prevê que a formação técnico-profissional destinada a adolescentes e jovens deve incluir tanto atividades teóricas quanto práticas no ambiente de trabalho e organizadas em tarefas de complexidade progressiva (art. 428, §4º, da CLT). Além do mais, a aprendizagem profissional tem por objetivo ‘a formação cidadã aos jovens.’ (BRASIL, 2019). 4. À luz dessas normativas, a Consolidação das Leis

do Trabalho (CLT) prevê que 'os estabelecimentos situados em lugar onde a escola estiver a maior distância que 2 (dois) quilômetros, e que ocuparem, permanentemente, mais de 30 (trinta) menores analfabetos, de 14 (quatorze) a 18 (dezoito) anos, serão obrigados a manter local apropriado em que lhes seja ministrada a instrução primária.' (CLT. Art. 27, parágrafo único). Essa obrigação materializa a repartição de obrigações entre todos os atores sociais pela proteção integral da criança, do adolescente e do jovem, que, conforme visto, deve ser orientada pelo máximo interesse na formação educacional e cidadã. Aliás, a ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo é uma das causas de extinção antecipada do contrato de aprendizagem (art. 433, §2º, da CLT).

5. Além da Constituição Federal (arts. 7º, XXXIII e 227 da CF) e das normas infraconstitucionais anteriormente abordadas, o Brasil é signatário de importantes normativas internacionais que ratificam a importância de políticas públicas voltadas à aprendizagem. A esse respeito é a Convenção nº 138 da OIT. A mencionada convenção dispõe sobre a idade mínima para admissão no emprego e contém previsões específicas voltadas à aprendizagem, como aquela contida em seu artigo 1º, quando indica que os Estados membros criem 'política nacional que assegure a efetiva abolição do trabalho infantil e eleve progressivamente, a idade mínima de admissão a emprego ou a trabalho a um nível adequado ao pleno desenvolvimento físico e mental do adolescente.'. Ademais, durante a 111ª Convenção Internacional do Trabalho (2023), houve a aprovação da Recomendação 208 da OIT, que versa sobre 'Aprendizagem de Qualidade'. Este novo texto normativo tem como objetivo apoiar 'oportunidades para pessoas de todas as idades se qualificarem, requalificarem e melhorarem continuamente em mercados de trabalho em rápida mudança'. (OIT, 2023).

Da mesma forma, a Recomendação prevê o compromisso dos Estados Membros de adotarem medidas para promover a igualdade, diversidade e inclusão social dos aprendizes, com atenção especial às pessoas pertencentes a grupos mais vulneráveis.

6. Assim, a contratação de aprendizes figura como importante política pública que intersecciona educação e mercado de trabalho, além de influenciar no ingresso de adolescentes e jovens em empregos juridicamente protegidos. Ainda, trata-se de medida que, em muitos casos, possui efeitos sobre outros âmbitos da vida dessa população – mais suscetível a relações precárias de trabalho-, auxiliando na superação da pobreza intergeracional de suas respectivas famílias. Iniciativas dessa natureza minimizam o desemprego entre os jovens, além de contribuir para a diversidade no mundo do trabalho, ao concretizar direito que alcança adolescentes e jovens de diferentes origens e contextos socioculturais, além de funcionar como mecanismo de prevenção do trabalho infantil. Dessa forma, garantir o direito à profissionalização dos jovens é um mecanismo eficaz de concretização da justiça social e o Poder Judiciário desempenha importante papel na solução de litígios que envolvem a tentativa de não cumprimento das determinações concernentes à mencionada política pública.

7. Logo, as cotas legais de aprendizagem se inserem no contexto de demandas estruturais, assim compreendidas como aquelas que envolvem um grave estado de desconformidade cuja solução exige uma mudança de índole profunda (ZANETTI J; DIDIER Jr., 2019). Nesse sentido, a criação de uma cultura de promoção à profissionalização de jovens e adolescentes é tanto essencial, quanto complexa e, portanto, possui tipicidade própria dos litígios estruturais. Em função disso, é dever do Judiciário e da jurisprudência brasileira apontar nas mesmas direções do constituinte

de 1988, assentando mensagens estruturais de respeito aos valores sociais do trabalho e do respeito à dignidade humana. A ideia por trás das mensagens estruturais está fundada na arquitetura de escolhas, a partir da qual são oferecidos incentivos ou comandos que conduzam à mudança de comportamento empresarial (são os chamados ‘*nudges*’ (THALER; SUNSTEIN, 2019)), que deve se curvar à disciplina constitucional de proteção ao meio ambiente do trabalho. A partir disso, a jurisprudência constitucional trabalhista deve estar robustecida com decisões que direcionem ‘mudanças de culturas, comportamentos, pensamentos etc., de modo que, em longo prazo, possa se ter um ganho significativo em algum objetivo específico’ (BENEVIDES; ALMEIDA; MARANHÃO, 2020), qual seja, o cumprimento da cota de aprendizagem. 8. Dessa forma, comandos judiciais sobre cumprimento da cota de aprendizagem devem funcionar como *nudges*, ao reafirmarem mensagens estruturais, quanto à inafastabilidade da promoção do trabalho decente para esse público. Ainda, essas mensagens estruturais devem ser observadas pelas demais instâncias trabalhistas e agentes sociais, tendo em vista a integridade do sistema judicial brasileiro, que é orientado pela sistemática de uniformização de jurisprudência no âmbito dos tribunais superiores (arts. 926 a 928 do CPC). Portanto, na hipótese, a mensagem estrutural é complexa, mas objetiva: tendo em vista o escopo que alicerça o direito à profissionalização dos jovens e adolescentes não há dúvidas sobre o caráter indisponível e obrigatório da observância da cota legal de aprendizagem e dos demais aspectos a ela conectados. Do contrário, deverão ser aplicadas medidas que induzam à observância das regras atinentes à matéria, como é o caso da indenização por dano moral, especialmente na acepção de sua função pedagógica. 9. No caso dos autos, a Corte Regional, ao rearbitrar o valor da indenização por dano moral coletivo em R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais), diante da não observância da cota de aprendizagem, observou os princípios do arbitramento equitativo, da proporcionalidade e da razoabilidade, insertos no art. 5º, V e X, da CF/1988, bem como a teoria do valor do desestímulo (punir, compensar e prevenir), levando em conta a extensão do dano, a potencialidade e a gravidade da lesão (art. 944 do CCB). Nestes termos, a decisão do Tribunal Regional está em consonância com o entendimento desta Corte uma vez que não se trata de valor estratosférico ou excessivamente módico, a ponto de legitimar a intervenção desta Corte. Incidência do art. 896, § 7º, da CLT e da Súmula 333 do TST. Agravo de instrumento a que se nega provimento.” ([TST-AIRR-1001320-14.2023.5.02.0606, 3ª Turma, rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, julgado em 2/4/2025](#))

“[...] ADICIONAL DE RISCO PORTUÁRIO. PORTO MISTO. EMPREGADO EM TERMINAL PRIVADO. APLICAÇÃO DA OJ Nº 402 DA SDI-I DO TST. TEMA 222 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Tendo em vista o caráter vinculante das teses jurídicas fixadas pelo STF, deve ser reconhecida a transcendência jurídica da matéria, nos termos do art. 896-A, § 1º, IV, da CLT. A jurisprudência deste Tribunal Superior do Trabalho entende ser devido o adicional de risco portuário tão somente ao empregado de porto organizado, excluindo-se os terminais privativos, conforme a diretriz contida na Orientação Jurisprudencial nº 402 da SDI-1 desta Corte Superior. Necessário ressaltar que este Tribunal possui julgados que entenderam pela não aplicação do adicional de risco aos empregados de terminais privativos em uso misto, reconhecendo sua incidência apenas àqueles que trabalham

em portos organizados. Por outro lado, há julgados no sentido de que, constatada a exposição efetiva à situação de risco, ser devido ao adicional de risco portuário aos empregados dos portos independentemente de serem públicos ou privados e do regime jurídico o qual é vinculado, com fundamento no Princípio da Isonomia e no Tema de Repercussão Geral nº 222 do STF. Todavia, a controvérsia abordada no Tema nº 222 do STF não diz respeito ao pagamento do adicional de risco sob o prisma do local de prestação de serviços, isto é, se em portos organizados ou privados, mas sim cinge-se ao tipo de vínculo entre o empregado e o empregador, qual seja, a extensão do adicional disposto no art. 14 da Lei nº 4.860/65 devidos aos empregados com vínculo permanente para os empregados avulsos. Não obstante o julgamento do ARE 1498098 AgR/ES do STF, verifica-se o entendimento da SbDI-I, do TST, no sentido da não aplicação da tese ficada no Tema nº 222 do STF quanto ao direito ao adicional de risco portuário para os empregados atuantes em portos privativos, devendo ser mantida, portanto, a aplicação da OJ nº 402 do TST, no caso em questão. Portanto, o adicional previsto no art. 14 da Lei nº 4.860/65 não pode ser estendido aos empregados que operam em terminal privativo, contratados em regime celetista, seja exclusivo (movimentação de carga própria) ou misto (movimentação de carga própria e de terceiros). Dessa forma, a decisão do Tribunal Regional que considerou devido o adicional de risco portuário ao empregado que laborava em porto privativo misto contraria a OJ nº 402 da SbDI-I, do TST. Recurso de Revista conhecido e provido. [...]” ([TST-RR-0000142-40.2021.5.17.0011, 6ª Turma, rel. Min. Antônio Fabrício de Matos Gonçalves, julgado em 26/3/2025](#))

“[...] RECURSO DE REVISTA. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. INTEMPESTIVIDADE DO RECURSO ORDINÁRIO. NÃO OCORRÊNCIA. No julgamento dos embargos de declaração aviados pelo reclamante, a Corte Regional consignou não ter sido identificado ‘qualquer hipótese de vício formal de julgamento’ (pág. 3687). Embora o Tribunal regional tenha sido sucinto em seu fundamento, o fato é que efetivamente não se constata a alegada intempestividade. Ademais, tratando-se de pressuposto recursal, o exame mais detalhado dos aspectos fáticos relevantes por esta Corte não implica ofensa ao disposto nas Súmulas 126 e 297/TST. O recorrente alega que a empresa, ao interpor seu recurso ordinário, não observou a Súmula 4 do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, que expressamente dispõe que o recurso deverá ser protocolizado até as 20hs do último dia do prazo recursal, fato que redundaria na intempestividade do recurso. Ocorre que, nos termos do art. 3º, parágrafo único, da Lei nº 11.419/2006 e do art. 24, §1º da IN 30/2007 do TST, ‘Consideram-se realizados os atos processuais por meio eletrônico no dia e hora do seu envio ao sistema do Poder Judiciário, do que deverá ser fornecido protocolo eletrônico.’ e ‘Quando a petição eletrônica for enviada para atender prazo processual, serão consideradas tempestivas as transmitidas até as 24 (vinte e quatro) horas do seu último dia.’. Assim, são tempestivos, para fins de atendimento de prazo processual, os atos processuais que forem efetivados até às 24 horas do último dia do prazo. Por outro lado, observa-se que a Súmula 4 do TRT5 foi editada em maio de 2003, portanto, anteriormente à Lei 11.419/2006, publicada em dezembro de 2006. Logo, há que se considerar que a Súmula 4 deixou de ser aplicável aos casos disciplinados pela Lei 11.419/2006. Impõe-se, ainda, ressaltar que a referida Lei não foi dirigida exclusivamente ao Sistema PJe,

que implementou o processo eletrônico na Justiça do Trabalho pela Resolução n. 136/CSJT, de 25 de abril de 2014, tendo em vista que anteriormente existiam diferentes sistemas eletrônicos, desenvolvidos e utilizados pelos respectivos Tribunais regionais, mas, ressalte-se, disciplinados pela Lei 11.419/2006 e, utilizados basicamente para o peticionamento eletrônico. Em consulta ao andamento processual junto ao Tribunal regional de origem, verifica-se que os presentes autos tiveram sua tramitação convertida do meio físico para o meio eletrônico em 5/2/2021. Também em consulta no site oficial do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, verifica-se que referido órgão, anteriormente à implementação do PJe, viabilizava o peticionamento eletrônico pelo Sistema e-Samp. Portanto, ainda, que os presentes autos não estivessem tramitando pelo PJe, o fato é que o peticionamento era eletrônico, sob a disciplina da Lei 11.419/2006. Tanto é assim, que no próprio protocolo do recurso, constante da pag. 3480, consta expressamente 'Assinado Eletronicamente/Digitalmente por (...) em 16/02/2017 20:14:08. (Lei 11.419-2006).' Logo, considerando-se que o recurso ordinário da ré foi protocolizado no último dia do prazo às 20h:14min:08seg, conforme informado pelo reclamante, não há que se falar em intempestividade do apelo, resultando sem utilidade o reconhecimento de negativa de prestação jurisdicional, bem como a determinação de retorno dos autos ao Tribunal Regional. Recurso de revista não conhecido." ([TST-ARR-1371-84.2011.5.05.0022, 7ª Turma, rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, julgado em 26/3/2025](#))

"RECURSO DE REVISTA DA PARTE AUTORA. LEI Nº 13.467/2017. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. EMPREGADO HORISTA. ATIVIDADE INSALUBRE. CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS (ADICIONAL E DIVISOR). AUSÊNCIA DE EXPRESSA PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. ESTRITA ADERÊNCIA AO TEMA Nº 1046 DO STF NÃO IDENTIFICADA. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA CONSTATADA. O disposto no artigo 7º, XIV, da Constituição Federal encerra regra que visa garantir condições mínimas de segurança, saúde e higiene do trabalho, sem que com isso se possibilite a redução salarial, sob pena de ofender ao inciso VI do mencionado dispositivo. Irrelevante, portanto, que o trabalhador receba por hora trabalhada. No caso dos autos, é incontroverso que o autor se ativava em turnos ininterruptos de revezamento. Desse modo, as horas excedentes a 6ª diária deverão ser consideradas como extras, o que enseja o pagamento do respectivo adicional. Como consequência, o valor da hora normal trabalhada pelo demandante, nos períodos em que houve jornada em turnos ininterruptos de revezamento (seis horas), deverá ser recalculado por meio do divisor 180. Precedentes. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido." ([TST-RR-1001251-63.2016.5.02.0432, 7ª Turma, rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, julgado em 26/3/2025](#))

"[...] RECURSOS DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. EXECUÇÃO DE SENTENÇA. INCIDENTE DE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. ENTIDADE SEM FINS LUCRATIVOS. RESPONSABILIDADE DOS MEMBROS DO CONSELHO DELIBERATIVO. AUSÊNCIA DE ATUAÇÃO NA GESTÃO OU APROVAÇÃO DE CONTAS. TRANSCENDÊNCIA ECONÔMICA. RECONHECIMENTO. I. Extraí-se do acórdão regional, transcrito na fundamentação do agravo interno, que recorrentes eram integrantes do conselho deliberativo da fundação educacional

executada, mas que não participavam da gestão. A propósito, a Corte Regional registrou que ‘foi comprovado que tais integrantes do Conselho Deliberativo não participavam das eleições, nem eram regularmente convocados ou mesmo que a fundação sequer detinha seus documentos de identificação ou o registro de seus domicílios, de forma a permitir a composição regular de seus órgãos estatutários’. Não obstante esse registro, o Tribunal Regional manteve a sentença em que se deferiu o pedido de desconsideração da personalidade jurídica, para incluir os membros do inativo conselho deliberativo no polo passivo da execução, porque concluiu que ‘não importa se não participavam efetivamente das decisões tomadas pelo aludido conselho, uma vez que enquanto integrantes são responsabilizados por seus atos’. II. Assim, por terem participado da instituição da fundação educacional sem fins lucrativos, décadas atrás, como membros do conselho deliberativo, que não atuava, segundo o registro do acórdão regional, os ora agravantes foram incluídos no polo passivo da execução de sentença trabalhista ajuizada em face da fundação educacional. III. Considerando a sua não participação em atos de gestão ou aprovação de gestão, a sua responsabilização pelos créditos e, execuções trabalhistas de empregado da fundação educacional configura ofensa direta ao art. 5º, II, da Constituição da República. IV. Nesse contexto, não se pode responsabilizar pessoas que participaram unicamente do ato de instituição de fundação sem fins lucrativos, décadas atrás, que não praticaram ato de gestão ou aprovação. V. Não há discussão sobre fraude. VI. Recursos de revista dos quais se conhece e ao quais se dá provimento.” ([TST-RR-100039-53.2019.5.01.0206, 7ª Turma, rel. Min. Evandro Pereira Valadão Lopes, julgado em 1º/4/2025](#))

“[...] RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO CONDOMÍNIO CIVIL SHOPPING CENTER. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. OBRIGAÇÃO DE FAZER. DISPONIBILIZAÇÃO DE LOCAL APROPRIADO PARA AS MULHERES QUE TRABALHAM NAS DEPENDÊNCIAS DO *SHOPPING* DEIXAREM SEUS FILHOS, SOB VIGILÂNCIA E ASSISTÊNCIA, DURANTE O PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO. ART. 389, §§ 1º E 2º, DA CLT. 1. A controvérsia dos presentes autos se refere à aplicabilidade do comando instaurado no art. 389, §§ 1º e 2º, da CLT aos *shopping centers*, em relação às empregadas dos estabelecimentos lojistas instalados nas suas dependências. 2. Segundo a Associação Brasileira de Shopping Centers – ABRASCE, *shoppings* são ‘empreendimentos com Área Bruta Locável (ABL), normalmente, superior a 5 mil m², formados por diversas unidades comerciais, com administração única e centralizada, que pratica aluguel fixo e percentual. Na maioria das vezes, dispõe de lojas âncoras e vagas de estacionamento compatível com a legislação da região onde está instalado’ ([www.abrasce.com.br](#)). 3. Assim, mesmo em se reconhecendo que a atividade empresarial do demandado consiste na administração e exploração do estabelecimento, isto é, do *shopping center*, por certo que não possui nenhuma ingerência na gestão dos negócios dos lojistas e/ou locatários, nem é beneficiado diretamente pelos serviços prestados pelas empregadas desses estabelecimentos, haja vista que essas trabalham em proveito apenas dos seus respectivos empregadores. 4. Dentro desse contexto, não obstante o preceito legal em análise envolver direitos correlatos à maternidade, à proteção da infância e à proteção do trabalho da mulher, os quais exprimem valores fundamentais da sociedade, não há como impor ao réu a obrigação de disponibilizar local apropriado para que todas as

mulheres empregadas em suas dependências possam deixar seus filhos, sob vigilância e assistência, durante o período de amamentação, salvo se o próprio *shopping*, isoladamente considerado, possuir mais de trinta empregadas. 5. Ocorre que a obrigação estatuída pelo referido dispositivo consolidado é imposta ao empregador, pois é este que, no exercício da atividade empresarial, possui o complexo de bens denominado estabelecimento, de modo que apenas quem admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços enquadra-se no conceito de empregador, não havendo como considerar, ou confundir, o *shopping* como o verdadeiro empregador das trabalhadoras beneficiadas pela disposição legal. 6. Com efeito, numa interpretação sistemática da norma celetista, é possível concluir que o art. 389, § 1º, da CLT utiliza a palavra estabelecimento como sinônimo de empresa empregadora, enquanto o art. 1.142 do CC conceitua estabelecimento como ‘todo complexo de bens organizado, para exercício da empresa, por empresário, ou por sociedade empresária’. 7. Corrobora essa inferência o disposto na Portaria nº 671/2021 do Ministério do Trabalho, a qual autoriza a substituição da obrigação ora controvertida pelo reembolso das despesas com creche, por meio de negociação coletiva, não se podendo cogitar de pagamento de reembolso de creche pelo *shopping center*, mas apenas pelos reais empregadores, ou seja, os lojistas. 8. Outrossim, não se desconhece que o TST, no julgamento do E-RR-131651-27.2015.5.13.0008, cujo acórdão foi publicado no DEJT de 15/10/2021, concluiu que, como responsáveis pelas áreas de uso comum, compete aos *shopping centers* assegurar, diretamente ou por outros meios, ‘local apropriado, onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período de amamentação’, atendendo ao escopo do art. 227 da CF. 9. Contudo, o Supremo Tribunal Federal, em julgamento presencial da 2ª Turma, na data de 25/2/2025 (certidão de julgamento publicada no DJE de 26/2/2025), negou provimento ao Agravo Regimental nos autos do ARE-AgR 1.499.584, para manter a decisão monocrática da relatoria do Ministro Dias Toffoli, que deu provimento aos recursos extraordinários interpostos ao referido acórdão prolatado pela SDI-1 desta Corte, a fim de julgar improcedentes os pedidos formulados na ação civil pública, adotando, para tanto, o fundamento, em síntese, de que, apesar da nobreza do interesse defendido pelo Ministério Público do Trabalho ao ajuizar a ação civil pública, a irresignação recursal merece prosperar, haja vista não ser possível estender ao *shopping* recorrente, sem expressa previsão legal, obrigação trabalhista imposta exclusivamente ao empregador com o qual a empregada mantém vínculo trabalhista. Recurso de revista conhecido e provido. [...]” ([TST-Ag-ARR-17-21.2015.5.05.0010, 8ª Turma, rel. Min. Dora Maria da Costa, julgado em 26/2/2025](#))

“[...] RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA. EMPREGADO ADVOGADO. INTEGRAÇÃO DOS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. REFLEXOS. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. Discute-se nos autos a natureza jurídica dos repasses realizados em favor dos empregados advogados da CEF, a título de honorários advocatícios no importe de 5% (cinco por cento), a cargo da Associação Nacional dos Advogados da Caixa Econômica Federal – ADVOCEF. Segundo a jurisprudência desta Corte Superior, os honorários sucumbenciais não ostentam natureza salarial, porque estão ligados ao próprio exercício da advocacia, e não ao contrato de trabalho. Neste sentido, a disposição constante do art. 14 do Regulamento Geral do Estatuto da

Advocacia e da OAB. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-ARR-10021-73.2013.5.05.0015, 8ª Turma, rel. Min. Dora Maria da Costa, julgado em 19/3/2025](#))

“[...] RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMANTE. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. VALIDADE DE NORMA COLETIVA QUE FIXOU A JORNADA DE TRABALHO EM 8 HORAS DIÁRIAS. PRESTAÇÃO HABITUAL DE HORAS EXTRAORDINÁRIAS. ATIVIDADE INSALUBRE. AUSÊNCIA DE AUTORIZAÇÃO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO. APLICAÇÃO DO TEMA 1.046 DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. O cerne da presente controvérsia gira em torno da validade de negociação coletiva que autoriza o cumprimento da jornada de 8 horas em turnos ininterruptos de revezamento, mesmo havendo prestação de horas extras habituais e ausente a autorização prévia do Ministério do Trabalho e Emprego para o elastecimento da jornada em atividade insalubre. A partir do julgamento, pelo Supremo Tribunal Federal, do ARE nº 1.121.633, processo paradigma do Tema 1.046 de Repercussão Geral, a regra geral é a da validade das normas coletivas, ainda que pactuem limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, desde que os direitos pactuados não sejam absolutamente indisponíveis, hipótese dos autos. Portanto, é válida norma coletiva que autoriza a prorrogação da jornada em atividade insalubre sem a autorização da autoridade competente (artigo 60 da CLT), tendo em vista não se tratar de direito de indisponibilidade absoluta, além de inexistir proibição expressa na legislação infraconstitucional para flexibilização do direito. Frise-se, também, que, em acórdão publicado no dia 18/4/2024, no RE 1.476.596, o Supremo Tribunal Federal, por unanimidade, entendeu que a extrapolação da jornada fixada em norma coletiva não acarreta sua invalidade, devendo-se aplicar, mesmo nessa hipótese, o entendimento firmado no Tema 1.046 de Repercussão Geral. Recurso de revista não conhecido.” ([TST-ARR-10953-44.2016.5.03.0037, 8ª Turma, rel. Min. Dora Maria da Costa, julgado em 2/4/2025](#))

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>