



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

INFORMATIVO TST

Nº 301

Período: 8 de abril a 15 de maio 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

Petrobras. Regime 14X21. Trabalho embarcado. Sistema de compensação imposto unilateralmente pela empregadora. Supressão de folgas. Invalidez.

É inválido o sistema de compensação imposto unilateralmente pela Petrobras aos empregados que trabalham embarcados em escala 14x21, de modo a suprimir as folgas previstas, em inobservância ao disposto em normas específicas da categoria. Na hipótese, não há falar em aderência da matéria à tese fixada no tema 1046 pelo Supremo Tribunal Federal, pois não foi tratada em norma coletiva, existindo somente a previsão em instrumento coletivo de um regime de trabalho de 14 dias de trabalho embarcado por 21 dias de descanso em terra, de modo que o fato de se prestar habitualmente horas extras, em que o empregado passa a usufruir de folgas em número inferior a 21 dias, caracteriza descumprimento do pactuado. Sob esses fundamentos, a SBDI-I, por maioria, deu provimento aos embargos para, reformando a decisão embargada, restabelecer integralmente o acórdão regional no aspecto em que declarara incabível a instituição unilateral de um sistema de compensação, acrescentando à condenação as parcelas vincendas relativas às folgas suprimidas, bem como os respectivos reflexos. Vencidos os Ministros Alexandre Luiz Ramos, Breno Medeiros e a Ministra Dora Maria da Costa. [TST-Emb-Ag-RRAg-101097-65.2021.5.01.0483, SBDI-I, rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, julgado em 15/5/2025.](#)

SUBSEÇÃO II ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

Recurso ordinário em ação rescisória. Profissional liberal empregado. Integração à categoria diferenciada. Representatividade sindical. Violação manifesta à norma jurídica. Corte rescisório devido.

O Tribunal Regional, no acórdão rescindendo, julgou improcedente ação rescisória ajuizada por sindicato de enfermeiros por entender que a representatividade sindical seria definida pela atividade preponderante do empregador, exceto para categorias diferenciadas, instituídas em lei, registrando que a carta sindical do recorrente limitava sua representação a enfermeiros profissionais liberais e que outro sindicato representaria os enfermeiros empregados do hospital. Ocorre que o conceito de *profissional liberal* não se restringe aos trabalhadores autônomos, razão pela qual os profissionais liberais empregados também podem integrar categorias diferenciadas, que detêm legislação específica. Ademais, a simples inclusão da profissão em rol de profissionais liberais do art. 577 da CLT, não impede o reconhecimento como categoria diferenciada, desde que comprovada a existência de estatuto profissional próprio e condições de trabalho singulares. Com esses fundamentos, a SBDI-II, por unanimidade, julgou procedente a pretensão rescisória, por violação ao artigo 511, § 3º, da CLT, a fim de desconstituir a coisa julgada formada no processo e, em juízo rescisório, reconheceu a representatividade sindical do sindicato autor em relação aos empregados enfermeiros do hospital réu, o qual deverá efetuar o repasse das contribuições sindicais, considerando como marco inicial do período referente à condenação o instante em que foi acionado pelo autor a reconhecer a sua representação sindical sobre os empregados enfermeiros. [TST-ROT-0040450-40.2023.5.15.0000, SBDI-II, rel. Min. Amaury Rodrigues Pinto Junior, julgado em 6/5/2025.](#)

Recurso ordinário. Admissibilidade. Inexistência de instrumento de procuração. Concessão de prazo para regularizar a representação. Impossibilidade.

Não cabe a concessão de prazo para regularizar a representação processual, na forma do art. 76, do CPC, quando configurada a total ausência de instrumento que autorizasse a atuação processual do signatário do recurso, e não mera irregularidade de procuração existente nos autos. No caso concreto, o advogado que subscreveu o recurso ordinário na ação subjacente foi o mesmo que se habilitou nos autos perante a primeira instância, protocolou contestação e requereu que as intimações fossem direcionadas em seu nome, entretanto o instrumento de procuração apresentado não lhe outorgava poderes de representação, nem tampouco compareceu às audiências realizadas, de modo que não caracterizado o mandato tácito. Nesse contexto, a SBDI-II, por maioria, negou provimento ao agravo, vencidos os Ministros Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Mauricio Godinho Delgado e a Ministra Maria Helena Mallmann. [TST-Ag-ROT-0011533-78.2022.5.03.0000, SBDI-II, rel. Min. Morgana de Almeida Richa, julgado em 13/5/2025.](#)

TURMAS

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

“[...] III - RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL. CORREÇÃO MONETÁRIA. ÍNDICE APLICÁVEL. LEI 8.022/90. 1. Ao julgamento das ADCs 58 e 59 e ADIs 6021 e 5867, o Supremo Tribunal Federal conferiu interpretação conforme à Constituição aos artigos 879, § 7º, e 899, § 4º, da CLT, na redação dada pela Lei 13.467 de 2017, para considerar que à atualização dos créditos decorrentes de condenação

judicial e à correção dos depósitos recursais em contas judiciais na Justiça do Trabalho deverão ser aplicados, até que sobrevenha solução legislativa, os mesmos índices de correção monetária e de juros vigentes para as condenações cíveis em geral, quais sejam, a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir do ajuizamento da ação, a incidência da taxa SELIC (artigo 406 do Código Civil). 2. Ocorre que, a presente hipótese versa sobre contribuições sindicais para as quais é pacífico nesta Corte a aplicação da Lei 8.022/90, referente a receitas federais. 3. Portanto, ao reputar aplicável o índice de correção monetária e de juros previsto na lei 8.022/90, o e. TRT não violou o artigo 5º, XXXV, LIV e LV, da Constituição Federal. Recurso de revista não conhecido.” ([TST-RR-1949-66.2017.5.09.0041, 1ª Turma, rel. Min. Hugo Carlos Scheuermann, julgado em 14/5/2025](#))

“[...] CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA. DESCONTOS PREVISTOS EM NORMA COLETIVA. AUSÊNCIA DE FILIAÇÃO SINDICAL. TEMA 935 DO REPERTÓRIO DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF. ‘*DISTINGUISHING*’. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. 1. Segundo a tese jurídica fixada pela Suprema Corte no julgamento dos embargos de declaração opostos no ARE-1.018.459, (Tema nº 935 do Repertório de Repercussão Geral), ‘é constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição’. 2. Contribuições assistenciais, com fundamento no art. 513, “e”, da CLT, são dirigidas ao financiamento de atividades de assistência prestadas pelo sindicato, notadamente as negociações coletivas de trabalho, as quais alcançam e beneficiam toda a categoria, e não apenas os filiados. 3. Nesse contexto, o Supremo Tribunal Federal, ao conceder efeitos infringentes aos embargos de declaração referidos, considerou que, em face da alteração promovida pela Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) no regramento da contribuição sindical, cujo recolhimento deixou de ser compulsório, prejudicando, em alguma medida, o custeio das entidades sindicais, a imposição de contribuição assistencial a todos os integrantes da categoria, por norma coletiva, independentemente de associação do trabalhador, desde que assegurado o direito de oposição, assegura a existência dessas instituições e a liberdade de associação (art. 8º, V, da CF), ao mesmo tempo em que prestigia e fortalece a autonomia negocial (art. 7º, XXVI, da CF). 3. Na hipótese dos autos, a controvérsia diz respeito a descontos relativos a contribuições destinadas à manutenção do sistema confederativo de representação sindical (art. 8º, IV, da CF), particularidade que evidencia ‘*distinguishing*’ entre a causa em exame e o precedente (*ratio decidendi*) definido pelo STF no julgamento do Tema nº 935. 4. Feita a distinção, constata-se que o acórdão regional, ao determinar a devolução de valores descontados a título de contribuição confederativa, com fundamento em ausência de filiação sindical, está de acordo com a Súmula Vinculante nº 40 do STF e com jurisprudência desta Corte Superior consolidada na Orientação Jurisprudencial nº 17 da SDC e no Precedente Normativo nº 119. [...] Agravo de instrumento parcialmente conhecido e provido. [...]” ([TST-RR-564-91.2016.5.09.0567, 1ª Turma, rel. Min. Amaury Rodrigues Pinto Junior, julgado em 14/5/2025](#))

“DIREITO DO TRABALHO. RECURSOS DE REVISTA. ASSISTÊNCIA MÉDICA. PLANO DE SAÚDE ABRANGÊNCIA DE CLÁUSULA CONTRATUAL. BENEFICIÁRIOS. ISONOMIA. 1. O

Tribunal Regional deu provimento ao recurso ordinário interposto pelo sindicato autor para determinar às rés que considerem como dependentes não apenas as esposas ou companheiras, mas também os maridos ou companheiros do segurado titular, incluindo-os na cobertura de assistência médica do plano de saúde oferecidos ao seu quadro de professores e professoras, sob o fundamento de ser inconstitucional e ilegal o tratamento diferenciado entre cônjuges estabelecido no contrato do plano de saúde. 2. A discussão dos autos não envolve a orientação sexual dos trabalhadores, mas apenas a possibilidade de o benefício não ficar restrito às esposas ou companheiras (sexo feminino), estendendo-se, nas mesmas condições, aos esposos ou companheiros (sexo masculino). 3. E neste ponto, a isonomia entre gêneros é assegurada pela Constituição Federal e até mesmo deveria ser extraída de mera interpretação do Contrato de Prestação de Serviços, assim como nas cláusulas seguintes a referência a filhos deve abranger, também, as filhas dos professores. 4. Como os réus contestam a pretensão e até mesmo recorrem do que foi decidido, é forçoso admitir que fazem ou pretendem que se faça uma interpretação literal e restritiva da previsão contratual em discussão, o que, como bem decidiu o Tribunal Regional, viola o princípio de igualdade assegurado na Constituição Federal. Recursos de revista não conhecidos.” ([TST-RR-11494-78.2015.5.15.0134, 1ª Turma, rel. Min. Amaury Rodrigues Pinto Junior, julgado em 14/5/2025](#))

“ [...] RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. RECURSO REGIDO PELA LEI 13.467/2017. RITO SUMARÍSSIMO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO ORGANIZACIONAL COMPROVADO NOS AUTOS. RESTRIÇÃO AO USO DO BANHEIRO E COMPORTAMENTO IMPOLIDO E AMEAÇADOR DA SUPERIOR HIERÁRQUICA. IRRELEVÂNCIA DO DIRECIONAMENTO DOS INSULTOS A TODOS OS EMPREGADOS. RESTABELECIMENTO DA CONDENAÇÃO DEFERIDA EM SENTENÇA. VIOLAÇÃO CONFIGURADA. 1. O Tribunal Regional considerou indevida a indenização por danos morais deferida em sentença, por entender que os empregados devem ser instados a exercer seu direito de uso do banheiro com a devida parcimônia, tendo sempre em mente a finalidade de seu empregador: necessidade de resolução de demandas com a maior brevidade possível. Constatou do acórdão que o comportamento impolido e ameaçador da superior hierárquica para com todos os funcionários da empresa não autoriza a reparação por danos morais, tendo em vista a inexistência de constrangimento individual quando todos foram alvo dos insultos. 2. Esta Corte Superior entende que a restrição e a fiscalização ao uso do banheiro configura abuso do poder diretivo do empregador e ofensa à dignidade e à privacidade do trabalhador, caracterizando dano moral passível de reparação. O mesmo ocorre diante de ofensa dirigida genericamente a todos os trabalhadores, pois, ao contrário do que constatou do acórdão regional, cada indivíduo experimentou idêntica realidade: a de ser submetido a tratamento vexatório, “sobremaneira impolido e ameaçador”. Irrelevante, pois, a circunstância de não ser, a autora, “a destinatária exclusiva da atuação absolutamente indigna” do empregador, para que faça jus à correspondente indenização. 3. Precedentes. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido.” ([TST-RR-1001132-06.2022.5.02.0008, 2ª Turma, rel. Min. Delaíde Alves Miranda Arantes, julgado em 9/4/2025](#))

[...] DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. ETARISMO. BANESTES. PLANO DE DEMISSÃO INCENTIVADA. Hipótese em que se discute o reconhecimento ou não da dispensa discriminatória por etarismo. O termo etarismo, idadeismo ou *ageism* (*age*, idade em Inglês) designa a forma de discriminação baseada no fator 'idade'. Pode afetar pessoas jovens, mas, no ambiente de trabalho, é mais comum o preconceito contra pessoas idosas. Em artigo de Menezes e Farias (2024), revela-se a terminologia, *in verbis*: 'O termo etarismo surge na doutrina introduzido por *Butler* (1969), que o conceitua como uma modalidade de preconceito por um grupo de idade contra outro grupo de idade, similar a racismo e sexismo, acrescentando em 1975 tratar-se de um processo sistemático de estereótipos e discriminação contra pessoas porque elas são mais velhas.' (in MENEZES, Brenno Augusto Freire e FARIAS, Débora Tito. *O etarismo como instrumento de violação ao direito humano ao trabalho*. Rev. TST, Porto Alegre, v. 90, nº 2, p. 224-237, abr./jun. 2024. Disponível em https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.1217_8/234395. Acesso em 18/10/2024). A respeito do assunto, destaca-se na esfera internacional a Convenção nº 111 da OIT, ratificada pelo Brasil, que considera discriminatória 'toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão' (art. 1º, 1, "a"). Na mesma linha, segue a Recomendação nº 162 da OIT, ao dispor, *in verbis*: 'Os trabalhadores mais velhos devem gozar, sem discriminação com base na idade, de igualdade de oportunidade e de tratamento em relação aos demais trabalhadores, nomeadamente nas seguintes matérias: (...) (c) à segurança do emprego, sujeita à legislação e práticas nacionais relativas à rescisão do contrato de trabalho e aos resultados do exame referido no § 22 desta Recomendação'. No âmbito nacional, a Constituição Federal, nos arts. 3º, IV, 5º, XLI e 7º, XXX, veda a discriminação por idade, inclusive nas relações de trabalho, punindo qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais. Já o art. 373-A, II, da CLT rechaça a recusa de emprego, promoção ou dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível. O empregado com idade avançada, quando é despedido, encontra dificuldades numa nova contratação, uma vez que o etarismo constitui um entrave na participação do idoso no mercado de trabalho e esse preconceito está associado a aspectos negativos do envelhecimento, como o aumento do custo. Por isso, algumas empresas veem como solução a substituição de empregados antigos, cujas remunerações são mais altas, por pessoas jovens, que recebem salários menores. Convém destacar que essa medida é geralmente acompanhada de uma precarização dessa nova mão de obra, contratada por meio da terceirização. Entretanto, a discriminação de pessoas idosas no ambiente de trabalho ignora a riqueza de conhecimentos e habilidade que esses profissionais podem oferecer. Além disso, o etarismo prejudica a diversidade geracional no ambiente de trabalho, uma característica essencial para a troca de ideias, inovação e equilíbrio organizacional. Vale destacar o que foi firmado no acórdão regional: 'o poder empregatício, conquanto corolário do direito de propriedade e da livre iniciativa (art. 1º, IV, art. 5º, XXII, art. 170, CF), não é absoluto, encontrando limites éticos e jurídicos nos direitos fundamentais obreiros, dentre os quais o de não ser discriminado por qualquer motivo injustamente desqualificante'. Cabe ao empregador,

portanto, assegurar a proteção da dispensa do empregado com dificuldades de reinserção no mercado de trabalho, de forma a garantir efetividade à previsão constitucional de busca do pleno emprego, nos termos do art. 170, VIII, da Constituição Federal, e a preservar o valor social do trabalho e da dignidade da pessoa humana, fundamentos da República Federativa do Brasil. Gonzaguinha, em sua música 'Guerreiro Menino (Um Homem Também Chora)', resume muito bem a importância do trabalho na vida do ser humano e também se aplica ao contexto do etarismo: 'Um homem se humilha / Se castram seu sonho / Seu sonho é sua vida / E a vida é o trabalho / E sem o seu trabalho / Um homem não tem honra / E sem a sua honra / Se morre, se mata...'. Esse trecho reflete a profundidade do impacto que o etarismo pode ter na vida de um trabalhador. Quando uma pessoa é marginalizada no ambiente profissional devido à sua idade, seus sonhos e aspirações podem ser interrompidos ou 'castrados'. Isso afeta não apenas sua autoestima, mas também seu senso de propósito, pois o trabalho é frequentemente associado à realização pessoal e à dignidade. No caso, infere-se do acórdão regional que o reclamante trabalhava há mais de 30 anos no Banco reclamado, o qual editou as Resoluções 1.015/2019 e 1.017/2019, que instituíram um Plano Especial de Desligamento Voluntário – PEDI, direcionado aos empregados mais velhos, cuja adesão foi travestida de voluntariedade. O Tribunal Regional consignou também que as disposições da norma interna estabeleciam apenas as diretrizes da opção ao PEDI, sem descrever a situação dos empregados que se opusessem à escolha, o que demonstrou a pressão (coaço) velada para que o autor e os demais empregados aposentados pelo INSS ou na iminência da aposentadoria aderissem ao plano de desligamento. Como bem destacou o TRT, 'não é razoável pensar que o tema ligado à realocação dos empregados que não intencionavam aderir ao plano foi tratado sem que houvesse documentação capaz de resguardar os interesses da empresa'. Concluiu a Corte *a quo*: 'Considerando a dispensa de vários trabalhadores interligados pelo fato comum relacionado à idade mais avançada, não há como não adotar a mesma premissa predominante no âmbito do TST, que considera que o desligamento de trabalhadores com base no fator idade caracteriza dispensa direcionada e discriminatória, na expressa literalidade e dimensão teleológica da Lei n.º 9.029/95'. Assim, invocada a dispensa discriminatória, é ônus do empregador comprovar que o ato tinha outra motivação lícita, o que não ocorreu. Por fim, diante do ordenamento jurídico vigente e do quadro fático posto, constata-se que a dispensa do reclamante configurou-se discriminatória, ultrapassou os limites de atuação do poder diretivo do empregador e alcançou a dignidade do empregado, razão pela qual deve ser mantido o reconhecimento da nulidade da despedida discriminatória. Precedente. Não merece reparos a decisão. Agravo não provido. [...]" ([TST-Ag-AIRR-1019-55.2022.5.17.0007, 2ª Turma, rel. Min. Maria Helena Mallmann, julgado em 8/4/2025](#))

"[...] RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/17 – AÇÃO CIVIL PÚBLICA - INDENIZAÇÃO – DANO MORAL COLETIVO – FALSIDADE IDEOLÓGICA – LAUDO FALSO – MORTE DE TRABALHADOR POR ACIDENTE DE TRABALHO DOIS ANOS ANTES – PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO. O Eg. TRT da 9ª Região consignou que o ilícito praticado consistiu em 'inserção de dado incorreto no Inventário de Riscos - consignaço de visita 'in loco' que não ocorreu' (fls. 1980). Como se extrai dos excertos do acórdão regional, em 2020 houve um acidente de trabalho fatal e, em 2022, as

Reclamadas produziram um Inventário de Risco fraudado, sem a devida inspeção *in locu*. O fato de já ter ocorrido um acidente de trabalho que gerou o óbito de um funcionário em 2020 é indício suficiente de que as condições de saúde, segurança e higiene do trabalho não estavam em pleno funcionamento e assim permaneceram. A conduta das Reclamadas de, em 2022 ter produzido um Inventário de Risco sem inspeção *in loco* indicam o total desinteresse em regularizar as instalações de trabalho e os equipamentos de proteção individuais e coletivos, buscando burlar o cumprimento das normas de saúde, segurança e higiene do trabalho. Com o fim de garantir o cumprimento do valor social do trabalho como fundamento da República Federativa do Brasil, a Constituição de 1988 elencou dentre os direitos fundamentais sociais dos trabalhadores urbanos e rurais, no artigo 7º, inciso XXII, a ‘redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança’. Além disso, a Constituição Federal de 1988 estabelece a importância de o Estado, via Sistema Único de Saúde, garantir a ‘proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho’, em seu artigo 200, inciso VIII. Esse dispositivo constitucional é fundamental para se compreender que todas as vezes em que o texto se remete ao meio ambiente, também é preciso considerar a aplicação dos direitos fundamentais ao meio ambiente do trabalho. Em seguida, o artigo 225, *caput*, da Constituição de 1988 determina que ‘Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações’. Realizando a devida subsunção da norma constitucional à realidade do meio ambiente do trabalho, é fundamental reconhecer o direito de todos os trabalhadores em terem um meio ambiente de trabalho seguro e em condições próprias ‘à sadia qualidade de vida’. Para que o Estado cumpra seu dever perante a coletividade de garantir esse meio ambiente saudável para as presentes e as futuras gerações, são estabelecidas normas legais e infralegais que regulamentam, por exemplo, o Plano de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. A fim de cumprir tal norma programática, o artigo 157 da CLT determina que é dever das empresas ‘cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho’, bem como ‘adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente’. A nível infralegal, foi editada a Norma Regulamentadora nº 1 do Ministério do Trabalho, estabelecendo o Programa de Gerenciamento de Riscos ocupacionais, que engloba a produção de um inventário de riscos ocupacionais. Como se observa, o Inventário de Riscos é documento integrante do Programa de Gerenciamento de Riscos e precisa ser elaborado considerando a inspeção *in loco* do ambiente de trabalho de modo a garantir que nele estarão consolidadas informações importantes para a prevenção de acidentes e a redução de riscos para os trabalhadores. Além disso, é possível extrair da NR nº 1 do Ministério do Trabalho a importância de tal documento para que haja fiscalização do Programa de Gerenciamento de Riscos tanto pelos trabalhadores e seus respectivos representantes, quanto pela Fiscalização do Trabalho. Assim, um Inventário de Riscos sem a devida análise e estudo das instalações de uma empresa não pode resultar em um documento fidedigno com a realidade, tampouco cumprirá seu propósito normativo de prevenir acidentes de trabalho ou reduzir riscos na execução das atividades pelos funcionários. A norma motivadora de todo o arcabouço que regulamenta questões de saúde, segurança e higiene no trabalho é justamente o princípio da proteção, de forma

que o ambiente de trabalho esteja seguro a ponto de o trabalhador estar protegido no realizar de seu mister ou ofício. Um eventual acidente de trabalho poderá gerar de imediato a morte, o afastamento do trabalhador acidentado de suas funções ou, ao menos, a redução de sua capacidade laborativa até a plena recuperação. Qualquer dessas hipóteses gera um custo social, seja diretamente para a Previdência Social na forma de pensão por morte aos dependentes desse trabalhador ou na espécie de benefício previdenciário para tratamento de saúde ou aposentadoria por invalidez, seja para os próprios colegas que trabalham na mesma empresa e terão que auxiliar o trabalhador acidentado durante sua recuperação ou afastamento. No momento em que uma empresa fraudava o Inventário de Riscos Ocupacionais, além das possíveis repercussões penais pela falsidade documental (falsidade ideológica), há uma clara violação ao princípio da proteção, que rege o Direito do Trabalho, na medida em que os trabalhadores passam a ficar em maior situação de vulnerabilidade, uma vez que os possíveis acidentes não são previstos, tampouco são adotadas medidas para prevenir ou reduzir tais riscos de acidentes ou lesões. Como forma de evitar esse tipo de conduta desleal para com os trabalhadores individualmente, bem como para com toda a coletividade de empregados e até a sociedade em geral, é fundamental reconhecer o dano moral perpetrado no caso em análise contra uma coletividade. Na hipótese dos autos, não há que se perquirir a existência prova do dano moral coletivo, uma vez que a ilicitude do ato que fraudou o inventário de riscos ocupacionais tem enorme potencial lesivo a uma coletividade, violando o princípio da proteção, além de normas específicas de saúde, segurança e higiene do trabalho (que em seu gênero possuem status constitucional) e, por isso, é suficientemente grave para caracterizar sua configuração. Esse é o entendimento consolidado pelo Eg. Superior Tribunal de Justiça. Precedentes TST. Recurso de Revista conhecido e parcialmente provido.” ([TST-RR-0000902-60.2022.5.09.0242, 2ª Turma, rel. Min. Liana Chaib, julgado em 14/5/2025](#))

“RECURSO DE REVISTA. TRABALHADOR AUTÔNOMO. ACIDENTE. RESPONSABILIDADE CIVIL DA TOMADORA DE SERVIÇOS. TRANSCENDÊNCIA SOCIAL DA CAUSA RECONHECIDA. 1. Considerando que o meio ambiente de trabalho seguro e saudável constitui direito social assegurado pela Constituição da República, resulta inafastável o reconhecimento da transcendência da causa com relação aos reflexos gerais de natureza social. 2. Trata-se de controvérsia acerca do reconhecimento da responsabilidade da tomadora de serviços pelos danos sofridos pelo reclamante em decorrência de acidente ocorrido no ambiente de trabalho. Resulta incontroverso, da análise dos autos, que o trabalhador ‘foi contratado para trabalhar nas casas de aluguel da ré’ e se acidentou ao manusear serra elétrica circular, o que resultou na amputação de seu polegar esquerdo, com a posterior submissão da vítima a procedimento cirúrgico para reimplante do dedo amputado. Ademais, consoante expressamente registrado no acórdão recorrido, a testemunha indicada pela reclamada afirmou ‘que nunca presenciou o autor usando EPI’s’. Em outras palavras, o trabalhador acidentou-se ao empenhar sua força de trabalho em atividade econômica explorada pela reclamada – reforma de imóveis de propriedade da tomadora de serviço e que a beneficiaria economicamente por meio do negócio jurídico da locação. 3. Cumpre salientar que o enquadramento jurídico do trabalho prestado pelo reclamante como autônomo não tem o condão de, por si só, afastar os deveres

inerentes ao contrato de prestação de serviços, entre eles o de respeitar o direito fundamental à higidez física e psíquica do trabalhador, como dimensão de sua personalidade, do que resulta, como corolário, a obrigação de garantir um meio ambiente de trabalho seguro e saudável. 4. Considerando, ademais, que o caso concreto envolve uma relação de trabalho – em sentido amplo, porquanto afastado o vínculo de emprego pelo Tribunal Regional –, faz-se imperioso observar os princípios gerais que regem o mundo do trabalho, em especial aqueles preconizados pela Organização Internacional do Trabalho. A propósito, a Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1988, eleva a saúde e segurança no trabalho à categoria de Princípio Fundamental no Trabalho. Referidos princípios têm ‘aplicação universal’, ou seja, alcançam todas as pessoas que trabalham, independentemente do enquadramento jurídico de sua atividade laboral (subordinada ou autônoma), e vinculam todos os Estados-membros, os quais, pelo simples fato de pertencerem à OIT, assumem o compromisso de respeitar, promover e tornar realidade os princípios ali estabelecidos. 5. A propósito da garantia da saúde e segurança especificamente no setor da construção, o Brasil ratificou a Convenção n.º 167 da OIT sobre a Segurança e Saúde na Construção, que abarca a atividade de reforma de imóveis para locação desenvolvida pela reclamada. Ademais, a mencionada Convenção estende expressamente as normas de saúde e segurança no trabalho aos trabalhadores autônomos. Nesse sentido, a Comissão de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT já reconheceu, em diversas ocasiões, que o direito fundamental a um ambiente de trabalho seguro e saudável, assim como as normas nacionais de saúde e segurança no trabalho, são aplicáveis a todos os trabalhadores no setor da construção, inclusive os autônomos. No mesmo sentido, há precedentes deste Tribunal Superior. 6. Convém ressaltar que, consoante entendimento sedimentado pelo Supremo Tribunal Federal, por ocasião do julgamento do Recurso Extraordinário n.º 466.343/SP, os tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo Brasil sob o rito ordinário do processo legislativo incorporam-se ao ordenamento jurídico com status normativo supralegal, situando-se em nível hierárquico inferior à Constituição, porém superior às demais leis. Ademais, a Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, promulgada por meio do Decreto n.º 7.030/2009, determina, em seu artigo 27, que uma parte não pode invocar as disposições de seu direito interno para justificar o inadimplemento de um tratado. Resulta daí a vinculação inequívoca do Direito do Trabalho brasileiro às normas internacionais de direitos humanos que o Brasil tenha ratificado, entre elas, a Convenção n.º 167, sobre a Segurança e Saúde na Construção. 7. No caso em comento, no que tange à culpa, resulta imperioso reconhecer que a atividade desempenhada pelo reclamante enquadra-se na exceção prevista no parágrafo único do artigo 927 do Código Civil, tendo em vista o risco acentuado oriundo do manejo de serra elétrica circular, sujeitando o trabalhador ao risco de acidentes como o ocorrido na hipótese dos autos, do que decorre a presunção de culpa da tomadora de serviços. Precedentes. 8. Na presente hipótese, além de configurado o exercício de atividade de risco, resulta caracterizada a culpa por omissão, decorrente da não observância do dever geral de cautela, visto que incontroverso que a reclamada não forneceu equipamento de proteção individual adequado ao obreiro, aquiescendo à prestação do serviço em condições incompatíveis com padrões mínimos de saúde e segurança no

trabalho. 9. Recurso de Revista conhecido e provido.” ([TST-Ag-AIRR-1214-13.2018.5.09.0004, 3ª Turma, rel. Min Lelio Bentes Corrêa, julgado em 9/4/2025](#))

“RECURSO DE REVISTA DO RECLAMADO. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS. AUSÊNCIA DE JUNTADA DOS ACORDOS COLETIVOS NO MOMENTO DA APRESENTAÇÃO DA CONTESTAÇÃO. PRECLUSÃO. JUNTADA REALIZADA NO DIA ANTERIOR À DATA DESIGNADA PARA A REALIZAÇÃO DA AUDIÊNCIA DE INSTRUÇÃO. A Corte regional, acerca da preclusão relativa à juntada dos acordos coletivos em que previsto pagamento da PLR, adotou o entendimento de que ‘(...) tais documentos não foram juntados com a defesa, apresentada em 1/12/2016, mas apenas juntados em 27/2/2018. Não consta manifestação do Juízo *a quo* acerca daqueles, nem houve intimação do reclamante para manifestação. A apresentação de documentos para instrução do processo estava preclusa, conforme art. 434 do CPC. Não se trata das hipóteses de exceção contidas no art. 435 do CPC’. No caso, verifica-se que o reclamado não juntou os documentos necessários à instrução do feito no momento da apresentação da contestação, fazendo-o tão-somente antes da data designada para a audiência de instrução, em desatendimento ao artigo 434 do CPC, de aplicação subsidiária ao processo do trabalho. Tais documentos, portanto, foram desconsiderados pelo Tribunal Regional do Trabalho de origem, que, ao examinar o recurso ordinário do reclamante, deu-lhe provimento para reconhecer o pagamento das diferenças salariais pretendidas, em razão de não ter sido comprovada a natureza de Participação nos Lucros e Resultados. Ressalta-se o entendimento de que, tratando-se de acordos coletivos de trabalho, os documentos invocados pela reclamada já existiam antes da propositura da ação e deles a ré já tinha conhecimento. Com efeito, estabelece o artigo 845 da CLT, *in verbis*: ‘O reclamante e o reclamado comparecerão à audiência acompanhados das suas testemunhas, apresentando, nessa ocasião, as demais provas’. Segundo o citado dispositivo, a reclamada, na audiência inaugural, deve apresentar os documentos que entender convenientes. Ressalta-se que o mencionado artigo 845 da CLT tem origem da concepção do processo do trabalho como processo oral, motivo pelo qual dispõe que o reclamante e reclamado comparecerão à audiência, acompanhados das suas testemunhas, apresentando nessa ocasião as demais provas. Assim, o espírito da norma é a celeridade do do processo, no qual partes comparecem à audiência, já com as testemunhas, e, nessa ocasião, apresentam seus documentos. E, encerrada a instrução, o Juiz, de plano, proferiria a sentença. Por fim, nota-se que não se tratam de documentos novos, nos termos previstos no artigo 397 do CPC/1973, hipótese em que a regra do artigo 845 é mitigada, em face da impossibilidade da parte apresentá-los oportunamente. Precedentes. Recurso de revista conhecido e não provido. [...]” ([TST-RRAg-1001741-36.2016.5.02.0028, 3ª Turma, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, julgado em 23/4/2025](#))

“RECURSO DE REVISTA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. TRABALHADORA COM TRANSTORNO DEPRESSIVO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. 1. A jurisprudência deste Tribunal Superior é firme no sentido de reconhecer o transtorno depressivo como doença grave e estigmatizante, ensejando a presunção relativa do caráter discriminatório da dispensa,

nos termos da Súmula n.º 443 desta Corte superior. 2 . O Tribunal Regional rechaçou o enquadramento da hipótese na previsão do referido verbete sumular, sob o fundamento de que a trabalhadora recebera alta do INSS em 7/2/2019 e fora considerada apta para o trabalho pelo médico do trabalho da empresa em 7/3/2019. A demissão sem justa causa foi formalizada em 2/4/2019. O TRT entendeu que a obreira não logrou demonstrar que a sua dispensa tivesse ocorrido em razão da doença, tampouco que a reclamada tivesse ciência, quando da dispensa, do atestado médico datado de 1º/4/2019 e que confirmava a enfermidade da reclamante. 3. Considerando a atualidade e a complexidade da questão ora examinada, revela-se oportuno o reconhecimento da transcendência da causa, sob o aspecto jurídico. 4 . A não discriminação consubstancia objetivo fundamental da República, consagrado no artigo 3º, IV, da Constituição de 1988, assim como direito fundamental previsto no artigo 5º, cabeça, da Lei Magna. 5. Além de norma constitucional, a não discriminação consubstancia princípio geral regente do mundo do trabalho e preconizado pela Organização Internacional do Trabalho em sua Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1988. Ademais, a Convenção Fundamental n.º 111 da OIT, sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão, ratificada pelo Brasil e, portanto, incorporada ao ordenamento jurídico com status supralegal (Recurso Extraordinário n.º 466.343/SP), estabelece, em seu artigo 1º, item 1, que o termo 'discriminação' compreende 'toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão' (alínea a); assim como 'qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou tratamento no emprego ou profissão (...)' (alínea b - grifo acrescentado). No mesmo sentido, a Recomendação n.º 111 da OIT sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão, que suplementa e desenvolve o disposto naquela Convenção, servindo de orientação geral para sua efetiva aplicação, estabelece que os Estados-Membros devem observar, entre outros, o princípio de que todas as pessoas devem, sem discriminação, desfrutar de igualdade de oportunidades e de tratamento com relação à segurança da continuidade da relação de emprego (artigo 2, b, item iv). 6. No âmbito interno, o artigo 1º da Lei n.º 9.029/1995 dispõe 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'. 7. Observa-se que, tanto em sua roupagem constitucional como internacional e infraconstitucional, o direito à não discriminação apresenta-se como norma de natureza aberta, alinhada ao caráter dinâmico do fenômeno trabalhista. Com efeito, as relações de trabalho são mutáveis, acompanhando a constante evolução dos modos de vida das sociedades, e, em especial, do sistema econômico capitalista. Nesse contexto, ao intérprete do direito é atribuída a missão de, diante do caso concreto, conferir concretude ao princípio geral da não discriminação, atividade que se deve ancorar na aplicação do sistema de fontes formais do direito, à luz das fontes materiais, assim considerados, segundo Mário de La Cueva, 'os diversos elementos sociológicos, econômicos, históricos, culturais e ideais, além de outros que

possam integrar a vida humana e social, e que determinam a substância das normas jurídicas'. 8. Nesse cenário, resulta incontestemente, da revisão da literatura médico-científica, assim como de estudos no campo das Ciências Sociais, a frequente associação de estigma social aos transtornos mentais, inclusive o depressivo. A propósito, a Organização Mundial da Saúde e a Organização Pan-Americana de Saúde reconhecem que '[e]stigma, discriminação e violações de direitos humanos contra pessoas com problemas de saúde mental são comuns em comunidades e sistemas de atenção em todos os lugares'. 9. Compulsando os autos, verifica-se ser incontroverso, porque confessado pela própria reclamada em Contrarrazões ao Recurso de Revista, que a trabalhadora convive, há mais de 20 anos, com o transtorno depressivo recorrente, cujas subclassificações compreendem o grau de gravidade do episódio atual, bem como o estágio da remissão (parcial ou completa), de acordo com a mais recente revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID-11) da Organização Mundial da Saúde. 10. Ademais, consta expressamente do acórdão prolatado pelo Tribunal Regional que a 'obreira auferiu auxílio-doença comum de 22/11/2018 a 7/2/2019 e, inobstante tenha apresentado recurso administrativo, a decisão da autarquia previdenciária pela cessação do benefício nesta última data foi mantida'. O TRT consignou, ainda, que, conforme 'ASO de fl. 83, o médico do trabalho da ex-empregadora considerou a recorrida apta ao trabalho em 7/3/2019' (p. 462). 11. Resulta manifesta, do exame dos autos, a gravidade do transtorno depressivo com que convive a trabalhadora. Nesse contexto, a alta por parte do INSS, assim como a emissão de Atestado de Saúde Ocupacional - ASO por Médico do Trabalho da reclamada, nos termos da NR-7 do Ministério do Trabalho e Emprego, evidenciam tão somente a aptidão da trabalhadora para retomar as suas atividades laborais, o que não se confunde com a completa remissão do quadro depressivo. 12. Nesse sentido, o contexto fático-probatório delimitado pelo Tribunal Regional, no sentido da aptidão da reclamante para o trabalho à época de sua dispensa imotivada, não constitui elemento hábil a ilidir a presunção de continuidade de uma doença com a qual a reclamante convivia há mais de vinte anos, mormente considerando-se que a dispensa ocorreu menos de dois meses após o retorno da trabalhadora às suas atividades laborais e menos de um mês contado da expedição do Atestado Médico de Saúde Ocupacional. 13. Convém destacar que a materialização do princípio da não discriminação não se limita à sua dimensão negativa, abrangendo a dimensão positiva de efetiva promoção da equidade e da inclusão social por meio do trabalho. Tal interpretação coaduna-se com o disposto no artigo 170 da Constituição da República, que preconiza uma ordem econômica fundada na valorização do trabalho humano, com a finalidade de assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados, entre outros, o princípio da função social da propriedade. 14. Evidenciada a gravidade do transtorno depressivo, bem como a ciência do estado de saúde da trabalhadora por parte da reclamada, presume-se discriminatória a dispensa imotivada. Precedentes. 15. Recurso de Revista conhecido e provido." ([TST-AIRR-11714-45.2019.5.15.0099, 3ª Turma, rel. Min. Lelio Bentes Corrêa, julgado em 14/5/2025](#))

"RECURSO DE REVISTA. REDUÇÃO DA JORNADA SEM PREJUÍZO DO SALÁRIO. TRABALHADORA COM ENCARGOS DE FAMÍLIA. FILHO COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA - TEA. TRANSCENDÊNCIA SOCIAL RECONHECIDA. 1. Considerando

que a proteção à maternidade e à infância constitui direito social assegurado no artigo 6º, cabeça, da Constituição da República, resulta inafastável o reconhecimento da transcendência da causa com relação aos reflexos gerais de natureza social. 2. Cinge-se a controvérsia a definir se a reclamante tem direito à redução da jornada sem prejuízo do salário, em virtude dos encargos decorrentes do tratamento de saúde de seu filho, criança com Transtorno do Espectro Autista (TEA). 3. Resulta incontroverso nos autos que a trabalhadora cumpre jornada de trabalho de trinta horas, bem como que o médico neurologista responsável pelo acompanhamento da criança lhe prescrevera aproximadamente quarenta horas semanais de tratamento multidisciplinar. Consta do acórdão prolatado pelo Tribunal Regional, ademais, que a reclamante trouxe aos autos 'relatório de avaliação multidisciplinar com plano de ensino individualizado (PEI), conforme ID 960893b, no qual consta que o menor possui necessidade de intervenção terapêutica nas áreas de psicologia, com especialidade em ABA naturalística, fonoaudiologia, terapia ocupacional, fisioterapia e nutrição, haja vista a verificação de inúmeros atrasos no neurodesenvolvimento' (p. 2.052). 4. Hipótese de aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, do Conselho Nacional de Justiça, cuja obrigatoriedade foi estabelecida por meio da Resolução CNJ n.º 492/2022. Para além da dimensão trabalhista de proteção ao exercício da maternidade como uma manifestação da personalidade, dos projetos de vida e da vida de relações da trabalhadora, que impõe o julgamento com lentes de gênero, imperioso proceder ao exame do caso concreto com perspectiva também dos direitos da infância e da pessoa com deficiência. 5. Com efeito, o caso concreto diz respeito ao equilíbrio entre o trabalho produtivo e o trabalho reprodutivo, um dos maiores desafios à garantia de uma vida digna e à tutela do bem-estar físico e psicossocial de mulheres inseridas no mercado de trabalho. O fato de que os cuidados com os filhos recaem preponderantemente sobre as mulheres configura fato notório, independente da produção de provas, nos termos do artigo 374, I, do Código de Processo Civil de 2015, não havendo falar em necessidade de a reclamante comprovar sua condição de cuidadora principal do próprio filho. 6. O Direito Internacional reconhece a centralidade da proteção à maternidade e à infância para a concretização dos direitos humanos. Nesse sentido, a Declaração Universal dos Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas, de 1948 (artigo 25, item 2) e o Anexo à Constituição da Organização Internacional do Trabalho – Declaração de Filadélfia, de 1944 (item 3, alínea h). 7. Especificamente no que tange à proteção da criança com deficiência, a Convenção Internacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (2006), incorporada ao ordenamento jurídico com status de emenda constitucional, estabelece que, '[e]m todas as ações relativas às crianças com deficiência, o superior interesse da criança receberá consideração primordial' (artigo 7º, item 2). No mesmo sentido, o artigo 227, cabeça, da Constituição da República, que impõe à família, à sociedade e ao Estado o dever de tutela integral e absolutamente prioritária do interesse da criança, do adolescente e do jovem. Trata-se, portanto, de compromisso constitucional e internacionalmente assumido com vista à realização do melhor interesse da criança com deficiência. 8. A Convenção Internacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência impõe aos Estados Partes a adoção das medidas necessárias para assegurar à criança com deficiência o pleno exercício de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais, em igualdade de oportunidades com as demais crianças (artigo 7º, item

1), inclusive o recebimento de atendimento adequado à sua deficiência e idade (artigo 7º, item 3). A Lei n.º 12.764/2012 (Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista) reconhece, a seu turno, o direito de acesso a serviços de saúde com vista à atenção integral às suas necessidades, incluindo, entre outras medidas, o diagnóstico precoce e o atendimento multiprofissional (artigos 2º, inciso III, e 3º, III, alíneas a e b). 9. Verifica-se, portanto, que o ordenamento jurídico contempla amplo arcabouço normativo no que se refere à tutela do direito fundamental de acesso ao adequado tratamento para crianças com Transtorno do Espectro Autista. Não basta, no entanto, que a criança tenha tais direitos formalmente reconhecidos. É preciso, nos termos do disposto no artigo 227, cabeça, da Constituição da República, que família, Estado e sociedade assegurem a sua efetividade, com prioridade absoluta. Imperioso, daí, o cumprimento do dever comum de proporcionar à criança com TEA condições efetivas de materialização desses direitos. Em outras palavras, a criança com Transtorno do Espectro Autista deve ter garantido o acesso à gama de tratamentos prescritos pela equipe multidisciplinar que acompanha o seu desenvolvimento, a fim de que lhe seja possível uma vida digna, com bem-estar físico e psicossocial e pleno desenvolvimento. Para tanto, é indispensável a presença – física e afetiva – da cuidadora. 10. Nesse cenário, a conclusão a que chegou o Tribunal Regional do Trabalho, no sentido da possibilidade de a mãe-trabalhadora acumular 6 horas diárias da jornada de trabalho remunerado junto à reclamada com as 40 horas semanais das demandas decorrentes da condição de seu filho resulta em um total de 14 horas diárias de trabalho remunerado e de trabalho de cuidado não remunerado, se considerados apenas os dias úteis da semana. Restariam, assim, à reclamante, na melhor das hipóteses, 10 horas diárias para repouso, alimentação, higiene pessoal e locomoção, além das atividades de trabalho doméstico não remunerado, indispensável à reprodução social, em especial quando há pessoas na fase da primeira infância e/ou com deficiência na estrutura familiar. Observe-se que nem sequer se computou, nesse cálculo, o tempo necessário ao efetivo gozo de direitos sociais básicos como saúde, lazer, esporte e cultura. 11. A partir de uma perspectiva interseccional, a manutenção da jornada de trabalho de 30 horas semanais, ou 6 horas diárias, afetarà, invariavelmente, o tratamento necessário à garantia de uma vida digna à criança, bem como o seu direito à convivência familiar e comunitária, preconizado pelo artigo 19 do Estatuto da Criança e do Adolescente. A manutenção do entendimento sufragado por meio do acórdão prolatado pelo Tribunal Regional resultaria em evidente obstáculo ao ‘desenvolvimento físico, mental, moral, espiritual e social, em condições de liberdade e de dignidade’, tutelado por meio do artigo 3º, parágrafo único, do Estatuto da Criança e do Adolescente. Ademais, o acúmulo de 70 horas semanais de trabalho remunerado e não remunerado consubstancia potencial fator de adoecimento psicossocial da trabalhadora e, conseqüentemente, potencial ameaça ao bem-estar da criança com deficiência sob seus cuidados. 12. A inexistência de dispositivo específico na legislação trabalhista brasileira a respeito da redução de jornada para trabalhadora com encargo de cuidado de criança com deficiência não obsta, por si só, a aplicação imediata das normas de direitos fundamentais e direitos humanos que disciplinam o direito de acesso ao tratamento adequado, o dever de tutela do interesse da criança, com prioridade absoluta, por parte da família, da sociedade e do Estado, à luz da dignidade da pessoa humana e da função social da propriedade privada. Diante da lacuna

normativa no âmbito interno, no que tange à possibilidade de redução de jornada para a trabalhadora contratada sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho e responsável pelo cuidado de criança com deficiência, impõe-se o julgamento nos termos do artigo 8º da CLT, que, na falta de disposições legais ou contratuais, autoriza o julgador a valer-se da jurisprudência, da analogia, da equidade, dos princípios e normas gerais de direito, dos usos e costumes e do direito comparado. Nesse sentido, no que tange ao direito comparado, tem-se que a Diretiva n.º 1.158/2019 do Conselho da União Europeia, sobre o equilíbrio entre vida profissional e vida pessoal para pais, mães e cuidadores, estabelece que disposições flexíveis de trabalho devem ser adaptadas às necessidades específicas, como as de pais e mães de crianças com deficiência ou doença prolongada (item 37). A Convenção n.º 156 da OIT, a seu turno, embora ainda não ratificada pelo Brasil, o foi por todos os demais países integrantes do Mercosul, incorporando-se, portanto, aos seus ordenamentos jurídicos internos. A Recomendação n.º 165 da OIT, que desenvolve as normas da mencionada Convenção, servindo de orientação geral para a implementação de políticas nacionais, determina a adoção de ‘todas as medidas compatíveis com as condições e as possibilidades nacionais e com os legítimos interesses de outros trabalhadores, para assegurar que as condições de emprego permitam a trabalhadores com encargos de família conciliar seu emprego e esses encargos’. 13. Nesse sentido, conclui-se que a redução da jornada diária da trabalhadora é medida alinhada às normas de direitos fundamentais relacionadas à proteção da maternidade, à equidade de gênero no mundo do trabalho e à tutela do superior interesse da criança com deficiência. Considerando a lacuna normativa também no que se refere aos parâmetros para redução da jornada, esta Corte superior vem aplicando por analogia a casos semelhantes ao dos autos, nos termos do artigo 8º da CLT, o artigo 98, §§ 2º e 3º, da Lei n.º 8.112/1990. Precedentes. 14. Diante de requerimento expresso de concessão de tutela de urgência, bem como ante a demonstração da plausibilidade do direito e do perigo na demora, defere-se a antecipação dos efeitos da presente decisão judicial, a fim de determinar a imediata redução da jornada de trabalho da reclamante para quatro horas diárias, totalizando vinte horas semanais, independentemente do seu trânsito em julgado. Com efeito, a necessidade de tratamento e atenção materna da criança diagnosticada com TEA é urgente e imediata, revelando-se plausível o temor do perecimento do direito, caso sua implementação seja postergada. 15. Recurso de Revista conhecido e provido, com manutenção do deferimento da tutela provisória de urgência requerida no apelo para determinar a imediata redução da jornada de trabalho da reclamante para quatro horas diárias, totalizando vinte horas semanais, sob pena de multa diária.” ([TST-AIRR-1002222-58.2023.5.02.0511, 3ª Turma, rel. Min. Lelio Bentes Corrêa, julgado em 14/5/2025](#))

“RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE – VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE MOTORISTA E PLATAFORMA TECNOLÓGICA OU APLICATIVO CAPTADOR DE CLIENTES (UBER) – IMPOSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA – RITO SUMARÍSSIMO - TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA – DESPROVIMENTO. 1. Avulta a transcendência jurídica da causa (CLT, art. 896-A, § 1º, IV), na medida em que o pleito de reconhecimento do vínculo de emprego envolvendo os recentes modelos de contratação firmados entre motoristas de aplicativo e empresas

provedoras de plataformas de tecnologia por elas utilizadas ainda é nova no âmbito desta Corte, demandando a interpretação da legislação trabalhista em torno da questão. 2. Ademais, deixa-se de aplicar o óbice previsto na Súmula 126 desta Corte, uma vez que os atuais modelos de contratação firmados entre as empresas detentoras da plataforma de tecnologia (no caso, a 'Uber do Brasil Tecnologia Ltda.') e os motoristas que delas se utilizam são de conhecimento público e notório (art. 374, I, do CPC) e consona com o quadro fático delineado pelo Regional. 3. Em relação às novas formas de trabalho e à incorporação de tecnologias digitais no trato das relações interpessoais – que estão provocando uma transformação profunda no Direito do Trabalho, mas carentes ainda de regulamentação legislativa específica – deve o Estado-Juiz, atento a essas mudanças, distinguir os novos formatos de trabalho daqueles em que se está diante de uma típica fraude à relação de emprego, de modo a não frear o desenvolvimento socioeconômico do país no afã de aplicar regras protetivas do direito laboral a toda e qualquer forma de trabalho. 4. Nesse contexto, analisando, à luz dos arts. 2º e 3º da CLT, a relação existente entre a 'UBER' e os motoristas que se utilizam desse aplicativo para obterem clientes dos seus serviços de transporte, tem-se que: a) quanto à habitualidade, inexistente a obrigação de uma frequência predeterminada ou mínima de labor pelo motorista para o uso do aplicativo, estando a cargo do profissional definir os dias e a constância em que irá trabalhar; b) quanto à subordinação jurídica, a par da ampla autonomia do motorista em escolher os dias, horários e forma de labor, podendo desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entender necessário, sem nenhuma vinculação a metas determinadas pela Reclamada ou sanções decorrentes de suas escolhas, a necessidade de observância de cláusulas contratuais (valores a serem cobrados, código de conduta, instruções de comportamento, avaliação do motorista pelos clientes), com as correspondentes sanções no caso de descumprimento (para que se preserve a confiabilidade e a manutenção do aplicativo no mercado concorrencial), não significa que haja ingerência no modo de trabalho prestado pelo motorista, reforçando a convicção quanto ao trabalho autônomo a inclusão da categoria de motorista de aplicativo independente, como o motorista da 'UBER', no rol de atividades permitidas para inscrição como Microempreendedor Individual - MEI, nos termos da Resolução 148/2019 do Comitê Gestor do Simples Nacional; c) quanto à remuneração, o caráter autônomo da prestação de serviços se caracteriza por arcar, o motorista, com os custos da prestação do serviço (manutenção do carro, combustível, IPVA), caber a ele a responsabilidade por eventuais sinistros, multas, atos ilícitos ocorridos, dentre outros (ainda que a empresa provedora da plataforma possa vir a ser responsabilizada solidariamente em alguns casos), além de os percentuais fixados pela 'UBER', de cota parte do motorista, serem superiores ao que este Tribunal vem admitindo como suficientes a caracterizar a relação de parceria entre os envolvidos, como no caso de plataformas semelhantes (ex: 99 Taxis Desenvolvimento de Software Ltda.). 5. Já quanto à alegada subordinação estrutural, não cabe ao Poder Judiciário ampliar conceitos jurídicos a fim de reconhecer o vínculo empregatício de profissionais que atuam em novas formas de trabalho, emergentes da dinâmica do mercado concorrencial atual e, principalmente, de desenvolvimentos tecnológicos, nas situações em que não se constata nenhuma fraude, como é o caso das empresas provedoras de aplicativos de tecnologia, que têm como finalidade conectar quem necessita da condução com o motorista credenciado,

sendo o serviço prestado de motorista, em si, competência do profissional e apenas uma consequência inerente ao que propõe o dispositivo. 6. Assim sendo, não merece reforma o acórdão regional que não reconheceu o vínculo de emprego pleiteado na presente reclamação, ao fundamento de ausência de subordinação jurídica entre o motorista e a empresa provedora do aplicativo. Recurso de revista desprovido.” ([TST-RR-1000232-89.2024.5.02.0028, 4ª Turma, rel. Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho, julgado em 13/5/2025](#))

“[...] II - RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA INTERPOSTO ANTES DA ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 - COMPLEMENTO DE RMNR - NORMA COLETIVA - BASE DE CÁLCULO. Consoante entendimento do E. STF, firmado no RE 1.251.927, os critérios de cálculo adotados pela Petrobrás para apuração do Complemento de RMNR são isonômicos, razoáveis e proporcionais, devendo ser reconhecida a negociação coletiva, com a inclusão dos adicionais percebidos pelo empregado. À luz do princípio consagrado no art. 7º, XXVI, da Constituição da República, a utilização de um padrão mínimo remuneratório variável por nível e regime - legitimamente negociado pela empresa e entidade sindical, em atenção às necessidades e particularidades concretas da categoria - não pode ser reputada ilícita ou discriminatória, sobretudo por se tratar de vantagem que não redunde em prejuízo concreto a quaisquer dos trabalhadores. Recurso de Revista conhecido e provido.” ([TST-ED-AIRR-1825-87.2010.5.01.0482, 4ª Turma, rel. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, julgado em 13/5/2025](#))

“EXECUÇÃO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA VIPLAN. 1. COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO. ENCERRAMENTO DA RECUPERAÇÃO JUDICIAL. AUSÊNCIA DE TRÂNSITO EM JULGADO. TEMA 90 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. PROVIMENTO. I. O Supremo Tribunal Federal, por ocasião do julgamento do RE 583.955/RJ, em regime de repercussão geral (Tema 90), com a fixação da seguinte tese jurídica: ‘Compete ao juízo comum falimentar processar e julgar a execução dos créditos trabalhistas no caso de empresa em fase de recuperação judicial’. II. Na hipótese dos autos, a Corte de origem, ao entender pela competência desta Justiça especializada para o prosseguimento da execução, por entender que a executada não está sob condição de empresa em recuperação judicial, mesmo pendente o julgamento de recurso em face da decisão que determinou o encerramento do processo de recuperação judicial, decidiu em confronto com o entendimento firmado pelo excelso Supremo Tribunal Federal, por ocasião do julgamento do RE 583.955/RJ, em regime de repercussão geral (Tema 90), e acabou por violar o disposto no artigo 114, IX, da Constituição Federal. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.” ([TST-RR-628-42.2015.5.10.0104, 4ª Turma, rel. Min. Alexandre Luiz Ramos, julgado em 13/5/2025](#))

“[...] RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. SUBSTÂNCIA QUE NÃO INTEGRA O ROL DA NR-15 DO MTE. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. O Tribunal Regional manteve a condenação da reclamada ao pagamento do adicional de insalubridade ao fundamento de que o desempenho das atividades, com o contato da substância

‘carbonato de cálcio’, autoriza a concessão da referida parcela. Para tanto, a Corte local destacou que, embora ‘os Anexos 11, 12 e 13 da NR 15 não façam menção expressa ao carbonato de cálcio, o fato é que o Anexo 13 qualifica o manuseio do álcalis cáusticos como insalubre, em grau médio, e o Sr. Perito conceituou o elemento químico na referida condição’. De fato, a decisão do Tribunal a quo está calcada na conclusão do laudo do perito de que, embora o carbonato de cálcio não esteja enquadrado nos Anexos da NR 15 do Ministério do Trabalho e Emprego, tal substância possuiria alcalinidade e abrasividade suficientes para ser catalogado como insalubre, destacando, para tanto, a Ficha de Informações de Segurança de Produto Químico em que apontada a possibilidade de irritações na pele e mucosas. Ocorre que a jurisprudência desta Corte Superior, consolidada na Súmula nº 448, I, fixou a tese de que ‘não basta a constatação da insalubridade por meio de laudo pericial para que o empregado tenha direito ao respectivo adicional, sendo necessária a classificação da atividade insalubre na relação oficial elaborada pelo Ministério do Trabalho’. Conclui-se da literalidade do verbete citado que o fato a substância ser apontada como insalubre pelo laudo pericial, por si só, não é suficiente ao deferimento do respectivo adicional, sendo imprescindível que conste, ainda, na relação oficial elaborada pelo Ministério do Trabalho. Incontroverso que o carbonato de cálcio não consta nos Anexos 11, 12 e 13 da NR 15, cabendo examinar se a referida substância pode ser qualificada como álcalis cáusticos, essa sim constante no referido Anexo 13 da NR-15 como labor em insalubridade média pela sua fabricação ou manuseio. Com efeito, álcalis cáusticos são substâncias fortemente alcalinas e corrosivas que, segundo uma avaliação qualitativa do perito, deve observar, entre os principais critérios, a possibilidade de diluição em água (in <https://gnrambiental.com.br/noticias/alcalis-causticosquando-devem-ser-considerados-insalubres/>). O carbonato de cálcio, por ser pouco solúvel em água (<https://mundoeducacao.uol.com.br/quimica/carbonatocalcio.htm>), não possui as propriedades agressivas próprias do álcalis cáusticos. Não significa dizer que o carbonato de cálcio, em exposição em níveis acima dos limites de tolerância ou misturado com outras substâncias químicas, não possa ser enquadrado como insalubre pelo Ministério do Trabalho e Emprego em previsão diversa do Anexo 13 da NR-15. É certo, todavia, que o enquadramento conferido pelo Tribunal Regional, de que o carbonato de cálcio se qualificaria como álcalis cáusticos, esbarra na propriedade da substância de ser insolúvel em água, não sendo alcalino. Tal como posta, a decisão regional está em desconformidade com o item I da Súmula nº 448 do TST, sendo desnecessário o reexame de fatos e provas da presente ação trabalhista para conferir enquadramento jurídico diverso do Tribunal Regional com base nas premissas fixadas no acórdão recorrido. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RR-1000443-09.2015.5.02.0492, 5ª Turma, rel. Min. Breno Medeiros, julgado em 14/5/2025](#))

“[...] AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. INAPTIDÃO PARA O TRABALHO NO MOMENTO DA DISPENSA. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Em razão do reconhecimento da transcendência jurídica da matéria, viabilizando-se o debate em torno da interpretação do alcance dado ao art. 118 da Lei nº 8.213/91, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o prosseguimento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido.” RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI Nº

13.467/2017. DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. INAPTIDÃO PARA O TRABALHO NO MOMENTO DA DISPENSA. LIMBO PREVIDENCIÁRIO. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR PELO PAGAMENTO DOS SALÁRIOS. VIOLAÇÃO DO ART. 118 DA LEI 8.213/91. NÃO CARACTERIZAÇÃO. Caso em que se discute a responsabilidade do Empregador pelo pagamento dos salários de Empregado que, embora incapacitado para o trabalho em decorrência de acidente atípico, foi dispensado, imotivadamente, e permaneceu em período de limbo previdenciário, sem a percepção de rendimentos. No art. 60, § 4º, da Lei 8.213/91 está consagrada a atribuição à empresa da obrigação de encaminhar o empregado incapacitado para o trabalho à Previdência Social quando a incapacidade superar 15 (quinze) dias. No § 4º do art. 75 do Decreto 3.048/99 – Regulamento da Previdência Social, por sua vez, está disposto que, se o empregado " retornar à atividade no décimo sexto dia e voltar a se afastar no prazo de sessenta dias, contado da data de seu retorno, em decorrência do mesmo motivo que gerou a incapacidade, este fará jus ao auxílio por incapacidade temporária a partir da data do novo afastamento ". Assim, a partir do 16º (décimo sexto) dia de afastamento do empregado por motivo de incapacidade, suspende-se o contrato de trabalho e, por conseguinte, o poder potestativo do empregador de, por ato unilateral, extinguir a relação jurídica trabalhista. No acórdão regional, constam as premissas de que, no curso do período de férias, no mês de abril/2013, o Reclamante sofreu grave acidente e ficou hospitalizado. Após o término do descanso, afastou-se do trabalho por 15 (quinze) dias consecutivos, sendo preservada a remuneração nesse lapso; retornou ao labor ainda em convalescença, mas foi dispensado sem justa causa em 17/06/2013. À luz do quadro probatório esboçado pelo TRT, afigura-se inequívoco que o Obreiro estava inapto para o desempenho de qualquer trabalho na data da demissão, porquanto " apresentava fratura não consolidada de tornozelo e cotovelo direito ". Nessa perspectiva, tem-se que a Empregadora se esquivou da obrigação legal de encaminhar o Obreiro incapacitado à Previdência Social ao rescindir o contrato de trabalho, em flagrante violação à garantia de emprego prevista no art. 471/CLT. Com isso, causou grave prejuízo econômico ao trabalhador, no período que mediou a dispensa e a obtenção do benefício previdenciário, durante o qual ficou privado de qualquer rendimento. Ora, não se pode descurar que a omissão da Empregadora configura conduta ilícita, causadora de dano ao Empregado que, conquanto incapacitado para o labor, permaneceu sem auferir rendimentos nos meses subsequentes à dispensa ilícita até a data inicial de concessão do benefício previdenciário. Nesse cenário, exurgem presentes os elementos essenciais à caracterização da responsabilidade civil extracontratual a que se refere o art. 927 do Código Civil. Não se trata, portanto, de conferir estabilidade ao obreiro diante de acidente atípico, mas de efetiva reparação do dano causado por omissão ilícita da Empregadora. Assim, estando presentes os elementos da responsabilidade civil, deve a Empregadora responder pelo pagamento dos salários do obreiro no período entre a dispensa ilegal e o início da percepção do benefício previdenciário. Com assento nessa motivação, o acórdão regional deve ser mantido. Recurso de revista não conhecido." ([TST-Ag-AIRR-810-36.2015.5.17.0006, 5ª Turma, red. p/ acórdão Min. Douglas Alencar Rodrigues, julgado em 9/4/2025](#))

"[...] RECURSO DE REVISTA DO SINDICATO AUTOR. REGIDO PELA LEI 13.467/2017. HORAS EXTRAS. BANCÁRIO. ENQUADRAMENTO NO ART. 224, *CAPUT*, DA CLT. DIREITOS INDIVIDUAIS HETEROGÊNEOS. AJUIZAMENTO DE AÇÃO CIVIL COLETIVA. IMPROCEDÊNCIA. TRANSCENDÊNCIA NÃO CARACTERIZADA. 1. Trata-se de ação civil coletiva com pedido de descaracterização de cargo de confiança e consequente deferimento de horas extras as bancários ocupantes do cargo de 'especialista de prevenção de fraudes'. 2. A Corte Regional manteve a sentença em que declarada a LEGITIMIDADE da entidade sindical e JULGADO IMPROCEDENTE o pedido de horas extras, a partir da diversidade de situações fáticas e, consequentemente, jurídicas dos ocupantes do cargo investigado. 3. A tese do Sindicato Autor, não obstante a multiplicidade de situações fáticas e pessoais (S. 102, I, do TST) e realidades individuais, ancora-se na ausência de fidúcia especial e consequente enquadramento equivocado dos trabalhadores no § 2º do art. 224 da CLT. 4. Ressoam dos autos os seguintes pontos de relevo: a) as atividades relacionadas à função de ESPECIALISTA DE PREVENÇÃO A FRAUDES comportam diferenciação na vivência prática; e b) a aferição das reais atribuições de cada um dos substituídos, a fim de definir a jornada de trabalho para fins de enquadramento nos termos do art. 224/CLT e seus parágrafos, demanda dilação probatória individualizada. 5. Conforme consta do acórdão regional, restou 'evidenciado pela prova oral não haver homogeneidade nas atribuições dos ocupantes do cargo em comento'. E prossegue a Corte Regional: 'as testemunhas Eduardo e Adriane, que ocuparam o cargo de especialista em prevenção de fraudes, abordam atividades e escalas de responsabilidades distintas, isto é, nem todos os especialistas tinham a mesma fidúcia. Enquanto a testemunha Adriane coordenava uma equipe de, em média, 30 analistas, sendo responsável pelo controle de frequência destes, avaliação de desempenho, marcação de férias e distribuição do trabalho, o testigo Eduardo era responsável pelo desenvolvimento de projetos destinados à prevenção de fraudes, que extrapolavam o âmbito nacional e ainda envolviam um estudo conjunto com outras instituições bancárias junto à FEBRABAN'. 6. Diante desse cenário, a tese recursal do sindicato autor de que a improcedência dos pedidos, a partir da diversidade fática de situações dos ocupantes da função investigada, encerrou, na verdade, o não reconhecimento de sua legitimidade ativa '*ad causam*', com afronta a preceitos da ordem jurídica, não se coaduna com a motivação inscrita na decisão regional. Comprovada a heterogeneidade das situações e direitos postulados, improcede a pretensão de tutela coletiva e uniforme pretendida a esta Justiça do Trabalho. 7. Assinale-se, por fim, que a própria Corte de origem ressaltou 'que o indeferimento do pedido neste feito não prejudica os direitos individuais dos substituídos, que podem ser buscados em ações individuais, nas quais terão oportunidade de produzir prova específica de suas atividades e presença ou ausência de fidúcia bancária.' Recurso de revista não conhecido." ([TST-Ag-ED-RR-1008-87.2018.5.09.0007, 5ª Turma, rel. Min. Douglas Alencar Rodrigues, julgado em 9/4/2025](#))

"[...] III - RECURSO DE REVISTA. RECLAMANTE. LEI Nº 13.467/2017. FATOS POSTERIORES À LEI 13.467/2017. TRABALHO MARÍTIMO. CONCESSÃO DE FÉRIAS EM PERÍODO COINCIDENTE COM OS DIAS DE FOLGA. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. No caso concreto o contrato de trabalho foi firmado após vigência da Lei 13.467/2017. Na sessão de 25/11/2024, no IncJulgRREmbRep-528- 80.2018.5.14.0004, o Pleno do TST por

maioria fixou a seguinte tese vinculante: 'A Lei nº 13.467/2017 possui aplicação imediata aos contratos de trabalho em curso, passando a regular os direitos decorrentes de lei cujos fatos geradores tenham se efetivado a partir de sua vigência'. Ou seja, a Lei 13.467/2017 tem aplicação imediata apenas em relação aos fatos que ocorrerem a partir de sua vigência. Assim, no caso concreto, como se trata de contrato de trabalho firmado após a vigência da Lei 13.467/2017, aplica-se o art. 611-B da CLT, segundo o qual: 'Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: (...) XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; '. E não poderia ser diferente, pois as férias são direito constitucional em relação ao qual a própria Constituição Federal não permite a flexibilização, enquadrando-se na hipótese de direito indisponível conforme os próprios parâmetros de definição constante no voto do Ministro Gilmar Mendes, relator no Tema 1.046. No Recurso Extraordinário com Agravo 1.121.633 (Tema 1.046 - Repercussão Geral), Relator Ministro Gilmar Mendes, o STF proferiu a seguinte tese vinculante: 'São constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuem limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis'. Discorrendo sobre os direitos trabalhistas absolutamente indisponíveis, o Ministro Gilmar Mendes destacou que, 'E m regra, as cláusulas de convenção ou acordo coletivo não podem ferir um patamar civilizatório mínimo, 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'. Admitindo que 'nem sempre é fácil delimitar ex ante qual seria o patamar civilizatório mínimo que escaparia do âmbito da negociabilidade coletiva', o Ministro Gilmar Mendes indicou que a investigação sobre quais direitos são de indisponibilidade relativa ou absoluta deve ocorrer no campo da jurisprudência do STF e do TST quando tratam de flexibilização por meio de norma coletiva. Importante identificar que o STF, no Tema 1.046, examinou o panorama jurisprudencial e legislativo anterior à Lei 13.467/2017. O Ministro Gilmar Mendes esclareceu que 'na presente ação, não estamos discutindo a constitucionalidade dos arts. 611-A e 611-B da CLT'. Ainda sobre o tema da admissibilidade ou não da flexibilização de direitos trabalhistas, é importante citar a decisão do STF na ADPF 381, Relatora Ministra Rosa Weber, na qual esteve em debate a validade da norma coletiva que previu que os motoristas profissionais estariam previamente enquadrados na hipótese de trabalhadores externos não passíveis de controle de jornada. O STF indicou que: a) o controle de jornada é direito de indisponibilidade absoluta; b) para além da controvérsia sobre a validade ou não da norma coletiva, pode a Justiça do Trabalho decidir se o caso concreto se enquadra ou não na hipótese da norma coletiva, estando autorizada a afastar a aplicação da norma coletiva quando as premissas fáticas do caso sob exame sejam distintas da previsão do ajuste coletivo. Feitas as delimitações gerais sobre a matéria, passa-se ao exame específico do tema debatido nos autos. No acórdão regional, consta que a norma coletiva (Cláusulas 29ª ACT) previa o regime de trabalho de 1x1 e que o primeiro período de 30 dias de folga, a cada 12 meses de vigência do pacto laboral, deve ser

considerado como férias. A discussão é sobre a legalidade da inclusão das férias entre os dias de descanso. Contudo, não há como se permitir a supressão das férias do trabalhador marítimo, ainda que por meio de negociação coletiva, por se tratar de direito de indisponibilidade absoluta, que visa garantir a saúde e segurança do trabalho. Trata-se de direito expressamente previsto no art. 7º, XVII, da Constituição Federal. O art. 611-B da CLT, aplicável aos fatos a partir da sua vigência, caso dos autos, reforça esse entendimento, pois veda expressamente o ajuste coletivo que leve à supressão ou redução das férias. No caso presente, segundo se extrai dos termos da norma coletiva, os empregados teriam o direito de usufruir 180 dias de descanso por ano de contrato de trabalho, sendo que, a partir de quando se completasse o primeiro período de doze meses de trabalho, haveria a substituição de parte do período de folga pela fruição de férias, com pagamento de gratificação compensatória destinada a indenizar a não fruição dos dias de folga. Portanto, os elementos contidos no acórdão recorrido indicam que o acordo celebrado levou à supressão do gozo de férias, já que os empregados manteriam, ao longo do ano em que concedidas as férias, a mesma quantidade de dias de afastamento a que fariam jus no primeiro ano de contrato. Registre-se que as férias são direito laboral que tem fundamento não apenas na necessidade do descanso em maior lapso que os intervalos interjornadas e os dias de repouso, para se atingir metas de saúde e segurança laborativas, mas também nas considerações e objetivos relacionados à reinserção familiar, social e política do trabalhador, resgatando-o da noção estrita de ser produtivo em favor de uma mais larga noção de ser familiar, ser social e ser político, todos imantados por valores e objetivos constitucionais expressos. Não é possível, portanto, por via negocial, acordar sobre o direito às férias, especialmente no âmbito da categoria peculiar dos marítimos. Nessa situação, sem sombra de dúvida, a norma coletiva se mostra inválida, porque transaciona sobre o direito social trabalhista de indisponibilidade absoluta, previsto no art. 7º, XVII, da CF, e posteriormente elencado no art. 611-B, XII, da CLT, que trata de direitos que não podem ser suprimidos ou reduzidos por meio de negociação coletiva. Julgados. Recurso de revista a que se dá provimento.” ([TST-RR-0001062-69.2023.5.13.0006, 6ª Turma, rel. Min. Kátia Magalhães Arruda, julgado em 9/4/2025](#))

“[...] III – RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.467/2017. SINDICATO (AUTOR). AUXÍLIO PARA DEPENDENTES COM DEFICIÊNCIA. PREVISÃO EM NORMA INTERNA. CONDIÇÃO MAIS FAVORÁVEL. No caso dos autos, o Regional entendeu que o auxílio para dependentes com deficiência foi instituído por norma coletiva, e que o Manual de Pessoal (MANPES) somente estabeleceria as condições para o seu pagamento. Assim entendeu possível a supressão do benefício posteriormente, mediante sentença normativa proferida no DCG-1001203-57.2020.5.00.0000, não havendo que se falar em direito adquirido. No entanto, foi transcrito no acórdão do TRT o seguinte trecho do Manual de Pessoal da reclamada acerca do auxílio em questão: ‘2 CRITÉRIOS E CONDIÇÕES PARA CONCESSÃO DO BENEFÍCIO 2.1 O benefício será concedido, a título de ressarcimento mensal, conforme o valor estabelecido no Acordo Coletivo de Trabalho e poderá ser de até três vezes este valor, após avaliação socioeconômica e devidamente autorizada pelo Serviço Social. ‘E de sua leitura se depreende que o regulamento de pessoal prevê a vantagem, e apenas refere que o valor será definido em norma coletiva. Não há como se entender que o auxílio não seja devido por força de norma interna da

empresa pelo fato de estabelecer que o seu valor, tão somente, será fixado em norma coletiva. Assim, a cláusula prevista em regramento interno adere o contrato de trabalho de seus empregados não podendo ser suprimida unilateralmente ou alterada de forma a prejudicar os trabalhadores. Com efeito, esta Corte entende que, apesar de a sentença normativa, proferida nos autos DCG-1001203-57.2020.5.00.0000, ter extinguido o auxílio para dependentes com deficiência, o Manual de Pessoal da reclamada também institui o pagamento do referido benefício, o qual aderiu ao contrato de trabalho da reclamante, não podendo ser suprimido, sob pena de violação do art. 468 da CLT. Julgados. Recurso de revista a que se dá provimento.” ([TST-RR-1001146-76.2020.5.02.0002, 6ª Turma, rel. Min. Kátia Magalhães Arruda, julgado em 9/4/2025](#))

“[...] II - RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.467/2017. DESERÇÃO. CUSTAS. PAGAMENTO FEITO EM NOME DA RECLAMADA E DEBITADO EM CONTA DE TITULARIDADE DE TERCEIRO. VALIDADE. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA. Não invalida o pagamento das custas o comprovante bancário que aponta como titular da conta debitada empresa estranha à lide quando a guia de recolhimento foi feita em nome da reclamada. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RR-1000560-65.2023.5.02.0024, 6ª Turma, rel. Min. Antônio Fabrício de Matos Gonçalves, julgado em 9/4/2025](#))

“RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. 1. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. MUNICÍPIO DE APARECIDA DO TABOADO/MS. OBRIGAÇÃO DE FAZER. IMPLEMENTAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS. PROGRAMA DE ERRADICAÇÃO DE TRABALHO INFANTIL (PETI). POSSIBILIDADE. TRANSCENDÊNCIA SOCIAL. RECONHECIMENTO. I. Nos termos do art. 896-A da CLT, no recurso de revista, cabe a esta Corte Superior examinar, previamente, se a causa oferece transcendência sob o prisma de quatro vetores taxativos (econômico, político, social e jurídico), que se desdobram em um rol de indicadores meramente exemplificativo, referidos nos incisos I a IV do dispositivo em apreço. A causa diz respeito à possibilidade de o Poder Judiciário, no bojo de ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, impor ao ente público reclamado, Município de Aparecida do Taboado/MS, obrigações de fazer relacionadas à implementação, fiscalização e manutenção de políticas públicas ligadas ao Programa de Erradicação do Trabalho Infantil (PETI). A questão devolvida a esta Corte Superior oferece transcendência social, pois a pretensão recursal da parte reclamante está jungida à tutela e à preservação de direitos sociais constitucionalmente assegurados que representam bens e valores fundamentais titularizados pela coletividade e que tenham sido supostamente violados de maneira intolerável. A parte reclamante indicou, a propósito, afronta a valores supremos que sustentam o convívio harmonioso, justo e fraterno em sociedade ou em grupos sociais de interesse. II. O Tribunal Regional do Trabalho negou provimento ao recurso ordinário interposto pelo Ministério Público do Trabalho. Destacou que o Ministério Público do Trabalho ajuizou ação civil pública com o objetivo de fixação de obrigação de fazer ao Município, consistente na utilização de dotação orçamentária com vista a implementar, fiscalizar e manter o Programa de Erradicação de Trabalho Infantil (PETI)

e concluiu que a implementação e fiscalização de políticas públicas nos Municípios é ato discricionário do gestor municipal, de acordo com a possibilidade orçamentária, não podendo o Poder Judiciário obrigar a Administração Pública com tal vinculação orçamentária. III. Políticas públicas são as ações desenvolvidas pelo Poder Público para garantir direitos à população em inúmeras áreas, a exemplo da saúde, da educação, do lazer, do meio ambiente, com o objetivo de promover qualidade de vida e bem-estar aos cidadãos. Essas políticas, para além de atender ao interesse público, também possuem a função de assegurar os direitos previstos na Constituição da República. As políticas públicas mostram-se como poderosas ferramentas para implementar mudanças progressivas na sociedade. Por meio delas, o Poder Público pode estabelecer diretrizes nacionais e providenciar recursos necessários para alcançar tanto objetivos de toda ordem, a exemplo do combate à exclusão social, ao desemprego, à desigualdade na distribuição de renda, ao trabalho infantil, este último objeto do debate do presente processo. IV. No que diz respeito à proteção de crianças e adolescentes, o ordenamento jurídico brasileiro adota o Princípio da Proteção Integral, segundo o qual as normas que cuidam de crianças e de adolescentes devem concebê-los como cidadãos plenos, todavia, sujeitos à proteção prioritária, uma vez que são pessoas em desenvolvimento físico, psicológico e moral. Trata-se de Direitos da Criança e da Organização das Nações Unidas (1989) e na Declaração Universal dos Direitos da Criança (1959), assim como na Constituição da República (arts. 6º e 227) e no Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA (Lei 8.069/90 – arts. 1º, 3º e 100). O trabalho infantil é causa e consequência da pobreza. Ele gera a tríplice exclusão do indivíduo: a da infância, pois não lhe é dado ser criança; a da idade adulta, por ser privado do desenvolvimento de suas aptidões naturais e, portanto, de adquirir competências e habilidades necessárias; e, por fim, a exclusão de uma velhice digna, resultado de uma vida de emprego precários, de baixa remuneração, que não propiciará uma proteção previdenciária adequada. Segundo dados da Organização Internacional do Trabalho, ‘em 2020, 160 milhões de crianças e adolescentes entre 5 e 17 anos foram vítimas de trabalho infantil no mundo (dentre os quais 97 milhões eram meninos e 63 milhões meninas)’. Em outras palavras, ‘uma em cada 10 crianças e adolescentes ao redor do mundo se encontravam em situação de trabalho infantil’. Incumbe, pois, aos poderes instituídos a prevenção e a erradicação do trabalho infantil. Para o alcance deste objetivo, faz-se necessário tanto a repressão ao trabalho antes da idade mínima, quanto a criação de condições materiais para que as famílias possam sobreviver sem a necessidade da participação ativa das crianças e dos adolescentes. Nessa perspectiva, o Princípio da Proteção Integral, de um lado, vincula os Poderes Legislativo e Executivo, que devem observar a preferência instituída na formulação e na execução das políticas públicas, assim como na destinação privilegiada de recursos públicos para as áreas da infância e da juventude. De outro lado, a proteção integral também deve nortear as decisões do Poder Judiciário a respeito do tema, sendo certo que a possibilidade de controle das políticas públicas para infância e juventude pelo Poder Judiciário certamente ultrapassa a garantia do ‘mínimo existencial’, devendo abranger todos os direitos sociais pertinentes. V. Esta c. Corte Superior inclusive já possui entendimento consolidado no sentido de que a Justiça do Trabalho é competente para julgar causas que tenham por objeto a imposição de obrigações ao Poder Público destinadas à criação e implementação de políticas públicas para

prevenção e erradicação do trabalho infantil. A matéria foi decidida pela c. SBDI-1/TST no *leading case* E-RR-44-64.2013.5.09.0009, da relatoria do Ministro Alberto Luiz Bresciani. Entendeu-se que, dentro dos parâmetros constitucionais e dos tratados de direitos humanos, incumbe ao Poder Público a discricionariedade de conceber e elaborar políticas públicas que conciliem a valorização do trabalho humano e a livre iniciativa, com vistas a assegurar existência digna segundo os ditames da justiça social (art. 170 da Constituição da República). Tal discricionariedade, todavia, não é absoluta, uma vez que a Constituição da República estabelece princípios a serem observados, entre eles a busca do pleno emprego em sintonia com a redução das desigualdades sociais (art. 170, VII e VIII). Assim, o Poder Judiciário, excepcionalmente, pode intervir na implantação de políticas públicas direcionadas a concretização de direitos fundamentais, sem que resulte configurada qualquer violação ao princípio da separação dos Poderes. VI. O Supremo Tribunal Federal, ao julgar o Recurso Extraordinário (RE) 684.612, com Repercussão Geral (Tema 698), na sessão virtual encerrada em 30/06, com acórdão publicado em 07/08/2023, fixou a seguinte tese jurídica: 1. A intervenção do Poder Judiciário em políticas públicas voltadas à realização de direitos fundamentais, em caso de ausência ou deficiência grave do serviço, não viola o princípio da separação dos poderes; 2. A decisão judicial, como regra, em lugar de determinar medidas pontuais, deve apontar as finalidades a serem alcançadas e determinar à Administração Pública que apresente um plano e/ou os meios adequados para alcançar o resultado; 3. No caso de serviços de saúde, o déficit de profissionais pode ser suprido por concurso público ou, por exemplo, pelo remanejamento de recursos humanos e pela contratação de organizações sociais (OS) e organizações da sociedade civil de interesse público (OSCIP). No caso, prevaleceu o voto do ministro Luís Roberto Barroso, que considerou que, em situações nas quais a inércia administrativa impede a realização de direitos fundamentais, não há como negar ao Poder Judiciário algum grau de tais casos, a intervenção não viola o princípio da separação dos Poderes. No entanto, o Ministro destacou a necessidade da construção de parâmetros para permitir essa atuação, pontuando que a atuação judicial deve ser pautada por critérios de razoabilidade e eficiência, respeitado o espaço de discricionariedade do administrador público. Destacou que a intervenção casuística do Poder Judiciário coloca em risco a própria continuidade das políticas públicas sob debate, uma vez que desorganiza a atividade administrativa e compromete a alocação racional dos escassos recursos públicos. VII. Nesses termos, os autos devem retornar à Vara do Trabalho, a fim de que, verificada a situação atual e concreta do município reclamado, assim como a possibilidade jurídica e fática dos pedidos da inicial, o julgador analise as medidas passíveis de serem impostas ao ente público, relacionadas à implementação, fiscalização e manutenção de políticas públicas ligadas ao Programa de Erradicação do Trabalho Infantil (PETI), com o apontamento das finalidades as serem alcançadas a partir das políticas públicas e com a determinação para que a Administração Pública apresente um plano e/ou os meios adequados para alcançar os respectivos resultados (observados os parâmetros estabelecidos no RE 684612 - Tema 698 da Tabela de Repercussão Geral do STF), julgando o feito como entender de direito. VIII. Recurso de revista conhecido e provido." ([TST-RR-621-29.2014.5.24.0061, 7ª Turma, rel. Min. Evandro Pereira Valadão Lopes, julgado em 23/4/2025](#))

"[...] RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA PARTE AUTORA. LEI Nº 13.467/2017. AUXÍLIO-DOENÇA. PRORROGAÇÃO COM EFEITOS RETROATIVOS. NULIDADE DA DISPENSA OPERADA NO INTERREGNO. REINTEGRAÇÃO COM EFEITOS DIFERIDOS DURANTE A SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. EXEGESE DA SÚMULA Nº 440 DO TST. MANUTENÇÃO DO PLANO DE SAÚDE. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA CONSTATADA. À luz da previsão legal que assegura a suspensão do contrato de trabalho do empregado afastado por força de benefício previdenciário, é excepcional a possibilidade de se conferir efetividade à dispensa operada nesse interregno. Nesse sentido, a SDI-1 deste Tribunal reorientou sua jurisprudência para, nos casos de comprovada falta grave cometida pelo trabalhador, antes ou durante o período de afastamento, conferir ao empregador a prerrogativa de promover a dispensa por justa causa, de pronto. Para as demais hipóteses, prevalece o posicionamento da garantia da higidez do vínculo de emprego durante a suspensão do contrato de trabalho de empregado afastado por motivo de saúde, a ensejar a declaração de nulidade do ato praticado naquele período. Precedentes da SDI-1 e de Turmas do TST. No caso destes autos, é incontroverso que o autor, admitido no quadro da empresa em 20/05/2013, esteve em gozo de benefício previdenciário (auxílio-doença), inicialmente, no período de 24/08/2014 a 03/06/2015 e, quando da previsão de seu retorno à atividade, teve seu contrato de trabalho rescindido por iniciativa da reclamada, em 05/06/2015. Todavia, dias depois, em 10/06/2015, obteve do INSS o reconhecimento da prorrogação do auxílio-doença, de forma retroativa, como se fosse um único benefício, a abranger, de plano, o período de 24/08/2014 a 23/02/2021. Nessa circunstância, é forçoso reconhecer que, à data da sua dispensa imotivada, encontrava-se o autor com seu contrato de trabalho suspenso. Caracterizada, assim, a suspensão do contrato de trabalho, na forma do artigo 476 da CLT, cuja finalidade é garantir que o vínculo empregatício do trabalhador seja preservado enquanto ele estiver incapacitado para o trabalho. Não por acaso, o entendimento desta Corte Superior é de que, nesses casos, a rescisão contratual é inválida, considerando-se o contrato de trabalho suspenso em virtude da concessão retroativa de auxílio-doença. Devida, assim, a reintegração com efeitos diferidos, a qual assegura a permanência do vínculo de emprego, enquanto perdurarem os efeitos da suspensão do contrato de trabalho resultante da concessão de benefício previdenciário, sem a percepção de parcelas decorrentes de sua execução, mas garantida a manutenção do plano de saúde do empregado e de seus dependentes, nos mesmos moldes que eram concedidos anteriormente. Desse modo, os efeitos da dispensa operada anteriormente, projetam-se para o futuro, em data imediatamente posterior ao término da suspensão do contrato de trabalho, o que, observada as peculiaridades do caso concreto, deve ser apurado em liquidação de sentença. Exegese da Súmula nº 440 do TST. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido." ([TST-RRAg-10816-14.2015.5.01.0341, 7ª Turma, rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, julgado em 14/5/2025](#))

"[...]RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. EMBARGOS À EXECUÇÃO NÃO CONHECIDOS. SEGURO GARANTIA JUDICIAL. AUSÊNCIA DE CERTIDÃO DE REGULARIDADE DA SEGURADORA PERANTE A SUSEP. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA. RECONHECIMENTO. I. Observa-se que o tema em destaque oferece transcendência jurídica, pois este vetor da transcendência estará

presente nas situações em que a síntese normativo-material devolvida a esta Corte versa sobre a existência de questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista, ou, ainda, sobre questões antigas, ainda não definitivamente solucionadas pela manifestação jurisprudencial. No caso, discute-se a aplicação do artigo 882, da CLT, alterado pela Lei nº 13.467/2017. Cuida-se de questão nova, a revelar a transcendência jurídica da matéria. II. O art. 882 da CLT estabelece que 'o executado que não pagar a importância reclamada poderá garantir a execução mediante depósito da quantia correspondente, atualizada e acrescida das despesas processuais, apresentação de seguro-garantia judicial ou nomeação de bens à penhora, observada a ordem preferencial estabelecida no art. 835 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 - Código de Processo Civil'. III. Nos termos dos art. 5º, I, II e III, e 6º, II, do Ato Conjunto TST.CSJT.CGJT nº 1, de 16/10/2019, por ocasião do oferecimento da garantia, a parte deve apresentar, além da apólice com comprovação de registro na SUSEP, a certidão de regularidade da sociedade seguradora. IV. No caso dos autos, a parte executada apresentou o seguro-garantia judicial para fins de garantia do juízo. Todavia, os embargos à execução não foram conhecidos, sob o fundamento de que a parte executada deixou de apresentar a certidão de regularidade da sociedade seguradora perante a SUSEP. V. Sabe-se que o entendimento aplicado nesta Sétima Turma em relação à substituição do depósito recursal pelo seguro-garantia é de que, na hipótese de apresentação de seguro-garantia judicial para substituição de depósito recursal, a juntada da certidão de regularidade da sociedade seguradora perante a SUSEP deve ocorrer dentro do prazo alusivo ao recurso de revista, não sendo obrigatória a concessão de prazo para a correção do vício, na forma do art. 1.007, § 2º, do CPC c / c a Orientação Jurisprudencial nº 140 da SBDI-1 do TST. VI. Com relação ao seguro-garantia visando à garantia da execução trabalhista, melhor refletindo sobre o tema e a despeito do que já votou a Sétima Turma no processo 1383-24.2016.5.14.0006, está superado o entendimento. VII. A consequência da insubsistência da garantia do juízo é a determinação de penhora, quando então abrir-se-á a oportunidade para a executada apresentar embargos à execução. Portanto, o exequente não obtém nenhuma vantagem processual com a rejeição da garantia do juízo da execução voluntariamente apresentada, porque a expropriação sempre será precedida de contraditório. Situação diversa ocorre quando o seguro-garantia é utilizado com o fim de depósito recursal, pois a constatação de sua irregularidade essencial implicará o não conhecimento do apelo, ensejando, assim, uma vantagem processual para a parte recorrida. Nessa esteira, revela-se inócua e procrastinadora a conclusão imediata pela rejeição da apólice sem a concessão de oportunidade para saneamento quando o seguro-garantia consiste em garantia da execução, aviltando os princípios da razoável duração do processo (5º, LXXVII, CF), da execução menos gravosa (805, CPC) e da cooperação (6º, CPC). VIII. Desse modo, considerando que a parte recorrente apresentou no curso do processo a certidão de regularidade da seguradora perante a SUSEP, impõe-se afastar o não conhecimento dos embargos de execução. IX. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento." ([TST-RR-10556-34.2016.5.03.0053, 7ª Turma, rel. Min. Evandro Pereira Valadão Lopes, julgado em 14/5/2025](#))

"[...] AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE – REGÊNCIA PELA LEI Nº 13.467/17 - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS.

ROMPIMENTO DE BARRAGEM EM BRUMADINHO. DANO EM RICOCHETE. AUSÊNCIA DE PROVAS DO SUPOSTO VÍNCULO FRATERNAL MANTIDO COM OS FALECIDOS. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA. O dano moral reflexo, também conhecido como dano por ricochete, diz respeito ao direito autônomo de pessoas intimamente ligadas à vítima de um ato ilícito que resultou na violação de seus direitos fundamentais. No caso do falecimento de empregado devido a acidente de trabalho, esse ato ilícito permite o pagamento de dano moral reflexo para familiares e pessoas que mantêm uma relação especial de afeto com o falecido. Nesse cenário, existe a presunção legal de dano moral reflexo apenas para o núcleo familiar básico da vítima do acidente (cônjuge, companheiro, companheira, filhos, pai e mãe). Outros familiares que não estejam incluídos nesse núcleo básico podem ter direito à compensação por danos morais reflexos decorrentes do falecimento do empregado vítima de acidente de trabalho, desde que consigam comprovar a existência de relação íntima de afeto que tenha causado o dano moral. No caso, o acórdão regional consignou expressamente que não há "prova hábil à confirmação da tese de ligação afetiva íntima e diferenciada entre o reclamante e os empregados falecidos ou de uma convivência maior e mais próxima que a ordinariamente mantida com os demais familiares" e que inexistente "comprovação concreta de que reclamante e seus parentes falecidos possuísem uma relação típica de dependência afetiva ou financeira", de modo que não ficou comprovada relação afetiva de natureza familiar apta a ensejar o direito à indenização por danos morais em ricochete. O acórdão regional encontra-se, portanto, em conformidade com a jurisprudência do TST. Incabível eventual reanálise do acervo fático-probatório, nos termos da Súmula 126 do TST. Desse modo, mostra-se inviável o processamento do recurso de revista interposto pelo reclamante, não havendo como reconhecer a transcendência da causa (artigo 896-A da CLT), em qualquer de suas modalidades. Agravo de instrumento a que se nega provimento. ([TST-AIRR - 0011371-50.2021.5.03.0087, 8ª Turma, rel. Min. Sergio Pinto Martins, julgado em 14/5/2025](#))

"[...] AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO SINDICATO RECLAMANTE. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. SUPRESSÃO NO PERÍODO DA PANDEMIA COVID-19. EMPREGADO PERTENCENTE AO GRUPO DE RISCO. TRABALHO REMOTO. No caso, o Regional negou provimento ao recurso ordinário do Sindicato reclamante para manter a sentença, que julgara improcedente a pretensão relativa aos descontos do adicional de periculosidade dos substituídos, afastados do trabalho presencial durante o período da pandemia da Covid-19 por se enquadrarem no grupo de risco. Inicialmente, cabe ressaltar que não se trata de supressão do adicional de periculosidade, na verdade, houve a suspensão temporária, ou seja, apenas durante o afastamento do empregado do trabalho presencial no período da pandemia de Covid-19. Além disso, a hipótese é de salário-condição, uma vez que o adicional de periculosidade está condicionado à existência de uma relação de causalidade entre a atividade laboral e a exposição a riscos inerentes a ela. Ora, o adicional de periculosidade possui natureza indenizatória, compensando o empregado pelos riscos adicionais a que está exposto em razão de seu trabalho. Se o risco deixa de existir, o direito à compensação também se extingue. O afastamento remove a exposição, eliminando a necessidade da compensação. Assim, diante do afastamento compulsório do empregado, ficou configurada uma alteração fundamental na condição

preexistente para o recebimento do adicional de periculosidade. Não havendo exposição ao risco inerente ao trabalho, não há mais a condição para a percepção do adicional. Com efeito, nos termos do art. 194 da CLT, o adicional de periculosidade possui a natureza de salário-condição, sendo devido apenas quando o trabalhador está exposto à situação nociva. No mesmo sentido é o entendimento consolidado desta Corte na Orientação Jurisprudencial nº 172 da SDI-1. Logo, estão intactos os dispositivos invocados. Agravo a que se nega provimento". ([TST-AgAIRR-20392-43.2020.5.04.0027, 8ª Turma, red. p/ acórdão Min. Dora Maria da Costa, julgado em 7/5/2025](#))

"RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. LEI Nº 13.467/2017. DIFERENÇAS SALARIAIS. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS. AUSÊNCIA DE PREVISÃO DO CRITÉRIO ANTIGUIDADE. TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA. PROVIMENTO PARCIAL.1. Considerando a possibilidade de a decisão recorrida contrariar entendimento pacífico desta Corte Superior, verifica-se a transcendência política, nos termos do artigo 896-A, § 1º, II, da CLT.2. Esta colenda Corte Superior, com fundamento no artigo 461, §§ 2º e 3º, da CLT, em sua redação anterior à vigência da Lei nº 13.467/2017, firmou entendimento de que os Planos de Cargos e Salários que não preveem progressão por antiguidade desconsideram a imprescindível alternância entre os critérios de merecimento e antiguidade para concessão de promoções horizontais, o que implica o pagamento das diferenças salariais pleiteadas.3. Cabe ressaltar, contudo, que a Lei nº 13.467, com vigência a partir de 11.11.2017, ao conferir nova redação ao § 3º do artigo 461 da CLT, retirou a obrigatoriedade de alternância dos critérios de promoções por merecimento e por antiguidade para o fim de reconhecimento da validade do plano de cargos e salários.4. A propósito, o Tribunal Pleno desta Corte Superior, ao julgar o InCJulgRREmbRep-528-80.2018.5.14.0004 (Tema nº 23 da Tabela de Recursos Repetitivos), firmou a seguinte tese jurídica: "A Lei nº 13.467/2017 possui aplicação imediata aos contratos de trabalho em curso, passando a regular os direitos decorrentes de lei cujos fatos geradores tenham se efetivado a partir de sua vigência".5. Nesse contexto, o deferimento das diferenças salarias, decorrentes da ausência de alternância entre as promoções por merecimento e antiguidade, há de ficar limitado à data da entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, a partir de quando se tornou plenamente válida a adoção de apenas um dos critérios para a concessão de promoções. Precedentes.6. No caso dos autos, o Tribunal Regional consignou que os planos de cargos da reclamada condicionam a evolução salarial do servidor a determinado processo de avaliação, sem a previsão para progressão por antiguidade. Assentou que a norma interna da ré não garante promoções ou progressões automáticas por tempo de serviço, pois a sua concessão está condicionada ao cumprimento dos requisitos estabelecidos nos planos de salários, ou seja, estão condicionados ao poder diretivo do empregador. Assim, entendeu serem indevidas as diferenças salariais postuladas pelo reclamante com fundamento na não concessão da promoção por antiguidade.7. Vê-se, pois, que a decisão da Corte de origem destoa da jurisprudência desta Corte Superior, razão pela qual resta demonstrada a violação do artigo 461, § 3º, da CLT, em sua antiga redação. 8. O reclamante, portanto, faz jus às promoções por antiguidade, limitadas ao período anterior à entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, não sendo devidas novas progressões a partir desse marco legislativo.9.

Não obstante, considerando que os pedidos da inicial possuem caráter condenatório e declaratório e, ainda, levando em conta que este último não prescreve, conforme jurisprudência sedimentada nesta Corte Superior, impõe-se o reconhecimento do direito do reclamante, apenas para fins declaratórios, à progressão horizontal por antiguidade, até 10.11.2017, sem efeitos financeiros. 10. Tais efeitos financeiros projetam-se para o futuro, o que implica o deferimento das respectivas diferenças salariais no quinquênio que antecede o ajuizamento da ação (período imprescrito reconhecido na sentença). Com efeito, de acordo com a Súmula nº 452 – pelo menos até a vigência da Lei nº 13.467/2017, que trouxe o § 2º ao artigo 11 da CLT –, sujeita-se à prescrição parcial o pedido de pagamento de diferenças salariais decorrentes da inobservância dos critérios de promoção estabelecidos em plano de cargos e salários. 11. Registre-se a impossibilidade do exame da prescrição total, arguida pela reclamada em contrarrazões ao recurso de revista do reclamante, pois há preclusão do debate sobre o tema. De fato, o Juízo de primeiro grau expressamente rechaçou a alegada prescrição total, e a reclamada não interpôs recurso ordinário, tampouco ventilou a questão nas contrarrazões ao recurso ordinário interposto pelo autor, ou seja, foi ela sucumbente no tema e anuiu. Nem mesmo se houvesse interposição de recurso de revista pela reclamada seria possível o pronunciamento deste Tribunal Superior, pois cabia a ela devolver a matéria, antes, à apreciação do Colegiado Regional, na forma da Súmula nº 153. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá parcial provimento". ([TST-RR-1001919-74.2023.5.02.0016, 8ª Turma, rel. Desemb. Conv. José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza, julgado em 7/5/2025](#))

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>