



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

# INFORMATIVO TST

Nº 303

*Período: 4 a 29 de agosto 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.

## SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS COLETIVOS

***Norma coletiva. Previsão de pagamento de indenização compensatória a empregado de portaria dispensado em decorrência de implantação de sistema de monitoramento à distância. Validade da cláusula.***

É válida a norma coletiva que estabelece o pagamento de indenização compensatória a empregado de portaria dispensado em decorrência de implantação de monitoramento à distância pelo condomínio. Com efeito, a referida norma não visa regular a atividade das empresas de sistemas de segurança eletrônicos ou impor restrições diretas à sua atuação no mercado, mas mitigar os impactos da contratação de serviços terceirizados e da automação sobre os trabalhadores, encontrando respaldo no art. 7º, *caput*, I e XXVII, da Constituição Federal. Com esses fundamentos, a SDC, por maioria, deu provimento parcial ao recurso ordinário, vencidos os Ministros Ives Gandra da Silva Martins Filho, Guilherme Augusto Caputo Bastos, Alexandre de Souza Agra Belmonte e a Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. [TST- ROT - 1032549-64.2023.5.02.0000, SDC, red. Min. Katia Magalhães Arruda, julgado em 18/8/2025.](#)

## SUBSEÇÃO I ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

***Dano moral coletivo. Prestação de trabalho extraordinário em excesso. Concessão incorreta de intervalo intrajornada e do repouso semanal remunerado. Dano in re ipsa. Configuração. Indenização devida.***

Caracteriza dano moral coletivo a exigência de prestação de trabalho extraordinário em excesso, bem como a concessão incorreta de intervalo intrajornada e do repouso semanal remunerado, em desrespeito à legislação trabalhista e às normas constitucionais de proteção aos trabalhadores. Na hipótese, por se tratar de dano *in re ipsa*, é desnecessária a demonstração de prejuízo, bastando a comprovação dos fatos

que ensejaram o pedido de indenização. Sob esse entendimento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos e, no mérito, deu-lhes provimento para restabelecer a sentença. [TST-E-RRAg-748-76.2018.5.06.0012, SBDI-I, rel. Min. Alexandre Luiz Ramos, julgado em 7/8/2025.](#)

## SUBSEÇÃO II ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

***Sentença homologatória de acordo. Falta de assistência do advogado do empregado na celebração do ajuste. Vício de vontade. Não comprovação. Inviabilidade de corte rescisório.***

A falta de assistência de advogado constituído por ocasião da celebração de acordo judicialmente homologado, apesar de ser ponto de fragilidade na conciliação, é insuficiente para, isoladamente, invalidá-lo, na medida em que não há previsão legal específica estabelecendo essa condição, salvo nas demandas de homologação de acordo extrajudicial. Na hipótese dos autos, não foram produzidos elementos de prova, ainda que indiciários, a demonstrar a ocorrência de vício de vontade, razão pela qual se revela inviável a desconstituição da sentença homologatória do acordo. Com esse entendimento, a SBDI-II, por unanimidade, conheceu do recurso ordinário e, no mérito, negou-lhe provimento. [TST- ROT-0024872-77.2022.5.04.0000, SBDI-II, rel. Min. Amaury Rodrigues Pinto Junior, em 5/8/2025.](#)

## TURMAS

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

“RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.467/2017. ACORDO HOMOLOGADO NA JUSTIÇA COMUM. COISA JULGADA NA JUSTIÇA DO TRABALHO. DISTRATO DE CONTRATO DE REPRESENTAÇÃO COMERCIAL. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. CONHECIMENTO E PROVIMENTO. Conforme impõe o art. 337, § 1.º, do CPC, a coisa julgada se concretiza quando se reproduz ação anteriormente ajuizada, sendo que, nos termos delineados pelo § 2.º do referido dispositivo, uma ação é idêntica à outra quando tem as mesmas partes, a mesma causa de pedir e o mesmo pedido. *In casu*, não obstante o acordo homologado na Justiça comum que indica a quitação da relação comercial existente, não se verifica a configuração de coisa julgada. Com efeito, enquanto na presente demanda o reclamante postula o reconhecimento de vínculo de emprego, na Justiça comum, o acordo firmado, conforme dado fático expresso no acórdão regional, teve como objeto uma relação jurídica de natureza comercial, porquanto a avença foi realizada pela empresa constituída pelo recorrente/reclamante, e não por este individualmente. A jurisprudência desta Corte tem se orientado no sentido de que a transação homologada pela Justiça Comum não faz coisa julgada perante o juízo trabalhista, sendo desta Especializada a competência para decidir sobre possíveis controvérsias acerca da relação de emprego (distrato da relação comercial X relação de emprego). Julgados do TST. Recurso de Revista conhecido e provido.” ([TST-RR-0000513-25.2023.5.11.0003, 1ª Turma, rel. Min. Luiz José Dezena da Silva, julgado em 6/8/2025](#))

"[...] RECURSO DE REVISTA. BANCO DO BRASIL. ANUÊNIOS. PARCELA PREVISTA DESDE A CONTRATAÇÃO DO EMPREGADO (ANOTADA NA CTPS). POSTERIOR SUPRESSÃO POR NORMA COLETIVA. IMPOSSIBILIDADE. NÃO ADERÊNCIA AO TEMA 1.046 DA REPERCUSSÃO GERAL. 1. Até o julgamento do Tema 1.046 da Tabela de Repercussão Geral do Supremo Tribunal Federal, a jurisprudência desta Corte Superior mantinha-se pacífica no sentido de que os anuênios instituídos originalmente por regulamento interno do Banco do Brasil, vigente à época da admissão do empregado, incorporavam-se ao seu patrimônio jurídico, não podendo ser suprimidos por norma coletiva posterior, sob pena de violação do art. 468 da CLT, conforme interpretação consolidada no item I da Súmula 51 do TST. 2. Ocorre que a tese firmada pelo Supremo Tribunal Federal no referido julgamento, no sentido de que 'são constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis' reacendeu o debate acerca da possibilidade de supressão de vantagens que, até então, eram consideradas incorporadas ao contrato de trabalho. Discute-se, em especial, acerca dos anuênios que não tiveram origem em norma coletiva. 3. Embora esta Primeira Turma tenha concluído, em momento anterior, pela incidência indistinta da tese firmada no Tema 1.046 às hipóteses de supressão dos anuênios por norma coletiva, o Supremo Tribunal Federal, por suas duas Turmas, não tem reconhecido a aderência da matéria, na medida em que a discussão trazida a debate não diz respeito propriamente à validade ou não de norma coletiva, mas à sua aplicabilidade e extensão, em face da vedação da alteração lesiva das condições de trabalho que se incorporaram ao contrato, por força do art. 468 da CLT e da Súmula n.º 51, I, do TST. 4. Na hipótese, o Tribunal Regional manteve a sentença de origem que deferiu o adicional por tempo de serviço apenas aos trabalhadores que 'tiverem o anuênio atrelado à remuneração desde a admissão', consignando expressamente que 'a sentença registrou o indeferimento da parcela com relação aos trabalhadores que tiveram a parcela concedida com base em norma coletiva'. 5. Diante das premissas fáticas delineadas no acórdão regional, insuscetíveis de reexame nesta instância extraordinária, nos termos da Súmula n.º 126 desta Corte Superior, constata-se que o acórdão recorrido revela consonância com a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, no sentido de que os benefícios instituídos originalmente por regulamento interno Banco do Brasil, vigente à época de admissão do empregado, incorporam-se ao seu patrimônio jurídico, não sendo alcançado por norma coletiva superveniente, sob pena de configuração de alteração contratual lesiva, vedada pelo art. 468 da CLT. Recurso de revista não conhecido." ([TST-RR-1782-24.2014.5.05.0281, 1ª Turma, rel. Min. Amaury Rodrigues Pinto Junior, julgado em 6/8/2025](#))

"[...] RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. ACIDENTE DE TRABALHO. CULPA CONCORRENTE DAS PARTES. Discute-se sobre a responsabilidade pelo acidente de trabalho sofrido pela reclamante ao utilizar um elevador de cargas para buscar produtos em outro andar da loja onde trabalhava. Apesar do reconhecimento do acidente de trabalho, o TRT entendeu pela culpa exclusiva da trabalhadora no infortúnio. Assinalou que a reclamante agiu com negligência ao usar o elevador para

sua própria locomoção, tendo em vista a existência de avisos, no posto de trabalho, sobre o uso apropriado do elevador exclusivamente para transporte de cargas. No entanto, consta do voto divergente no TRT o reconhecimento da testemunha ouvida nos autos de que a empregadora detinha ciência da utilização do elevador por alguns funcionários da empresa, ainda que de forma desautorizada. Desse modo, considerando-se que o uso inadequado do elevador de cargas não se dava longe dos olhos da ré, tampouco representou ato pontual no respectivo contexto laborativo, infere-se a tolerância da reclamada relativamente à prática deletéria adotada no local de trabalho, mostrando-se inócua a vedação formal sinalizada aos funcionários bem como eventual repreensão por parte de sua preposta. Verifica-se, portanto, que o cenário apresentado na decisão regional revela elementos a indicar omissão decisiva da reclamada, evidenciadora, pois, da culpa concorrente das partes. Afinal, o compromisso do trabalho decente, alinhado à centralidade da dignidade humana, desafia uma postura ativa e cooperativa dos diferentes atores do contrato de trabalho na busca pela promoção de um meio ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado e livre de riscos, nos termos do art. 16 da Convenção 155 da OIT e dos arts. 7º, XXII, 170, *caput* e III, 200, VIII, e 225 da Constituição Federal. Desse modo, verifica-se a ocorrência do acidente de trabalho, o dano, o nexo de causalidade, e a culpa patronal, decorrente da inobservância das normas de segurança do trabalho, o que implica no dever de reparação, nos termos dos arts. 186 e 927, *caput*, do Código Civil. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RR-0000766-95.2023.5.11.0008, 2ª Turma, rel. Min. Delaíde Alves Miranda Arantes, julgado em 12/8/2025](#))

“RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. LEI Nº 8.213/91 - COTA PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA - ABRANGÊNCIA - TRABALHADORES TEMPORÁRIOS - CONVENÇÃO DE NOVA IORQUE - CONSTITUIÇÃO FEDERAL - DIREITO À INCLUSÃO - PROVIMENTO. 1. As pessoas com deficiência já possuem maiores barreiras para serem absorvidas pelo mercado de trabalho formal. Considerando as particularidades próprias de sua condição e a importância em se garantir o pleno emprego, foi editada a Lei nº 8.213/91, a qual já excluiu a grande maioria dos empreendimentos brasileiros de suas previsões, pelo simples fato de terem menos de 100 (cem) empregados em seu quadro de funcionários. 2. A intermediação por empresa de trabalho temporário não descaracteriza a natureza empregatícia do vínculo, tampouco exime a empresa intermediadora da obrigação legal de promover a inclusão. 3. O art. 93 da Lei nº 8.213/91 impõe a todas as empresas com 100 ou mais empregados a obrigação de contratar pessoas com deficiência, em percentual definido em lei, considerando o total de seus empregados. 4. A inclusão dos trabalhadores que se ativam como temporários nas empresas tomadoras na base de cálculo do art. 93 da Lei nº 8.213/91 se justifica pela natureza empregatícia do vínculo com a empresa de trabalho temporário e pela necessidade de garantir a efetividade da política de inclusão social, em consonância com a Constituição Federal e a Convenção de Nova Iorque. 5. O artigo em questão estabelece a obrigatoriedade da cota com base no total de empregados, sem distinção quanto à natureza da atividade prestada por estes ao seu real empregador, tampouco com fundamento em detalhes sobre a forma como serviço é prestado (diretamente ao empregador ou a outra empresa tomadora dos serviços). 6. A forma de cálculo da cota precisa contemplar justamente o direito ao

trabalho no mercado formal para a pessoa com deficiência de modo a cumprir a literalidade do artigo 34 do Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/15). 7. A interpretação restritiva da lei, excluindo os trabalhadores temporários da base de cálculo, frustra a finalidade da norma e contraria a jurisprudência do TST e do E. Supremo Tribunal Federal (ADI 5760, Relator(a): ALEXANDRE DE MORAES, Tribunal Pleno, julgado em 13-09-2019). 8. Ao restringir a contagem da base de cálculo de empregados considerando apenas os que prestam serviço diretamente para a empresa de trabalho temporário e descontando aqueles empregados que prestam serviços a uma empresa tomadora, a decisão regional contraria a legislação vigente, que não prevê qualquer exceção para os trabalhadores temporários. Recurso conhecido e provido. DANO MORAL COLETIVO. DESCUMPRIMENTO DA COTA DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. 1. O ordenamento jurídico brasileiro demonstra a preocupação com a inclusão social e a garantia de igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência, no que tange ao direito ao trabalho. O descumprimento reiterado e injustificado da cota de contratação de pessoas com deficiência, prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/91, configura dano moral coletivo, por lesar o interesse social na promoção da inclusão e na efetivação dos direitos humanos. A reparação do dano moral coletivo encontra fundamento no direito fundamental ao trabalho digno e inclusivo, nos termos dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa inscritos na Constituição da República de 1988. O filósofo alemão e professor da Universidade de Frankfurt e diretor do Instituto de Pesquisa Social, Dr. Axel Honneth, afirma que a identidade de um coletivo, seja os empregados de uma empresa, seja os cidadãos de um país, só se forma a partir do reconhecimento recíproco e inclusivo das diferenças individuais, na mesma medida em que a identidade individual é construindo no reconhecimento recíproco através desse coletivo. Honneth esclarece que o desrespeito não ocorre apenas a partir da violência física direta, como uma agressão física, mas também se manifesta a partir da negação de direitos a um grupo, por exemplo. Esta última hipótese é o caso das pessoas com deficiência que passam a ter o direito ao trabalho negado, quando uma empresa não cumpre a cota prevista na Lei nº 8.213/91. 2. A gravidade da violação da norma legal, que visa a garantir a igualdade e a não discriminação no mercado de trabalho, justifica a reparação do dano moral coletivo, independentemente da demonstração de prejuízo individualizado. Toda a coletividade de pessoas com deficiência é atingida pela privação de oportunidades de inserção no mercado de trabalho formal e remunerado na medida em que uma empresa se recusa a cumprir seu dever legal, mas também a coletividade da sociedade perde talentos humanos. Em última instância, toda a sociedade brasileira é lesada na medida em que a construção democrática da força de trabalho na iniciativa privada é comprometida ao serem excluídas as pessoas com deficiência de sua composição e construção. O propósito da democracia, base fundadora da República Federativa do Brasil, não se consolida apenas pelas instituições governamentais que possuem representantes eleitos pelo povo, mas também se materializa a partir da iniciativa privada que inclui em sua composição a maior diversidade de cidadãos possível no mercado de trabalho remunerado, garantindo dignidade, emancipação e autonomia para as pessoas com deficiência a partir de empregos formais e remunerados. Além disso, a lesão ao coletivo não se dá apenas em termos filosóficos ou principiológicos, mas atinge frontalmente a prosperidade econômica. Ainda nesse sentido, é importante ressaltar

que a inclusão é a chave para o progresso, como ensina o professor de economia e de história da economia na Escola de Altos Estudos em Ciências Sociais e na Escola de Economia de Paris, Thomas Piketty. Assim, quanto mais se caminha rumo à inclusão, o que abarca pessoas com deficiência no mercado de trabalho, mais prosperidade econômica uma nação irá experimentar. 3. O valor da indenização deve ser fixado com base nos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, considerando-se a capacidade econômica da empresa e a gravidade da conduta, a fim de cumprir sua finalidade punitivo-pedagógica, uma vez que não há quantia monetária suficiente para reparar a violação de direitos fundamentais, como a exclusão de pessoas com deficiência do mercado de trabalho formal remunerado. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RR-893-56.2014.5.09.0088, 2ª Turma, rel. Min. Liana Chaib, julgado em 27/8/2025](#))

‘RECURSO DE REVISTA. BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR. CONTRIBUIÇÃO COMPULSÓRIA A SER PAGA PELAS EMPRESAS EM FAVOR DO SINDICATO PROFISSIONAL. IMPOSSIBILIDADE. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA.1. Através do IRDR-0010882-63.2021.5.18.0000, o TRT da 18ª Região tem reconhecido que a validade da cláusula convencional que institui o pagamento de contribuição patronal denominada ‘benefício social familiar’. O referido benefício se fixa como uma contribuição assistencial em favor do sindicato obreiro, imposta, compulsoriamente, aos empregadores. 2. O ‘benefício social familiar’ gera renda, proveniente dos empregadores, em favor do sindicato obreiro. Por consequência, o sindicato dos trabalhadores passa, de certa forma, a ser mantido pelas empresas custeadoras do referido benefício, fato esse que atrai a vedação constante do art. 2 da C-98 da OIT.3. O próprio legislador constituinte veda a hipótese de que a entidade sindical profissional institua cobrança compulsória de contribuição patronal em seu favor, sob qualquer título, por afrontar os princípios da autonomia e da livre associação sindical, conforme delineado no âmbito do art. 8.º, I e V, da CF.4. O ‘benefício social familiar’ é cobrado independentemente da comprovação de filiação da empregadora ao sindicato profissional, conforme relatado pelo próprio acórdão regional, ao afirmar que ‘não se questiona que a empresa é representada pelo sindicato que firmou o instrumento coletivo’. Todavia, a compreensão de que é irrelevante a análise da filiação da empresa ao sindicato profissional, endossada pelo acórdão regional, contraria o entendimento consolidado STF no âmbito da Súmula Vinculante nº 40.5. Evidente que a instituição do ‘benefício social familiar’ viola o art. 8º, I e V, da CF e contraria a Súmula Vinculante nº 40 do STF. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.” ([RR-0010155-72.2024.5.18.0009, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 26/08/2025](#))

“AGRAVO. RECURSO DE REVISTA. RESCISÃO INDIRETA. MOTORISTA PRESTADOR DE SERVIÇOS NA MINA DO CÓRREGO DO FEIJÃO. ROMPIMENTO DA BARRAGEM. EMPREGADO QUE NÃO ESTAVA TRABALHANDO NO MOMENTO DO ACIDENTE. FALTA GRAVE CONFIGURADA. COMPROVAÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DAS NORMAS DE SEGURANÇA DO TRABALHO. RISCO À INTEGRIDADE FÍSICA DO TRABALHADOR. Não merece provimento o agravo que não desconstitui os fundamentos da decisão monocrática por meio da qual foi dado provimento ao recurso de revista da parte

reclamante para reconhecer a rescisão indireta do contrato do trabalho e lhe deferir as verbas dela decorrentes. No caso, consta do acórdão regional o registro fático de que 'o próprio reclamante declarou, em audiência, que não estava presente no momento do acidente. Com efeito, ele disse ter laborado até 1h30 da madrugada do fatídico dia 25/01/2019 e, como é de conhecimento geral, o rompimento da barragem ocorreu por volta de 12h30'. A controvérsia consiste em definir se o rompimento da Barragem do Córrego do Feijão caracteriza falta grave do empregador hábil a autorizar, com fulcro no artigo 483, 'd', da CLT, reconhecimento de rescisão indireta do contrato de emprego, no caso de motorista prestando serviços em favor da Vale S.A. que não estava presente no momento do acidente. Este Relator consignou que 'não há dúvidas que houve o descumprimento das normas de segurança do trabalho pela Vale S.A. e a sujeição dos trabalhadores que atuam na Mina do Córrego do Feijão a condições de risco, o que configura ato faltoso do empregador apto a ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho, nos termos do artigo 483, alínea 'c', da CLT'. Assim, o fato de o empregado não estar trabalhando no momento do acidente, não afasta o reconhecimento da rescisão indireta, tendo em vista que ela decorre do fato de estar trabalhando em condições de risco à sua integridade física. Ademais, este Tribunal Superior adota o entendimento de que, nessas circunstâncias, a imediatidade na prática das graves infrações contratuais pelo empregador não é imprescindível para que, nos termos do artigo 483 da CLT, se reconheça o direito do empregado de considerar rescindido o contrato de trabalho e pleitear a devida indenização, pois, em virtude de sua hipossuficiência, muitas vezes ele se vê na contingência de suportar situações que lhes são prejudiciais e gravosas para manter o emprego, fonte de sustento para si e seus familiares. O fato de o reclamante continuar trabalhando não impede que se reconheça seu direito de considerar rescindido o pacto laboral e postular a devida indenização, em observância aos princípios da continuidade da prestação laboral e da proteção ao hipossuficiente. Precedentes. Agravo desprovido." ([TST-Ag-RRAg-10040-53.2020.5.03.0027, 3ª Turma, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, julgado em 13/8/2025](#))

"[...] RECURSO DE REVISTA. LEIS Nos 13.015/2014 E 13.467/2017. DEMISSÃO DE EMPREGADO VINCULADO AO TEMPO DE SERVIÇO E/OU QUESTÃO ETÁRIA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. VEDAÇÃO À DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO. HERMENÊUTICA CONSTITUCIONAL ANTIDISCRIMINATÓRIA. ARTS. 3º, I, III E IV; 5º, *CAPUT*, I, VIII, XLI, XLII, 7º, XX, XXX, XXXI, XXXII; 12, §2º; 19, III TODOS DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988) INFRACONSTITUCIONAL (ARTS. 1º E 3º, DA LEI 9.029/95; ART. 3º, §ÚNICO, 5º, 461 E 373-A DA CLT. CONVENÇÕES Nº 100 E 111 DA OIT. RECOMENDAÇÃO 111 DA OIT. DANO MORAL. CONFIGURADO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA 1. Trata-se a hipótese dos autos em saber se a motivação das demissões coletivas operadas pela CEEE observou a necessidade de adequação estrutural técnico-financeira às novas diretrizes da ANEEL ou se teve cunho discriminatório porque adotou, ainda que de forma reflexa, critério etário. 2. A partir da hermenêutica contida na ideia de trabalho digno o poder diretivo empresarial não pode, em nenhuma hipótese, fazer oposição aos direitos constitucionais do trabalhador. Isto é, referido poder não deve ser desnaturado ao ponto de violar os direitos de pleno acesso ao trabalho decente, mediante práticas discriminatórias por qualquer motivo - raça, gênero, orientação

sexual, identidade, idade e expressão de gênero, religião, visão política, antecedentes criminais, estado civil, deficiência, situação econômica e outros. Assim, a discriminação, em todas as suas dimensões, redundará em grave ofensa aos interesses jurídicos máximos do Estado Democrático de Direito. As condutas discriminatórias são rechaçadas pela normativa constitucional (arts. 3º, I, III e IV; 5º, *caput*, I, VIII, XLI, XLII, 7º, XX, XXX, XXXI, XXXII; 12, § 2º; 19, III todos da Constituição da República/1988) infraconstitucional (arts. 1º e 3º, da Lei 9.029/95; art. 3º, § único, 5º, 461 e 373-A da CLT) e internacional (Convenções 111 e 100 da OIT, bem como a Recomendação 111 também da OIT; Item 2.d da Declaração da OIT de 1998; arts. 1º, 2º, 7º e 23.2 da Declaração Universal de Direitos Humanos; arts. 2º, 3º e 7º do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e art. 2.1 e 3 do Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos; art. 1.1 e 24 da Convenção Americana de Direitos Humanos; art. 3 e 7 do Protocolo de San Salvador). 3. Em especial, a Convenção 111 da OIT dispõe que o termo 'discriminação' compreenderá toda exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento. Ainda, reza o art. 2.1 da Declaração Universal de Direitos Humanos que todo ser humano tem capacidade para gozar dos direitos e das liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie. Nesse norte, a prática de condutas discriminatórias viola o princípio da igualdade material, que no ambiente de trabalho somente se concretiza mediante a efetivação dos preceitos constitucionais trabalhistas, dentre os quais está o acesso ao mercado de trabalho sem qualquer restrição que viole os direitos fundamentais, à luz do que estabelece o art. 7º, XXII, da Constituição da República, é direito do trabalhador gozar da eliminação ou redução dos riscos inerentes ao trabalho. 4. No mesmo sentido é a jurisprudência deste Tribunal Superior do Trabalho que, a partir da análise da política de desligamento implantada pelo Banco Banestes (Resolução 696/2008), compreende que a dispensa de empregado quando constatada a vinculação ao tempo de serviço e/ou à questão etária possui caráter discriminatório. Além disso, o posicionamento desta Corte vem consolidando o entendimento de ser discriminatória a dispensa baseada unicamente em critério etário. Precedentes. 5. No caso concreto, o Tribunal Regional afastou o caráter discriminatório da dispensa (Lei 9.029/95) e concluiu que 'não há elementos suficientes para comprovar que a reclamada agiu de forma abusiva, nem mesmo que a reclamante tenha sido despedida de forma arbitrária ou discriminatória'. No entanto, o Tribunal Regional ao entender pela licitude do ato da dispensa por critério etário (jubilados ou em vias de serem aposentados pelo INSS), ainda que de forma indireta, contrariou a jurisprudência atual, iterativa e notória desta Corte, restando violado os arts. 3º, III, da Constituição da República e 1º da Lei 9.029/1995. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento." ([TST-RRAg-20692-10.2017.5.04.0027, 3ª Turma, rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, julgado em 13/8/2025](#))

"[...] RECURSO DE REVISTA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. TUTELA INIBITÓRIA. OBRIGAÇÃO DE FAZER E NÃO FAZER. ASSÉDIO MORAL INSTITUCIONALIZADO. CONDUTA INADEQUADA DO PREPOSTO DA RÉ CONTRA FUNCIONÁRIOS. RISCO POTENCIAL DE REPETIÇÃO. NATUREZA PREVENTIVA. CONFIGURAÇÃO. Na hipótese dos autos, o Ministério Público pleiteou tutela inibitória com objetivo de determinar que a empresa cumpra com obrigações de fazer e de não

fazer, destinada a prevenir potencial reiteração de conduta ilícita consistente no assédio moral aos seus empregados, sendo irrelevante, em seu entender, que as rés tenham corrigido de forma momentânea seu comportamento. A tutela inibitória possui natureza preventiva e tem por escopo evitar a prática, repetição ou continuação do ilícito, do qual, potencialmente, surgirá o dano a direitos fundamentais. Como em todo provimento jurisdicional de natureza preventiva - que se volta para o futuro -, a tutela inibitória não dispensa o julgador de juízo de probabilidade. Entretanto, não há marco temporal que defina o juízo de probabilidade. Efetivamente, a rigor, e considerando-se a teoria mais pura acerca da tutela inibitória, nem sequer seria necessária prévia violação de direito para se instalar o juízo de probabilidade. Também o caráter genérico ou abstrato da determinação não é obstáculo à concessão da tutela inibitória. Cabível, portanto, a tutela pretendida, em caráter preventivo, no sentido de a empresa reclamada abster-se de praticar, permitir ou tolerar, independentemente do vínculo de trabalho existente, que quaisquer de seus sócios, prepostos, administradores, gerentes, diretores, superiores hierárquicos ou colegas, pratiquem o chamado assédio moral no trabalho, assim entendido como toda e qualquer conduta (gestos, palavras, comportamentos, atitudes, humilhações, constrangimentos, atos vexatórios e agressivos, ameaças de perda do emprego, pressão psicológica, coação, intimidação, discriminação, controle do uso de banheiro, não atribuição ou retirada de tarefas, etc.) que atente ou tenha o condão de atentar, por sua natureza, repetição ou sistematização, contra a dignidade do trabalhador ou grupo de trabalhadores, garantindo-lhes tratamento digno e compatível com sua condição humana, independentemente da efetiva ocorrência de dano moral, físico ou psíquico ao trabalhador e fixar e manter cópia da decisão judicial em local de ampla visibilidade e frequentado pelos (as) trabalhadores (as) na unidade da empresa pelo prazo de 30 (trinta) dias consecutivos (fora do período de férias coletivas da empresa). Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RRAg-1267-43.2017.5.09.0872, 3ª Turma, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, julgado em 21/8/2025](#))

“RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. 1. EMPREGADO DISPENSADO POR JUSTA CAUSA. FÉRIAS PROPORCIONAIS. CONVENÇÃO Nº 132 DA OIT. CARÁTER SUPRALEGAL. CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE. INCOMPATIBILIDADE DA NORMA INFRACONSTITUCIONAL COM A NORMA INTERNACIONAL DE DIREITOS HUMANOS. PROGRESSIVIDADE DOS DIREITOS SOCIAIS. VEDAÇÃO AO RETROCESSO. TÉCNICA DO OVERRULING. PARALISAÇÃO DA EFICÁCIA JURÍDICA. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. 1. A questão tratada nos autos diz respeito ao direito do empregado, dispensado por justa causa, ao pagamento de férias proporcionais. 2. Esta Corte, por meio da Súmula nº 171, firmou entendimento de que, ‘salvo na hipótese de dispensa do empregado por justa causa, a extinção do contrato de trabalho sujeita o empregador ao pagamento da remuneração das férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de 12 (doze) meses (art. 147 da CLT)’. Esse verbete está em consonância com o disposto no art. 146 da CLT, parágrafo único – que afasta o direito às férias proporcionais do empregado dispensado por justa causa. 3. Nada obstante, o entendimento expresso na Súmula nº 171 do TST, no que se refere ao empregado dispensado com justa causa, merece ser superado. 4. O Estado Brasileiro

ratificou a Convenção nº 132 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que foi incorporada ao ordenamento jurídico através do Decreto nº 3.197/1999. Com a consolidação das Convenções e Recomendações da OIT ratificadas pelo país no Decreto nº 10.088, de 2019, hoje a Convenção nº 132 se encontra no seu Anexo LXVI. 5. Para o deslinde da controvérsia, importa notar que o art. 3º da Convenção nº 132 da OIT estabelece o direito a férias anuais remuneradas – com duração mínima de três semanas por ano de serviço. O art. 4º da Convenção nº 132 da OIT, por sua vez, dispõe que ‘Toda pessoa que tenha completado, no curso de 1 (um) ano determinado, um período de serviço de duração inferior ao período necessário à obtenção de direito à totalidade das férias prescritas no Artigo terceiro acima terá direito, nesse ano, a férias de duração proporcionalmente reduzidas’. Essa disposição prevê aos trabalhadores dos países signatários o direito às férias proporcionais quando não se completa o ano de serviço, sem qualquer restrição relativa à forma de extinção contratual ou de qualquer outra espécie. 6. A disposição do parágrafo único do art. 146 da CLT e o entendimento expresso na Súmula nº 171 do TST aparenta, assim, conflitar com o art. 4º da Convenção nº 132 da Organização Internacional do Trabalho. 7. Diante desse conflito, há de se considerar os seguintes aspectos, que decorrem da interação de normas internacionais e nacionais. A partir da ratificação de qualquer convenção internacional, o Brasil tem um compromisso de adotar medidas para efetivá-la frente à ordem internacional. Nesse sentido, Balazeiro, Rocha, Santana e Noé de Castro (no prelo) asseveram que: ‘o direito internacional se estrutura no princípio do pacta sunt servanda, que corresponde ao dever de membros de tratados de cumpri-los de boa-fé, não podendo invocar disposições de direito interno para descumpri-los (arts. 26 e 27 da Convenção de Viena). Os diplomas basilares de direitos humanos, como o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, a Convenção Americana sobre Direitos Humanos e o Protocolo de San Salvador estabelecem que os Estados se obrigam a efetivar os direitos previstos nesses tratados, através de adoção de medidas legislativas ou de outra natureza’. Também importa notar que o Constituinte brasileiro fez a opção de estabelecer um cláusula aberta à recepção de diplomas internacionais de direitos humanos (art. 5º, §§2º e 3º da Constituição Federal). Assim, os tratados sobre direitos humanos se incorporam ao ordenamento jurídico interno em posição privilegiada frente às demais normas infraconstitucionais, servindo, inclusive, de parâmetro de controle, ainda que não tenham sido ratificadas na forma especial do §3º do art. 5º da Constituição Federal (RE 466.343). Com efeito, a Corte Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) tem instigado os países membros a realizarem o controle de convencionalidade pelas autoridades internas do país (a incluir o Poder Judiciário) com o fito de dar efetividade aos direitos encampados em tratados de direitos humanos (Vide os Casos Gelman Vs Uruguay, Gomes Lund e outros vs Brasil, Almonacid Arellano e outros vs Chile). Nesse contexto, o Conselho Nacional de Justiça editou a Recomendação nº 123 de 2022 que estimula os órgãos do Poder Judiciário a observar os tratados e convenções internacionais de direitos humanos em vigor no Brasil, a utilizar jurisprudência da CIDH e a realizar o controle de convencionalidade das leis internas. 8. Outro aspecto que merece destaque é o caráter progressivo dos direitos sociais, como os trabalhistas. A progressividade está estampada no Protocolo de San Salvador (art. 1º), na Convenção Americana de Direitos Humanos (art. 26), no Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (art. 2º) e reflete a ideia de

que os Países têm o compromisso de ampliar a efetividade dos direitos sociais, sendo inadmissível o retrocesso. Essa característica dos direitos sociais está presente na Constituição Federal, que, no seu art. 7º, cabeça, prevê que há um conjunto de direitos mínimos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social. 9. Dessa forma, considerando (i) a prevalência das normas internacionais de direitos humanos incorporadas no ordenamento pátrio, como a Convenção nº 132 da OIT, (ii) a maior amplitude do teor do art. 4º da Convenção nº 132 da OIT quanto ao direito às férias proporcionais e (iii) o caráter progressivo dos direitos sociais, há de se declarar a incompatibilidade do parágrafo único do art. 146 da CLT com a indicada norma internacional ratificada, no que se refere à exclusão do empregado dispensado com justa causa. 10. Diante do que aqui fora apresentado, não há como aceitar o entendimento que afaste o direito às férias proporcionais dos empregados dispensados por justa causa, como a que está posta na Súmula nº 171 do TST. Assim sendo, o equacionamento regional, que mantém o direito às férias proporcionais do empregado dispensado com justa causa, está de acordo com o aqui se assenta e com a Convenção nº 132 da OIT, não comportando qualquer reforma o acórdão regional nesse aspecto. Recurso de revista de que não se conhece. [...]” ([TST-RR-0020833-77.2023.5.04.0234, 3ª Turma, rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, julgado em 27/8/2025](#))

“RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017 – TRABALHO PRESTADO POR MEIO DE PLATAFORMAS DIGITAIS – INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO DE EMPREGO – TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA O trabalho desempenhado por meio de plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT, não havendo vínculo de emprego entre os trabalhadores e a respectiva plataforma. Julgados de Turmas desta Eg. Corte Superior. Recurso de Revista não conhecido.” ([RR-1001797-10.2023.5.02.0033, 4ª Turma, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, julgado em 30/8/2025](#)).

“[...] RECURSO DE REVISTA - ACORDO EXTRAJUDICIAL – HOMOLOGAÇÃO EM JUÍZO – PROCEDIMENTO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA – PREVISÃO DE QUITAÇÃO GERAL DO CONTRATO DE TRABALHO – TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA – VIOLAÇÃO DO ART. 855-B DA CLT – PROVIMENTO.1. Problema que sempre atormentou o empregador foi o relativo à rescisão do contrato de trabalho e da quitação dos haveres trabalhistas, de modo a não permanecer com a espada de Dâmocles sobre sua cabeça.2. A ineficácia prática da homologação da rescisão contratual do sindicato, em face do teor da Súmula 330 do TST, dada a não quitação integral do contrato de trabalho, levou a SBDI-2 desta Corte a não reputar simulada a lide visando à homologação de acordo pela Justiça do Trabalho, pois só assim se conseguiria colocar fim ao conflito laboral e dar segurança jurídica às partes do distrato (cfr. TST-ROAR-103900-90.2005.5.04.0000, Rel. Min. Ives Gandra Martins Filho, DEJT de 12/09/08).3. Para resolver tal problema, a Lei 13.467/17, em vigor desde 11/11/17, instituiu o procedimento de jurisdição voluntária na Justiça do Trabalho atinente à homologação, em juízo, de acordo extrajudicial, nos termos dos arts. 855-B a 855-E da CLT, juntamente com o fito de colocar termo ao contrato de trabalho.4. Da simples leitura dos novos comandos da Lei, notadamente do art. 855-C da CLT, extrai-se a vocação prioritária dos acordos extrajudiciais para

regular a rescisão contratual e, portanto, o fim da relação contratual de trabalho. Não fosse a possibilidade da quitação geral do contrato de trabalho com a chancela do Judiciário e o Capítulo III-A não teria sido acrescido ao Título X da CLT, que trata do Processo Judiciário do Trabalho.<sup>5</sup> Nesse sentido, o art. 855-B, §§ 1º e 2º, da CLT, que trata da apresentação do acordo extrajudicial à Justiça, a par dos requisitos gerais de validade dos negócios jurídicos que se aplicam ao Direito do Trabalho, nos termos do art. 8º, § 1º, da Lei Consolidada e que perfazem o ato jurídico perfeito (CC, art. 104 – agente capaz, objeto lícito e forma prescrita ou não vedada por lei), traçou as balizas para a apresentação do acordo extrajudicial apto à homologação judicial: petição conjunta dos interessados e advogados distintos, podendo haver assistência sindical para o trabalhador.<sup>6</sup> A petição conjuntamente assinada para a apresentação do requerimento de homologação ao juiz de piso serve à demonstração da anuência mútua dos interessados em por fim ao contratado, e, os advogados distintos, à garantia de que as pretensões estarão sendo individualmente respeitadas. Assim, a atuação do Judiciário Laboral na tarefa de jurisdição voluntária é verificar a inexistência de vício de vontade ou descumprimento dos requisitos legais. <sup>7</sup> No caso concreto, o Regional manteve a sentença que deixou de homologar o acordo trazido à Justiça do Trabalho, ao fundamento de que ‘Entendemos que o procedimento previsto no artigo 855-A e seguintes da CLT, com a redação dada pela reforma trabalhista, não chancela as meras fraudes a direitos e não pode transformar a Justiça do Trabalho em mero órgão homologador de rescisões de contratos de trabalho, tendo-se sempre em mente que a figura da transação extrajudicial é sempre limitada, com efeitos liberatórios exclusivamente quanto a parcelas negociadas’. <sup>8</sup> Nesse sentido, a conclusão acerca da invalidade do pacto extrajudicial, por impossibilidade de ‘renúncia’ de direitos diz menos com a validação extrínseca do negócio jurídico do que com a razoabilidade intrínseca do acordo, cujo questionamento não cabe ao Judiciário nesse procedimento, pois lhe esvazia o sentido e estabelece limites e discussões não queridos pelos Requerentes ao ajuizar o procedimento. <sup>9</sup> Ora, estando presentes os requisitos gerais do negócio jurídico e os específicos, preconizados pela lei trabalhista (CLT, art. 855-B), não há de se questionar a vontade das Partes envolvidas e do mérito do acordado, notadamente quando a lei requer a presença de advogado para o empregado, rechaçando, nesta situação, o uso do *jus postulandi* do art. 791 da CLT, como se depreende do art. 855-B, § 1º, da CLT.<sup>10</sup> Assim sendo, é válido o termo de transação extrajudicial apresentado pelos Interessados, sem ressalvas de nenhuma natureza, conferindo quitação geral ao contrato de trabalho encerrado, que deve ser homologado. Recurso de revista provido.” ([RR-0101151-21.2023.5.01.0302, 4ª Turma, Relator Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, julgado em 5/8/2025](#)).

“AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. AÇÃO CIVIL PÚBLICA AJUIZADA PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO EM QUE VEICULADA PRETENSÕES DE TUTELA INIBITÓRIA E DE OBRIGAÇÃO DE FAZER EM FACE EMPRESA QUE NÃO EMPREGA MOTORISTAS PARA O TRANSPORTE DE CANA, TAMPOUCO SE APRESENTA COMO TOMADORA DE SERVIÇOS. CONTRATO DE TRANSPORTES. AÇÃO DECLARATÓRIA DE CONSTITUCIONALIDADE Nº 48 JULGADA PELO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. TESE VINCULANTE FIRMADA PELO PLENO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO NO

PROCESSO RRAg-0025331-72.2023.5.24.0005. RELAÇÃO JURÍDICA DE NATUREZA COMERCIAL. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. O Ministério Público do Trabalho ajuizou ação civil pública objetivando que a empresa ré adotasse medidas que conferissem maior segurança aos motoristas responsáveis pelo transporte da cana produzida pela requerida. O TRT, reformando a sentença, julgou improcedentes os pedidos formulados na ação civil pública ao fundamento de que o transporte da cana não se dá por empregados da empresa ré, mas por motoristas contratados. De fato, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento da Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 48, declarou a constitucionalidade da Lei nº 11.442/2007, que trata da disciplina jurídica do contrato de transportes. A Suprema Corte evidenciou que, uma vez preenchidos os requisitos previstos no referido diploma, inexistente liame empregatício entre o motorista e a empresa que contratou o serviço do transporte de cargas. Por sua vez, o Pleno do Tribunal Superior do Trabalho, no exame do Processo RRAg-0025331-72.2023.5.24.0005, firmou a tese vinculante de que o contrato de transporte de cargas, por possuir natureza comercial e não de prestação de serviços, afasta a terceirização prevista na Súmula nº 331 do TST, impedindo a responsabilização subsidiária da parte contratante. Portanto, diante da inexistência de vínculo de emprego entre a ré e os motoristas que realizam o transporte de cana, tampouco de um contrato de prestação de serviços, diante da natureza comercial do contrato de transporte de cargas, a ré, na condição de contratante, não pode ser condenada para responder por dano moral coletivo cumulado com obrigação de fazer e não fazer que, a rigor, sequer lhe pertencem de forma imediata. Logo, estando a pretensão formulada na ação civil pública em dissonância com o entendimento do STF na ADC 48, bem como com a tese vinculante firmada pelo Pleno do TST no Processo RRAg-0025331-72.2023.5.24.0005, incide a Súmula nº 333 do TST como óbice ao prosseguimento da revista. A existência de obstáculo processual apto a inviabilizar o exame da matéria de fundo veiculada, como no caso, acaba por evidenciar, em última análise, a própria ausência de transcendência do recurso de revista, em qualquer das suas modalidades. Agravo não provido." ([TST-Ag-AIRR-0010225-38.2022.5.15.0011, 5ª Turma, rel. Min. Breno Medeiros, julgado em 6/8/2025](#))

"[...] RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. BASE DE CÁLCULO. ELETRICITÁRIO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. É incontroverso nos autos que o agravado foi contratado na vigência da Lei nº 7.369/85 ('Contrato de trabalho em vigor, eletricitário, função Engenheiro da EQUATORIAL (antiga CELG), admitido em 12.12.2005'). Não se olvida do teor do item III da Súmula nº 191 desta Corte Superior: 'A alteração da base de cálculo do adicional de periculosidade do eletricitário promovida pela Lei nº 12.740/2012 atinge somente contrato de trabalho firmado a partir de sua vigência, de modo que, nesse caso, o cálculo será realizado exclusivamente sobre o salário básico, conforme determina o § 1º do art. 193 da CLT'. Ocorre que o Tribunal Pleno do Tribunal Superior do Trabalho, no julgamento do Incidente de Recurso Repetitivo nº 23, firmou a seguinte tese: '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' (TST-InclJulgRREmbRep-528-80.2018.5.14.0004). De fato, a situação em apreço é similar à

tratada pelo Pleno do Tribunal Superior do Trabalho no exame do citado incidente de recurso repetitivo. Deve a Lei nº 12.740/2012, que alterou a base de cálculo do adicional de periculosidade, ser aplicada aos contratos de trabalho em curso a partir de sua vigência? Com efeito, concluir de forma negativa importaria em inobservância à legislação e ao princípio do *'tempus regit actum'*, adotado por esta Corte trabalhista em no referido Tema de Incidente de Recurso Repetitivo nº 23. Dispõe o art. 6º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro que 'a Lei em vigor terá efeito imediato e geral, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada'. Não se pode negar a aplicação da Lei nº 12.740/2012 aos contratos que, embora iniciados em período anterior à sua vigência, continuam sendo diferidos. Sendo assim, a base de cálculo do adicional de periculosidade ser aferida de acordo com a Lei nº 7.369/85 até a entrada em vigor da Lei nº 12.740/2012, aplicando-se a legislação atual para os fatos posteriores a sua vigência. Recurso de revista conhecido e provido." ([TST-Ag-RRAg-0011381-31.2023.5.18.0015, 5ª Turma, rel. Min. Breno Medeiros, julgado em 6/8/2025](#))

"[...] RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMANTE. INEXISTÊNCIA DE INTIMAÇÃO PESSOAL DO RECLAMANTE. ART. 841 DA CLT. AUSÊNCIA DO RECLAMANTE À AUDIÊNCIA. CERCEAMENTO AO DIREITO DE PRODUZIR PROVAS. ART. 385, § 1º, DO CPC. NULIDADE PROCESSUAL. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. 1 - O acórdão recorrido manteve a sentença sob fundamento de que o magistrado de primeiro grau, mesmo diante da ausência do Reclamante, deixou de declarar sua confissão ficta pelo fato do Autor não ter sido intimado pessoalmente, tendo interpretando a sua ausência como mero desinteresse na produção ou na participação de provas em audiência. Não enxergou, dessarte, a decisão regional qualquer prejuízo ao Reclamante passível de ensejar nulidade por cerceamento ao direito de produzir provas. 2 - No Recurso de Revista, o Reclamante alega que sofreu cerceamento ao direito de produzir provas, pois, diante da ausência de intimação pessoal para comparecimento à audiência, ocorreram manifestos prejuízo e impossibilidade de produzir suas provas, com a consequente improcedência de parte dos seus pedidos deduzidos na ação. Indica afronta aos arts. 5º, LIV e LV, da Constituição da República 385, § 1º, do CPC e 794 da CLT, bem como contrariedade à Súmula nº 74, I, do TST. 3 - A notificação para comparecimento à audiência inaugural encontra-se prevista no art. 841 da CLT e conforme o art. 385, § 1º, do CPC, aplicado subsidiariamente ao processo do trabalho, é necessária a intimação pessoal da parte para o comparecimento em audiência de instrução e julgamento, com expressa advertência dos efeitos decorrentes da sua ausência. Tal intimação não pode ser realizada na pessoa do procurador, sob pena de nulidade. 4 - Nesses termos, destaca-se que não é possível afastar o prejuízo pelo simples fato de não ter havido a aplicação da pena de confissão ficta. Isso porque o Juízo, embora não tenha reconhecido a ocorrência da confissão ficta, decidiu pela improcedência de parte dos pedidos formulados com base nas provas produzidas e presentes nos autos, diante da falta de eventuais provas que poderiam ter sido produzidas pelo Autor. Assim, evidente o prejuízo da parte ante o encerramento da instrução processual sem que o Autor produzisse suas provas desejadas. 5 - Ademais, não há falar em preclusão à luz do art. 795 da CLT, uma vez que não consta no acórdão regional (nem foram opostos embargos de declaração sobre a questão a fim de suscitar prequestionamento) se a parte deixou de ser

manifestar na primeira oportunidade em que falou nos autos após a eventual nulidade, mais precisamente em embargos de declaração opostos à sentença. 6 - Dessa maneira, embora na hipótese dos autos não se tenha aplicado a pena de confissão ficta, evidente a nulidade, uma vez que caracterizado o prejuízo para a parte autora produzir provas. Julgados. 7- Reconhecida a transcendência política da causa. 8 - Recurso de Revista conhecido e provido.” ([RR-0011624-93.2022.5.15.0014, 6ª Turma, Relator Ministro Antônio Fabrício de Matos Goncalves, julgado em 12/08/2025](#)).

“[...] RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DOENÇA RENAL CRÔNICA. NULIDADE DA DISPENSA. REINTEGRAÇÃO. Controvérsia acerca da configuração de dispensa discriminatória de empregado com doença renal crônica grave. A Lei nº 9.029/95 dispõe acerca da proibição da exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho. Em seu artigo 1º estabelece que ‘fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal’. O rol de condutas discriminatórias, a que se refere o artigo 1º da Lei nº 9.029/95, é meramente exemplificativo. A Constituição Federal ao proteger e incentivar a livre iniciativa geradora de empregos e investimentos, também determina o respeito à dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, garantindo proteção contra abusos no exercício de suas funções. Com efeito, incontroverso nos autos que o reclamante é acometido por doença grave, qual seja, insuficiência renal crônica. A jurisprudência desta Corte, consubstanciada na Súmula 443 do TST, pacificou o entendimento de que, nos casos de a parte trabalhadora ser portadora de doença grave, como portadores do vírus HIV, câncer, dependência química, etc., apresentando o trabalhador sinais de doença que suscite estigma ou preconceito, a empregadora estará consequentemente vedada a dispensá-lo, à exceção de razão que fundamente a dispensa, sob pena de presumir-se discriminação. Consta no acórdão regional ‘foi produzida prova pericial médica para esclarecimento da controvérsia instaurada nos autos. Após analisar as atividades desempenhadas pelo autor na empresa, realizar o exame clínico e avaliar a documentação dos autos, a perita do juízo concluiu que o autor apresenta ‘doença renal crônica desenvolvida por nefropatia por IgA, com diagnóstico desde 2014’. Extraípois que a reclamada tinha conhecimento acerca do estado de saúde do empregado e da sua condição ‘doença renal crônica’ com diagnóstico desde 2014, e não consta prova concreta de motivação distinta da condição do reclamante. Nesse contexto, irrelevante o fato de o autor ficar afastado com percepção do benefício previdenciário durante o aviso prévio, pois a empresa sabia da condição de saúde do empregado antes mesmo da entrega do aviso prévio ocorrido em 06/12/2021. O empregado acometido de doença grave ou estigmatizante não pode ser dispensado em razão de sua condição, porquanto insculpido na Constituição Federal os princípios da valorização do trabalho e do emprego, justiça social, subordinação da propriedade à sua função e bem-estar individual e social, dentre tantos outros. Precedentes. Ante à nulidade da dispensa do reclamante em face da dispensa discriminatória devida a indenização por danos morais, no valor de quinze

mil reais, porquanto o trabalhador se viu desempregado num momento de grave doença, o dano é *in re ipsa*. A discussão acerca da indenização por danos materiais encontra óbice nos termos da Súmula 126 do TST. Com relação à antecipação da tutela, demonstrado os requisitos da fumaça do bom direito e perigo na demora, há de ser deferida em relação à restauração do plano de saúde do trabalhador, acometido por doença grave. Inversão do ônus de sucumbência para a reclamada a qual fica condenada ao pagamento dos honorários advocatícios sucumbenciais no percentual de 15% sobre o valor da condenação. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RR-102-51.2022.5.17.0002, 6ª Turma, rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, julgado em 13/8/2025](#))

“[...] RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. REPASSE DE RECURSOS PÚBLICOS. ART. 217, II, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. AUSÊNCIA DE RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA. RECONHECIMENTO. I. Observa-se que o tema oferece transcendência jurídica, pois este vetor da transcendência estará presente nas situações em que a síntese normativo-material devolvida a esta Corte versar 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. II. No caso, discute-se a possibilidade de reconhecimento de responsabilidade solidária do COMITÊ OLÍMPICO BRASILEIRO em face dos convênios firmados com a CONFEDERACAO BRASILEIRA DE HANDEBOL, que possui com finalidade o repasse de recursos público entre os entes supracitados. III. Nos termos do art. 265, do Código Civil, ‘a solidariedade não se presume; resulta da lei ou da vontade das partes’, a mera previsão do art. 217, II, da Constituição da República de que, ‘é dever do Estado fomentar práticas desportivas formais e não formais, como direito de cada um, observados: a destinação de recursos públicos para a promoção prioritária do desporto educacional e, em casos específicos, para a do desporto de alto rendimento’, não é suficiente para se concluir que há responsabilidade solidária COMITÊ OLÍMPICO BRASILEIRO em face dos convênios firmados com a CONFEDERACAO BRASILEIRA DE HANDEBOL. Logo, conclui-se que o TRT decidiu que existe solidariedade entre os entes supramencionados por mera presunção. IV. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.” ([TST-RR-1000261-63.2015.5.02.0317, 7ª Turma, rel. Min. Evandro Pereira Valadão Lopes, julgado em 13/8/2025](#))

“[...] II - RECURSO DE REVISTA. MODELO DE UTILIDADE. JUSTA REMUNERAÇÃO. ART. 91, § 2º, DA LEI 9.279/96. VALOR PAGO NO ATO DA RESCISÃO CONTRATUAL. PRETENSÃO DE MAJORAÇÃO. DISTRIBUIÇÃO DO ÔNUS DA PROVA QUANTO AO REAL AUMENTO DA LUCRATIVIDADE DA EMPRESA. TRANSCENDÊNCIA ECONÔMICA RECONHECIDA. 1. A causa gira em torno do ‘modelo de utilidade’, de autoria do Autor, denominado ‘processo de fabricação de tubo de choque térmico e produto resultante’ (Brinel) e, ainda, da adequação do valor pago no ato da rescisão contratual a título de indenização pelo invento. 2. O col. Tribunal Regional reformou a r. sentença para excluir da condenação o pagamento da ‘complementação’ da justa remuneração pleiteada pelo Autor, sob os seguintes fundamentos: a) Que não se trata o produto de

invento, mas de aperfeiçoamento tecnológico (produto químico contido no tubo de choque térmico utilizado para detonar o explosivo), de modo que seria vendido de qualquer forma, com ou sem a nova tecnologia e b) Que cabia ao autor comprovar esse aumento de lucros ou a vantagem econômica obtida com a melhoria do produto.

3. A Lei nº 9.279/96, que regula os direitos e obrigações relativos à propriedade industrial, confere ao empregado o direito ao pagamento de uma justa remuneração por parte do empregador quando, de forma desvinculada do contrato, contribui de forma pessoal para a criação ou aperfeiçoamento de uma invenção, com utilização de recursos, dados, meios, materiais, instalações ou equipamentos do empregador (art. 91, § 2º).

4. O dispositivo em referência trata do invento e do modelo de utilidade na espécie 'misto' ou 'ocasional', para o qual se exige a presença de três requisitos para a sua configuração: i) existência de contribuição do empregado; ii) ausência de contrato para inventar e iii) utilização de recursos e materiais do empregador.

5. Há diferença entre invenção e modelo de utilidade. Enquanto a patente de invenção está relacionada a algo inédito, o modelo de utilidade diz respeito a qualidades e aperfeiçoamento de algo que já existe (art. 9º). Contudo, tanto a invenção como o modelo de utilidade 'são considerados suscetíveis de aplicação industrial quando possam ser utilizados ou produzidos em qualquer tipo de indústria' (art. 15 da Lei 9.279/96).

6. Embora o modelo de utilidade corresponda a uma melhoria ou aperfeiçoamento de um produto já existente, sem que represente uma inventividade, e sejam conhecidos como novidades de menor importância que as invenções, há de se ressaltar que nem mesmo o Fordismo ou o Toyotismo negaram a sua importância para o incremento da produção e a ampliação dos ganhos de produtividade. No Fordismo, melhorias nos processos de produção ou em máquinas e ferramentas contribuíram para a celeridade e eficiência na linha de montagem. No Toyotismo (produção enxuta), o reconhecimento dos benefícios dos modelos de utilidade assegurava a eficiência de seu sistema de produção flexível, com redução de mão de obra e de desperdícios.

7. Quanto à justa remuneração, destaca-se que a lei da propriedade industrial também equipara a invenção ao modelo de utilidade (art. 91, § 2º) para fins de sua percepção, mas não estabelece parâmetros objetivos para a sua fixação. Assim, doutrina e jurisprudência têm entendido que o quantum devido deve se mostrar equânime e razoável, arbitrado em percentual fixado a partir do faturamento obtido pela empresa com o resultado da patente.

8. No caso, está claro no v. acórdão regional que o contrato de trabalho não tinha como objeto a pesquisa ou a atividade inventiva e que foram utilizados recursos, materiais e instalações do empregador para o aprimoramento do produto. Também há registro de que o produto em exame não se tratou de invento, mas de 'aperfeiçoamento tecnológico', o que se insere no conceito de modelo de utilidade previsto na lei. Há, ainda, menção ao fato de que o Autor, no ato da rescisão contratual, percebeu determinado montante a título de indenização pelo invento, como forma de atendimento à justa remuneração prevista na lei. É fato incontroverso que o empregado, à época da dispensa, recebeu a importância de R\$ 359.648,08 a título de 'bonificação pelos serviços prestados (indenização por royalties inventivos) e pelas patentes desenvolvidas'.

9. Não há controvérsia, portanto, quanto à presença dos requisitos para a configuração do 'modelo de utilidade', nem sobre o direito à 'justa remuneração' prevista no art. 91, § 2º, da Lei 9.279/96, tanto que a empresa pagou determinada importância a esse título no ato da rescisão contratual.

10. O que resta, então, a ser decidido por esta Corte Superior é se procede a atribuição ao Autor do ônus de comprovar que a empresa obteve maior lucratividade com a modificação feita no dispositivo 'Brinel', para o fim de aferir se o quantum pago no ato da rescisão atendeu ao conceito da 'justa remuneração' que é assegurada ao empregado. 11. Restando preenchidos os requisitos em torno da configuração do modelo utilidade, na forma do art.91, § 2º, da Lei nº 9.279/96, e uma vez reconhecido o direito à justa remuneração pela própria empresa, visto que pagou importância a esse título no ato da rescisão, caberia a ela, e não ao Autor, comprovar que não obteve a maior lucratividade alegada, por se tratar de fato impeditivo do direito ora pleiteado (majoração da indenização). 12. Diante da incorreta distribuição do ônus da prova pelo Tribunal Regional, restabelece-se a r. sentença que condenou 'a parte Passiva ao pagamento da justa remuneração ao Autor de que trata o art. 91, §2º, Lei nº 9.279/1996, fixada no valor correspondente a 2,5% do proveito econômico resultante da aplicação industrial e exploração da patente pelo empregador (nos exatos limites do pedido — art. 128 e 460, CPCT73; art. 141 e 492, NCPC), assim entendido o lucro líquido anual resultante da comercialização do produto denominado 'brinel', a ser apurado em liquidação por arbitramento (art. 509, I NCPC)', observada a prescrição quinquenal já declarada pelo juízo de primeiro grau. São devidas as parcelas vencidas e vincendas, ano a ano, porém até o limite de (15) quinze anos contados do depósito da patente (19/9/2003), prazo máximo de vigência do modelo de utilidade, nos termos do art. 40 da lei 9.279/96. Autorizada a dedução do valor comprovadamente quitado a esse título. Recurso de revista conhecido por violação do art. 818, II, da CLT e 373, II, do CPC/15 e provido." ([TST-RRAg-653-04.2013.5.09.0088, 7ª Turma, rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, julgado em 27/8/2025](#))

"AGRAVO INTERNO. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. EMPRESA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS. MEMORANDO 947/2017. SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DE FÉRIAS. LEGALIDADE E ISONOMIA RESPEITADAS. ART. 136 DA CLT. TRANSCENDÊNCIA SOCIAL RECONHECIDA NA DECISÃO UNIPESSOAL. I. Não merece reparos a decisão unipessoal. II. O ato praticado pelos CORREIOS que alterou apenas a data de programação referente às férias, não implica em qualquer ilegalidade ou falta de isonomia. Tal ato encontra respaldo no poder diretivo do empregador e no poder de autotutela da Administração Pública, respeitados os limites previstos nos arts. 37, *caput*, da CF, 136 da CLT e no regulamento interno. A decisão do Tribunal Regional está de acordo com o art. 136 da CLT. III. Agravo interno de que se conhece e a que se nega provimento." ([TST-Ag-RR-1000522-70.2017.5.02.0442, 7ª Turma, rel. Min. Evandro Pereira Valadão Lopes, julgado em 27/8/2025](#))

"[...] RECURSO DE REVISTA. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. CONTRATO DE DISTRIBUIÇÃO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. O Regional, considerando que o artigo 94, II, da Lei 9.472/1997 pode ser interpretado como permissivo para a terceirização de serviços ligados à atividade fim das concessionárias de serviço público, quando essa firmou contrato de distribuição com a primeira reclamada para o comércio dos produtos e serviços 'Vivo', concluiu pela responsabilidade da empresa no tocante aos créditos trabalhistas reconhecidos no presente feito, atribuída apenas na

modalidade subsidiária. Ocorre que a jurisprudência que vem se consolidando nesta Corte Superior é a de que o contrato de natureza comercial não se confunde com o de prestação de serviços, sendo inaplicável nessas hipóteses o item IV da Súmula nº 331 do TST, porquanto inexistente a figura da tomadora de serviços, não havendo falar em responsabilidade subsidiária. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RR-0010747-90.2022.5.15.0132, 8ª Turma, rel. Min. Dora Maria da Costa, julgado em 6/8/2025](#))

“[...] II - RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA (SOUZA CRUZ LTDA.). REGÊNCIA PELA LEI Nº 13.467/2017 - HORAS EXTRAS. TRABALHO EXTERNO. ENQUADRAMENTO NO INCISO I DO ARTIGO 62 DA CLT. AUTONOMIA NA DEFINIÇÃO DOS HORÁRIOS DE TRABALHO. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. VALIDADE. DIREITO DISPONÍVEL. DECISÃO REGIONAL EM DESACORDO COM A TESE JURÍDICA VINCULANTE FIXADA PELO STF. TEMA 1046 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. O inciso XXVI do art. 7º da Constituição da República reconhece as convenções e os acordos coletivos de trabalho como fonte de direito, em prestígio à negociação setorial privada e à autonomia da vontade coletiva. 2 - Diante disso, o Supremo Tribunal Federal, ao julgar o ARE 1.121.633/GO, conferiu repercussão geral da matéria e fixou a tese de que ‘são constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis’ (Tema 1046), explicitando, como regra geral, a prevalência do negociado sobre o legislado. Assim, afasta-se a validade da norma coletiva apenas e tão somente nas situações em que a negociação vilipendie direito indisponível do trabalhador. *In casu*, discute-se a validade da norma coletiva que prevê o enquadramento dos empregados da categoria na exceção do art. 62, I, da CLT, reconhecendo que as atividades são realizadas externamente com total autonomia do reclamante para cumprir seu itinerário e definir os horários de início e término da jornada, de forma a dispensar o controle de horários de trabalho. Ressalte-se que a limitação da jornada não é direito de indisponibilidade absoluta, uma vez que a própria Constituição da República prevê a sua flexibilização via acordo ou convenção coletiva de trabalho (art. 7º, XIV, da Constituição da República), de maneira que pode ser negociada pelas partes coletivas. Assim, por força do entendimento do Supremo Tribunal Federal em matéria de repercussão geral reconhecida - Tema 1046 do STF - e considerando que a jornada se trata de direito disponível do trabalhador, impõe-se reconhecer a validade do instrumento coletivo. Ao desconsiderar o disposto na norma coletiva, o Tribunal Regional contrariou a tese jurídica vinculante proferida pelo STF no julgamento do Tema 1046 de repercussão geral e violou o artigo 7º, XXVI, da Constituição da República. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.” ([TST-Ag-RRAg-1001084-68.2018.5.02.0014, 8ª Turma, rel. Min. Sergio Pinto Martins, julgado em 6/8/2025](#))

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

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