



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

INFORMATIVO TST

Nº 304

Período: 2 a 24 de setembro 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. Readmissão do empregado para o exercício da mesma função. Celebração de novo contrato de experiência após doze meses da rescisão contratual. Validade da cláusula.

É válida a norma coletiva que estabelece a possibilidade de celebração de novo contrato de experiência com empregado readmitido após doze meses da rescisão para o exercício da mesma função na empresa. Isso, porque o referido intervalo entre os pactos laborais possibilita o surgimento de situações inéditas na relação de trabalho, revelando-se viável outra avaliação mútua, sem qualquer prejuízo. Ademais, a matéria é passível de negociação coletiva, nos termos do inciso XXVI do art. 7º da Constituição Federal, e observa os limites estabelecidos no próprio texto constitucional e no art. 611-B da CLT. Com esses fundamentos, a SDC, por maioria, deu provimento parcial ao recurso ordinário, vencidos os Ministros Maurício Godinho Delgado, Alexandre de Souza Agra Belmonte e Lelio Bentes Corrêa. [TST-RO - 804-62.2016.5.08.0000, SDC, rel. Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos, julgado em 15/9/2025.](#)

SUBSEÇÃO I ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

Norma coletiva. Empregado sujeito à jornada semanal de 40 horas. Adoção do divisor 220. Validade. Observância da tese fixada no Tema 1046.

É válido o acordo coletivo que prevê a adoção do divisor 220 para o cálculo de horas extraordinárias ao empregado com jornada de trabalho de 40 horas semanais, pois o direito transacionado não se encontra dentre os elencados como indisponíveis, sendo passível de negociação, em especial porque evidenciada a existência de contrapartida. Desse modo, em observância à tese fixada no Tema 1046, a SBDI-I, por maioria, deu provimento ao recurso de embargos, vencidos a Ministra Maria Helena Mallmann e os

SUBSEÇÃO II ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

Recurso ordinário em mandado de segurança. Reintegração no emprego. Doença ocupacional. Problemas psicológicos decorrentes de assédio moral sofrido no trabalho. Necessidade de dilação probatória.

O reconhecimento de doença ocupacional, notadamente a de natureza psicológica decorrente de assédio moral, exige cognição exauriente incompatível com os limites estreitos do mandado de segurança, de modo que nem a concessão do auxílio-doença B-31 pelo órgão previdenciário é suficiente a apontar a hipótese da estabilidade prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/1991 e justificar a reintegração imediata no emprego. Ainda que os documentos juntados aos autos relatem a existência de mazelas ocorridas durante o contrato de trabalho, não se mostram suficientes para demarcar a condição de inaptidão do impetrante para o trabalho no momento da dispensa sem justa causa. Assim, ao concluir pela inexistência de direito líquido e certo a ser tutelado pelo impetrante, a SBDI-II, por unanimidade, conheceu do recurso ordinário e, no mérito, por maioria, deu-lhe provimento para denegar a segurança, vencido o Ministro Mauricio Godinho Delgado. [TST-ROT-0107195-89.2023.5.01.0000, SBDI-II, rel. Min. Luiz José Dezena da Silva, julgado em 9/9/2025.](#)

TURMAS

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

“[...] III - RECURSO DE REVISTA DA EXECUTADA. AÇÃO DE EXECUÇÃO DE OBRIGAÇÕES (DE NÃO FAZER) PREVISTAS EM TERMO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA (TAC 220/2006). VEDAÇÃO DE TERCEIRIZAÇÃO EM ATIVIDADE-FIM. INEXIGIBILIDADE DO TÍTULO EXECUTIVO EXTRAJUDICIAL, À LUZ DAS LEIS Nos 13.429/2017, DA ADPF 324 E DO TEMA 725 DE REPERCUSSÃO GERAL. 1. O Tribunal reconheceu a exigibilidade das cláusulas do Termo de Ajustamento de Conduta que vedam a terceirização em atividade-fim da executada, mesmo diante da tese firmada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento da ADPF 324 e do RE 958.252 (Tema 725 de repercussão geral). 2. Todavia, o entendimento que deu suporte à assunção, pela executada, do compromisso de ajustar sua conduta, deixando de terceirizar serviços relacionados à sua atividade-fim, restou superado pela tese firmada pelo STF ao julgamento do referido Tema 725 de repercussão geral, no sentido da legalidade irrestrita da terceirização de serviços, podendo a contratação de trabalhadores se dar de forma direta ou por empresa interposta e para exercer indiscriminadamente atividades ligadas à área fim ou meio das empresas. 3. No caso, não havendo pretensão alusiva a período anterior ao pronunciamento de caráter vinculante do STF, afigura-se inexigível o título exequendo que se fundamenta em entendimento que contraria tese estabelecida por aquela Corte. 4. Configurada a violação do art. 5º, II, da Constituição Federal. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RR-10436-06.2017.5.03.0069, 1ª Turma, rel. Min. Hugo Carlos Scheuermann, julgado em 17/9/2025](#))

"[...] RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANO EXTRAPATRIMONIAL. ARBITRAMENTO PELOS PARÂMETROS DEFINIDOS NO ART. 223-G, § 1º E INCISOS DA CLT. ALEGAÇÃO DE VIOLAÇÃO DO PRINCÍPIO DA PROPORCIONALIDADE. IMPOSSIBILIDADE. 1. Embora provido o agravo de instrumento, ao analisar o voto prevalecente no Tribunal Regional, constata-se que o arbitramento se deu com fundamento nos parâmetros definidos pelo art. 223-G, § 1º e seus incisos da CLT, o que desde logo afasta a possibilidade de conhecimento do recurso de revista com fundamento na ofensa ao princípio da proporcionalidade (art. 944 do Código Civil e 5º, X, da Constituição Federal). 2. De fato, tendo o acórdão regional fundamentado o valor indenizatório em parâmetros especificamente definidos na norma jurídica de regência, o recurso de revista só poderia ser admitido por violação do próprio art. 223-G, § 1º e incisos, da CLT (em razão de mal enquadramento do dano sofrido ou inobservância dos parâmetros financeiros lá especificados) ou por se considerar inconstitucional a norma jurídica aplicada, o que nem mesmo foi alegado. Recurso de revista não conhecido." ([TST-RR-0000263-81.2019.5.05.0008, 1ª Turma, rel. Min. Amaury Rodrigues Pinto Junior, julgado em 17/9/2025](#))

"[...] III – RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE REGIDO PELA LEI N.º 13.467/2017. ADESÃO À PLANO DE INCENTIVO À SAÍDA - PIS. PLANO DE SAÚDE. RESTABELECIMENTO. RECLAMANTE ACOMETIDA DE DOENÇA GRAVE. VIOLAÇÃO DO ART. 6º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. CONFIGURAÇÃO. 1 Hipótese em que o vínculo empregatício entre as partes iniciou em 13.02.1979 e findou em 16.11.2020, quando a autora aderiu ao Plano de Incentivo à Saída (PIS) e um mês após a adesão ao plano de demissão, a reclamante idosa foi diagnosticada com câncer de mama e iniciou o tratamento pelo plano de saúde, em face da manutenção pelo prazo de 12 (doze) meses previsto no PIS e elastecido em sede de tutela concedida nestes autos. A autora tem idade avançada (acima de 70 anos), sendo que o diagnóstico de CÂNCER como doença pré-existente impossibilita a sua adesão como segurada de qualquer outro plano de saúde. 2 - O Tribunal de origem negou o pedido de elastecimento do prazo de manutenção de plano de saúde após a adesão a plano de demissão voluntária da empregada. 3 – Não se ignora que art. 30, § 1º, da Lei nº 9.656/1998, prevê prazo máximo de 24 meses para a manutenção da condição de beneficiário de plano de saúde após a rescisão do contrato de trabalho, sem justa causa. Todavia, a simples aplicação do dispositivo legal ao caso concreto, sem uma análise sistemática dos princípios constitucionais e das normas internacionais de proteção à dignidade da pessoa humana e à saúde do trabalhador, mostra-se inadequada. 4 - A dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF), o direito à saúde (art. 6º e 196 da CF) e a solidariedade (art. 3º, I, da CF) impõem a análise do caso concreto com base em sua peculiaridade, considerando a gravidade da doença, idade avançada do trabalhador e impossibilidade de acesso a outro plano. 5. A negativa de manutenção do plano de saúde em face da gravidade da doença viola os direitos fundamentais do trabalhador, contrariando princípios constitucionais e normas internacionais de direitos humanos, além de desatender a Lei Orgânica da Saúde (Lei nº 8.080/90) a qual preconiza que a saúde é um direito fundamental, cabendo ao Estado fornecer as condições necessárias, sem excluir a responsabilidade das pessoas, famílias, empresas e sociedade. Violação do art. 6º da Constituição Federal configurada. Recurso de revista

“[...] RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS – SAÚDE MENTAL – MORBIDEZ – MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SAUDÁVEL - OPERADOR DE ESCAVADEIRA CONTRATADO APÓS O ACIDENTE DE BRUMADINHO – CONTATO VISUAL COM CORPOS E FRAGMENTOS HUMANOS – ABALO PSICOLÓGICO DEMONSTRADO. É primordial reconhecer que as consequências do desastre ambiental de Brumadinho não se limitou à morte das 272 pessoas, conforme registros oficiais, tampouco ficou restrita à data do acidente. O impacto foi muito além e tem repercussões, inclusive, nos dias de hoje, em razão da contaminação por dejetos tóxicos da área do Córrego do Feijão, abarcando 70 hectares de área de preservação permanente, e do rio Paraopeba por 12 milhões de metros cúbicos de rejeitos de mineração (SOBRINHO, Thiago Nobre. ALVES, Francisco Ivander amado Borges. SOUZA, Jackeline Lucas. Desastre Ambiental em Brumadinho: avaliação do impacto sobre a reputação da Vale S.A.. In: Seminário em Administração. SemeAd. 08, 09, 10 e 11 de novembro de 2022, ISSN 2177-3866), além da dor irreparável que se perpetua na vida daqueles que perderam familiares, entes queridos, amigos e conhecidos. A atividade laboral desempenhada pelo Reclamante só possui utilidade e demanda em razão do desastre ambiental ocorrido. Além disso, o dever de reparar todas as repercussões decorrentes do rompimento da barragem do Córrego do Feijão é responsabilidade da Reclamada da presente lide, Vale S.A. Postas tais premissas, é fundamental destacar que em uma relação de emprego é dever do empregador responder pelos riscos a que submete seus empregados, ainda que não haja um dano efetivamente concreto, em observância ao princípio da alteridade, inscrito no artigo 2º da CLT, segundo o qual o ônus das despesas envolvendo a atividade econômica cabe ao empregador, por ser ele também o detentor dos lucros e resultados positivos dessa exploração. Consectário do princípio da alteridade, são de observância obrigatória, por parte do empregador, as normas referentes a saúde, segurança e higiene do trabalho, por envolverem riscos ‘derivados do próprio trabalho prestado’, para utilizar a expressão do Min. Godinho. Como consequência lógica, o ônus para o cumprimento das referidas normas de higiene e saúde é inteiramente do empregador. Nesse contexto, é notório o status constitucional de referidas normas, uma vez que o artigo 7º, inciso XXII, da Constituição da República define como direito dos trabalhadores urbanos e rurais a ‘redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança’. 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’. Assim, em raciocínio lógico, linear e racional, realizando a devida subsunção das normas constitucionais à realidade do meio ambiente do trabalho no caso concreto, o empregado que passa a estar sujeito a contato com corpos humanos e restos mortais de vítimas de uma tragédia ambiental causada pelo próprio empregador tem direito a uma reparação pelos danos psicológicos que venha a sofrer no exercício de suas funções, em razão de ser um imperativo o dever do empregador de zelar pela saúde, higiene e segurança no

trabalho, em condições próprias 'à sadia qualidade de vida'. O Eg. TRT registrou que 'um quadro de estresse pós traumático (CID10-F43.1), evoluindo para um quadro de ansiedade generalizada (CID10- F41.1) e transtorno não orgânico do sono devido a fatores emocionais (CID10-F51'. O artigo 187 do Código Civil prevê que 'comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa fé ou pelos bons costumes'. Da leitura do acórdão regional, é possível concluir que as Reclamadas, ao exercerem o direito de empregar o Reclamante e dirigir a prestação de seus serviços (o que a princípio é lícito), violaram os limites impostos pelo seu fim social, pela boa-fé e pelos bons costumes, na medida em que não promoveram um ambiente de trabalho saudável, deixando os trabalhadores à própria sorte para lidar com situações de morbidez. Por fim, o artigo 927 do Código Civil estabelece expressamente que 'aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo'. Em seguida, o parágrafo único do dispositivo complementa 'Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem'. Como se observa do quadro fático delineado pelo acórdão regional, não há como se afastar o reconhecimento da prática de uma conduta ilícita pela Reclamada Vale S.A., qual seja o desastre ambiental no Córrego do Feijão, bem como sua conduta negligente e omissiva ao não oferecer o devido suporte psicossocial aos trabalhadores em atuações como a do Reclamante. Além disso, é fato notório que 'a atividade desenvolvida pelo autor do dano', no caso as Reclamadas, implica, 'por sua natureza, risco para os direitos de outrem', no caso a saúde mental dos trabalhadores como o Reclamante. Recurso de revista conhecido e provido." ([TST-RR-11070-06.2020.5.03.0163, 2ª Turma, rel. Min. Liana Chaib, julgado em 24/9/2025](#))

"[...] RECURSO DE REVISTA. LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. PROTOCOLO PARA ATUAÇÃO E JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE ENFRENTAMENTO DO TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO. INTERRELAÇÃO ENTRE RACISMO, TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO E TRABALHO DEGRADANTE. IMPOSSIBILIDADE DE RATIFICAÇÃO DO DESVALOR DA VIDA E DA DIGNIDADE DOS TRABALHADORES. CARÁTER *JUS COGENS* DA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO DEGRADANTE. PROCESSO ESTRUTURAL. NUDGES. SUPEDÂNEO NA DECLARAÇÃO UNIVERSAL DE DIREITO HUMANOS DE 1948; CONVENÇÃO AMERICANA SOBRE DIREITO HUMANOS; CONVENÇÃO Nº 29 e CONVENÇÃO Nº 105 DA OIT; PROTOCOLO RELATIVO À CONVENÇÃO SOBRE TRABALHO FORÇADO E RECOMENDAÇÃO Nº 203 SOBRE O TRABALHO FORÇADO DA OIT; ARTIGOS 1º, INCISO III, 170, *CAPUT*, E 225 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL; Portaria MTP Nº 671/2021 e a PORTARIA INTERMINISTERIAL MTE/MDHC/ Nº 15 DE 2024. *QUANTUM* IDENIZATÓRIO. TRANSCENDÊNCIA SOCIAL RECONHECIDA. 1. Cinge-se a controvérsia ao direito à majoração da indenização por danos morais, arbitrada pelo acórdão regional em R\$ 5.000,00, diante do reconhecimento da submissão do trabalhador a condições degradantes de trabalho. O conteúdo da discussão torna imperiosa a adoção das balizas de julgamento fornecidas no Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva de Enfrentamento do Trabalho Escravo Contemporâneo (CSJT). 2. O trabalho escravo contemporâneo (trabalho análogo ao de escravo, no que se inclui o

trabalho degradante) é uma prática odiosa que ‘compreende o labor exercido na contramão da agenda para o trabalho decente, em que há grave violação da dignidade da pessoa trabalhadora’ (Gonçalves, 2020). 3. No direito nacional, tipifica-se como crime a ação de ‘reduzir alguém à condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto’ (art. 149, caput, do Código Penal). Além disso, incorre na mesma conduta criminal quem cerceia o uso de qualquer meio de transporte, mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos pessoais do trabalhador, tudo com a finalidade de retê-lo no local de trabalho. 4. A submissão de trabalhador a condições degradantes de trabalho é conduta que foi incluída no artigo 149 do Código Penal brasileiro ‘a partir do Caso José Pereira levado à Comissão IDH’ (Gonçalves, 2020). Isto é, foi a partir de debate realizado perante Corte Interamericana de Direitos Humanos, em análise de caso concreto que envolveu mais de 60 trabalhadores - com a morte de um deles- é que o Brasil passou a considerar as condições degradantes como tipo penal, ampliando a tipificação p e n a l . A ampliação do conceito de trabalho escravo contemporâneo, incluindo-se o trabalho em condições degradantes é medida pública que, ao considerar tais práticas como repreensíveis no ordenamento jurídico brasileiro, coloca em evidência a reafirmação dos valores sociais do trabalho, com ênfase na preservação da dignidade humana, além de reconhecer a policêntrica complexidade das formas de manifestação do trabalho em condição análoga à de escravo. Em razão disso, o combate ao trabalho escravo contemporâneo exige ações multicentradas com a participação de diversos entes estatais (RE 459510, Relator(a): CEZAR PELUSO, Relator(a) p/ Acórdão: DIAS TOFFOLI, Tribunal Pleno, julgado em 26-11-2015). 5. A complexidade inerente ao trabalho degradante está relacionada, entre outros, ao fato de que o Brasil foi o último país das Américas a abolir o trabalho escravo no continente americano. Em termos legais, a prática durou mais de 388 anos, período durante o qual as pessoas escravizadas ao mesmo tempo em que eram consideradas como objeto, compunham a essencial força motriz de desenvolvimento das atividades econômicas estatais. Se, por um lado, o trabalho escravo tornava insuportável a vida das pessoas escravizadas, dadas as mais diversas violências contra elas cometidas em prol do lucro e do gozo de benefícios pelos proprietários de terras, por outro lado, a criatividade e resistência da população negra escravizada configuraram-se como elementos de sabedoria essenciais à sua sobrevivência. Dentre os diversos exemplos, o de Esperança Garcia tem sido, com razão, vivamente lembrado nos últimos anos e alguns autores sustentam que ‘a experiência em torno do resgate da memória de Esperança Garcia pode ser aproveitada no desenho e implementação das medidas de reparação às vítimas’ (Soares & Fachin, 2022) nos casos Fazenda Brasil Verde (Corte IDH 2016); e Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus Familiares (Corte IDH 2020), apoiando-se nos usos da memória da denúncia feita por Esperança como uma das bases de sustentação para o fortalecimento dos direitos humanos e sociais do trabalho, bem como das instituições democráticas (Soares & Fachin, 2022). Esperança Garcia, atualmente reconhecida como a primeira advogada do Brasil pelo Conselho Federal da OAB, foi uma das escravizadas do complexo de propriedades denominado ‘Fazenda do Real Fisco’ ou ‘Fazendas da nação’ (onde hoje

estão localizados os Estados do Piauí e Maranhão). Por meio de uma carta, escrita em 6 de setembro de 1770, denunciou ao presidente da Província de São José do Piauí - principal autoridade do Piauí colonial setecentista a as condições degradantes a que estavam submetidos. A carta de Esperança Garcia é um grande achado histórico e perfilha como 'um dos registros mais antigos que uma pessoa escravizada fez sobre a escravidão no Brasil' (Soares & Fachin, 2022). A realidade vivenciada por Esperança Garcia em 1770 permanece no contexto social brasileiro nas práticas de trabalho degradante (trabalho escravo contemporâneo), o que coloca em evidência importante fator que interrelaciona passado-presente-futuro num *continuum* histórico que se busca romper: o racismo e seus efeitos de abjeção de pessoas negras (Santana, 2022). Assim, o trabalho em condições degradantes materializa algumas das lacunas deixadas em nosso país diante da desconsideração do papel que 'gênero e raça possuem na conformação do mercado de trabalho brasileiro', especialmente quando se considera o passado escravocrata brasileiro. Dessa forma, não é sem razão que 'ainda presenciamos a existência de trabalho escravo no país, bem como argumentos patronais que poderiam ser extraídos diretamente das falas de senhores escravistas do século XIX.' (ALVES, 2023).

6. Nesse cenário, o trabalho degradante se alicerça na crença ideológica de que o trabalho realizado essencialmente por pessoas negras não possui qualquer valor, assim como essas pessoas em si mesmas seriam a mera abjeção de um ser humano (Mbembe, 2018). Quem comete o delito presume possuir um valor (simbólico ou não) superior àqueles que são submetidos às condições de trabalho forçado, extenuante ou em condições degradantes (FANON, 1968). De fato, no Brasil, dados fornecidos pelo SmartLab dão conta de que entre 2002 e 2023, 66% das pessoas resgatadas em situação de trabalho análogo à escravidão, eram negras (pretas e pardas, nos termos do IBGE). Os jovens entre 18 e 24 anos, do sexo masculino, são os mais afetados (SmartLab, 2023). É também contra essa lógica estruturante do racismo que o trabalho degradante (trabalho escravo contemporâneo) precisa ser combatido; é essa uma das principais mazelas do período escravocrata, que se projeta sobre a população negra e contra ela constrói muros quase intransponíveis de condições indignas de vida e trabalho. Esse é um dos elementos que torna a erradicação do trabalho escravo contemporâneo, em todas as suas vertentes, tão complexa quanto urgente. A complexidade das ideias em torno da imbricada relação entre trabalho escravo contemporâneo e racismo, tornou necessário a fixação de teses tais como a de que 'não é necessário que se prove a coação física da liberdade de ir e vir ou mesmo o cerceamento da liberdade de locomoção'(STF: Inq 341, 2012) para a configuração do crime previsto no artigo 149 do Código Penal. Isto é, foi necessário que a Suprema Corte Brasileira, em 2012, refutasse a tese que não é necessário que o trabalhador tenha suprimida sua liberdade, tal como no período escravocrata, para a configuração do delito. (STF: Inq 3412 / Órgão julgador: Tribunal Pleno. Relator(a): Min. MARCO AURÉLIO Redator(a) do acórdão: Min. ROSA WEBER. Julgamento: 29/03/2012).

7. A lembrança do nome, história e memória de Esperança Garcia, ao mesmo tempo em que permitem reconhecer o racismo como elemento sociocultural e jurídico que torna imperiosa a fixação de teses como a acima demonstrada, também evidenciam a necessidade de combatê-lo em todas as suas manifestações, e em especial, naquela relativa ao trabalho degradante. As normativas jurídicas nacionais e internacionais figuram como importantes mecanismos para tanto, assim como a atuação judicial

comprometida com o combate sistêmico do trabalho escravo contemporâneo. Com efeito, apesar de não se referirem expressamente ao racismo, há diversos mecanismos internacionais que reconhecem o trabalho degradante como mazela a ser combatida pelos Estados, referendando a importância de combate dessa prática como um dos objetivos centrais das nações. As premissas estabelecidas pela Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948 e pelo artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal, estabelecem regras gerais atinentes aos direitos humanos e a vedação a escravidão em condições degradantes análogas à escravidão. A Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) é expressa em seu artigo 4º, ao prever que ‘Ninguém será mantido em escravidão ou servidão; a escravidão e o tráfico de escravos estão proibidos em todas as suas formas’. No mesmo sentido, a Convenção Americana Sobre Direito Humanos (Pacto José da Costa Rica), em seu artigo 6º estabelece a ‘Proibição da Escravidão e da Servidão’, destacando que ninguém pode ser submetido à escravidão ou a servidão. 8. Ainda, a Organização Internacional do Trabalho – OIT editou diversos normativos visando coibir a realização de trabalho escravo contemporâneo, conforme evidenciado na Convenção nº 29 de 1930, Convenção nº 105 de 1957, e Protocolo de 2014 relativo à Convenção sobre Trabalho Forçado e Recomendação nº 203 sobre o Trabalho escravo contemporâneo. Em amplo atendimento aos normativos da OIT, o artigo 6º da Convenção Americana Sobre Direito Humanos, ao qual o Brasil é signatário, fixa norma que veda a execução em trabalho forçado. No âmbito do Mercosul, na Declaração Sociolaboral de 2015, além de se ter referendado o conteúdo da Convenção 105 da OIT, há acréscimo à necessidade de se extirpar o trabalho forçado ou obrigatório, na modalidade de punição por haver o trabalhador participado de atividades sindicais. Por fim, a Agenda 2030 já utiliza a expressão ‘escravidão moderna’ e reforça, na ODS 8, a necessidade de que sejam ‘tomar medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna e o tráfico de pessoas, e assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, incluindo recrutamento e utilização de crianças-soldado, e até 2025 acabar com o trabalho infantil em todas as suas formas’. De fato, os documentos internacionais analisados são importantes caminhos institucionais para ‘buscar justiça racial com o encaminhamento da denúncia a pessoas ou instituições que têm o dever de garantir algum patamar de dignidade, para gerar mudança de postura e melhoria de toda comunidade’ (Soares & Fachin, 2022). 9. Em âmbito nacional, a Constituição Federal, em seu artigo 170, inciso VII, estabelece que a ordem econômica do estado brasileiro se fixa na valorização do trabalho humano, tendo como finalidade assegurar a existência digna dentro dos ditames da justiça social. Portanto, o legislador constituinte estabelece que a proteção do trabalho não se trata de medida eminentemente filantrópica, mas politicamente racional. Ainda, no âmbito infralegal, possuem relevo a Portaria MTP Nº 671/2021 e a Portaria Interministerial MTE/MDHC/ nº 15 de 2024, que fornecem conceitos valiosos para a identificação de quais condutas podem ser consideradas como trabalho escravo contemporâneo. 10. Nesse espectro, quando constatadas quaisquer violações à sua integridade física ou psíquica como, pesadamente, ocorre nos casos de trabalho degradante, exsurge à parte trabalhadora o direito de ser indenizada pela extensão do dano extrapatrimonial sofrido, conforme estabelecem o artigo 5º, inciso X e V, da Constituição Federal e os artigos 186 e 927 do Código Civil. A seu turno, à reclamada se impõe o dever de compensar o dano sofrido pela parte trabalhadora, diante do

desrespeito tanto às citadas normas, quanto à dignidade, integridade e saúde de seus empregados. Por sua vez, quando provocado, compete ao judiciário fixar as indenizações por danos morais em estrita atenção ao grau de culpa e à capacidade econômica da empresa, à extensão e gravidade do dano, a vedação ao enriquecimento ilícito da parte indenizada é à função pedagógica da medida. Ademais, o direito à não escravização se insere no contexto de demandas estruturais, assim compreendidas como aquelas que envolvem um grave estado de desconformidade cuja solução exige uma mudança de índole profunda (ZANETI J; DIDIER Jr., 2019). Nesse sentido, a criação de uma cultura de vedação total à escravização é tanto essencial, quanto complexa e, portanto, possui tipicidade própria dos litígios estruturais. Em função disso, é dever do Judiciário e da jurisprudência brasileira apontar nas mesmas direções do constituinte de 1988, assentando mensagens estruturais de respeito aos valores sociais do trabalho e do respeito à dignidade humana. A ideia por trás das mensagens estruturais está fundada na arquitetura de escolhas, a partir da qual são oferecidos incentivos ou comandos que conduzam à mudança de comportamento empresarial (são os chamados '*nudges*' (THALER; SUNSTEIN, 2019), que deve se curvar à disciplina constitucional de proteção ao meio ambiente do trabalho e à dignidade humana. A partir disso, a jurisprudência constitucional-trabalhista deve estar robustecida com decisões que direcionem 'mudanças de culturas, comportamentos, pensamentos etc., de modo que, em longo prazo, possa se ter um ganho significativo em algum objetivo específico' (BENEVIDES; ALMEIDA; MARANHÃO, 2020), qual seja, o máximo respeito à vida com dignidade e ao trabalho decente. Portanto, na hipótese, a mensagem estrutural é complexa, mas objetiva: o direito ao trabalho livre de condições degradantes não deve ser exceção. O mais valioso bem jurídico tutelado pela hermenêutica contida nessas normas é a dignidade física e psíquica da parte trabalhadora, o que não comporta tergiversação. Do contrário, deverão ser aplicadas medidas que induzam à observância das regras atinentes à matéria, como é o caso da indenização por dano moral extrapatrimonial, especialmente na acepção de sua função pedagógica. 11. Além do mais, é assente a função também pedagógica das indenizações por danos extrapatrimoniais, razão pela qual carregam o potencial estrutural das *nudges*. Especificamente a respeito do *quantum* indenizatório a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais já fixou que somente cabe revisão dos valores indenizatórios nas situações em que se vislumbram montantes exorbitantes ou irrisórios, haja vista a função exclusivamente uniformizadora da jurisprudência desta Corte (AgR-ED-E-ED-RR-1495-48.2012.5.03.0035, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 03/04/2020). 12. No caso dos autos, constam no acórdão regional as seguintes premissas fáticas sobre as condições gerais de trabalhos: (i) o reclamante e outros 23 trabalhadores (não demandantes da presente ação individual) eram transportados em caminhão sem proteção, sujeitos a graves riscos; (ii) os trabalhadores faziam suas refeições sentados em uma lona, sem que houvesse mesa ou cadeiras; (iv) algumas camas dos empregados ficavam em espaço aberto, algumas dentro de uma casa (cômodo fechado com pouco espaço para disposição de 23 camas) e outras camas do lado de fora da casa, em alpendre (ID. ddeb728) e (v) o trabalhador foi arregimentado para o trabalho em condições degradantes. Especificamente em relação ao alojamento, há registros no acórdão que revelam a ausência de: (i) divisão dos banheiros; (ii) armários e de espaço para

movimentação dos empregados no quarto; (iv) conforto térmico, mormente ante a inexistência de janelas e, em média, um ventilador por quarto'. Assim, as condições degradantes de trabalho às quais a parte reclamante estava submetida são inequívocas. Ademais, revelam a conduta omissa patronal de preservação do direito à não escravização, à vida com dignidade e ao trabalho decente. Esta conduta vai de encontro a todas as normas nacionais e internacionais de proteção ao direito ao trabalho livre de condições degradantes, mormente aquelas previstas na Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948, Convenção Americana Sobre Direitos Humanos, Convenção nº 29 de 1930, Convenção nº 105 de 1957, e Protocolo de 2014 relativo à Convenção sobre Trabalho Forçado e Recomendação nº 203 sobre o Trabalho Forçado, e artigos 1º, inciso III, 170, *caput*, e 225 da Constituição Federal. 13. Nada obstante, embora seja impossível reparar os danos extrapatrimoniais sofridos pelo trabalhador, o valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) arbitrado pela Corte Regional é quantia que não possibilita ressarcir-lhe na real extensão do dano sofrido, ainda que o contrato de trabalho tenha sido pactuado entre 15.7.2023 a 23.9.23 (fato incontroverso constante na sentença – fl. 278). Trata-se, portanto, de indenização irrisória, o que autoriza a excepcional revisão por esta Corte, conforme orientado pela Eg. SBDI-1 desta Corte (AgRED-E-ED-RR-1495-48.2012.5.03.0035, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 03/04/2020). Com efeito, este Tribunal Superior do Trabalho em casos atinentes a trabalho em condições degradantes tem fixado montante consideravelmente superior àquele estabelecido pela Corte Regional no caso dos autos (entre R\$ 100.000,00 e R\$ 200.000,00). Assim, em estrita atenção ao grau de culpa e à capacidade econômica da empresa, à extensão e gravidade do dano, a vedação ao enriquecimento ilícito da parte indenizada é à função pedagógica da medida ('nudges'), bem como a jurisprudência desta Corte, e, enfim, o período do vínculo empregatício (15.7.2023 a 23.9.2023) é o caso de reformar o acórdão regional para majorar a indenização por danos morais para R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais). Recurso de revista de que se conhece e a que se dá parcial provimento." ([TST-AIRR-0000787-87.2023.5.23.0121, 3ª Turma, rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, julgado em 10/9/2025](#))

"[...] RECURSO DE REVISTA DOS RECLAMANTES. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. RESPONSABILIDADE INDENIZATÓRIA OBJETIVA DO EMPREGADOR. EMPREGADO MOTORISTA CARRETEIRO QUE CONTRAIU COVID-19 DURANTE A PANDEMIA. FALECIMENTO. EXPOSIÇÃO HABITUAL AO RISCO DE CONTÁGIO DURANTE ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA. INDENIZAÇÃO DEVIDA. MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927/2020. DECLARAÇÃO DE INCONSTITUCIONALIDADE DOS ARTIGOS 29 E 31 PELO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL NA AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE (ADI Nº 6.342/DF). REPARAÇÃO INDENIZATÓRIA POR DANOS MORAIS ORA FIXADA EM R\$ 100.000,00 (CEM MIL REAIS) PARA CADA POSTULANTE (VIÚVA E FILHO). REPARAÇÃO INDENIZATÓRIA POR DANOS MATERIAIS CORRESPONDENTE A 2/3 DA ÚLTIMA REMUNERAÇÃO DO *DE CUJUS*. Trata-se de pedido de indenização por danos morais e materiais formulado pelos herdeiros do trabalhador falecido (viúva e filho do *de cujus*), fundado na alegação de doença adquirida em razão do trabalho e que resultou no falecimento do ex-empregado. A responsabilidade indenizatória do empregador em face de doença desenvolvida pelo empregado demanda a comprovação do trabalho, o

nexo de causalidade com a atividade laboral, além da conduta ilícita patronal. Nos termos do acórdão regional, o *de cujos*, no exercício da função de motorista carreteiro, que atuava especificamente na função de transporte de bovinos, foi acometido de Covid-19, que resultou no seu óbito. O Tribunal *a quo* rejeitou a pretensão indenizatória, ao fundamento de que a atividade laboral exercida pelo *de cuju'* não se qualifica como atividade de risco, tampouco a contaminação pelo coronavírus se enquadraria como doença ocupacional, além de destacar que a reclamada tomou todas as providências e orientações cabíveis para a prevenção da Covid-19. Ressalta-se que, diante da instalação do estado de pandemia da Covid-19, foi editada a Medida Provisória nº 927/2020, que, no seu artigo 29, excluiu a contaminação pelo coronavírus da lista de doenças ocupacionais, destacando-se o ônus do empregado quanto à comprovação de eventual nexo de causalidade com a atividade laboral. Todavia, o STF, no exame da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI nº 6.342/DF), declarou a inconstitucionalidade dos artigos 29 e 31 da referida norma, sob o fundamento de haver desrespeito à teoria da responsabilidade indenizatória objetiva do empregador já fixada em outros precedentes, como no julgamento do RE nº 828.840, publicado no DJe de 19/3 /2020. A Suprema Corte fixou a tese de que, nos casos em que a atividade laboral desenvolvida apresentar exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva ao trabalhador, a responsabilidade indenizatória do empregador é objetiva. Entendeu-se que não é possível transferir o ônus probatório ao trabalhador, sob pena de desrespeito aos princípios constitucionais que asseguram a proteção contra acidentes de trabalho, à luz do disposto no artigo 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal. A Organização Internacional do Trabalho constatou, em relatório de 2023, o que a experiência empírica já vem atestando desde o início dos trágicos eventos de saúde pública iniciados, de forma geral, no início de 2020: que o mundo do trabalho foi profundamente afetado pela pandemia global do Corona vírus. Além da ameaça à saúde pública, a pandemia acarretou impactos econômicos e sociais que afetaram os meios de subsistência, a vida e o bem-estar de milhões de pessoas no longo prazo. Além disso, o relatório da OIT *'World Employment and Social Outlook 2023: The Value of Essential Work'* destaca o quanto as economias e as sociedades dependem de trabalhadores e trabalhadoras essenciais e como esses e essas profissionais são subvalorizados. Considera como trabalhadores e trabalhadoras essenciais oito grandes setores de atividades: saúde, abastecimento e distribuição de alimentos, varejo, segurança, limpeza e saneamento, transporte, ocupações manuais, e técnicas e administrativas. Como se percebe, nessas atividades está inclusa aquela exercida pela empregado falecido de motorista carreteiro. O referido relatório constatou ainda que, durante a crise da COVID-19, os trabalhadores e as trabalhadoras essenciais, em geral, sofreram taxas de mortalidade mais altas do que os não essenciais, revelando a importância da proteção da saúde e segurança no trabalho. Ressalta-se que a Lei nº 13.979/20, editada no contexto da pandemia do Covid-19, definiu as medidas que deveriam ser adotadas para o enfrentamento da emergência de saúde pública. No decreto que a regulamentou, especificamente no art. 3º, definem-se as atividades consideradas essenciais para a manutenção de serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, no seguinte sentido: 'assim considerados aqueles que, se não atendidos, colocam em perigo a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população, tais como: 'inciso XXII – 'transporte e entrega de cargas em

geral". Esse mesmo dispositivo, no § 3º, ao determinar a continuidade dos serviços, proibiu a restrição de circulação de trabalhadores que pudesse afetar o funcionamento dos serviços e atividades essenciais e de cargas de qualquer espécie, 'que possam acarretar desabastecimento de gêneros necessários para a população', ou seja, o Legislador cercou-se de cautelas exatamente para evitar que houvesse, além da própria consequência grave da crise, houvesse a piora com o desabastecimento da vida em sociedade e, para tanto, classificou a atividade de transporte de cargas como sendo imprescindível. Por isso mesmo, as pessoas que estavam a laborar nesses afazeres, estavam, sim, sujeitas presumidamente a uma condição de maior probabilidade de riscos. No caso, o ex empregado empreendeu a viagem entre 19 e 23 de maio de 2021, tendo iniciado os sintomas da doença em 23/05 com teste positivo para a COVID-19 em 25/05/2021. De acordo com o site do Ministério da Saúde, sobre a incubação, 'atualmente, após a predominância da variante ômicron no Brasil e no mundo o tempo entre a exposição ao vírus e o início dos sintomas varia de 1 a 10 dias, com uma média de 3 a 4 dias' e, no caso, os sintomas apareceram no quarto dia. Desse modo, verificado que o de cujus trafegava em vias públicas e em contato com diversas pessoas, evidente o risco acentuado de contaminação pelo coronavírus, tendo resultado em morte logo após uma viagem realizada em benefício da empresa reclamada, tem-se por caracterizado o nexo causal com a atividade laboral, nos termos do parágrafo único do artigo 927 do Código Civil. Tendo em vista o dano grave experimentado pelos herdeiros do empregado falecido, e, em respeito aos princípios da proporcionalidade e razoabilidade da medida punitiva indenizatória, fixa-se a reparação por danos morais em R\$ 100.000,00 (cem mil reais) para cada um dos postulantes afetados, e, a título de danos materiais, o pagamento do valor equivalente a 2/3 da última remuneração do empregado. Recurso de revista conhecido e provido." ([TST-AIRR-0011285-87.2022.5.15.0062, 3ª Turma, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, julgado em 17/9/2025](#))

"RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DAS LEIS NOS 13.015/2014 E 13.467/2017, DO CPC/2015 E DA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40/2016 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA AJUIZADA EM FACE DE MUNICÍPIO. COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO. IMPOSIÇÃO DE OBRIGAÇÕES DE FAZER AO MUNICÍPIO. REALIZAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS. REGULARIZAÇÃO DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM. EFETIVIDADE DE DIREITOS SOCIAIS. Cinge-se a controvérsia em se reconhecer a competência material da Justiça do Trabalho para processar e julgar Ação Civil Pública ajuizada pelo MPT contra o Município de Sabará, a fim de se exigir que este preveja, em todos os editais de licitação lançados, que a contratante deverá cumprir a cota de aprendiz a que está obrigada pelo artigo 429 e seguintes da CLT, como condição para a participação no certame e para a celebração de contrato com o Município. Destaca-se que o princípio basilar do Direito do Trabalho é a proteção do trabalhador, o qual visa a equilibrar as relações entre empregados e empregadores, garantindo, assim, condições dignas de trabalho. Importante mencionar que o princípio tutelar, decorrência do princípio da igualdade material, tem como propósito corrigir desigualdades, a partir da criação de uma superioridade jurídica em favor do empregado, parte hipossuficiente da relação empregatícia. Nesse contexto, conclui-se que zelar pelo cumprimento da cota de aprendizes no âmbito do Município reclamado,

a fim de promover a proteção e a promoção de direitos desse grupo de trabalhadores, é medida de manifesto interesse ao Direito do Trabalho, que está sendo tutelado pelo Ministério Público do Trabalho por meio do pedido de concretização de políticas públicas. Com efeito, ao pretender a inclusão, em todos os editais de licitação lançados, de cláusula prevendo a obrigação de cumprimento da cota legal de aprendizes como condição para a participação no certame e para a celebração de contrato com o Município, o MPT visa, primordialmente, ao cumprimento da legislação trabalhista protetiva dos direitos dos jovens aprendizes. Ressalta-se que o processo de licitação é, efetivamente, um instrumento essencial à materialização de políticas públicas relacionadas a diversos aspectos da cidadania, sendo dever do Poder Público a observância de normas sociais e de proteção do meio ambiente do trabalho para a celebração de contratos no âmbito da Administração Pública. Destaca-se que o cumprimento da cota de aprendizes não se trata apenas de uma obrigação legal, mas, também, de uma forma de se garantir o direito dos jovens à aprendizagem profissional, contribuindo para o desenvolvimento de competências para o mundo do trabalho e, conseqüentemente, promovendo sua inclusão social. Acrescenta-se que a SbDI-1 desta Corte firmou o entendimento no sentido de que o Poder Público detém a discricionariedade de elaborar políticas públicas que conciliem a valorização do trabalho humano e a livre iniciativa, tendo por fim assegurar existência digna segundo os ditames da justiça social (art. 170 da Constituição federal). No entanto, em casos como o dos presentes autos, que envolvem direitos sociais tutelados pelo Direito do Trabalho, como a busca do pleno emprego e a redução das desigualdades sociais, a Justiça do Trabalho detém competência para impor ao Município a elaboração e materialização de políticas públicas legalmente previstas para a proteção do trabalho infanto-juvenil. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RR-10838-36.2022.5.03.0094, 3ª Turma, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, julgado em 17/9/2025](#))

“[...] RECURSO DE REVISTA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. ENTIDADE SINDICAL. CONTROVÉRSIA ENVOLVENDO A COBRANÇA DE HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS DOS EMPREGADOS SINDICALIZADOS. DEVER DE PRESTAÇÃO DE ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA. DISCUSSÃO DIVERSA DA COBRANÇA DE HONORÁRIOS ENTRE CLIENTE E ADVOGADO. O Ministério Público do Trabalho ajuizou presente ação civil pública em face do sindicato reclamado postulando, a sua condenação em obrigações de fazer concernente à prestação de assistência judiciária gratuita para todos os integrantes da categoria, sem cobrança de honorários advocatícios contratuais, bem como de pagamento de indenização por dano moral coletivo devolução dos valores dos honorários advocatícios contratuais descontados dos trabalhadores que foram assistidos. No caso, o Tribunal Regional reformou a sentença de origem em que se entendeu pela competência da Justiça do Trabalho para julgamento da demanda entre o sindicato e o Ministério Público do Trabalho em que se discute a obrigação contratual do sindicato no que se refere à cobrança de honorários contratuais. Fundamentou sua decisão no entendimento de que ‘a cobrança de honorários contratuais por advogado credenciado é matéria alienígena ao direito sindical, tendo natureza cível, pois ligada à própria validade do contrato de honorários advocatícios’. Contudo, esta Corte Superior,

com base no art. 114, inciso III, da Constituição Federal, tem se posicionado no sentido de que a Justiça do Trabalho possui competência para processar e julgar as ações em que se discute a cobrança de honorários advocatícios pelo sindicato dos empregados sindicalizados. Verifica-se que, na hipótese em exame, não se discute a cobrança de honorários advocatícios contratuais entre cliente e advogado, mas sim a obrigação de fazer do sindicato em prestar assistência gratuita, sem o desconto de honorários contratuais. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido.” ([TST-RRAg-1427-66.2018.5.12.0026, 3ª Turma, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, julgado em 23/9/2025](#))

“AGRAVO DA RECLAMADA - RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE CONHECIDO E PROVIDO - ESTABILIDADE - GESTANTE 1. O único requisito para que a Empregada tenha reconhecido seu direito à estabilidade provisória (ou à sua conversão em indenização) é a gravidez no momento da rescisão do contrato de trabalho, até porque essa garantia visa, em última análise, à tutela do nascituro. 2. A desistência ou a ausência de pedido de reintegração e a recusa à oferta de reintegração não caracterizam abuso de direito ou má-fé, não obstando, assim, o pagamento da indenização substitutiva relativa ao período estável. Agravo a que se nega provimento.” ([TST-Ag-RR-1000039-26.2020.5.02.0057, 4ª Turma, rel. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, julgado em 2/9/2025](#))

“RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.467/2017. CERCEAMENTO DE DEFESA. EXCEÇÃO DE INCOMPETÊNCIA TERRITORIAL. AUSÊNCIA DE SUSPENSÃO DO PROCESSO. ARTIGO 800, §1º, DA CLT. NÃO COMPARECIMENTO À AUDIÊNCIA. REVELIA. INEXISTÊNCIA DE NULIDADE. PREJUÍZO CAUSADO POR ATO PRÓPRIO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA CARACTERIZADA. 1. Controverte-se acerca da aplicação do artigo 800, §1º, da CLT, incluído pela Lei 13.467/17, precisamente se, no caso de apresentação de exceção de incompetência territorial, a ausência de decisão judicial determinando a suspensão do processo e o adiamento a respectiva audiência implica, necessariamente, cerceamento de defesa da excipiente, a ensejar a nulidade dos atos processuais subsequentes. Discute-se, de igual modo, se o prejuízo decorrente dos efeitos da revelia, em razão da ausência à audiência para a qual a excipiente foi regularmente citada, foi consequência direta da possível irregularidade processual (não suspensão do processo) ou da escolha voluntária da parte. Logo, a questão jurídica objeto do recurso de revista representa ‘questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista’, nos termos do art. 896-A, IV, da CLT, porquanto se trata de inovação legislativa oriunda das alterações promovidas pela Lei 13.467/2017, sobre a qual ainda pende interpretação por esta Corte Trabalhista, o que configura a transcendência jurídica da causa. 2. No caso da alteração realizada no art. 800 da CLT, o legislador, em exercício de ponderação de garantias fundamentais (art. 5º da Constituição Federal), buscou fortalecer a ampla defesa e o contraditório (inciso LV), sacrificando em alguma medida a celeridade ou a ‘razoável duração do processo’ (inciso LXXVIII). 3. No caso presente, ao receber a peça de exceção de incompetência territorial, a d. autoridade judicial determinou que se aguardasse a audiência já designada, deixando, portanto, de fixar, desde logo, a suspensão do processo e o adiamento daquele ato processual. Ainda, conforme decidiu o Juízo de primeiro grau, a

questão processual alusiva à incompetência quanto ao foro competente revelou-se totalmente descabida, à medida que ela própria confessara que, embora contratado na cidade de Embu das Artes – SP, o Reclamante também prestava serviços na capital do Estado de São Paulo, sendo evidente, por isso, a incidência do §3º do art. 651 da CLT. Vale destacar que a excipiente sequer pediu a produção de provas no incidente de incompetência territorial, restringindo a sua alegação de cerceamento de defesa apenas a mera ausência de suspensão do processo. Observa-se que a Recorrente, na verdade buscou apenas postergar o deslinde da causa, ao provocar um incidente infundado, desvirtuando a finalidade do art. 800 da CLT, qual seja: evitar o deslocamento desnecessário da parte para audiência realizada em foro territorialmente incompetente. Tanto é assim que a tese de incompetência territorial sequer foi renovada no recurso ordinário patronal, tampouco no presente recurso de revista. Convém lembrar, no aspecto, que todos os atores processuais têm o dever jurídico de se abster de ‘provocar incidente manifestamente infundado’ (art. 80 do CPC).

4. Ao contrário das nulidades absolutas, relacionadas a normas de ordem pública, as nulidades relativas ou as meras irregularidades processuais dizem respeito apenas a interesse particular, de sorte que só podem ser declaradas em caso de manifesto prejuízo (art. 794 da CLT). Entretanto, se este decorre diretamente do não exercício voluntário de uma obrigação processual (comparecer em audiência), não há nulidade (art. 796, b, da CLT).

5. Ademais, não cabe à parte presumir, por sua própria interpretação da regra processual, que o processo estaria suspenso e a audiência cancelada, sem qualquer manifestação judicial nesse sentido, devendo, na verdade, comparecer à audiência e posteriormente discutir o mérito da decisão que eventualmente tivesse rejeitado a exceção de incompetência territorial (natureza interlocutória) no recurso ordinário, nos termos do art. 893, §1º, c/c 799, §2º, da CLT. Ao optar, por livre e espontânea vontade, por não comparecer à audiência para a qual foi regularmente citada, a Reclamada assumiu o risco de sofrer as consequências processuais advindas de sua ausência.

6. Portanto, mesmo que se vislumbresse, em tese, uma possível irregularidade processual na forma como processado o incidente de incompetência territorial, o prejuízo processual suportado pela Recorrente (efeitos da revelia) não foi causado pela ausência de suspensão do processo, mas sim por sua opção de não comparecer à audiência para a qual foi regularmente citada, precedida de comportamento ético reprovável ligado ao incidente manifestamente improcedente, de modo que não há nulidade a ser declarada. Diante do exposto, não se verifica violação de lei ou da Constituição Federal na decisão regional que afastou a alegação de nulidade e manteve integralmente a sentença. Recurso de revista não conhecido.” ([TST-RR-1000314-24.2018.5.02.0031, 5ª Turma, rel. Min. Douglas Alencar Rodrigues, julgado em 3/9/2025](#))

“AGRAVO. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. USO DE MOTOCICLETA. DECISÕES DÍSPARES. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Cinge-se a controvérsia em discutir se o empregado tem direito ao recebimento do adicional de periculosidade, nos termos do art. 193, § 4º, da CLT, no caso de uso de motocicleta no exercício das suas atividades laborais. O art. 193, *caput* e § 4º, da CLT, preconiza que o trabalho em motocicleta enseja o pagamento de adicional de periculosidade. Esse comando legal foi

regulamentado pela Portaria nº 1.565/2014, que inseriu tal atividade no Anexo 5 da NR16. Porém, o Ministério do Trabalho, por meio da Portaria nº 5/2015, suspendeu os efeitos da Portaria nº 1.565/2014 em relação aos associados da ABIR - Associação Brasileira das Indústrias de Refrigerantes e de Bebidas não Alcoólicas e aos confederados da Confederação Nacional das Revendas AMBEV e das Empresas de Logística da Distribuição. Em um primeiro momento, então, esta e. 5ª Turma acabou por proferir decisões no sentido de negar o direito ao respectivo adicional de periculosidade aos trabalhadores afetados por essa suspensão da Portaria Ministerial. Contudo, revisitando o tema e percebendo que o comando contido no art. 193, §4º, da CLT não depende de regulamentação adicional para concretização de seus efeitos jurídicos, a concessão da parcela aos trabalhadores deve ser reconhecida por imposição autoaplicável do preceito. Daí por que entende-se ser devido o adicional de periculosidade aos empregados que desempenham suas atividades com a utilização de motocicleta, ante a configuração da atividade perigosa, conforme disposto no art. 193, § 4º, da CLT, ainda que se trate de labor à empresa associada à ABIR e aos confederados da Confederação Nacional das Revendas AMBEV e das Empresas de Logística da Distribuição. Isso em razão de tal direito estar positivado no § 4º, do art. 193, da CLT, de aplicação imediata desde 2014, quando da publicação da Lei nº 12.997, que já prevê, especificamente, a percepção do referido adicional para esta hipótese, sendo desnecessária sua regulamentação por meio de Portaria Ministerial. Com efeito, o *caput* do supracitado dispositivo, de fato, condiciona o pagamento da parcela de adicional de periculosidade à regulamentação pelo Ministério do Trabalho e Emprego das atividades dele constantes. Todavia, considerando-se que houve expressa previsão do direito ao adicional aos empregados que realizam trabalho em motocicleta no § 4º do referido artigo, evidencia-se a desnecessidade de regulamentação por meio de Portaria Ministerial. Nesses termos, a regulamentação realizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego somente seria cabível para aquelas atividades que não possuem expressa previsão legal de direito ao adicional de periculosidade. Precedente. Assim, correta a decisão regional que condenou a reclamada ao pagamento do adicional de periculosidade. Agravo não provido.” ([TST-Ag-RRAg-0000061-45.2022.5.05.0511, 5ª Turma, rel. Min. Breno Medeiros, julgado em 17/9/2025](#))

“RECURSOS DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS DISPOSTA EM CLÁUSULA DE ACORDO EM DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. ANÁLISE CONJUNTA. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Cinge-se a controvérsia à verificação de cumprimento do acordado no Dissídio Coletivo de Greve nº 0011801-63.2015.5.00.0000, especialmente à aferição de Participação nos Lucros e Resultados. Discute-se se é devido o percentual de 25% da parcela apenas com base no atingimento do índice EBITDA (*Earnings Before Interest Taxation Depreciation Amortization*) ou se é necessário que a empresa *holding* tenha auferido, além do índice EBITDA, lucro líquido. O Tribunal Regional, acolhendo a pretensão do sindicato-autor, entendeu que mesmo a Reclamada Centrais Elétricas Brasileiras S.A. – Eletrobrás -, *holding*, não tenha auferido lucro líquido no ano de 2015, é devida a cota da PLR calculada sobre o índice EBITDA, considerando o atingimento do citado índice pela empresa. Eis o teor da cláusula objeto do acordo no dissídio coletivo de greve: ‘1) será constituída neste ano de 2015 comissão paritária para fixação dos

critérios de pagamento de PLR dos anos de 2015, 2016, 2017 e 2018; 2) em se tratando de participação nos lucros e resultados, a parcela de resultados, não poderá ter qualquer condicionante a lucratividade das Empresas, sendo a PLR dividida da seguinte forma: a) para os anos de 2015 e 2016, 50% da PLR baseadas nas metas operacionais (equivalente a 'resultados') e 50% da PLR baseada na lucratividade, sendo metade calculada sobre a lucratividade da holding e metade calculada sobre o índice EBITDA'. Nos termos do art. 2º, § 1º, da Lei nº 10.101/2000, 'a participação nos lucros ou resultados será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, mediante um dos procedimentos a seguir descritos, escolhidos pelas partes de comum acordo: I - comissão paritária escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria; II - convenção ou acordo coletivo'. Por sua vez, o § 1º do referido art. 2º da Lei nº 10.101/2000, dispõe que 'dos instrumentos decorrentes da negociação deverão constar regras claras e objetivas quanto à fixação dos direitos substantivos da participação e das regras adjetivas, inclusive mecanismos de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordado, periodicidade da distribuição, período de vigência e prazos para revisão do acordo, podendo ser considerados, entre outros, os seguintes critérios e condições: I - índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa; II - programas de metas, resultados e prazos, pactuados previamente'. Examinando o referido dispositivo legal, observa-se que a Participação nos Lucros ou Resultados - PLR - não exige como condição para seu pagamento a existência de lucro contábil efetivo. O pressuposto da parcela, desde que devidamente previsto em instrumento coletivo, é o cumprimento de metas e critérios objetivos previamente ajustados entre empresa e empregados, podendo abranger diversos indicadores de desempenho, como produtividade e qualidade. Nesse sentir, a ausência de lucro formal não invalida, por si só, a obrigação de pagamento da verba, desde que atingidos os parâmetros definidos no acordo firmado no dissídio coletivo de greve. Correta, assim, a conclusão da Corte Regional ao julgar procedente a pretensão, não obstante a transcendência jurídica da matéria. Recursos de revista conhecidos e não providos." ([TST-RR-100965-65.2018.5.01.0401, 5ª Turma, rel. Min. Breno Medeiros, julgado em 17/9/2025](#))

"RECURSO DE REVISTA DA EXECUTADA. LEI Nº 13.467/2017. EXECUÇÃO. DESCUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER. MULTA (ASTREINTES). NECESSIDADE DE CITAÇÃO NA FASE DE EXECUÇÃO. 1 - Deve ser reconhecida a transcendência jurídica quando se mostra aconselhável o exame mais detido da controvérsia devido às peculiaridades do caso concreto. O enfoque exegético da aferição dos indicadores de transcendência em princípio deve ser positivo, especialmente nos casos de alguma complexidade, em que se torna aconselhável o debate mais aprofundado da matéria. 2 - A controvérsia cinge-se à necessidade, ou não, de citação prévia da parte, na execução, para o cumprimento de obrigação de fazer constante da sentença da fase de conhecimento que determinou a imediata reintegração do reclamante com o pagamento dos salários vencidos e vincendos e demais vantagens, cominando em multa diária de R\$1.000,00, após o trânsito em julgado, na hipótese de descumprimento da obrigação de fazer, havendo o registro pelo TRT de não cumprimento da obrigação. 3 - A Corte Regional, ao reformar a sentença apenas para limitar o valor da multa cominatória a R\$ 100.000,00 (cem mil reais), concluiu que seria

desnecessária a intimação da executada, pois esta já tinha ciência da obrigação de fazer e da penalidade em caso de não cumprimento. A propósito, destacou que 'a executada teve ciência dos parâmetros arbitrados no referido acórdão, desde que tomou ciência do mesmo, deixando de providenciar a reintegração do empregado, dentro do prazo fixado pelo referido acórdão, razão pela qual entendo não ter havido nenhuma nulidade na cobrança da astreinte'. 4 - Dispõe o art. 880 da CLT: 'Requerida a execução, o juiz ou presidente do tribunal mandará expedir mandado de citação do executado, a fim de que cumpra a decisão ou o acordo no prazo, pelo modo e sob as cominações estabelecidas ou, quando se tratar de pagamento em dinheiro, inclusive de contribuições sociais devidas à União, para que o faça em 48 (quarenta e oito) horas ou garanta a execução, sob pena de penhora. (Redação dada pela Lei nº 11.457, de 2007). 5 - Os princípios da celeridade, informalidade e efetividade que norteiam a Justiça do Trabalho não podem se sobrepor ao citado dispositivo, sob pena de criação de obrigação não prevista em lei. Ressalta-se, por oportuno, que nem mesmo o disposto no art. 832, §1º, da CLT, pode se sobrepujar à norma específica do processo de execução, que determina a citação. 6 - Com efeito, o rito no processo de trabalho, para a execução, é diferenciado, pois prevê a citação por via oficial de justiça ou edital inclusive (art. 880, § 2º, da CLT), tamanho é o prestígio do procedimento. 7 - A jurisprudência do TST firmou-se no sentido de que é necessária a prévia citação do executado no início da execução com vistas a permitir o cumprimento da obrigação imposta na sentença ou facultar-lhe garantir o juízo. Precedentes. 8 - A Súmula nº 410 do STJ consagrou o entendimento segundo o qual a 'prévia intimação pessoal do devedor constitui condição necessária para a cobrança de multa pelo descumprimento de obrigação de fazer ou não fazer.' Há julgados do STJ. 9 - Nesse contexto, especificamente quanto à obrigação de fazer, exige-se, no início da execução, a expedição de mandado de citação para que a executada proceda ao cumprimento da decisão. Mesmo que, na fase de conhecimento, a parte tenha ciência de que a obrigação de fazer será exigida após certo prazo contado do trânsito em julgado, é primordial proceder à respectiva citação prévia nos moldes do artigo 880, *caput*, da CLT, para que ela tome ciência da data de trânsito em julgado e cumpra a obrigação imposta na sentença, porquanto não é possível impor-lhe o ônus de consultar diariamente o andamento processual até que a secretaria certifique nos autos a data do trânsito em julgado. 10 - No caso concreto, ao considerar desnecessária a intimação/citação da executada e aplicar-lhe a multa diária fixada na sentença, sob o fundamento de que ela já tinha ciência da obrigação de fazer e da multa diária por seu descumprimento, o TRT incorreu em violação do artigo 5º, LIV, da Constituição Federal. 11 - Conforme consignado no acórdão regional, o descumprimento da obrigação foi reconhecido e a multa diária imposta, a despeito de não ter sido realizada a prévia citação da executada para cumprir a obrigação. 12 - Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento." ([TST-RR-400-30.2005.5.05.0016, 6ª Turma, rel. Min. Kátia Magalhães Arruda, julgado em 10/9/2025](#))

"[...] III – RECURSO DE REVISTA. RECLAMADO. LEI 13.467/2017. EMPREGADA PÚBLICA, MÃE DE CRIANÇA COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA. REDUÇÃO DE JORNADA, SEM DIMINUIÇÃO DA REMUNERAÇÃO. DEVIDA, CONFORME INTERPRETAÇÃO CONFERIDA AO DISPOSITIVO DE LEI APLICÁVEL POR ANALOGIA AO CASO DOS AUTOS.

NECESSÁRIA OBSERVÂNCIA DOS PRINCÍPIOS QUE REGEM A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA O QUE IMPEDE, NO CASO ESPECÍFICO, A REDUÇÃO DE JORNADA NO PERCENTUAL DE 50%. 1 - O TRT manteve a sentença que deferiu à reclamante redução de jornada sem redução de remuneração. Como bem pontuado pelo Tribunal Regional, a jurisprudência majoritária desta Corte tem adotado o entendimento de que os empregados cujos filhos sejam pessoas com deficiência, a exemplo das que sejam diagnosticadas com transtorno do espectro autista (TEA), têm direito subjetivo à redução da jornada de trabalho pelo tempo necessário ao oferecimento dos cuidados necessários ao filho, sem redução da sua remuneração pelo tempo correspondente, quando a extensão da carga horária original represente séria dificuldade ao cumprimento efetivo, e com qualidade, dos deveres familiares consistentes nos cuidados básicos de pessoa com deficiência que necessite de assistência direta. Julgados . 2 - O Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei n. 13.146 /2015), aplicável à pessoa com transtorno do espectro autista por força do art. 1º, § 2º, da Lei n. 12.764 /2012, consagra o dever de proteção prioritária e efetiva da pessoa com deficiência, relativamente a todas as dimensões de seus direitos humanos, como elemento integrante do complexo de obrigações jurídicas de toda a sociedade, bem como do Estado, nos seguintes termos: 'Art. 8º. É dever do Estado, da sociedade e da família assegurar à pessoa com deficiência, com prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à sexualidade, à paternidade e à maternidade, à alimentação, à habitação, à educação, à profissionalização, ao trabalho, à previdência social, à habilitação e à reabilitação, ao transporte, à acessibilidade, à cultura, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à informação, à comunicação, aos avanços científicos e tecnológicos, à dignidade, ao respeito, à liberdade, à convivência familiar e comunitária, entre outros decorrentes da Constituição Federal, da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo e das leis e de outras normas que garantam seu bem-estar pessoal, social e econômico. 3 - Ademais, a Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica), no Capítulo V de sua Parte I, enuncia os deveres do ser humano em relação aos demais: 'CAPÍTULO V Deveres das Pessoas ARTIGO 32 Correlação entre Deveres e Direitos 1. Toda pessoa tem deveres para com a família, a comunidade e a humanidade. 2. Os direitos de cada pessoa são limitados pelos direitos dos demais, pela segurança de todos e pelas justas exigências do bem comum, numa sociedade democrática.' 4 - Ainda, o art. XXXV da Declaração Americana de Direitos e Deveres do Homem, cujo núcleo informa a interpretação e a substância dos direitos fundamentais no direito brasileiro (cláusula de abertura material do art. 5º, § 2º, da Constituição Federal), estabelece, como dever de todo ser humano, o de cooperar com a coletividade a fim de concretizar a assistência social, na medida de suas possibilidades: 'Artigo XXXV. Toda pessoa está obrigada a cooperar com o Estado e com a coletividade na assistência e previdência sociais, de acordo com as suas possibilidades e com as circunstâncias.' 5 - O ordenamento jurídico brasileiro ostenta, outrossim, em hierarquia constitucional, a função social da propriedade como princípio da ordem econômica, cujas existência e estruturação são condicionadas à valorização do trabalho humano e à preocupação com a existência digna de toda pessoa, em conformidade com a justiça social: 'Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social,

observados os seguintes princípios: (...) III - função social da propriedade;’ 6 - A Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, integrada ao ordenamento jurídico nacional como emenda constitucional (art. 5º, § 3º, Constituição Federal), estabelece como princípio ‘o respeito pelo desenvolvimento das capacidades das crianças com deficiência e pelo direito das crianças com deficiência de preservar sua identidade’ (art. 3, ‘h’). Ademais, seu art. 7.2. estabelece que ‘em todas as ações relativas às crianças com deficiência, o superior interesse da criança receberá consideração primordial’. 7 - A abordagem desses diplomas normativos, quer de força normativa supralegal ou constitucional, quer de caráter predominantemente axiológico, demonstra que a exigibilidade de redução de jornada em favor de empregado que possua filho com deficiência constitui questão jurídica que, certamente, não se limita aos aspectos simplesmente legais e contratuais da relação de emprego. Denota-se, ainda, que a imperatividade de tratamento prioritário à pessoa com deficiência, como se denota do precedente com repercussão geral reconhecida do STF, foi capaz de atenuar a rigidez do princípio constitucional da legalidade, que orienta a Administração Pública como elemento fundamental à sua organização. 8 - O caso em exame ilustra circunstância em que a proteção do trabalhador configura etapa imprescindível à tutela prioritária da pessoa com deficiência que dela depende diretamente, e cujo cuidado responsável constitui dever jurídico constitucional (art. 229 da Constituição Federal). Nesse aspecto, correta a decisão do Tribunal de origem. 9 – Não obstante, é incontroverso nos autos que a reclamante já possui jornada reduzida em relação aos trabalhadores em geral (180 horas mensais - 6 horas diárias, escala 6 X 1), tendo sido deferida redução de 50% na jornada de trabalho (ou seja, determinando-se o cumprimento de 90 horas mensais - 18 horas semanais). Nesse contexto, foi deferido à reclamante mais do que seria deferido aos efetivos destinatários do art. 98, §§ 2º e 3º, da Lei n.º 8.112/90 - cuja aplicação analógica serviu de embasamento à condenação. Isso porque, como em geral estão sujeitos a jornada de 40 horas semanais, eventual redução em 50% ensejaria uma jornada de 20 horas semanais. 10 – Ocorre que o reclamado, como integrante da Administração Pública Indireta sujeita-se, dentre outros, aos princípios estabelecidos no art. 37, *caput*, da Constituição Federal: legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. Ressalte-se também o art. 8º da CLT, segundo o qual ‘nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público’. 11 – Nesse contexto, há de se aplicar com ponderação e equilíbrio o art. 98, § 3º, da Lei n.º 8.112/90 a fim de que, de um lado, seja garantida proteção à criança ou ao adolescente necessitados de cuidados especiais por sua genitora e, de outro, não seja prejudicada a prestação eficiente dos serviços públicos à população. Sob esse enfoque, o deferimento de redução de jornada em quantitativo superior ao que seria devido ao efetivo destinatário da norma aplicada por analogia aos autos, viola o art. 37, *caput*, da Constituição Federal (princípios da legalidade e eficiência) e o art. 8º da CLT. 12 – Assim, ajusta-se a redução da jornada para 20 horas semanais, medida que concilia a observância ao limite razoável de aplicação do art. 98, § 3º, da Lei nº 8.112/90, com a necessária proteção ao menor e a preservação da eficiência na prestação do serviço público. 13 – Recurso de revista de que se conhece e a que se dá parcial provimento.” ([TST-RRAg-0020921-66.2022.5.04.0003, 6ª Turma, rel. Min. Kátia Magalhães Arruda, julgado em 10/9/2025](#))

“[...] RECURSO DE REVISTA DA AUTORA. LEI Nº 13.467/2017. ACIDENTE DE TRABALHO. BAILARINA PROFISSIONAL. QUEDA DURANTE TREINO. RISCO RELACIONADO AO EXERCÍCIO DA ATIVIDADE (CONTUSÕES, ENTORSES, ETC.). INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS, MATERIAIS E ESTÉTICOS. ATIVIDADE DE RISCO. TEORIA DA RESPONSABILIDADE OBJETIVA. TRANSCENDÊNCIA ECONÔMICA RECONHECIDA. Esta Turma estabeleceu como referência, para o recurso do empregado, o valor fixado no artigo 852-A da CLT e, na hipótese dos autos, há elementos a respaldar a conclusão de que os pedidos rejeitados e devolvidos à apreciação desta Corte ultrapassem o valor de 40 salários mínimos. Assim, foi alcançado o patamar da transcendência. Perante o Direito do Trabalho, a responsabilidade do empregador pela reparação de dano, no seu sentido mais abrangente, derivado do acidente do trabalho ou de doença profissional a ele equiparada, sofrido pelo empregado, é subjetiva, conforme prescreve o artigo 7º, XVIII, da Constituição Federal. No entanto, pode-se considerar algumas situações em que é recomendável a aplicação da responsabilidade objetiva, especialmente quando a atividade desenvolvida pelo empregador causar ao trabalhador risco muito mais acentuado do que aquele imposto aos demais cidadãos em situações semelhantes, conforme previsto no parágrafo único do artigo 927 do Código Civil Brasileiro. Conjugue-se a isso a prevalência, no Direito do Trabalho, da Teoria do Risco do Negócio, prevista no artigo 2º da CLT, que não pode ser imputado ao empregado, notadamente em relação a infortúnios que ocorrem na execução do contrato de trabalho. Não se indaga se houve ou não culpa; atribui-se a responsabilidade em virtude de haver sido criado o risco na atividade habitualmente exercida. O dispositivo do Código Civil autoriza que se conclua pela primeira das formas de responsabilização mencionadas nas atividades habitualmente de risco e este não é outra coisa senão a probabilidade de causar danos à saúde ou integridade de outrem, determinada pela presença, no ambiente de trabalho (no caso do empregado), de agentes nocivos, sejam estes de natureza química, física, mecânica, biológica, ergonômica ou psíquica. O risco se caracteriza exatamente pelo fato de submeter determinada pessoa a índice maior de probabilidade da ocorrência do dano em virtude da presença, no ambiente de trabalho, do agente que causa perigo. É, portanto, o conjunto de todos os fatores que, direta ou indiretamente, se relacionam com a execução da atividade do empregado e envolve os elementos materiais (local de trabalho em sentido amplo, máquinas, móveis, utensílios e ferramentas) e imateriais (rotinas, processos de produção e modo de exercício do poder de comando do empregador). Assim, aplica-se a Teoria da Responsabilidade Objetiva, em face do exercício de atividade de risco acentuado, quando presente na execução cotidiana do trabalho, o que justifica o tratamento diferenciado das demais funções vinculadas ao regime geral da responsabilidade, quando se perquire a culpa do empregador. A opção do legislador civil revela a necessidade de colocar-se o homem como centro da proteção de todo o sistema da responsabilidade e de privilegiar-se o princípio da dignidade humana como base da sociedade brasileira, o que justifica a inserção, na Carta de 1988, de várias regras em que é utilizada a diretriz da responsabilidade objetiva, de forma coerente com a evolução processada nesse campo, o que permite concluir pelo acolhimento da tese que norteia a regra inserida no precitado dispositivo legal. No aspecto, é de salientar que no julgamento do RE nº 828040 o Supremo Tribunal Federal firmou tese de repercussão geral no Tema 932 no seguinte sentido: ‘O

artigo 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com o artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal, sendo constitucional a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida, por sua natureza, apresentar exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva e implicar ao trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade'. Na hipótese, é incontroversa a ocorrência de acidente de trabalho, pois a reclamante sofreu queda ao realizar um salto durante treino para a apresentação de dança, o que acarretou lesão em seu tornozelo direito. Em análise do mérito, por estar a causa madura, como permite o artigo 1.013, § 4º, do CPC, verifica-se ser devido o pagamento da pensão mensal integral (100%), em valor correspondente à importância do trabalho para que se inabilitou, independentemente de sua readaptação (artigos 949 e 950 do Código Civil). Ainda, a jurisprudência desta Corte Superior segue no sentido de ser incabível a limitação temporal, quando se tratar de pensão mensal decorrente de doença laboral que reduziu permanentemente a capacidade total ou parcial para o trabalho. Assim, a pensão mensal deve ser vitalícia. É devido o ressarcimento de despesas médicas devidamente comprovadas pelo reclamante, conforme se apurar em execução. Devida também a indenização pelos danos morais no importe de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais). Indevida a indenização por danos estéticos, ante a ausência de comprovação. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido." ([TST-Ag-AIRR-1072-56.2017.5.12.0005, 7ª Turma, rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, julgado em 24/9/2025](#))

"AGRAVO EM RECURSO DE REVISTA COM AGRAVO. ACÓRDÃO REGIONAL PROFERIDO EM INCIDENTE DE RESOLUÇÃO DE DEMANDAS REPETITIVAS. RECURSO DE REVISTA CONTRA TESE JURÍDICA EM ABSTRATO. DESCABIMENTO. 1-Conforme o Art. 1º da IN 41-A, o recurso de revista é cabível contra o julgamento do mérito de um IRDR ou Incidente de Assunção de Competência (IAC), em processos de competência recursal ordinária do TRT. 2-No entanto, o § 1º do mesmo artigo esclarece que somente a decisão que, ao fixar a tese jurídica, julgar o recurso ordinário ou agravo de petição, permite a interposição do recurso de revista. O parágrafo único do art. 978 do CPC corrobora essa interpretação, determinando que o órgão colegiado responsável por julgar o incidente e fixar a tese jurídica também deve julgar o recurso, remessa necessária ou processo original que deu origem ao incidente. 3- Dessa forma, embora o recurso de revista seja cabível contra decisões de IRDR, ele se restringe aos casos em que o TRT, após fixar a tese jurídica, prossegue com o julgamento do recurso ordinário ou agravo de petição do caso concreto que originou o IRDR. 4- No caso, o recurso de revista foi interposto justamente contra um acórdão que se limitou a firmar a tese jurídica, sendo, pois, é incabível e insuscetível de provimento o agravo de instrumento. Com estes fundamentos, mantenho a decisão agravada, embora por fundamento diverso. Agravo conhecido e desprovido." ([TST-Ag-ARR-11146-05.2018.5.03.0000, 7ª Turma, rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, julgado em 30/9/2025](#))

"RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO DO REGIONAL PUBLICADO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. CONTÁGIO PELA COVID-19 NO AMBIENTE DE TRABALHO. DOENÇA PROFISSIONAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS EXTRAPATRIMONIAIS. DANO *IN RE IPSA*. Trata-se de pedido de indenização por danos extrapatrimoniais em virtude da

contaminação pela Covid-19 de empregada, no cargo de enfermeira, caracterizando, assim, hipótese de doença ocupacional. A Corte Regional entendeu pela responsabilidade objetiva do réu ao fundamento de que ‘a contaminação da autora por coronavírus decorreu do exercício de suas atividades como enfermeira, dado o risco potencial a que ela estava exposta no desempenho de seu mister em plena crise sanitária ocasionada pelo Covid-19’. Com base nas provas dos autos registrou que ‘independentemente da atividade desempenhada, o empregador é legalmente obrigado a fornecer um ambiente de trabalho saudável a seus empregados, o que consoante analisado anteriormente não foi observado pela ré’ (pág. 410). Por oportuno, vale ressaltar que mesmo que não exista norma expressa a disciplinar a responsabilidade objetiva do empregador, a possibilidade de reconhecimento da responsabilidade objetiva, tese consagrada na jurisprudência dos Tribunais do Trabalho, foi ratificada pelo plenário do STF, ao julgar o RE nº 828.040, Relator Ministro Alexandre de Moraes, DJE 26/6/2020 e firmar a seguinte tese em repercussão geral (Tema 932): O artigo 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com o artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal, sendo constitucional a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes do trabalho, nos casos especificados em lei ou quando a atividade normalmente desenvolvida, por sua natureza, apresentar exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva e implicar ao trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade. Assim, prevalece no Direito do Trabalho a Teoria do Risco Negocial, que enseja a atribuição da responsabilidade objetiva ao empregador, impondo a este a obrigação de indenizar os danos sofridos pelo empregado, independentemente de culpa, quando a atividade normal da empresa propicie, por si só, riscos à integridade física do empregado. No caso, a prestação de serviços médicos e hospitalares fornecidos pelo réu, no cenário da pandemia por Covid-19, oferece risco acentuado à contaminação dos seus empregados, de tal maneira que a indenização por danos extrapatrimoniais deriva da atividade desenvolvida pelo Hospital. Em tais situações, o dano extrapatrimonial é *in re ipsa* (pela força dos próprios atos), ou seja, independe da demonstração do abalo psicológico sofrido pela vítima, exigindose apenas a prova dos fatos que balizaram o pedido de indenização. Assim, considera-se desnecessária a prova concreta do dano extrapatrimonial nos casos de pedido de indenização decorrente de doença profissional ou acidente do trabalho. Ademais, a jurisprudência desta C. Corte já se firmou no sentido da dispensabilidade da comprovação do dano extrapatrimonial nas hipóteses em que o pedido de indenização por tais danos decorre de doença profissional. Portanto, a decisão regional encontra-se em conformidade com a jurisprudência pacífica desta Corte. Incide o art. 896, § 7º, da CLT, c/c a Súmula 333, do TST como óbice ao conhecimento do recurso. Recurso de revista não conhecido.” ([TST-RR-563-46.2021.5.21.0002, 7ª Turma, rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, julgado em 30/9/2025](#))

“[...] RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. CONVÊNIO PARA PROMOÇÃO DE CURSOS DE ESPECIALIZAÇÃO. AUSÊNCIA DE GRUPO ECONÔMICO ENTRE A INSTITUIÇÃO DE ENSINO (FGV) E A EMPRESA CONTRATANTE (IBS). TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA. RECONHECIMENTO. I. Esta Sétima Turma firmou posicionamento de que, em que pese a importância da figura do

grupo econômico na proteção dos créditos trabalhistas, o caso do convênio firmado entre a FGV e a IBS apresenta uma particularidade capaz de afastar o referido instituto, além de eventual configuração, até mesmo, da terceirização de serviços, porquanto constatada celebração regular de convênio educacional, não sendo possível reconhecer a existência de grupo econômico entre a instituição de ensino responsável, por aplicar o curso de formação, e a empresa contratante, diante do objetivo comum das empresas envolvidas em impulsionar o conhecimento e da ausência de exploração de atividade econômica. Precedente. II. O Tribunal Regional, não obstante a celebração regular de convênio para promoção de cursos de especialização entre as reclamadas, concluiu pela configuração do grupo econômico entre elas em razão da relação de coordenação entre as empresas, com interesse social integrado. III. Diante desse contexto, tendo em vista a celebração regular de convênio para promoção de cursos de especialização, a decisão regional, ao reconhecer a existência de grupo econômico entre a instituição de ensino responsável por aplicar o curso de formação e a empresa contratante, está em desacordo com o entendimento firmado nesta Turma e com o disposto no art. 2º, § 2º, da CLT, pelo que deve ser afastado o reconhecimento do grupo econômico entre as reclamadas e, por consequência, a responsabilidade solidária da 2ª reclamada (FGV) pelos créditos trabalhistas devidos à parte reclamante. IV. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.” ([TST-RR-10910-61.2019.5.03.0180, 7ª Turma, rel. Min. Evandro Pereira Valadão Lopes, julgado em 30/9/2025](#))

“RECURSO DE REVISTA. REGÊNCIA PELA LEI Nº 13.467/2017. NORMAS COLETIVAS DE TRABALHO. CATEGORIA ECONÔMICA. INEXISTÊNCIA. IMPOSSIBILIDADE DE FIRMAR CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA. Dispõe o inciso XXVI do art. 7º da Constituição o ‘reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho’. A convenção coletiva de trabalho é o negócio jurídico celebrado entre sindicato de empregados e empregador a respeito de condições de trabalho (art. 611 da CLT). O parágrafo único do art. 7º da Lei Maior menciona que os empregados domésticos têm direito à aplicação do inciso XXVI do art. 7º da Lei Magna. O problema é que o empregador doméstico não é considerado categoria econômica, pois não visa a lucro, tampouco explora atividade econômica. Isso impede, portanto, a possibilidade de serem estabelecidos direitos trabalhistas aos domésticos, justamente porque na convenção coletiva se necessita de sindicatos de empregadores domésticos, e estes não exercem atividade econômica, além de o acordo coletivo ser celebrado com empresa, e o empregador doméstico não é uma empresa, que é considerada a atividade organizada para a produção de bens e serviços para o mercado, com finalidade de lucro. Nesse contexto, muito embora os direitos dos empregados domésticos tenham sido ampliados após a entrada em vigor da Lei Complementar nº 150/2015 e da Emenda Constitucional 72/2013, o conceito de empregador doméstico continua sendo a pessoa natural ou a família que contrata alguém para trabalhar em sua residência, em atividades de natureza não econômica, razão pela qual não se pode reconhecer os empregadores domésticos como uma categoria econômica, por definição. Ademais, a formalização de uma convenção coletiva está condicionada à bipolaridade de partes. Ou seja, é imperiosa a existência de uma categoria profissional e de uma categoria econômica. Com a inexistência de qualquer uma dessas partes,

mostra-se inviável a negociação e a formalização desses instrumentos normativos. Julgados. Portanto, ao determinar a aplicação da convenção coletiva colacionada aos autos, o Tribunal Regional proferiu decisão em descompasso com a legislação pertinente. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.” ([RR-11495-35.2021.5.15.0140, 8ª Turma, rel. Min. Sergio Pinto Martins, julgado em 3/9/2025](#))

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>