



Posso Protocolar?

Informativo TST 313 comentado

Direito e Processo do Trabalho

Ulisses Neto

Precedentes vinculantes · Processo do trabalho
Contrato de trabalho · Saúde e segurança

34 julgados

Período de 4 a 22 de maio de 2026

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho, Informativo de Jurisprudência nº 313

Sumário

01	Recuperação judicial: quando os sócios podem responder pela dívida trabalhista?	3	18	Honorários de sucumbência pertencem ao advogado empregado do escritório?	20
02	Grupo econômico por coordenação: a regra de 2017 alcança contratos anteriores?	4	19	Câncer de mama e contrato de experiência: a não renovação pode ser discriminatória?	21
03	Uma norma coletiva podia reduzir o intervalo intrajornada para 30 minutos?	5	20	A anulação de um ato administrativo retira a competência da Justiça do Trabalho?	22
04	A ECT podia retirar a gratificação de férias do cálculo do abono pecuniário?	6	21	Recibo sem assinatura prova o pagamento do salário?	23
05	A reconvenção precisa discutir a mesma matéria da reclamação?	7	22	Plataforma precisa abrir processo formal antes de descadastrar motorista?	24
06	Embargos com efeito modificativo exigem ouvir a outra parte?	8	23	Reverter justa causa sempre gera indenização moral?	25
07	Pode haver prescrição intercorrente se só faltava liberar o dinheiro ao exequente?	9	24	Quando começam os juros por atraso da contribuição sindical?	26
08	A pensão por incapacidade acompanha os reajustes da categoria?	10	25	Norma coletiva pode instituir turnos fixos de 12 horas nas escalas 3x3 e 2x2?	27
09	Laudo produzido pelo MPT substitui a perícia judicial requerida pela empresa?	11	26	Cinco minutos de atraso em audiência virtual justificam confissão ficta?	28
10	O direito de arena alcança toda a receita audiovisual do clube?	12	27	Trabalho análogo ao de escravo exige impedir a saída do empregado?	29
11	A empresa pode usar a média dos cartões para os meses sem registro de ponto?	13	28	Um ajuste posterior reduz o dano moral coletivo por falta de segurança?	30
12	Nota empresarial contra racismo gerou dano moral ao empregado dispensado?	14	29	Isonomia permite estender gratificação estadual a empregado não contemplado na lei?	31
13	O juiz pode negar diligências e deixar a execução sem andamento?	15	30	Cabe recurso na produção antecipada de prova quando se contesta o cabimento da ação?	32
14	Culpa comprovada do ente público permite responsabilidade na terceirização?	16	31	A reintegração provisória permite adquirir estabilidade sindical definitiva?	33
15	Seguro garantia com cláusula de desobrigação afasta a deserção?	17	32	A MP 873/2019 ainda produz efeitos sobre descontos sindicais de seu período?	34
16	Lei municipal sobre jornada altera a competência trabalhista?	18	33	Recusa reiterada ao EPI por crença religiosa podia levar à justa causa?	35
17	A empresa responde pela agressão de um empregado contra outro?	19	34	A empresa pode retirar funções da cota de pessoas com deficiência por serem arriscadas?	36

01 Recuperação judicial: quando os sócios podem responder pela dívida trabalhista?

No Tema 26, o Pleno manteve a competência da Justiça do Trabalho para julgar a desconsideração da personalidade jurídica de empresa em recuperação judicial, ressalvada ordem expressa de suspensão pelo juízo recuperacional. Para atingir os sócios, exigiu prova de abuso nos termos do art. 50 do Código Civil.

O que aconteceu nos dois processos?

O Pleno reuniu dois processos sobre a desconsideração da personalidade jurídica de empresas em recuperação judicial. Em um, o TRT admitiu atingir os sócios porque não localizou bens livres da empresa. No outro, afastou a competência da Justiça do Trabalho para instaurar o incidente. O julgamento perguntou quem pode decidir o pedido após a Lei 14.112/2020 e se a falta de bens basta para responsabilizar os sócios.

São respostas distintas aos recursos representativos. Em um deles, a competência foi reconhecida, mas o redirecionamento se apoiou apenas na falta de bens livres da empresa. No outro, nem o processamento do incidente pela Justiça do Trabalho foi admitido.

Competência e responsabilidade dos sócios

A recuperação judicial organiza a superação da crise da empresa e impõe coordenação de atos executórios. O incidente de desconsideração examina se há razão jurídica para ultrapassar a separação entre o patrimônio da pessoa jurídica e o de seus sócios. Na teoria menor, a insuficiência patrimonial pode justificar essa medida. Pela teoria maior do art. 50 do Código Civil, é preciso demonstrar abuso da personalidade jurídica, caracterizado por desvio de finalidade ou confusão patrimonial.

A crise financeira explica a existência da recuperação judicial. Se a insuficiência de bens também bastasse para imputar automaticamente a dívida aos sócios, a exceção da desconsideração seria transformada em consequência quase ordinária da recuperação. Daí a exigência de prova específica do abuso.

O que o Pleno definiu?

O Pleno manteve a competência da Justiça do Trabalho, inclusive após a alteração da Lei 11.101/2005. O art. 82-A foi inserido no capítulo da falência e não deslocou automaticamente para o juízo recuperacional todos os incidentes. Deve ser respeitada, porém, ordem expressa desse juízo que suspenda atos executórios contra os sócios. Quanto ao pedido de responsabilização, o art. 6º-C impede que o mero inadimplemento da empresa em recuperação baste: a teoria maior exige a prova do abuso. Por isso, o TST corrigiu a decisão que se baseou só na falta de bens e também a que negou a competência trabalhista.

Como aplicar as duas teses?

A aplicação da tese segue três passos: identificar a competência trabalhista, respeitar eventual ordem expressa de suspensão dos atos contra sócios e apurar a presença de desvio de finalidade ou confusão patrimonial. O resultado de uma dessas etapas não substitui as demais.

Julgado: TST, Tribunal Pleno, Tema 26, IncJulgRREmbRep 0000620-78.2021.5.06.0003 e 0000035-09.2023.5.12.0029, rel. Min. Amaury Rodrigues Pinto Junior, 08/05/2026. Informativo 313.

[Consultar o processo 1 no TST](#) · [Consultar o processo 2 no TST](#)

02 Grupo econômico por coordenação: a regra de 2017 alcança contratos anteriores?

O Tema 214 definiu que os §§ 2º e 3º do art. 2º da CLT, na redação da Lei 13.467/2017, aplicam-se também a processos iniciados antes de sua vigência e podem alcançar todo o período contratual, com ressalvas expressas para situações já encerradas.

Qual era o problema temporal?

O Pleno examinou o alcance temporal da redação que a reforma trabalhista deu aos §§ 2º e 3º do art. 2º da CLT. A dúvida era se o grupo econômico por coordenação poderia ser reconhecido com base nela em processos ajuizados antes de 11/11/2017 e relativamente a contratos iniciados antes dessa data. O informativo reproduz a tese, retificada quando o feito foi chamado à ordem em 15/06/2026.

O Pleno resolveu qual redação da CLT deve orientar processos ainda em curso. Não reconheceu, no incidente, que determinadas empresas integravam um grupo concreto. Essa verificação continua a depender dos fatos provados em cada causa.

O que caracteriza o grupo por coordenação?

No grupo por coordenação, a responsabilidade entre empresas não depende necessariamente de uma estrutura vertical, em que uma dirige as demais. A identificação do grupo requer examinar interesse integrado, comunhão efetiva de interesses e atuação conjunta. A questão temporal julgada pelo TST não dispensa essa verificação: aplicar uma regra à causa e provar a existência do grupo são passos diferentes.

A atuação conjunta não se presume de mera coincidência de sócios ou de contratos comerciais. Como a caracterização do grupo pode levar à responsabilidade solidária pelas dívidas trabalhistas, os elementos do § 3º precisam ser demonstrados, ainda que a tese temporal permita examinar contratos anteriores a 2017.

Até onde vai a tese do Tema 214?

Por maioria, o Pleno definiu que a regra da Lei 13.467/2017 se aplica também a processos iniciados antes de sua vigência e abrange todo o período contratual. A tese ressalva os processos já transitados em julgado, os créditos satisfeitos e as execuções findas ou definitivamente arquivadas. Essas ressalvas impedem usar a decisão para reabrir situações concluídas. Tampouco basta uma relação comercial entre duas sociedades para afirmar, sem prova dos requisitos legais, que integram o mesmo grupo.

As exceções expressas preservam situações concluídas: crédito pago não volta a ser devido, e execução definitivamente encerrada não reabre pelo simples advento da tese. A retificação registrada em 15/06/2026 reforça a importância de consultar o texto integral aprovado pelo Pleno.

Julgado: TST, Tribunal Pleno, Tema 214, IncJulgRREmbRep 1000135-44.2024.5.02.0431, red. desig. Min. Augusto César Leite de Carvalho, 08/05/2026. Informativo 313.

[Consultar o processo no TST](#)

03 Uma norma coletiva podia reduzir o intervalo intrajornada para 30 minutos?

O Pleno considerou válida a cláusula coletiva que reduziu para 30 minutos o intervalo intrajornada examinado no processo, aplicando o Tema 1.046 do STF e a orientação da ADI 5.322 sobre a negociação do intervalo dos motoristas profissionais.

Por que a cláusula chegou ao Pleno?

O empregado questionou uma norma coletiva que reduzia o intervalo intrajornada para 30 minutos. A Quarta Turma validou a cláusula e afastou a condenação em horas extras decorrente da redução. Nos embargos, o Pleno teve de confrontar esse resultado com a antiga orientação da Súmula 437, II, do TST e com os julgamentos posteriores do STF.

O efeito pretendido pelo empregado era restabelecer a condenação em horas extras relacionada à redução do intervalo. A controvérsia incidia sobre a cláusula negociada e seus efeitos, não sobre uma mudança unilateral do empregador.

O intervalo e o espaço da negociação

O intervalo intrajornada é a pausa dentro do dia de trabalho. Durante muito tempo, a orientação sumulada do TST tratou sua redução por negociação como inválida; o item II foi cancelado após a reforma trabalhista. No Tema 1.046, o STF reconheceu a validade de limitações ajustadas coletivamente, desde que preservados direitos absolutamente indisponíveis. O Pleno também considerou a ADI 5.322, na qual o Supremo tratou da redução ou do fracionamento do intervalo dos motoristas profissionais.

A tese do STF dispensa a indicação de vantagens compensatórias específicas, mas conserva o limite dos direitos absolutamente indisponíveis. A ADI 5.322 importou porque o Supremo admitiu a redução ou o fracionamento negociado do intervalo dos motoristas profissionais, afastando a ideia de indisponibilidade absoluta nessa matéria.

Por que o ajuste foi validado?

O Pleno aplicou esses parâmetros à cláusula de 30 minutos e manteve sua validade, entendendo que a redução examinada não atingia direito absolutamente indisponível. A interpretação constitucional vinculante do STF não foi limitada aos contratos posteriores à reforma. A conclusão afasta, nesse processo, as horas extras ligadas à invalidade do ajuste; não autoriza presumir a validade de qualquer cláusula sem examinar o direito negociado e os limites estabelecidos pelo Supremo.

O alcance da validação

A antiga Súmula 437, II, não resolveu o caso diante da interpretação constitucional posterior. A validade reconhecida recai sobre a cláusula de 30 minutos examinada; em outra negociação, ainda será necessário identificar o conteúdo do ajuste e seus limites.

Julgado: TST, Tribunal Pleno, E-Ag-RR 1001432-74.2018.5.02.0018, rel. Min. Breno Medeiros, 08/05/2026. Informativo 313.

[Consultar o processo no TST](#)

04 A ECT podia retirar a gratificação de férias do cálculo do abono pecuniário?

No Tema 115, o Pleno concluiu que o Memorando Circular 2.316/2016 alterou de forma lesiva o cálculo do abono pecuniário. A mudança não alcança os empregados contratados sob a sistemática mais favorável prevista no regulamento anterior.

O que a ECT mudou no pagamento?

A ECT calculava o abono pecuniário de férias com a gratificação prevista em seu Manual de Pessoal. Depois de 27 anos de pagamento nessa sistemática, o Memorando Circular 2.316/2016 retirou o acréscimo. O incidente repetitivo perguntou se a empresa corrigiu um cálculo indevido ou alterou, em prejuízo de empregados já contratados, uma condição sustentada pelo regulamento.

O item 44.1 do Manual de Pessoal estava no centro da disputa. A ECT sustentava ter corrigido um cálculo, mas a redação da regra interna e o pagamento de 1989 a 2016 davam suporte à gratificação na base do abono. O memorando não eliminava esse histórico contratual.

Quando o regulamento integra o contrato?

O abono pecuniário permite converter parte das férias em pagamento, nos termos do art. 143 da CLT. Aqui, a controvérsia não era o direito de converter dias, mas a base de cálculo estabelecida pela própria empregadora. Uma vantagem prevista em regulamento vigente na admissão pode integrar o contrato. O art. 468 da CLT e a Súmula 51, I, impedem que alteração unilateral prejudicial seja imposta a quem ingressou sob a regra mais favorável.

A fonte da vantagem determina quem é protegido. O empregador pode alterar seu regulamento para admissões futuras; já os contratos formados sob a condição anterior se submetem à vedação de alteração unilateral prejudicial. Esse é o papel conjunto do art. 468 da CLT e da Súmula 51, I.

Como o Tema 115 resolveu a controvérsia?

O Pleno leu o item 44.1 do Manual como autorização para acrescentar a gratificação à base do abono e considerou que o memorando mudou essa sistemática. Fixou, no Tema 115, a proteção dos empregados admitidos sob a disciplina anterior. Distinguiu o Tema 23 do TST: a discussão presente envolve vantagem concedida por regulamento empresarial, e não apenas incidência de lei nova sobre fatos geradores posteriores. Não se afirmou direito idêntico para admissões ocorridas depois da mudança.

Quem conserva o cálculo anterior?

A data em que as férias foram convertidas em abono não responde sozinha à pergunta. O Tema 115 exige verificar se o empregado fora contratado sob a sistemática regulamentar mais favorável. Essa origem contratual explica a distinção em relação ao Tema 23, sobre a incidência de lei nova.

Julgado: TST, Tribunal Pleno, Tema 115, IncJulgRREmbRep 1000250-90.2022.5.02.0025, rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, 20/05/2026. Informativo 313.

[Consultar o processo no TST](#)

05 A reconvenção precisa discutir a mesma matéria da reclamação?

A SBDI-I considerou suficiente que a reclamação e a reconvenção decorram da mesma relação jurídica, ainda que seus pedidos tratem de matérias diferentes. No caso, ambas nasceram do mesmo contrato de trabalho.

Quais eram os dois pedidos?

O trabalhador pediu horas extras na reclamação. A empresa apresentou reconvenção para cobrar indenização por dano moral decorrente de suposta concorrência desleal durante o contrato. A discussão na SBDI-I era se esses pedidos, apesar de tratarem de matérias diferentes, tinham conexão suficiente para serem examinados no mesmo processo.

A prova da jornada e a prova de concorrência desleal podem ser diferentes. A ligação reconhecida pela SBDI-I estava na origem das duas pretensões, surgidas do mesmo contrato de trabalho, e não em uma identidade artificial entre horas extras e indenização.

O que é conexão na reconvenção?

Reconvenção é o pedido próprio que o réu formula contra o autor, além de contestar a demanda. O art. 343 do CPC exige ligação com a ação principal ou com o fundamento da defesa. A conexão pode decorrer da mesma relação jurídica, sem identidade de parcelas ou fundamentos: horas extras e responsabilidade por concorrência desleal podem ter como origem comum o contrato de trabalho.

A contestação busca afastar o pedido do autor; a reconvenção formula pretensão própria do réu. O art. 343 permite processá-las juntas quando há conexão suficiente. Segundo o colegiado, derivar do mesmo vínculo atende a essa exigência, embora as parcelas e os fundamentos jurídicos não coincidam.

O que a SBDI-I efetivamente decidiu?

A SBDI-I considerou suficiente esse vínculo contratual e proveu os embargos para admitir a reconvenção. A decisão permite que o pedido da empresa seja apreciado no processo, mas não conclui que houve concorrência desleal ou que existe dano indenizável. Essas questões ainda dependem de exame próprio. Assim, não se deve ler a admissibilidade da reconvenção como acolhimento da pretensão reconvenicional.

A empresa ainda precisa provar a conduta alegada, o dano e os demais pressupostos da reparação. O provimento por maioria permitiu o processamento da reconvenção, sem conceder desde logo a indenização. Separar admissibilidade e procedência é indispensável para compreender o julgado.

Julgado: TST, SBDI-I, Emb-RR 462-87.2019.5.13.0006, rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, 07/05/2026. Informativo 313.

[Consultar o processo no TST](#)

06 Embargos com efeito modificativo exigem ouvir a outra parte?

A SBDI-II reconheceu violação do art. 897-A, § 2º, da CLT quando embargos de declaração modificaram o julgamento sem prévia intimação da parte contrária. O contraditório é exigência para a mudança do resultado.

Qual foi o defeito do julgamento?

Em ação rescisória, discutia-se um acórdão modificado por embargos de declaração sem que a parte contrária tivesse sido intimada previamente. A SBDI-II examinou se a falta dessa oportunidade de manifestação poderia ser relevada por ausência de prejuízo demonstrado no resultado do litígio.

A ação rescisória não questionava somente a técnica utilizada nos embargos: atacava um acórdão cujo resultado mudou sem que a parte atingida pudesse se pronunciar antes. A tentativa de preservar a decisão dependia de exigir prova de que essa manifestação alteraria o resultado.

Para que serve a oitiva prévia?

Embargos de declaração corrigem vícios como omissão e contradição. A correção pode modificar a conclusão, efeito chamado de infringente ou modificativo. O art. 897-A, § 2º, da CLT exige, nessa hipótese, a oitiva da parte contrária em cinco dias. O contraditório lhe permite discutir tanto o vício apontado quanto a alteração pretendida antes de o órgão julgador decidir novamente.

A vista prévia permite contestar a existência do vício apontado e também a consequência que o embargante propõe. Uma comunicação depois da modificação não restitui essa oportunidade de influenciar a formação do julgamento. Por isso o prazo de cinco dias constitui etapa obrigatória quando se cogita efeito modificativo.

Por que a decisão foi desconstituída?

A SBDI-II proveu o recurso ordinário e desconstituiu a decisão formada sem a intimação. Para o colegiado, o prejuízo estava na privação da oportunidade de se defender e influenciar o julgamento, independentemente da demonstração de que a manifestação teria mudado o resultado. O precedente não impede atribuir efeitos modificativos a embargos; exige observar a etapa processual que a lei prevê para fazê-lo.

O art. 794 da CLT não supriu a falta de contraditório: a própria perda da oportunidade de defesa era o prejuízo. A decisão foi desconstituída por esse defeito processual, sem que a SBDI-II afirmasse que os embargos de declaração jamais poderiam alterar o mérito.

Julgado: TST, SBDI-II, ROT 0019305-88.2024.5.15.0000, rel. Min. Amaury Rodrigues Pinto Junior, 12/05/2026. Informativo 313.

[Consultar o processo no TST](#)

07 Pode haver prescrição intercorrente se só faltava liberar o dinheiro ao exequente?

A SBDI-II afastou a prescrição intercorrente: a execução já estava concluída e garantida, restando a liberação dos valores. Não havia determinação útil descumprida nem inércia do exequente capaz de iniciar o prazo do art. 11-A da CLT.

Como a execução chegou ao arquivo?

A execução foi garantida com depósitos recursais convertidos em penhora. Após embargos acolhidos apenas para deduzir quantia já recebida de FGTS e a apresentação de cálculos ajustados, o juízo intimou o exequente, em julho de 2019, para impulsionar o feito. Os autos foram arquivados provisoriamente e, em abril de 2022, declarou-se prescrição intercorrente. A ação rescisória questionou essa extinção.

Depois da dedução do FGTS nos cálculos, não restava à parte uma busca por bens nem outra medida necessária à satisfação do título. Ainda assim, veio a intimação em julho de 2019, seguida do arquivo provisório e, em abril de 2022, da declaração de prescrição.

Quando se inicia a prescrição intercorrente?

A prescrição intercorrente pressupõe a paralisação da execução imputável ao credor. Pelo art. 11-A da CLT, o prazo de dois anos começa quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução; a IN 41/2018 exige que a ordem seja posterior a 11/11/2017. A intimação, por si, não produz inércia se nenhuma providência útil ainda cabe à parte.

A demora de mais de dois anos não basta isoladamente. O art. 11-A pede descumprimento de ordem judicial relativa a providência possível e necessária da parte. Intimar genericamente para

“impulsionar” não cria uma obrigação do exequente quando o ato faltante é liberar uma quantia já garantida.

Por que não houve inércia do credor?

A SBDI-II entendeu que a execução já estava concluída e garantida: faltava liberar ao credor os valores disponíveis, ato que não dependia do exequente. Por isso, não identificou descumprimento capaz de iniciar o prazo e proveu o recurso na ação rescisória. A particularidade do estágio executivo explica o resultado; em outra execução, o descumprimento de ordem concreta e necessária pode justificar solução diferente.

O marco da prescrição no caso

A SBDI-II examinou o estágio real da cobrança, e não apenas as datas das intimações. Como a liberação podia ser feita de ofício, não havia omissão imputável ao credor nem termo inicial do prazo. O mesmo raciocínio não alcança a execução em que haja ordem concreta pendente de cumprimento pelo exequente.

Julgado: TST, SBDI-II, ROT 5968-45.2023.5.05.0000, rel. Min. Douglas Alencar Rodrigues, 18/05/2026. Informativo 313.

[Consultar o processo no TST](#)

08 A pensão por incapacidade acompanha os reajustes da categoria?

A Primeira Turma aplicou o art. 950 do Código Civil para reconhecer que a pensão deve refletir a remuneração que a vítima receberia se continuasse a exercer sua profissão, inclusive os reajustes normativos da categoria.

Como o TRT calculou a pensão?

O TRT fixou a pensão por incapacidade com base no salário bruto do trabalhador e determinou reajuste anual pelo INPC. Ele recorreu porque a renda de profissionais que continuaram na atividade poderia evoluir também pelos reajustes normativos da categoria. A Primeira Turma precisou definir como reproduzir a perda patrimonial ao longo do tempo.

O trabalhador contestou a evolução de uma pensão já reconhecida, não pediu uma parcela autônoma. A pergunta era se reajustar anualmente pelo INPC mantinha a correspondência com o rendimento profissional que deixou de receber.

Qual perda a pensão deve recompor?

A pensão prevista no art. 950 do Código Civil indeniza a perda ou redução da capacidade para o ofício. Sua referência é a remuneração que a vítima receberia se pudesse continuar a exercer a profissão. A correção pelo INPC preserva o valor da moeda; já o reajuste normativo altera o salário de referência da categoria. Por isso, os dois movimentos não respondem necessariamente à mesma perda.

Correção monetária protege o poder de compra; reajuste normativo modifica o salário da profissão. A diferença aparece quando a categoria obtém aumento superior ou inferior ao índice geral: o rendimento hipotético do trabalhador seguiria a alteração salarial, e não necessariamente a inflação.

Por que incluir os reajustes da categoria?

A Primeira Turma proveu o recurso de revista e determinou considerar os reajustes normativos na evolução da pensão. Entendeu que atualizar apenas pelo INPC, como fez o TRT, poderia deixar a reparação aquém da remuneração profissional que o trabalhador teria percebido. A conclusão trata

do cálculo do dano material decorrente da incapacidade; não cria parcela salarial independente nem altera, por si, os critérios gerais de atualização de outras condenações.

A Turma determinou considerar os reajustes da categoria para aproximar a pensão da perda patrimonial efetiva. O percentual e a base da incapacidade continuam dependentes das premissas do caso. O julgado não muda indiscriminadamente os índices de atualização de toda condenação trabalhista.

Julgado: TST, 1ª Turma, RR 37-61.2015.5.05.0026, rel. Min. Hugo Carlos Scheuermann, 13/05/2026. Informativo 313.

[Consultar o processo no TST](#)

09 Laudo produzido pelo MPT substitui a perícia judicial requerida pela empresa?

A Primeira Turma reconheceu cerceamento de defesa quando a perícia judicial solicitada pela empresa foi indeferida e o convencimento do julgador se apoiou em laudo produzido no âmbito do MPT, autor da ação civil pública.

Que prova foi negada à empresa?

Em ação civil pública sobre segurança, medicina do trabalho e condições insalubres ou perigosas, o MPT apresentou exame de sua equipe técnica. A empresa pediu perícia judicial para verificar as condições de trabalho, mas o juízo a indeferiu. O TRT apoiou efetivamente sua conclusão no laudo trazido pelo autor, entendendo suficiente que a ré pudesse contestá-lo.

O indeferimento baseou-se na possibilidade de a empresa impugnar o laudo da equipe do MPT. Ao mesmo tempo, as conclusões desse laudo serviram efetivamente ao convencimento do TRT. A ré pedia uma apuração judicial sobre as condições técnicas de trabalho, e não a simples retirada do documento apresentado pelo autor.

Parecer da parte e perícia do juízo

Um parecer técnico produzido por uma das partes pode integrar o conjunto probatório. A perícia judicial, porém, é conduzida por profissional nomeado pelo juízo e permite às partes participar da apuração em condições de paridade. A possibilidade de impugnar um exame pronto não cumpre necessariamente a mesma função quando a controvérsia depende de aferição técnica direta.

Relatórios e pareceres da parte podem integrar a prova. A perícia judicial tem função diferente: profissional nomeado pelo juízo examina a matéria especializada com participação de ambas as partes. A equipe técnica do autor pode auxiliá-lo, mas seu trabalho não adquire automaticamente a posição de laudo imparcial do perito judicial.

Por que houve cerceamento de defesa?

A Primeira Turma considerou indispensável, nas circunstâncias descritas, a prova pericial requerida. O MPT era autor da ação, e o parecer de sua equipe não tinha a imparcialidade exigida do perito do juízo; além disso, suas conclusões fundamentaram o julgamento. O indeferimento configurou cerceamento de defesa, com violação do art. 5º, LV, da Constituição, e o recurso de revista foi provido. A decisão não proíbe a utilização de documentos técnicos do MPT: trata do impedimento concreto da contraprova judicial.

O que o provimento ainda não decide?

O prejuízo surgiu porque a questão técnica foi resolvida com apoio no exame de uma parte enquanto se negava a prova pericial pedida pela outra. Prover o recurso restabelece a oportunidade de instrução; não decide antecipadamente se o ambiente de trabalho atendia às normas de segurança.

Julgado: TST, 1ª Turma, RR 0010674-67.2022.5.03.0063, rel. Min. Luiz José Dezena da Silva, 13/05/2026. Informativo 313.

[Consultar o processo no TST](#)

10 O direito de arena alcança toda a receita audiovisual do clube?

A Primeira Turma limitou a base do direito de arena às receitas ligadas à transmissão dos espetáculos em que os atletas participam. Receitas audiovisuais e comerciais do clube sem essa relação não entram automaticamente no rateio.

Que receitas estavam em disputa?

O TRT limitou a base do direito de arena aos valores relativos à transmissão dos espetáculos dos quais os atletas participaram. No recurso, buscava-se aplicar o percentual a toda a receita proveniente da exploração de direitos desportivos audiovisuais. A Primeira Turma teve de identificar quais parcelas de um contrato de transmissão remuneram, de fato, a imagem dos participantes da partida.

O contrato podia remunerar mais que a transmissão das partidas. A pretensão recursal buscava incluir essas receitas adicionais na base, enquanto o TRT separou os valores ligados aos espetáculos com participação dos atletas.

O que remunera o direito de arena?

O direito de arena previsto no art. 42, § 1º, da Lei 9.615/1998, na redação examinada, assegura participação nos valores recebidos pela exposição da imagem dos atletas no espetáculo. O mesmo contrato pode remunerar publicidade estática, inserções comerciais ou o valor de marketing do clube. A base de cálculo depende do objeto remunerado, e não apenas do título geral dado ao contrato.

A imagem dos participantes é veiculada na partida; o clube também pode receber pela marca, publicidade estática e inserções comerciais. Um preço global negociado no mesmo contrato não transforma todos esses itens em direito de arena. É necessário identificar o que cada parcela remunera.

Qual base foi mantida pela Turma?

A Primeira Turma manteve a restrição aos valores correlatos à transmissão dos eventos, conhecendo e negando provimento ao recurso. Entendeu que incluir receitas próprias da entidade, sem relação com a captação e a veiculação da imagem dos atletas durante o espetáculo, ultrapassaria os limites do direito de arena. A conclusão não exclui do rateio receitas genuinamente vinculadas à transmissão; exige distinguir essa receita das outras prestações negociadas.

O recurso foi negado porque o rateio não alcança, sem vínculo com a exposição dos atletas no espetáculo, direitos próprios da entidade. Ao mesmo tempo, não se pode excluir receita efetivamente paga pela transmissão da partida. O critério é a correspondência entre o pagamento e a imagem protegida pelo art. 42.

Julgado: TST, 1ª Turma, RR 11684-84.2017.5.03.0011, rel. Min. Amaury Rodrigues Pinto Junior, 13/05/2026. Informativo 313.

[Consultar o processo no TST](#)

11 A empresa pode usar a média dos cartões para os meses sem registro de ponto?

A Segunda Turma rejeitou a apuração automática pela média dos controles apresentados. Para o período em que faltaram cartões, aplica-se a presunção relativa da jornada alegada na inicial, sujeita a prova em contrário.

O que faltou nos registros de ponto?

A empresa apresentou controles de frequência apenas de parte do contrato. Para estimar a jornada dos meses sem cartões, o TRT projetou a média dos registros disponíveis. O empregado recorreu: sustentou que, para o período não documentado, deveria ser aplicada a Súmula 338, I, do TST.

A média dos registros disponíveis parecia preencher a lacuna, mas deslocava para o empregado o risco de a empresa não ter apresentado os cartões dos demais meses. Era esse efeito probatório, e não a conta aritmética em si, que o recurso questionava.

Como funciona a presunção da Súmula 338?

Nas condições legais aplicáveis, o registro da jornada é dever do empregador. A falta injustificada dos controles gera presunção relativa de veracidade da jornada indicada na petição inicial. Relativa significa que depoimentos e outros elementos de prova ainda podem infirmar essa versão; os cartões de alguns meses também podem integrar a análise, sem automaticamente substituir a consequência da ausência dos demais.

Presunção relativa estabelece um ponto de partida, não um resultado imutável. Para o período sem controles, considera-se a jornada narrada na inicial até que outras provas indiquem horário diferente. Cartões de meses documentados podem integrar o conjunto, mas sua média não vale automaticamente como registro dos meses ausentes.

Por que a média foi afastada?

A Segunda Turma proveu o recurso de revista porque a apresentação parcial dos registros não autoriza completar os meses ausentes pela média como regra automática. Para esse intervalo, parte-se da jornada alegada pelo trabalhador e se examina se há prova contrária. A decisão não estabelece aceitação obrigatória de todos os horários da inicial: preserva a possibilidade de afastar a presunção mediante prova.

O provimento não encerra a apuração das horas extras. Primeiro se aplica a consequência da Súmula 338, I; depois se verifica se depoimentos e demais elementos afastam a jornada alegada. É essa ordem de análise que a utilização direta da média dispensou.

Julgado: TST, 2ª Turma, RR 1785-85.2017.5.09.0014, rel. Min. Delaíde Alves Miranda Arantes, 04/05/2026. Informativo 313.

[Consultar o processo no TST](#)

12 Nota empresarial contra racismo gerou dano moral ao empregado dispensado?

A Segunda Turma afastou a indenização pedida por empregado dispensado sem justa causa após manifestação racista em rede social. A empresa divulgou nota de repúdio sem identificá-lo nominalmente; no quadro fático examinado, não foi reconhecida conduta patronal ilícita.

Qual foi a reação da empresa?

Após o empregado publicar comentário racista dirigido a participante de programa de televisão, a empresa o dispensou sem justa causa e divulgou nota de repúdio à discriminação, sem identificá-lo. Ele pediu indenização moral pela manifestação patronal. O ponto levado à Segunda Turma era se a nota e a dispensa, nas circunstâncias registradas, configuravam ato ilícito contra o trabalhador.

O pedido indenizatório dependia de atribuir à empresa a repercussão do episódio. A sequência registrada separa a manifestação racista do empregado da resposta patronal: dispensa sem justa causa e nota pública sem identificação nominal.

O que importa para avaliar o dano moral?

A liberdade de expressão não torna imune a manifestação racista, e os direitos à igualdade e à dignidade também incidem nas relações privadas. Para reconhecer dano moral imputável à empregadora, contudo, é necessário examinar sua própria conduta: conteúdo da nota, eventual exposição indevida e relação entre o ato e a lesão alegada. A repercussão do episódio não substitui esse exame.

Direitos fundamentais também operam entre particulares. A empresa pode se posicionar contra o racismo, mas sua manifestação não poderia expor indevidamente o trabalhador. Por isso o conteúdo efetivo da nota, a forma da dispensa e a lesão imputada ao empregador devem ser avaliados, em vez de presumir dano por toda repercussão do fato original.

Por que não houve indenização?

A Segunda Turma afastou a indenização. A nota expressava repúdio ao racismo, não citava o nome do empregado e não foi considerada vexatória; a dispensa fora sem justa causa. O informativo registra ainda que ele obteve outra colocação profissional. Essas premissas sustentaram a ausência de ilicitude patronal reconhecida no caso. A decisão não autoriza exposição humilhante de trabalhadores em situações diferentes.

O colegiado não identificou na nota conteúdo vexatório nem menção ao empregado. Essa foi premissa relevante para afastar a ilicitude e a indenização. Outra forma de divulgação ou de exposição pessoal demandaria exame próprio; o julgado não concede imunidade geral a comunicados empresariais.

Julgado: TST, 2ª Turma, RRAg 0000449-98.2021.5.10.0104, rel. Min. Liana Chaib, 13/05/2026. Informativo 313.

[Consultar o processo no TST](#)

13 O juiz pode negar diligências e deixar a execução sem andamento?

A Segunda Turma proveu o recurso da exequente contra o indeferimento de providências executivas com fundamento em inutilidade ou repetição. Sem extinguir a execução, a negativa das diligências tornava inviável, na prática, a satisfação do crédito.

Por que a cobrança ficou paralisada?

Na execução trabalhista ainda em curso, a credora atendeu à intimação judicial e indicou providências para prosseguir na cobrança. O juízo recusou as diligências por considerá-las ineficientes ou repetitivas, sem extinguir formalmente o processo. O recurso questionou o efeito prático dessa recusa sobre a satisfação do crédito.

O processo permaneceu formalmente aberto depois que a credora, atendendo à intimação, apresentou meios de prosseguimento rejeitados pelo juízo. Esse efeito prático da recusa, sem extinção da execução, delimitou a controvérsia no TST.

O dever de examinar os meios executivos

A tutela executiva exige meios úteis para realizar o título judicial. Isso não significa que qualquer medida sugerida pela parte deva ser deferida: o juízo pode examinar utilidade e pertinência. O problema aparece quando a execução continua aberta, mas o indeferimento das providências apresentadas impede seu avanço e equivale, na prática, a deixar a obrigação sem execução.

O juiz conserva a atribuição de recusar diligências inúteis ou repetitivas. A avaliação, porém, deve considerar as alternativas efetivas à disposição no estágio da execução. Indeferir as iniciativas e deixar o título sem via de satisfação pode esvaziar a tutela, ainda que o processo permaneça nos autos.

Como a Turma resolveu o impasse?

A Segunda Turma conheceu e proveu o recurso de revista por ofensa à efetividade da tutela jurisdicional. Destacou que as medidas foram indicadas após intimação e que a negativa inviabilizava o prosseguimento da execução sem declará-la extinta. Deixou de examinar a preliminar de negativa de prestação jurisdicional porque era possível resolver o mérito a favor da recorrente, conforme o art. 282, § 2º, do CPC. O resultado não é uma ordem genérica para deferir toda busca patrimonial.

A Turma resolveu diretamente o mérito a favor da credora, razão pela qual não examinou a preliminar de negativa de prestação jurisdicional. O precedente exige exame concreto das medidas e do efeito de sua recusa; não determina o deferimento de qualquer busca patrimonial sugerida pela parte.

Julgado: TST, 2ª Turma, RR 0001510-11.2012.5.03.0134, rel. Min. Maria Helena Mallmann, 18/05/2026. Informativo 313.

[Consultar o processo no TST](#)

14 Culpa comprovada do ente público permite responsabilidade na terceirização?

A Segunda Turma não exerceu juízo de retratação à luz do Tema 1.118 do STF. A responsabilidade subsidiária do ente público foi reconhecida com base em prova efetiva de falta de fiscalização, e não por inversão do ônus da prova.

Por que o processo voltou ao TST?

O processo retornou à Segunda Turma para verificar eventual retratação após o Tema 1.118 do STF, relativo à responsabilidade da Administração Pública por obrigações da empresa terceirizada. O TRT responsabilizou subsidiariamente o ente público porque identificou, nas provas dos autos, falha efetiva na fiscalização do contrato. A dúvida era se essa decisão se apoiou em culpa comprovada ou somente na inversão do ônus da prova.

O retorno do processo para retratação exigia comparar o acórdão regional com o Tema 1.118. No caso, o TRT encontrou na prova uma falha de fiscalização; não se limitou a responsabilizar o ente público pela falta de documentos ou pelo inadimplemento da prestadora.

Culpa comprovada e ônus da prova

Responsabilidade subsidiária permite cobrar do tomador a dívida trabalhista quando a responsável principal não a satisfaz, desde que presentes os pressupostos aplicáveis. A culpa in vigilando é a falha no dever de fiscalizar a execução do contrato. A distinção aqui é probatória: atribuir responsabilidade por falta de prova apresentada pelo ente público não é o mesmo que reconhecer, com base nas provas existentes, que ele descumpriu seu dever.

Ônus da prova define quem suporta a ausência de demonstração de um fato. Prova efetiva diz respeito ao que os elementos dos autos já revelam. A distinção importa porque o Tema 1.118 não impediu a responsabilidade fundada em culpa fiscalizatória demonstrada. A Súmula 126 também preserva, nessa fase recursal, as premissas fáticas fixadas pelo TRT.

Por que não houve retratação?

A Segunda Turma não exerceu retratação. Registrou que o TRT afirmou haver prova efetiva da omissão fiscalizatória, premissa que não seria revista nessa fase recursal, e considerou a conclusão compatível com os Temas 246 e 1.118 do STF e a Súmula 331, V, do TST. O agravo interno não foi provido. O julgamento depende da prova de culpa assentada pelo Regional; não transforma o inadimplemento da prestadora, isoladamente, em responsabilidade automática da Administração.

A Segunda Turma manteve o resultado, embora por fundamento diverso, e devolveu os autos à Vice-Presidência para prosseguimento. A falta de pagamento pela prestadora, por si, não foi apresentada como substituto da prova da culpa da Administração.

Julgado: TST, 2ª Turma, Ag-RRAg 1001326-26.2017.5.02.0252, rel. Min. Liana Chaib, 19/05/2026. Informativo 313.

[Consultar o processo no TST](#)

15 Seguro garantia com cláusula de desobrigação afasta a deserção?

A Terceira Turma manteve a deserção do recurso de revista porque a apólice apresentada em substituição ao depósito recursal continha hipótese de desobrigação incompatível com a garantia exigida pelo Ato Conjunto TST.CSJT.CGJT 1/2019.

O que dizia a apólice?

Ao recorrer, a empresa apresentou seguro garantia para substituir o depósito recursal. A apólice continha cláusula que podia desobrigar a seguradora por acordo entre as partes, embora outra disposição afirmasse genericamente não haver cláusula de desobrigação. O TRT declarou deserto o recurso, e a Terceira Turma examinou se a garantia oferecida cumpria os requisitos necessários.

A leitura conjunta das cláusulas era necessária. O item 4.1 abria hipóteses capazes de extinguir a cobertura, enquanto o item 4.1.1 afirmava genericamente não conter desobrigação. O TRT valorizou o efeito possível do primeiro, apesar da declaração padronizada do segundo.

O seguro deve garantir efetivamente o juízo

O depósito recursal assegura valor para a satisfação futura do crédito. Sua substituição por seguro garantia depende de apólice que ofereça proteção efetiva, sem possibilidade contratual de rescisão ou desobrigação incompatível com o Ato Conjunto TST.CSJT.CGJT 1/2019. A Súmula 245 do TST exige que a garantia seja realizada e comprovada dentro do prazo do recurso.

A finalidade do seguro é assegurar valor equivalente ao depósito recursal durante a tramitação. Se a seguradora pode se liberar por situação vedada pelo Ato Conjunto, a garantia não cumpre essa função. Por isso, examinar a apólice exige verificar causas de rescisão e condições de cobertura, além do valor e do nome do produto.

Por que o recurso ficou deserto?

A Terceira Turma manteve a deserção: a cláusula 4.1 da apólice admitia hipóteses que retiravam a garantia do juízo, e a declaração genérica da cláusula 4.1.1 não neutralizava esse efeito. A irregularidade equivalia à falta de depósito recursal válido no prazo. O agravo foi desprovido. A decisão não recusa o seguro garantia como modalidade; exige que o instrumento concreto satisfaça as condições de cobertura impostas ao depósito que substitui.

A consequência da cláusula

A cláusula incompatível implicou falta de preparo válido no prazo, requisito lembrado pela Súmula 245. A Terceira Turma manteve a deserção. O precedente aceita a substituição por seguro regular, mas não uma apólice cuja cobertura possa desaparecer justamente quando o juízo dela precisar.

Julgado: TST, 3ª Turma, Ag-AIRR 0010215-34.2022.5.15.0127, rel. Min. Mauricio José Godinho Delgado, 05/05/2026. Informativo 313.

[Consultar o processo no TST](#)

16 Lei municipal sobre jornada altera a competência trabalhista?

A Terceira Turma reconheceu a competência trabalhista para examinar horas extras pedidas por empregado municipal com base na jornada prevista em lei local. O fundamento do pedido era trabalhista, e o Tema 1.143 do STF não foi aplicado à hipótese.

Qual era o pedido do empregado?

Um empregado de município pediu horas extras com base na duração da jornada prevista na Lei Municipal 2.488/2002. Discutiu-se se a referência a uma lei local mudava a natureza da causa e deslocava o julgamento para fora da Justiça do Trabalho, à luz do Tema 1.143 do STF.

A objeção de competência partia da forma da norma invocada: sendo lei municipal, o pedido de horas extras seria matéria administrativa? O trabalhador, porém, buscava remuneração por jornada de trabalho no âmbito do vínculo com o município.

A origem municipal da regra muda a causa?

A competência para julgar é definida pela relação discutida e pelo pedido, e não somente pelo nome da norma invocada. Segundo a jurisprudência reproduzida no informativo, uma lei municipal que disciplina condições de trabalho dos empregados públicos funciona, nesse contexto, como regulamento empresarial: o município não pode legislar sobre Direito do Trabalho. O pedido de horas extras ligado ao contrato celetista preserva natureza trabalhista.

A União detém competência para legislar sobre Direito do Trabalho. Quando a lei local estabelece condições aos empregados celetistas do município, sua função nessa relação é equiparada a regulamento empresarial. Isso não torna toda lei municipal trabalhista; mostra por que o pedido contratual não muda de natureza apenas pela origem da regra de jornada.

Por que o Tema 1.143 não se aplicou?

A Terceira Turma reconheceu essa competência e afastou a aderência da controvérsia ao Tema 1.143. O recurso de revista, que pretendia retirar o julgamento da Justiça do Trabalho, não foi conhecido. A conclusão se refere ao pedido de pagamento de horas extras segundo a jornada fixada na lei municipal examinada; não afirma que toda controvérsia sobre qualquer ato de município seja trabalhista.

O Tema 1.143 foi afastado dessa situação específica. Não conhecer do recurso que contestava a competência mantém a Justiça do Trabalho como foro da pretensão; não determina, ainda, a quantidade de horas extras ou a procedência econômica do pedido.

Julgado: TST, 3ª Turma, RR 0020112-17.2024.5.04.0291, rel. Min. Lelio Bentes Corrêa, 05/05/2026. Informativo 313.

[Consultar o processo no TST](#)

17 A empresa responde pela agressão de um empregado contra outro?

A Terceira Turma manteve a indenização por dano moral decorrente de agressão física praticada por colega de trabalho no exercício das atividades ou em razão delas, com fundamento na responsabilidade do empregador pelos atos de seus empregados.

Qual agressão foi comprovada?

O TRT reconheceu que um trabalhador foi atingido no peito por uma pedra lançada por colega de trabalho, durante a relação de emprego. A empregadora questionou a indenização moral, e a Terceira Turma examinou se era necessário demonstrar culpa própria da empresa pela agressão.

O TRT já reconheceu a agressão e sua ocorrência no contexto laboral. A discussão no recurso dizia respeito ao dever de a empresa indenizar por ato de outro empregado, não à reconstrução da prova sobre a pedra lançada.

Responsabilidade pelo ato do empregado

Os arts. 932, III, e 933 do Código Civil estabelecem responsabilidade do empregador pelos atos de empregados e prepostos praticados no exercício do trabalho ou em razão dele, mesmo sem prova de culpa patronal pessoal. Essa responsabilidade pressupõe a conexão do ato com o trabalho e os demais elementos da reparação. Ela não significa que todo conflito privado entre colegas gere automaticamente dever de indenizar da empresa.

Responsabilizar o empregador pelo ato do preposto não exige demonstrar que ele próprio praticou a violência ou ordenou o colega a agir. Exige, porém, ato danoso conectado ao exercício do trabalho ou praticado em razão dele. Esse vínculo diferencia o caso de conflito estritamente particular entre pessoas que também trabalham para a mesma empresa.

Por que a condenação permaneceu?

A Terceira Turma partiu da agressão comprovada pelo TRT e da vinculação com o ambiente laboral para manter a responsabilidade objetiva da empregadora. Também mencionou seu dever de proteção da segurança e da dignidade no trabalho. O recurso de revista não foi conhecido por ausência de transcendência, permanecendo a condenação. O resultado não dependeu de demonstrar que a empresa ordenou a agressão ou que um superior presenciou o ato.

O recurso de revista não foi conhecido por ausência de transcendência e permaneceu a indenização fixada com base nas premissas regionais. A solução repousa nos arts. 932, III, e 933 do Código Civil e no dever de manter ambiente laboral seguro, sem exigir prova de culpa patronal pessoal.

Julgado: TST, 3ª Turma, RR 1000741-48.2024.5.02.0342, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, 13/05/2026. Informativo 313.

[Consultar o processo no TST](#)

18 Honorários de sucumbência pertencem ao advogado empregado do escritório?

A Terceira Turma manteve o direito de advogado empregado aos honorários de sucumbência obtidos nas causas em que atuou. Não havia estipulação contratual inequívoca que os afastasse ou disciplinasse sua partilha com o empregador.

O que o advogado pediu ao escritório?

Um advogado empregado de escritório pediu honorários de sucumbência das causas em que atuou. O empregador resistiu ao pagamento. A Terceira Turma precisou verificar se o salário contratado transferia a verba ao escritório ou se havia ajuste claro que afastasse a percepção pelo profissional ou disciplinasse sua partilha.

A questão concreta era contratual: existia acordo claro que entregasse ao escritório os honorários ou estabelecesse sua repartição? A Terceira Turma não identificou essa estipulação nas causas patrocinadas pelo advogado empregado.

Salário e honorários têm a mesma origem?

Honorários sucumbenciais são pagos pela parte vencida no processo; não se confundem automaticamente com a remuneração mensal paga pelo escritório ao advogado empregado. Os arts. 21, 22 e 23 do Estatuto da Advocacia orientam a titularidade da verba. Conforme a leitura da ADI 1.194 apresentada no julgamento, é possível contratar sua destinação, mas a disposição que altera a regra precisa ser inequívoca.

O salário decorre da relação de emprego; a sucumbência decorre do resultado das ações e é suportada pela parte vencida. O Estatuto da Advocacia dá tratamento próprio à verba. A liberdade de ajuste reconhecida pelo STF não autoriza presumir renúncia ou partilha a partir do simples pagamento de remuneração mensal.

Por que a verba era devida?

A Terceira Turma não identificou pacto claro de partilha ou afastamento da percepção dos honorários pelo advogado e negou provimento ao agravo do empregador. O vínculo de emprego, isoladamente, não foi considerado suficiente para incorporar ao salário todos os honorários futuros. A solução depende da inexistência de estipulação inequívoca no contrato efetivamente examinado; com cláusula diferente, será necessário avaliar seu teor.

Foi por ausência de combinação inequívoca que o agravo patronal não prosperou. Em situação diferente, a redação e o alcance de cláusula contratual efetivamente pactuada precisam ser examinados. O julgado não dispensa essa leitura nem proíbe, por si, um acordo de repartição válido.

Julgado: TST, 3ª Turma, Ag-RRAg 20885-35.2019.5.04.0001, rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, 19/05/2026. Informativo 313.

[Consultar o processo no TST](#)

19 Câncer de mama e contrato de experiência: a não renovação pode ser discriminatória?

A Quarta Turma manteve a aplicação da presunção de dispensa discriminatória da Súmula 443 do TST à trabalhadora com câncer de mama, mesmo em contrato de experiência. A empresa não demonstrou que a decisão de não continuar o vínculo tinha causa legítima alheia à doença.

Por que o contrato de experiência importava?

A trabalhadora tinha câncer de mama e foi contratada por experiência. Ao término do período, a empresa não deu continuidade ao vínculo e alegou desempenho insatisfatório. A controvérsia era se o prazo previsto no contrato afastava a presunção de discriminação e se a justificativa patronal foi demonstrada.

A empresa escolheu justificar a não continuidade pelo alegado desempenho insatisfatório. O prazo experimental não encerrava a pergunta sobre discriminação: era necessário verificar se o motivo concretamente apresentado explicava o término diante da condição de saúde da trabalhadora.

A presunção da Súmula 443

A Súmula 443 do TST presume discriminatória a ruptura contratual de pessoa com HIV ou doença grave capaz de gerar estigma ou preconceito. Trata-se de presunção relativa: diante de seus pressupostos, a empregadora pode provar razão legítima e alheia à doença. O contrato de experiência permite avaliação da aptidão para o trabalho, mas sua duração determinada não imuniza uma decisão motivada por discriminação.

A presunção da Súmula 443 pode ser afastada mediante prova robusta de causa legítima e independente da doença. A ementa aplica também a teoria dos motivos determinantes: apresentada uma justificativa específica, cabe confrontá-la com o que foi demonstrado. A jurisprudência citada pelo TST inclui a neoplasia maligna entre as doenças capazes de suscitar estigma.

O que faltou à justificativa da empresa?

A Quarta Turma manteve a incidência da presunção ao câncer de mama e negou provimento ao agravo, pois a empresa não comprovou o desempenho insatisfatório invocado para a não continuidade. O TST não estabeleceu que todo contrato de experiência de pessoa doente deva ser convertido em contrato por prazo indeterminado. Examinou a justificativa apresentada e a falta de prova apta a afastar a presunção na situação julgada.

O motivo apresentado pela empregadora

Como o desempenho invocado não foi provado, o agravo não modificou o resultado favorável à empregada. A conclusão não obriga toda renovação de contrato de experiência; protege contra decisão discriminatória apresentada sob a forma de término do prazo.

Julgado: TST, 4ª Turma, Ag-RR 0010704-14.2024.5.18.0161, rel. Min. Alexandre Luiz Ramos, 05/05/2026. Informativo 313.

[Consultar o processo no TST](#)

20 A anulação de um ato administrativo retira a competência da Justiça do Trabalho?

A Quarta Turma reconheceu a competência trabalhista para examinar pedido de irreduzibilidade ligado à parcela “remuneração global” de procuradores. A discussão sobre um ato administrativo não eliminava a natureza laboral da pretensão.

O que os procuradores discutiam?

Procuradores discutiam a irreduzibilidade de parcela denominada “remuneração global”, descrita no processo como equivalente ao salário-base, e questionavam ato administrativo que interferiu em seu pagamento. O TRT afastou a competência trabalhista com base na origem administrativa do ato e no Tema 1.143 do STF. A Quarta Turma examinou a natureza da pretensão formulada.

Em ação coletiva transitada em julgado, a parcela já fora tratada como salarial. Esse dado impedia reduzir a controvérsia à origem formal do ato administrativo: os procuradores afirmavam uma lesão à irreduzibilidade de remuneração ligada ao contrato.

Competência não antecipa o mérito

Competência é a atribuição para julgar a demanda; procedência é a resposta ao pedido depois de examinar seu mérito. Um ato da Administração pode repercutir em contratos regidos pela CLT sem que a pretensão de proteção salarial perca natureza trabalhista. É necessário ler conjuntamente pedido e causa de pedir, especialmente quando se invoca a irreduzibilidade do art. 7º, VI, da Constituição.

Pedido e causa de pedir orientam a competência. Uma entidade da Administração pode empregar sob a CLT e praticar atos que repercutam no salário dessas pessoas. Saber se o ato é válido pertence ao exame do mérito; saber qual órgão pode apreciar a pretensão exige antes identificar a natureza laboral da parcela e da proteção invocada.

Por que os autos voltaram ao TRT?

A Quarta Turma reconheceu a competência da Justiça do Trabalho e determinou o retorno dos autos para que o TRT julgasse o mérito. Considerou relevante que a natureza salarial da parcela já fora reconhecida em ação coletiva transitada em julgado. A decisão não concedeu as diferenças pedidas nem invalidou definitivamente o ato: apenas definiu o órgão que deve apreciar essas questões.

A devolução ao TRT deixou em aberto se houve redução ilícita, quais diferenças seriam devidas e o alcance da decisão coletiva. Reconhecer competência não equivale a anular definitivamente o ato nem a conceder a verba em discussão.

Julgado: TST, 4ª Turma, RR 0011789-80.2021.5.15.0013, rel. Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho, 19/05/2026. Informativo 313.

[Consultar o processo no TST](#)

21 Recibo sem assinatura prova o pagamento do salário?

A Quarta Turma manteve o entendimento de que recibos sem assinatura do empregado, desacompanhados de prova do depósito bancário, não comprovavam os pagamentos alegados pela empregadora.

Que documentos a empresa juntou?

Para comprovar pagamentos ao trabalhador, a empresa juntou recibos sem a assinatura dele e não apresentou comprovantes de depósito bancário. A Quarta Turma examinou se esses papéis, produzidos sem confirmação do recebimento pelo empregado, bastavam para demonstrar a quitação alegada.

Os documentos apresentados foram gerados sem reconhecimento do recebimento pelo trabalhador e não vinham acompanhados de transferência bancária. A controvérsia recaiu sobre a força desses papéis para demonstrar quitação.

O que demonstra o pagamento?

O recibo assinado documenta uma declaração de recebimento; o depósito bancário registra a transferência do valor. A indicação de uma parcela em folha ou em documento unilateral mostra um lançamento, mas não necessariamente que o crédito chegou ao destinatário. A controvérsia trata da prova do pagamento, e não da validade abstrata de todo documento de folha.

Quitação é a entrega efetiva da prestação devida. Um lançamento de folha pode registrar uma parcela, enquanto assinatura ou extrato bancário pode vinculá-la ao recebimento. A forma da prova importa porque o fato de haver valor inscrito num documento unilateral não comprova sozinho que o dinheiro chegou ao empregado.

Por que os recibos não bastaram?

A Quarta Turma manteve o entendimento de que os recibos apresentados eram insuficientes, citou orientação da SBDI-I e negou provimento ao agravo. A ausência simultânea de assinatura e comprovação bancária foi relevante. Não se fixou que o recibo assinado seja a única forma possível de provar salários pagos; o julgamento avaliou a documentação específica oferecida pela empregadora.

A insuficiência reconhecida decorreu da ausência combinada de assinatura e comprovação de depósito. O precedente não fecha a porta a outros meios idôneos de prova; exige que se demonstre o pagamento, em vez de presumir quitação a partir da emissão interna do recibo.

Julgado: TST, 4ª Turma, Ag-RR 0010956-40.2023.5.03.0041, rel. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 19/05/2026. Informativo 313.

[Consultar o processo no TST](#)

22 Plataforma precisa abrir processo formal antes de descadastrar motorista?

A Quinta Turma não reconheceu obrigação de instaurar procedimento formal de ampla defesa antes do descadastramento do motorista de aplicativo. No caso, a plataforma comunicou previamente os fatos por e-mail e não houve exposição vexatória do prestador.

Como ocorreu o descadastramento?

Após denúncia de discriminação feita por passageiro, a plataforma comunicou ao motorista por e-mail a acusação e a possibilidade de desativação. Suspendeu seu acesso por três dias, apurou o episódio junto ao usuário e o descadastrou. O motorista pediu credenciamento e indenização, sustentando que deveria ter havido procedimento prévio formal com ampla defesa e contraditório.

A comunicação precedeu a suspensão de três dias e o desligamento posterior. O e-mail descreveu a denúncia do passageiro e a possível consequência contratual; houve apuração junto ao usuário antes da decisão final. Esses passos integraram a avaliação da regularidade do descadastramento.

Aviso contratual e processo formal

A relação examinada era de prestação de serviços. Pela disciplina civil da rescisão unilateral, especialmente o art. 473 do Código Civil, a comunicação prévia da ruptura não se confunde com a instauração de processo administrativo com etapas formais de defesa. Também importa o art. 607, relativo ao término da prestação de serviços. A regularidade do desligamento deve ser examinada à luz das razões comunicadas e das circunstâncias do contrato.

O dever civil de notificar a rescisão não coincide com instaurar processo administrativo com fases formais. A Quinta Turma avaliou se a mensagem permitia ao prestador conhecer a imputação e apresentar sua versão, preservando a confiança que orientava a parceria contratual. A conclusão não equivale a declarar judicialmente verdadeira toda afirmação feita pelo passageiro.

Por que o credenciamento foi afastado?

A Quinta Turma não conheceu do recurso de revista. Considerou que o e-mail informou previamente os fatos e permitiu, em tese, que o motorista apresentasse sua versão; a decisão posterior foi relacionada à apuração da denúncia e à quebra de confiança. O julgamento registra ainda que não houve notícia de exposição vexatória a outras plataformas. Nessas condições, não se impôs credenciamento nem lucros cessantes por ausência de procedimento formal.

O pedido de credenciamento e de lucros cessantes não prosperou. Também não havia notícia de exposição vexatória a outras plataformas. A desnecessidade de rito administrativo formal deve ser lida junto às circunstâncias de comunicação e apuração registradas no caso.

Julgado: TST, 5ª Turma, RR 443-06.2021.5.21.0001, rel. Min. Breno Medeiros, 04/05/2026. Informativo 313.

[Consultar o processo no TST](#)

23 Reverter justa causa sempre gera indenização moral?

A Quinta Turma afastou a indenização automática após a reversão da justa causa fundada em desídia, indisciplina ou insubordinação não comprovadas. O Tema 62 do TST cuida da imputação infundada de improbidade, cuja carga ofensiva recebeu tratamento diferente.

O que ocorreu com a justa causa?

O empregado conseguiu reverter a justa causa porque não se provaram desídia, indisciplina ou insubordinação. Também pediu indenização moral com base na própria imputação da falta. A Quinta Turma avaliou se a reversão, por si só, gerava dano presumido e se o caso estava abrangido pelo Tema 62 do TST.

O TRT converteu a dispensa por justa causa em dispensa imotivada por falta de prova das condutas alegadas. O pedido de indenização exigia passo adicional: determinar se desídia, indisciplina e insubordinação produziam, por sua simples imputação infundada, a lesão presumida no Tema 62.

Quando o dano moral é presumido?

A reversão da justa causa altera as verbas decorrentes da extinção do contrato. A indenização moral exige uma segunda análise: a acusação e a lesão extrapatrimonial. O Tema 62 trata especificamente de imputação infundada ou não comprovada de improbidade, isto é, desonestidade, e reconhece dano in re ipsa nessa hipótese. Presumir o dano significa dispensar prova autônoma do abalo em razão da natureza da acusação.

Improbidade imputa desonestidade. Essa carga ofensiva explica o dano in re ipsa fixado para sua acusação sem prova. Desídia diz respeito ao desempenho negligente; indisciplina e insubordinação, ao descumprimento de regras ou ordens. Também podem causar dano em situações concretas, mas não recebem automaticamente a mesma presunção adotada para improbidade.

Por que o Tema 62 não se aplicou?

A Quinta Turma distinguiu as faltas atribuídas no caso da improbidade tratada no Tema 62. Sem prova concreta de ofensa à honra, imagem ou dignidade decorrente das imputações de desídia, indisciplina e insubordinação, não conheceu do recurso de revista no tópico e manteve a negativa de indenização. O precedente não impede reparação em casos semelhantes com lesão demonstrada; apenas recusa torná-la consequência automática da reversão da justa causa.

No processo não havia prova específica de lesão à honra, imagem ou dignidade causada pelas faltas imputadas. As verbas rescisórias da dispensa sem justa causa continuam devidas pela reversão; a indenização moral não decorre automaticamente desse resultado.

Julgado: TST, 5ª Turma, RRAg 1001583-97.2016.5.02.0054, rel. Min. Morgana de Almeida, 04/05/2026. Informativo 313.

[Consultar o processo no TST](#)

24 Quando começam os juros por atraso da contribuição sindical?

A Quinta Turma aplicou o art. 2º, I, da Lei 8.022/1990: os juros de mora sobre a contribuição sindical em atraso contam-se do mês seguinte ao vencimento, e não da própria data de vencimento.

Qual marco foi fixado pelo TRT?

O TRT aplicou a Lei 8.022/1990 aos encargos da contribuição sindical paga em atraso, mas fez os juros incidirem desde a própria data do vencimento. O recurso à Quinta Turma questionou esse marco: quando, segundo a lei utilizada, começa a contagem dos juros?

A discussão não era a existência da mora, mas um dia inicial usado no cálculo dos juros. O TRT adotou desde o vencimento a cobrança de um encargo que a Lei 8.022/1990 manda contar do mês seguinte.

Os encargos do atraso têm regras próprias

O débito pode reunir correção monetária, multa e juros, cada qual com função e regra próprias. A correção preserva o valor da moeda; a multa sanciona o atraso; os juros incidem pela mora segundo o termo legal. O art. 2º, I, da Lei 8.022/1990 estabelece juros de 1% ao mês, sobre o valor atualizado, a partir do mês seguinte ao vencimento. A Súmula 432 do TST afasta, para a contribuição rural, a multa progressiva do antigo art. 600 da CLT.

A Súmula 432 afastou a multa progressiva do antigo art. 600 da CLT para contribuição sindical rural. O julgamento também registra a aplicação dos parâmetros da lei de 1990 à contribuição urbana. Separar a regra de cada acréscimo evita combinar penalidade anterior, atualização monetária e juros como se fossem um só encargo.

Quando começam os juros?

A Quinta Turma conheceu e proveu o recurso de revista para iniciar os juros no mês seguinte ao vencimento. O informativo registra a aplicação dos critérios da lei de 1990 também à contribuição sindical urbana. A decisão corrige a contagem de um encargo determinado; não altera o marco de todos os acréscimos nem restabelece a multa progressiva afastada pela jurisprudência.

O provimento ajustou o termo inicial dos juros de 1% ao mês sobre o valor atualizado. Não houve dispensa do pagamento em atraso nem mudança indistinta de todos os encargos. O cálculo correto exige identificar separadamente o vencimento e a data legal de início de cada acréscimo.

Julgado: TST, 5ª Turma, RR 10052-13.2019.5.03.0024, rel. Min. Douglas Alencar Rodrigues, 13/05/2026. Informativo 313.

[Consultar o processo no TST](#)

25 Norma coletiva pode instituir turnos fixos de 12 horas nas escalas 3x3 e 2x2?

A Sexta Turma manteve a invalidade da chamada escala Marshall examinada no processo. A norma coletiva permitia jornadas fixas de 12 horas em escalas 3x3 e 2x2, com situações de trabalho de até 60 horas na semana, acima dos limites de saúde e segurança considerados no julgamento.

Como funcionava a escala Marshall?

A empresa invocou norma coletiva que autorizava a “escala Marshall”: turnos fixos de 12 horas, com alternância de escalas 3x3 e 2x2. O contrato durou de 2000 a 2018, e o informativo registra uma semana de 60 horas em março de 2018. A Sexta Turma examinou a validade da organização concreta do tempo de trabalho, inclusive após a reforma trabalhista.

A escala não era apenas um plantão isolado de doze horas. A combinação de dias de trabalho e folga permitiu, no período de 18 a 24/03/2018, uma semana de sessenta horas. Esse dado concreto pesou na avaliação dos limites da cláusula coletiva.

Negociação coletiva e limites da jornada

O Tema 1.046 do STF reconhece a autonomia da negociação coletiva, preservados direitos absolutamente indisponíveis. A duração diária não pode ser avaliada isoladamente: sua combinação com as folgas pode produzir carga semanal incompatível com limites de saúde e segurança. Para o período posterior a 11/11/2017, o julgamento também considerou a incidência imediata da reforma sobre fatos geradores posteriores, conforme o Tema 23 do TST, e os limites do art. 611-B da CLT.

A validade precisa ser examinada em relação a dois períodos do contrato, porque a reforma passou a incidir sobre fatos posteriores a 11/11/2017. Mesmo nesse segundo período, a existência de negociação não torna disponível toda regra de saúde e segurança. A carga semanal e a distribuição das folgas mostram o efeito real do regime, além da duração de cada turno.

Por que a escala foi invalidada?

A Sexta Turma manteve a invalidade da escala específica e negou provimento ao agravo patronal. Entendeu que a cláusula permitia jornada excessiva, com repercussões para saúde e segurança, mesmo consideradas as regras posteriores à reforma. A semana de 60 horas foi dado concreto relevante. O resultado não equivale a proibir abstratamente toda jornada de 12 horas ajustada coletivamente; exige observar como os turnos e as folgas se combinam no caso.

A jornada depois da reforma

A Sexta Turma entendeu que a escala concreta excedia os limites preservados no Tema 1.046 e no art. 611-B, XVII, da CLT. A conclusão não declara ilícita toda escala de doze horas; está ligada à forma pactuada e às semanas de trabalho que ela permitiu neste processo.

Julgado: TST, 6ª Turma, Ag-RR 0010946-62.2018.5.15.0097, rel. Min. Katia Magalhaes Arruda, 05/05/2026. Informativo 313.

[Consultar o processo no TST](#)

26 Cinco minutos de atraso em audiência virtual justificam confissão ficta?

A Sexta Turma afastou a confissão ficta aplicada ao trabalhador que ingressou em audiência telepresencial com atraso de cinco minutos, diante das circunstâncias consideradas no caso.

O que ocorreu na audiência?

Em audiência telepresencial, o trabalhador entrou na sala virtual com cinco minutos de atraso por dificuldade técnica. Até então, o único ato ocorrido fora a aplicação de confissão ficta em seu desfavor. O recurso questionou se, nessas condições, o breve atraso podia ser tratado como ausência à audiência.

O empregado conseguiu ingressar na sala virtual. Até esse momento, o único ato praticado foi a declaração de sua confissão ficta. A Turma examinou essa sequência, em vez de equiparar automaticamente os cinco minutos de dificuldade técnica à falta integral à audiência.

O alcance da confissão ficta

A confissão ficta produz presunção desfavorável sobre fatos que a parte deveria esclarecer em depoimento. A OJ 245 da SBDI-I afirma que não há tolerância legal geral para atraso de partes à audiência. A aplicação dessa orientação, contudo, deve considerar o comparecimento ocorrido, a natureza virtual da sessão e a existência de prejuízo à colheita da prova ou à parte contrária.

A OJ 245 não criou tolerância legal para atraso. Sua aplicação, porém, pode ser mitigada quando a sanção não protege nenhum ato probatório perdido e a contraparte não sofreu prejuízo concreto. Como a confissão afeta a apreciação dos fatos, importa verificar o efeito real do atraso na audiência telepresencial.

Por que o atraso foi relevado?

A Sexta Turma afastou a confissão e proveu o recurso de revista. Considerou excepcional o atraso ínfimo decorrente do acesso técnico, sem ato probatório perdido nem prejuízo à contraparte. A decisão não instituiu prazo de tolerância de cinco minutos: a solução resulta do conjunto de circunstâncias registrado no informativo, em especial a presença efetiva do trabalhador antes de qualquer outro ato.

O recurso foi provido pelas circunstâncias excepcionais, sem instituir direito a chegar cinco minutos depois. A instrução já realizada, perda de ato relevante ou prejuízo efetivo podem exigir análise diferente em outro processo.

Julgado: TST, 6ª Turma, RR 0010969-05.2024.5.03.0041, rel. Min. Antônio Fabrício de Matos Goncalves, 05/05/2026. Informativo 313.

[Consultar o processo no TST](#)

27 Trabalho análogo ao de escravo exige impedir a saída do empregado?

A Sexta Turma afirmou que a restrição física da liberdade de locomoção não é requisito obrigatório para caracterizar trabalho em condições análogas às de escravo. O enquadramento pode resultar das outras condutas previstas no art. 149 do Código Penal.

O que os fatos mostravam?

O TRT exigiu restrição à liberdade de locomoção além das condições degradantes para reconhecer trabalho em situação análoga à de escravo. Nos fatos registrados, a empresa reteve carteiras de trabalho e pagou salários de forma esporádica e irregular durante nove meses; alguns empregados receberam apenas fração do devido e um deles nada recebeu. A Sexta Turma examinou se a falta de cárcere físico impedia o enquadramento.

A gravidade da falta de salários aparece nos números mencionados no julgamento: ao longo de nove meses, dois empregados receberam o equivalente a apenas um e a três meses e meio de remuneração, e outro nada recebeu. A retenção das carteiras completou o quadro de sujeição considerado pela Turma.

As modalidades do art. 149 do Código Penal

O art. 149 do Código Penal descreve condutas alternativas, entre elas trabalho forçado, jornada exaustiva, condições degradantes e restrição de locomoção em razão de dívida. O § 1º também trata da retenção de documentos com finalidade de impedir a saída. Assim, exigir simultaneamente impedimento físico para todas as modalidades eliminaria a autonomia das hipóteses legais. Os fatos concretos, porém, ainda precisam demonstrar a forma de sujeição invocada.

As modalidades do art. 149 são alternativas. A retenção de documentos, com finalidade de manter o trabalhador no local, integra o § 1º. Isso não transforma qualquer atraso salarial em crime: é preciso examinar a duração, os meios de controle e a gravidade do conjunto, como ocorreu com a remuneração quase inexistente e os documentos retidos.

Por que não se exigiu cárcere físico?

A Sexta Turma proveu o recurso de revista. Concluiu que a retenção das carteiras, junto ao inadimplemento salarial grave e prolongado, inibia os trabalhadores de encerrar os vínculos e permitia reconhecer a situação sem provar privação física do direito de ir e vir. O julgamento não equipara um atraso salarial isolado à condição análoga à de escravo: o quadro fático considerado era mais amplo e severo.

A prova das condições de trabalho

O TRT exigiu privação de liberdade além dos fatos que já reconheceu. A Sexta Turma afastou esse requisito cumulativo e proveu o recurso. A conclusão se apoia nas premissas regionais, sem necessidade de reconstruir a prova sobre as condições efetivamente registradas.

Julgado: TST, 6ª Turma, RRAg 44-74.2021.5.08.0118, rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, 13/05/2026. Informativo 313.

[Consultar o processo no TST](#)

28 Um ajuste posterior reduz o dano moral coletivo por falta de segurança?

A Sétima Turma manteve em R\$ 750 mil a reparação coletiva por descumprimento de normas de segurança. O acordo para ajustar a conduta foi firmado somente ao final da obra, depois de quase uma centena de trabalhadores ter sido exposta aos riscos.

O que ocorreu no canteiro de obras?

Em obra com cerca de 90 trabalhadores, uma inspeção constatou falhas de segurança, especialmente no trabalho em altura. Após um ano, outra vistoria verificou que os problemas persistiam; houve também um acidente fatal envolvendo empregado de empresa terceira. O TRT manteve indenização coletiva de R\$ 750 mil. A empresa buscou reduzir a quantia e apontou acordo de regularização firmado ao final da obra.

A fiscalização inicial do CEREST não levou a correções suficientes: um ano depois persistiam irregularidades. Houve ainda acidente fatal de empregado terceirizado; o TRT não o atribuiu diretamente à negligência da ré, mas observou que redes de proteção poderiam reduzir a chance de fatalidade. Elas só foram instaladas após o embargo da obra.

Como se avalia o dano coletivo?

O dano coletivo tutela interesse compartilhado na observância de condições seguras de trabalho, distinto de possíveis prejuízos individuais. A quantificação considera gravidade, extensão da exposição, capacidade econômica e circunstâncias de regularização. Em recurso de revista, a

revisão do valor pelo TST é excepcional quando o montante se revela manifestamente irrisório ou excessivo; não basta uma preferência por outro número.

Dano coletivo não é a soma dos danos individuais das cerca de 90 pessoas expostas. Protege o interesse compartilhado em condições de trabalho seguras. Uma regularização tempestiva poderia ser relevante ao valor, mas ajustar a conduta somente ao final da obra não elimina retroativamente o risco suportado durante sua execução.

Por que o valor foi mantido?

A Sétima Turma comparou o valor com precedentes e considerou os fatos registrados pelo TRT. Não conheceu do recurso, mantendo R\$ 750 mil. A adequação assumida quando a obra já terminava não eliminava o risco suportado anteriormente pela coletividade, embora uma regularização tempestiva pudesse receber avaliação diferente. A quantia não é tabela aplicável a toda infração de segurança; decorre das circunstâncias dessa obra.

Por que o ajuste tardio não reduziu o valor?

A revisão do montante em recurso de revista é excepcional. Diante da gravidade, persistência da exposição e capacidade econômica consideradas pelo TRT, a Sétima Turma não reputou excessivos os R\$ 750 mil. O valor corresponde a este conjunto de fatos, sem funcionar como tabela para outras obras.

Julgado: TST, 7ª Turma, RR 1041-09.2018.5.12.0035, rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, 13/05/2026. Informativo 313.

[Consultar o processo no TST](#)

29 Isonomia permite estender gratificação estadual a empregado não contemplado na lei?

A Sétima Turma afastou a extensão judicial da GIDEAA a empregado da antiga fundação não incluído entre os beneficiários da Lei estadual 14.313/2013. A isonomia não substitui a previsão legal necessária para conceder vantagem remuneratória pública.

Quem pediu a gratificação?

Um empregado do quadro especial vinculado à área ambiental do Estado do Rio Grande do Sul pediu a Gratificação de Incentivo por Dedicação Exclusiva em Atividade Ambiental. O TRT a concedeu por isonomia com trabalhadores beneficiados pela Lei estadual 14.313/2013. A Sétima Turma examinou se a semelhança de atividades autorizava estender a parcela a quem não se enquadrava na lei.

O empregado da antiga fundação trabalhava no quadro especial vinculado à secretaria ambiental. O TRT atribuíra a gratificação com base na semelhança de trabalho e em princípios de igualdade. O Estado questionou a ampliação do grupo legal de beneficiários.

A reserva legal da remuneração pública

No serviço público, a criação e a abrangência de vantagens remuneratórias dependem da lei, conforme o art. 37, X, da Constituição. A Súmula Vinculante 37 do STF impede que o Judiciário conceda aumento com base apenas em isonomia. Isso exige distinguir uma pessoa que já está na hipótese legal daquela cuja inclusão depende de ampliar judicialmente o conjunto de beneficiários.

Aplicar a lei a quem já pertence à categoria descrita difere de incluir judicialmente outra categoria por analogia. Na remuneração pública, a reserva legal do art. 37, X, e a Súmula Vinculante 37 limitam essa segunda operação. O julgamento também invocou os Temas 315 e 1.027 do STF.

Por que a isonomia não bastou?

A Sétima Turma concluiu que o empregado da antiga fundação não estava abrangido pela lei instituidora e proveu o recurso de revista do Estado, afastando a gratificação. O informativo relaciona a solução aos Temas 315 e 1.027 do STF. A similitude do trabalho não foi considerada suficiente para criar a extensão remuneratória. O resultado depende do enquadramento na lei específica, e não de uma negativa geral à igualdade entre trabalhadores.

A Sétima Turma afastou a vantagem porque o trabalhador não integrava os destinatários definidos na Lei 14.313/2013. A decisão não despreza a igualdade; afirma que a semelhança de funções não fornece, sozinha, a previsão legal necessária à extensão da GIDEAA.

Julgado: TST, 7ª Turma, RR 0020433-03.2021.5.04.0018, rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, 13/05/2026. Informativo 313.

[Consultar o processo no TST](#)

30 Cabe recurso na produção antecipada de prova quando se contesta o cabimento da ação?

A Sétima Turma admitiu, em situação excepcional, o exame de recurso contra decisão favorável à produção antecipada de prova quando a parte questiona a legitimidade de quem ajuizou a ação e o interesse processual. A vedação do art. 382, § 4º, do CPC não elimina a defesa sobre os pressupostos da própria demanda.

Que documentos o sindicato buscava?

Um sindicato ajuizou produção antecipada de prova para obter documentos sobre o cumprimento de termo de ajustamento de conduta firmado pela empresa com o MPT. A sentença deferiu o pedido. Ao recorrer, a empresa questionou, entre outros pontos, a legitimidade do sindicato e o interesse na ação; o TRT deixou de conhecer de quase toda a insurgência por aplicar a restrição do art. 382, § 4º, do CPC.

O TRT conheceu apenas do tópico de honorários no recurso da empresa. Deixou sem exame a alegação de que o sindicato não teria legitimidade ou interesse para ajuizar a produção antecipada de documentos relativos ao TAC. Essas objeções atingiam a abertura do próprio procedimento.

A restrição de recurso nesse procedimento

Esse procedimento permite obter ou preservar provas antes da ação principal, sem decidir de imediato o direito material. A lei restringe defesa e recurso para concentrar a discussão na prova. Mas contestar a própria legitimidade de quem instaurou o procedimento ou seu interesse processual é diferente de simplesmente discordar da utilidade do documento deferido. Essas objeções dizem respeito aos pressupostos da demanda.

A restrição do art. 382, § 4º, evita transformar a ação probatória em julgamento antecipado da futura demanda material. A pergunta sobre legitimidade do autor, porém, é anterior: ele pode instaurar aquele processo? Impedir toda revisão dessa questão comprometeria o contraditório quanto aos pressupostos de admissibilidade.

O que o TRT deverá examinar?

A Sétima Turma admitiu excepcionalmente a revisão dessas questões, em consonância com interpretação do STJ mencionada no informativo. Proveu o recurso de revista e devolveu o processo ao TRT para examinar as objeções. Não decidiu definitivamente que o sindicato era ilegítimo ou que os documentos não poderiam ser exibidos. O alcance do precedente reside na possibilidade de discutir pressupostos processuais apesar da regra de recorribilidade restrita.

O que ainda será examinado?

A Turma permitiu ao TRT examinar essas impugnações, sem resolvê-las desde logo. Também não afirmou que o TAC foi descumprido ou que os documentos pleiteados devem necessariamente ser entregues. O resultado é uma abertura recursal excepcional e delimitada.

Julgado: TST, 7ª Turma, RRAg 0000173-31.2023.5.23.0041, rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, 13/05/2026. Informativo 313.

[Consultar o processo no TST](#)

31 A reintegração provisória permite adquirir estabilidade sindical definitiva?

A Sétima Turma afastou a estabilidade de empregado eleito dirigente sindical durante o período em que trabalhava por força de liminar de reintegração posteriormente revogada. A eleição não tornou definitivo o contrato mantido de forma precária.

Quando ocorreu a eleição sindical?

O trabalhador foi dispensado em junho de 2016 e reintegrado em julho por liminar. Durante o retorno provisório, foi eleito suplente da diretoria sindical. A decisão final da primeira reclamação não confirmou a reintegração; após outra dispensa, ele invocou estabilidade decorrente da eleição. A Sétima Turma examinou se um fato ocorrido enquanto a liminar vigorava tornava definitivo o vínculo.

O TRT valorizou que o contrato estava ativo no dia da eleição. A Sétima Turma acrescentou a circunstância da qual dependia essa atividade: a reintegração decorria apenas de liminar, posteriormente não confirmada. O conflito entre a realidade provisória e a decisão final delimitou o recurso.

Os efeitos da reintegração provisória

A tutela provisória antecipa efeitos antes do julgamento final e pode ser revogada. A estabilidade sindical protege o exercício da representação, mas a eleição não transforma automaticamente em definitivo o contrato mantido apenas por ordem precária. A pergunta central era como a revogação da reintegração repercutiria na estabilidade cuja aquisição o empregado alegava durante aquele intervalo.

A garantia sindical protege a representação, mas não pode ser usada para perpetuar os efeitos de uma antecipação depois revogada. A eleição ocorreu em vínculo cuja continuidade ainda dependia da solução da primeira ação. A análise precisa considerar essa sequência temporal, e não somente o fato de que o empregado prestava serviços na data do pleito.

Por que a estabilidade foi afastada?

A Sétima Turma proveu o recurso de revista para afastar a estabilidade e julgar improcedente o pedido. Entendeu que a eleição durante a reintegração provisória não podia perpetuar o contrato quando a decisão final afastou o próprio fundamento de sua manutenção. O trabalhador esteve de fato em atividade nesse período; o ponto decidido foi o efeito da posterior revogação da tutela sobre a garantia invocada.

O efeito da decisão final

O pedido de estabilidade foi julgado improcedente. O trabalho efetivamente realizado durante a liminar não foi negado; o que se afastou foi a aquisição de garantia autônoma capaz de sobreviver à queda da decisão que mantinha o contrato.

Julgado: TST, 7ª Turma, RR 10638-51.2018.5.03.0035, rel. Min. Evandro Pereira Valadão Lopes, 13/05/2026. Informativo 313.

[Consultar o processo no TST](#)

32 A MP 873/2019 ainda produz efeitos sobre descontos sindicais de seu período?

A Oitava Turma afastou descontos de mensalidades e contribuições assistenciais referentes a 01/03/2019 a 28/06/2019, período de vigência da MP 873/2019. Para o período posterior, manteve, no ACT examinado, a cobrança apenas dos sindicalizados diante da ausência de direito de oposição para os demais.

Que períodos estavam em discussão?

Em ação coletiva, discutiam-se descontos em folha de mensalidades e contribuições assistenciais. O TRT afastou a MP 873/2019 por entendê-la inconstitucional e permitiu efeitos incompatíveis com ela durante sua vigência. Também havia cláusula do ACT 2018/2019 que alcançava não sindicalizados sem prever direito de oposição. A Oitava Turma separou o período de 01/03 a 28/06/2019 do intervalo posterior.

O TRT já limitou a cobrança relativa ao ACT para os não associados por falta de oposição. A divergência no TST incidiu especialmente sobre a decisão regional de desconsiderar a MP 873/2019 durante os meses em que ela tinha força de lei.

O que ocorre quando a MP perde vigência?

Uma medida provisória tem força de lei enquanto vigente, embora possa perder eficácia sem conversão. Pelo art. 62, §§ 3º e 11, da Constituição, sem decreto legislativo para disciplinar as relações formadas, preservam-se os atos e relações produzidos durante sua vigência. Depois, o fundamento dos descontos deve ser examinado na disciplina aplicável ao período e nas condições da cláusula coletiva, inclusive quanto aos trabalhadores não associados.

A perda posterior de eficácia da MP não apaga automaticamente os atos de seu período se não houver decreto legislativo. A Oitava Turma também observou a reserva de plenário para afastar uma norma por inconstitucionalidade e a falta de decisão do STF em controle concentrado que invalidasse a medida. Encerrada sua vigência, o acordo coletivo precisava ser examinado separadamente.

Quais descontos ficaram admitidos?

A Oitava Turma afastou os descontos referentes ao intervalo da MP 873/2019; o TRT não podia desconsiderá-la no caso como fez, sem observância da reserva de plenário, e o informativo não registra decisão do STF em controle concentrado que a invalidasse. Após 28/06/2019, manteve a cobrança prevista no ACT apenas para sindicalizados, porque não havia oposição assegurada aos demais. O recurso foi parcialmente provido. A decisão não declara que a MP continuou em vigor depois de junho.

Dois períodos, duas soluções

De 01/03 a 28/06/2019, foram afastados os descontos para associados e não associados. A partir de 29/06, no ACT considerado, mantiveram-se mensalidades e contribuição assistencial somente dos sindicalizados, pois os demais não tinham direito de oposição previsto. As duas soluções correspondem a fundamentos e períodos diferentes.

Julgado: TST, 8ª Turma, RR 341-61.2019.5.17.0131, rel. Min. Delaíde Alves Miranda Arantes, 13/05/2026. Informativo 313.

[Consultar o processo no TST](#)

33 Recusa reiterada ao EPI por crença religiosa podia levar à justa causa?

A Oitava Turma manteve a justa causa aplicada a cuidadora de idosos que, por crença religiosa, recusou repetidamente o uso de calças exigidas como equipamento de proteção no asilo, mesmo após advertências e suspensões.

Por que se exigiam calças?

Uma cuidadora de idosos trabalhava em asilo sujeito a riscos biológicos. Por crença religiosa, usava saia e recusava vestir a calça exigida como equipamento de proteção. Depois de advertências e suspensões, continuou a recusar a determinação e foi dispensada por justa causa. A Oitava Turma examinou o conflito entre a liberdade religiosa e a obrigação de cumprir a medida de segurança no ambiente descrito.

A controvérsia não era a legitimidade da crença, mas a recusa de vestimenta exigida para proteção no trabalho em asilo, reiterada mesmo depois das sanções anteriores. O histórico de advertências e suspensões foi relevante para a avaliação da gravidade da falta.

Crença religiosa e proteção no trabalho

A liberdade de crença integra os direitos fundamentais da trabalhadora. Também incumbe ao empregador cumprir as normas de saúde ocupacional, como o art. 157 da CLT e a NR 32, e reduzir riscos para empregados e pessoas atendidas. Para avaliar a ordem sobre vestimenta, importa sua finalidade concreta de proteção, em vez de tratar a diferença religiosa, por si, como falta disciplinar.

A exigência de calças foi ligada ao risco biológico e à proteção da cuidadora, dos colegas e dos idosos. Essa finalidade, associada à NR 32 e ao art. 157 da CLT, distingue o caso de imposição patronal por gosto estético. É nesse contexto que se examina a convivência entre liberdade religiosa e segurança ocupacional.

Por que a justa causa foi mantida?

A Oitava Turma considerou legítima, nas circunstâncias registradas, a exigência das calças como proteção no cuidado com idosos. A persistência da recusa mesmo após penalidades anteriores levou à manutenção da justa causa; o recurso de revista foi provido. A decisão se apoia no risco biológico e no histórico disciplinar, não em autorização para impor vestimenta sem razão de segurança ou punir uma crença como tal.

O limite do julgamento

A justa causa foi mantida pelas circunstâncias descritas. O julgamento não oferece resposta geral sobre toda possível acomodação de vestimenta religiosa; a conclusão depende da proteção exigida e da recusa reiterada nas atividades daquele estabelecimento.

Julgado: TST, 8ª Turma, RR 1969-65.2017.5.09.0006, rel. Min. Sergio Pinto Martins, 07/05/2026. Informativo 313.

[Consultar o processo no TST](#)

34 A empresa pode retirar funções da cota de pessoas com deficiência por serem arriscadas?

A Oitava Turma rejeitou a exclusão genérica de setores ou funções da cota do art. 93 da Lei 8.213/1991. A empresa não demonstrou a inviabilidade técnica excepcional de aproveitamento em todas as funções consideradas.

Por que a empresa contestou a multa?

A empresa tentou anular auto de infração e multa por descumprir a cota de pessoas com deficiência. Alegou que setores ou funções com risco e exigências físicas deveriam ser excluídos da base de contratação. A Oitava Turma examinou se essa alegação genérica comprovava a impossibilidade de preencher as vagas exigidas pelo art. 93 da Lei 8.213/1991.

A defesa queria retirar setores inteiros do cálculo por considerá-los arriscados ou fisicamente exigentes. Mas não demonstrou impossibilidade técnica de aproveitar pessoas com deficiência em todas as funções relevantes. A diferença entre alegar risco e provar inviabilidade conduziu o exame.

Como funciona a reserva de vagas?

A reserva de vagas é calculada segundo o porte da empresa e busca a inclusão profissional de pessoas com deficiência. Uma atividade ter riscos não significa, por si, que toda pessoa com deficiência esteja impossibilitada de exercê-la ou que nenhuma função comportaria adaptação. A eventual inviabilidade técnica precisa ser demonstrada de forma específica; o nome de um setor ou uma suposição ampla sobre capacidade física não substituem a prova.

Pessoas com deficiência não possuem capacidades funcionais idênticas, e as exigências também variam entre postos de trabalho. A reserva proporcional do art. 93 não prevê exclusão ampla por ramo de atividade. Uma impossibilidade excepcional precisa ser fundamentada em funções concretas, sem presumir incapacidade pelo nome de um setor.

Por que a alegação de risco não bastou?

A Oitava Turma considerou excepcionalíssima a exclusão fundada em impossibilidade de aproveitamento em todas as funções e constatou que a empresa não a comprovou. Não reconheceu transcendência e negou provimento ao agravo de instrumento, preservando o resultado desfavorável à anulação pretendida. A decisão não dispensa a análise concreta de segurança de cada atividade: impede reduzir previamente a obrigação legal com base em riscos apenas alegados.

A Turma negou provimento ao agravo de instrumento e preservou a autuação. Isso não exige colocar alguém em condição de insegurança; impede que uma hipótese genérica de risco reduza, sem prova, a obrigação legal de contratação inclusiva.

Julgado: TST, 8ª Turma, AIRR 0000604-30.2022.5.05.0032, rel. Des. Conv. João Pedro Silvestrin, 11/05/2026. Informativo 313.

[Consultar o processo no TST](#)