



POSSO PROTOCOLAR?

Informativo TST 314 comentado

Direito e Processo do Trabalho

Ulisses Neto

Negociação coletiva · Responsabilidade civil
Saúde e segurança · Processo e execução

29 julgados
Setembro de 2026

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho, Informativo de Jurisprudência nº 314

Sumário

01 A negociação coletiva pode reduzir a cota de aprendizes?.....	4
02 Anuênios do Banco do Brasil: a origem contratual da vantagem muda a solução.....	5
03 O fim do acordo coletivo gera novos reflexos sobre o DSR?.....	6
04 Assédio moral praticado por gerente de instituição financeira contra subordinados.....	7
05 Penosidade pode substituir periculosidade por norma coletiva?.....	8
06 O falecimento de uma parte suspende também o prazo da outra?.....	9
07 Contribuições previdenciárias seguem os índices do crédito trabalhista?.....	10
08 Cessar a irregularidade durante a ação elimina a tutela inibitória?.....	11
09 Ruído excessivo: o protetor auditivo afasta a insalubridade?.....	11
10 ECT: benefícios excluídos por sentença normativa permanecem nos contratos?.....	12
11 Dependência química, abandono de emprego e dispensa discriminatória.....	13
12 A empresa pode divulgar uma lista de quem a processou?.....	14
13 A correção das irregularidades impede a inclusão na lista suja?.....	15
14 Quinquênios da COMURG: alteração contratual ou adequação à legalidade?.....	17
15 Regime 14x21: compensação unilateral das folgas de trabalhadores embarcados.....	17
16 Membro da CIPA pode recusar a reintegração e exigir indenização?.....	18
17 O retorno ao emprego elimina a pensão por redução da capacidade?.....	19
18 A empresa pode revogar sozinha a cláusula de não concorrência?.....	20
19 Banco de horas, norma coletiva e homologação sindical.....	21



20	Novo emprego limita a indenização por dispensa discriminatória?.....	22
21	A primeira ação extinta por inépcia interrompe a prescrição?.....	22
22	Penhora de aposentadoria: dois limites que precisam ser observados juntos.....	23
23	Agente comunitário de saúde: a competência depende do regime do vínculo.....	25
24	Acidente de terceirizado: o dever de segurança da Administração Pública.....	25
25	Covid-19 em frigorífico e responsabilidade objetiva do empregador.....	27
26	Assédio homofóbico: por que R\$ 2 mil foram considerados insuficientes?.....	28
27	Técnico em radiologia de empresa pública tem férias semestrais da Lei 1.234/50?.....	29
28	Caminhão com excesso de carga: matéria de trânsito ou de segurança do trabalho?.....	30
29	O sindicato pode cobrar sua mensalidade por ação civil pública?.....	31

01 A negociação coletiva pode reduzir a cota de aprendizes?

Os sindicatos não podem excluir funções da base de cálculo da aprendizagem para diminuir a contratação de aprendizes. A cota protege interesses de pessoas que ainda não integram a categoria representada e concretiza uma política pública definida em lei.

A controvérsia

Os sindicatos profissional e econômico celebraram norma coletiva que retirava determinadas funções da base utilizada para calcular a quantidade de aprendizes a contratar. A alteração mantinha formalmente o percentual da cota, mas reduzia o número de trabalhadores sobre o qual ele incidiria. Por consequência, diminuía o número de vagas de aprendizagem.

O Ministério Público do Trabalho ajuizou ação anulatória. Os sindicatos recorreram ao TST, sustentando a validade da negociação. A SDC manteve a nulidade da cláusula e negou provimento ao recurso ordinário.

Por que a base de cálculo importa tanto quanto o percentual?

A aprendizagem profissional combina formação teórica e prática e busca permitir a inserção de jovens no mercado de trabalho. O art. 429 da CLT estabelece a obrigação de contratar aprendizes segundo um percentual incidente sobre os trabalhadores cujas funções demandem formação profissional, observadas as regras legais pertinentes.

Percentual e base de cálculo atuam conjuntamente. Em um exemplo meramente ilustrativo, manter uma cota de 5%, mas reduzir sua base de 200 para 100 trabalhadores, faz a obrigação passar de dez para cinco contratações. A cláusula altera materialmente a política de inclusão, ainda que não modifique a porcentagem escrita na lei.

Isso não impede discutir se determinada função integra a base segundo a legislação. A questão examinada foi outra: a possibilidade de os sindicatos criarem, por negociação, exclusões destinadas a reduzir a obrigação legal.

O limite da representação sindical

O art. 611 da CLT situa a convenção coletiva no âmbito das respectivas representações profissional e econômica. Os sindicatos podem disciplinar condições de trabalho da categoria, mas sua capacidade negocial não alcança indistintamente todo interesse social relacionado à atividade da empresa.

Os potenciais aprendizes ainda não foram contratados. Muitos sequer possuem vínculo profissional com a categoria. A redução das vagas atinge, portanto, pessoas que não participaram da negociação por representação sindical e cujo interesse de acesso ao trabalho é protegido por norma estatal.

Assim, o TST entendeu que “independentemente do conteúdo das cláusulas, certo é que os Sindicatos não têm legitimidade para produzirem normas que flexibilizam direitos difusos de pessoas que não compõem a respectiva base sindical”. A mesma razão é indicada na ementa para as cotas de pessoas com deficiência e de beneficiários reabilitados.

Como fica o Tema 1.046 do STF?

O Tema 1.046 reconhece espaço constitucional para a negociação coletiva limitar ou afastar direitos trabalhistas, preservados os absolutamente indisponíveis. Sua aplicação exige identificar a matéria negociada e os titulares atingidos.

No caso, a SDC observou que o precedente do STF não autoriza os sindicatos a dispor de uma política legal de inclusão que protege pessoas fora de sua base de representação. Assim, a invocação abstrata da autonomia coletiva não resolve o problema da legitimidade para negociar aqueles interesses.

Consequência do julgamento

A obrigação de aprendizagem deve ser apurada segundo a base legal aplicável, sem a exclusão criada pela cláusula anulada. A decisão exige que se examine o conteúdo efetivo do ajuste: preservar nominalmente a cota e esvaziar sua base pode produzir a mesma restrição que reduzir diretamente o percentual.

Julgado: TST, SDC, ROT 1008117-10.2025.5.02.0000, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, 8/6/2026. Informativo 314, pp. 1-2.

Consultar o processo no TST

02 Anuênios do Banco do Brasil: a origem contratual da vantagem muda a solução

Os anuênios instituídos por regulamento interno e incorporados ao contrato do empregado não podem ser suprimidos, no caso julgado, pela invocação de norma coletiva posterior. A SDI-1 distinguiu a controvérsia daquela decidida no Tema 1.046 do STF.

O que se discutia no caso?

O empregado recebia anuênios originariamente previstos em regulamento interno do Banco do Brasil vigente quando de sua admissão. A vantagem também estava anotada em sua CTPS. A partir de 01/09/1999, o banco deixou de conceder novas atualizações da parcela.

O TRT preservou o direito por entender que ele já havia ingressado no contrato de trabalho. A Quinta Turma do TST, porém, aplicou o Tema 1.046 do STF e excluiu as diferenças, considerando válida a supressão negociada. O empregado interpôs embargos à SDI-1, que reformou essa conclusão.

A diferença entre vantagem regulamentar e vantagem exclusivamente coletiva

O anuênio é uma parcela associada ao tempo de serviço. O resultado da controvérsia dependeu de sua fonte: regulamento empresarial vigente no momento da admissão e previsão incorporada ao contrato de trabalho.

Uma vantagem pode nascer de regulamento empresarial, de cláusula do contrato individual ou de instrumento coletivo. Quando a condição mais favorável integra o contrato por força do regulamento aplicável à admissão, sua posterior retirada deve ser examinada à luz do art. 468 da CLT e da Súmula 51, I, do TST.

No julgamento, a origem regulamentar foi decisiva. A parcela não dependia apenas da continuidade de um acordo coletivo que a tivesse criado. Sua previsão em instrumento coletivo posterior não apagava a incorporação contratual anterior reconhecida pelo TRT.

Por que a SDI-1 afastou o Tema 1.046?

A Turma havia tratado o problema como simples prevalência de uma restrição coletiva sobre direito disponível. A SDI-1 retomou a premissa concreta: o empregado já era titular da vantagem por fonte contratual autônoma.

O raciocínio consiste em delimitar o alcance do precedente. O Tema 1.046 não dispensa o exame da origem do direito nem permite concluir, por sua simples menção, que uma cláusula posterior pode extinguir toda obrigação anteriormente incorporada ao contrato.

Com essa distinção, a SDI-1 reconheceu contrariedade à Súmula 51, I, e proveu os embargos. A conclusão deve ser lida dentro desse quadro: anuênios previstos no regulamento aplicável ao trabalhador, integrados ao contrato e posteriormente suprimidos.

Julgado: TST, SDI-1, E-RR 23-67.2017.5.05.0621, rel. Min. Evandro Pereira Valadão Lopes, 28/5/2026. Informativo 314, pp. 2-3.

Consultar o processo no TST

03 O fim do acordo coletivo gera novos reflexos sobre o DSR?

Quando o DSR já está integrado ao salário-hora utilizado para calcular horas extras e adicional noturno, deferir novamente os reflexos dessas parcelas sobre o descanso pode produzir pagamento em duplicidade. O término da vigência do acordo não altera, por si só, a composição efetiva da remuneração.

O que o empregado pretendia?

Um acordo coletivo autorizou a incorporação do descanso semanal remunerado ao salário-hora. Depois do encerramento de sua vigência, o trabalhador pediu o pagamento de reflexos de horas extras e adicional noturno sobre o DSR.

O pedido partia da seguinte ideia: se o acordo deixou de vigorar, a empresa não poderia continuar tratando o descanso como parcela já integrada. O valor global pago deveria ser considerado salário-hora, sobre o qual seriam calculados novos reflexos.

A função do DSR no cálculo

O descanso semanal remunerado corresponde à remuneração do repouso assegurado ao trabalhador. Horas extras habituais e outras parcelas podem repercutir em seu valor, conforme as regras aplicáveis. O cálculo exige, contudo, verificar se aquela repercussão já foi satisfeita pela sistemática remuneratória adotada.

No caso, o TST havia reconhecido a validade do ajuste coletivo que autorizou a composição conjunta. As horas extraordinárias e o adicional noturno incidiam sobre um salário-hora que já continha o componente do DSR. Assim, o cálculo alcançava também o valor destinado ao repouso.

Para visualizar o problema, imagine, apenas como exemplo, uma base de cálculo formada por uma parcela de trabalho e outra de descanso. Se o adicional é calculado sobre ambas, a parcela de descanso já participa da operação. Acrescentar o mesmo reflexo novamente pressupõe demonstrar que ele não foi pago, e não apenas alterar o nome atribuído ao valor global.

A decisão restabeleceu a ultratividade da norma coletiva?

A SDI-1 afastou expressamente essa compreensão. Ultratividade é a continuidade dos efeitos normativos da cláusula depois de encerrado o prazo de vigência do instrumento. A controvérsia foi resolvida pela realidade do pagamento e pela vedação à duplicidade.

A expiração do acordo não fez desaparecer a parcela de DSR que compunha o salário-hora nem demonstrou que ela deixara de integrar a base das horas extras e do adicional noturno. Converter integralmente aquele valor em salário-hora puro, só porque o prazo acabou, elevaria artificialmente a base e permitiria um segundo pagamento pelo mesmo componente.

Qual fato poderia conduzir a outra conclusão?

A própria ementa apresenta a distinção: se a empresa, depois do término do acordo, passasse a separar salário e DSR e deixasse de considerar o descanso nos cálculos referidos, haveria lesão ao direito do empregado.

Portanto, o exame depende do que ocorreu na folha. A cláusula, sua vigência e sua validade são relevantes, mas o pedido de diferenças exige comparar a sistemática anterior e posterior e demonstrar onde surgiu a insuficiência.

Julgado: TST, SDI-1, E-ED-RR 94500-76.2008.5.02.0461, rel. Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 3/6/2026. Informativo 314, pp. 3-4.

Consultar o processo no TST

04 Assédio moral praticado por gerente de instituição financeira contra subordinados

As obrigações de fazer impostas em ação civil pública precisam guardar relação com o ilícito e com a finalidade da tutela. No caso, a SDI-2 manteve a desconstituição parcial de campanhas externas consideradas desproporcionais, preservando medidas internas de prevenção ao assédio.

A condenação originária

Uma ação civil pública buscava impedir o assédio moral praticado por gerente de instituição financeira contra subordinados. Além da reparação por dano moral coletivo, a decisão impôs obrigações de divulgação.

Entre elas estavam a publicação de doze notas nos três jornais de maior circulação da Bahia, com informações sobre a ação e pedido de desculpas, e a veiculação de campanha por seis meses nas três emissoras de televisão mais assistidas no Estado. A campanha televisiva deveria conter inserções mínimas e depender de aprovação do MPT.

O banco ajuizou ação rescisória contra essas obrigações específicas. O TRT acolheu parcialmente a pretensão. O MPT recorreu ao TST.

O que uma ação rescisória permite discutir?

A ação rescisória é instrumento excepcional de desconstituição de decisão transitada em julgado. No caso, foi invocado o art. 966, V, do CPC, relativo à violação manifesta de norma jurídica.

A pretensão não reabria toda a controvérsia sobre assédio. Estavam fora do pedido rescisório tanto o reconhecimento da conduta como a condenação por dano moral coletivo. A discussão se concentrou na adequação jurídica das obrigações de fazer.

A relação entre a medida e o resultado pretendido

A tutela específica busca realizar concretamente a obrigação ou alcançar resultado prático equivalente. Em uma ação voltada a impedir assédio no ambiente de trabalho, campanhas internas de conscientização e desculpas em âmbito privado apresentam conexão com a finalidade preventiva.

A SDI-2 considerou que as campanhas externas impostas, nas condições descritas, ultrapassavam essa relação. A amplitude da divulgação, os gastos envolvidos e a exposição da instituição e dos próprios empregados não se mostravam adequados ao objetivo específico de impedir o assédio daquele gerente.

A ementa também relacionou a obrigação de divulgar conteúdo submetido à aprovação do MPT à liberdade de expressão e à proteção da imagem.

Por que foram mantidas campanhas internas e desculpas privadas?

Essas providências conservavam ligação direta com a recomposição das relações no local de trabalho e com a prevenção de novas condutas. Houve redução da obrigação a uma atuação considerada pertinente ao objeto da ação.

Julgado: TST, SDI-2, ROT 596-18.2023.5.05.0000, rel. Min. Liana Chaib, 26/5/2026. Informativo 314, pp. 4-6.

Consultar o processo no TST

05 Penosidade pode substituir periculosidade por norma coletiva?

A Primeira Turma validou a substituição do adicional de periculosidade por adicional de penosidade economicamente mais vantajoso, em instrumento coletivo que previa opção e vedava a cumulação.

A situação examinada

A parte reclamante recebia adicional de penosidade previsto em acordo coletivo, que vedava sua cumulação com o adicional de periculosidade. O TRT manteve a vedação convencional, e a controvérsia chegou ao TST.

A Primeira Turma considerou a parcela substitutiva economicamente mais vantajosa.

Os adicionais têm a mesma função?

A Constituição menciona remuneração adicional para atividades penosas, insalubres ou perigosas. A periculosidade possui disciplina própria na CLT, ligada à exposição aos riscos nela previstos. A penosidade, no caso julgado, era uma vantagem instituída pela negociação coletiva.

A existência de parcelas distintas não implica sua cumulação, que foi expressamente vedada no ajuste analisado. É necessário examinar o fato que gera cada pagamento e o modo como a norma coletiva organizou a vantagem.

Aqui, o acordo havia estruturado a penosidade como alternativa economicamente superior à periculosidade, com vedação expressa ao recebimento conjunto. A opção prevista no ajuste integra a compreensão desse desenho.

O fundamento constitucional adotado

A Primeira Turma aplicou o Tema 1.046 do STF e o reconhecimento constitucional da negociação coletiva. Considerou que a cláusula, nas circunstâncias descritas, preservava uma compensação mais favorável e não correspondia à eliminação pura e simples do direito.

A conclusão está vinculada à cláusula analisada, que previa a substituição por parcela considerada economicamente mais vantajosa e vedava a cumulação dos adicionais.

Um exemplo para compreender a cláusula

Se a norma coletiva oferece uma parcela alternativa superior à prevista em lei e veda a cumulação, a análise da cláusula exige comparar o valor das prestações e a opção disciplinada pelas partes.

Esse cenário difere de cláusula que simplesmente determine que nenhum adicional será pago. A vantagem econômica substitutiva foi justamente uma das premissas destacadas pela Turma.

Julgado: TST, 1ª Turma, RR 0020391-17.2022.5.04.0018, rel. Min. Hugo Carlos Scheuermann, 27/5/2026. Informativo 314, p. 6.

Consultar o processo no TST

06 O falecimento de uma parte suspende também o prazo da outra?

A suspensão decorrente da morte de uma parte alcança a relação processual inteira. No caso, ocorrido o óbito antes de iniciar o prazo recursal, também ficou suspenso o prazo da parte contrária, até a regularização do processo.

O problema de tempestividade

A parte autora faleceu antes do início do prazo para interposição do recurso ordinário. O TRT entendeu que a suspensão deveria beneficiar apenas o lado da pessoa falecida e reputou intempestivo o recurso da parte adversa.

A Primeira Turma afastou essa interpretação e deu provimento ao recurso de revista. O fundamento foi o art. 313, I, do CPC, que determina a suspensão do processo pela morte de qualquer das partes.

A suspensão recai sobre o processo

O falecimento torna necessária a regularização de quem ocupará a posição processual da pessoa falecida, conforme a natureza do direito e a sucessão cabível. Enquanto isso não ocorre, a relação processual não pode seguir normalmente como se todos os sujeitos estivessem regularmente presentes.

A norma suspende o processo. Por essa razão, seus efeitos não dependem de saber qual litigante teria interesse na paralisação. A parte contrária também integra a mesma relação e seus prazos se submetem à suspensão.

Seria incompatível com essa lógica considerar o processo parado para os sucessores e, simultaneamente, em curso para exigir da outra parte a interposição de recurso.

Qual foi o marco considerado pelo TST?

O processo estava suspenso desde o momento do óbito. Como a morte ocorreu antes de começar o prazo do recurso ordinário, esse prazo não poderia correr durante o período de suspensão.

A regularização processual é o dado necessário para definir a retomada. A decisão exige, portanto, uma análise cronológica: data do falecimento, ato que daria início ao prazo, ciência e providências tomadas no processo e regularização da sucessão.

Exemplo didático

Suponha que a sentença tenha sido proferida e que a parte autora faleça antes da publicação que iniciaria o prazo de recurso. A contagem não pode ser feita mecanicamente a partir dessa publicação, ignorando o óbito e a suspensão que dele decorre.

Se o fato estiver demonstrado, o recurso da empresa também deve ser examinado considerando a paralisação. O benefício não é pessoal do espólio; resulta do estado do processo.

Julgado: TST, 1ª Turma, RR 0012209-52.2023.5.15.0066, rel. Min. Luiz José Dezena da Silva, 27/5/2026. Informativo 314, pp. 6-7.

Consultar o processo no TST

07 Contribuições previdenciárias seguem os índices do crédito trabalhista?

A atualização das contribuições previdenciárias obedece à legislação própria. Os critérios definidos pelo STF nas ADCs 58 e 59 para o crédito trabalhista não se estendem automaticamente ao crédito tributário executado no mesmo processo.

Duas obrigações no mesmo processo

Uma condenação trabalhista pode gerar valores devidos ao empregado e contribuições previdenciárias incidentes sobre as parcelas remuneratórias reconhecidas. Embora sejam apurados e cobrados no mesmo processo, esses créditos têm titulares e naturezas jurídicas diferentes.

O crédito do empregado decorre da relação de trabalho e da condenação. A contribuição previdenciária é obrigação tributária, submetida às regras legais sobre fato gerador, vencimento e acréscimos. A reunião processual não transforma essas duas obrigações em um crédito único.

A controvérsia examinada

Discutiu-se a possibilidade de estender às contribuições os parâmetros definidos pelo STF nas ADCs 58 e 59 e nas ADIs 5.867 e 6.021. A Primeira Turma rejeitou essa extensão e deu provimento ao recurso de revista.

O fundamento é a existência de disciplina específica. A CLT determina, no art. 879, § 4º, que a atualização do crédito previdenciário observe os critérios da legislação previdenciária. Também são relevantes as regras do art. 43 da Lei 8.212/1991 e dos encargos previstos na legislação tributária.

Fato gerador, juros e multa não se confundem

A Súmula 368, V, trata do trabalho prestado a partir de 05/03/2009. Para esse período, considera como fato gerador a efetiva prestação dos serviços.

O fato gerador identifica o acontecimento que faz nascer a obrigação tributária. A posterior sentença reconhece créditos e permite sua apuração, mas não desloca automaticamente aquele acontecimento para a data do julgamento.

A orientação citada distingue ainda os juros de mora e a multa. Os juros incidem sobre contribuições não recolhidas a partir da prestação dos serviços; a multa, uma vez apurado o crédito, é vinculada ao descumprimento do prazo de citação para pagamento, observado o limite legal de 20% referido no verbete.

Assim, copiar o tratamento do crédito principal para a coluna das contribuições pode alterar não apenas o índice utilizado, mas o marco temporal e a espécie de acréscimo devido.

A conclusão da Turma

A decisão preserva a autonomia do regime tributário previdenciário em relação aos índices do crédito trabalhista. Sua aplicação não exige negar a força vinculante das ADCs; exige respeitar o objeto efetivamente decidido nelas.

Julgado: TST, 1ª Turma, RR 0001666-24.2015.5.09.0652, rel. Min. Amaury Rodrigues Pinto Junior, 27/5/2026. Informativo 314, p. 7.

Consultar o processo no TST

08 Cessar a irregularidade durante a ação elimina a tutela inibitória?

A cessação da conduta ilícita após o ajuizamento da ação civil pública não impede, por si só, uma ordem judicial voltada a evitar sua repetição. A tutela inibitória protege o direito contra práticas futuras.

O caso de trabalho em condições análogas à escravidão

O Ministério Público do Trabalho buscou obrigações de fazer em ação civil pública envolvendo submissão de trabalhadores a condições análogas às de escravo. Durante o processo, a conduta foi interrompida. A controvérsia passou a ser a utilidade de uma ordem preventiva quando a situação irregular já não persistia.

A Segunda Turma deu provimento ao recurso do MPT. Aplicou o art. 497 do CPC e a orientação firmada no Tema 124 dos recursos repetitivos do TST.

O que a tutela inibitória procura evitar?

A tutela inibitória destina-se a impedir a prática, a continuidade ou a repetição de um ilícito. Sua preocupação é com a ameaça ao direito. Ela pode impor ao responsável uma conduta necessária à prevenção, mesmo quando ainda não há um dano indenizável consumado.

A indenização, por sua vez, exige examinar o dano cuja reparação se pretende. A distinção importa porque seria inadequado exigir, para uma ordem que busca evitar o ilícito, que o trabalhador primeiro sofresse uma lesão reparável em dinheiro.

O parágrafo único do art. 497 dispensa a demonstração de dano e de culpa ou dolo para essa tutela específica. O elemento central é a prova da ameaça. No caso, a gravidade da submissão anterior a condições análogas à escravidão permitiu reconhecê-la.

A correção posterior resolve o passado, mas afasta o risco futuro?

A regularização pode fazer cessar a violação presente. Ela não demonstra, isoladamente, que a prática não será retomada. Se bastasse corrigir a situação durante o processo para impedir toda ordem preventiva, o responsável poderia se adequar temporariamente e repetir a conduta depois.

No caso, a Turma considerou a gravidade e a natureza do ilícito. A ocorrência pretérita da submissão a condições análogas à escravidão foi considerada suficiente para revelar a ameaça de repetição que justificava a tutela preventiva.

Esse fundamento não dispensa o exame das circunstâncias. O Tema 124 utiliza justamente a expressão “por si só”: a cessação não elimina automaticamente a tutela, mas a medida deve continuar dirigida à prevenção de ilícitos futuros.

Julgado: TST, 2ª Turma, RR 0000087-51.2024.5.08.0103, rel. Min. Delaíde Alves Miranda Arantes, 27/5/2026. Informativo 314, pp. 7-8.

Consultar o processo no TST

09 Ruído excessivo: o protetor auditivo afasta a insalubridade?

A Segunda Turma reconheceu o direito ao adicional na hipótese de exposição a ruído acima dos limites de tolerância, apesar do uso de protetor auditivo. O fundamento foi extraído do tratamento dado pelo STF a esse agente nocivo no Tema 555.

A questão submetida ao TST

O trabalhador estava exposto a ruído superior ao limite de tolerância e utilizava equipamento de proteção individual. Discutiu-se se esse equipamento seria suficiente para afastar o adicional de insalubridade.

A Turma reconheceu a transcendência jurídica, mencionando a atualidade da controvérsia e a ausência de uniformidade de entendimentos. Conheceu e proveu o recurso de revista.

Fornecer equipamento e neutralizar o agente são situações diferentes

A entrega do EPI é um dado da prevenção. A neutralização da nocividade é uma conclusão sobre a proteção efetivamente proporcionada. Não se pode extrair a segunda apenas da comprovação da primeira.

No caso do ruído acima dos limites de tolerância, o fornecimento de protetor não bastou para afastar a conclusão adotada pela Turma acerca da nocividade da exposição.

No julgamento, a questão foi ainda mais específica: o ruído possui tratamento próprio na tese do STF invocada pela Turma.

O que decidiu o STF no Tema 555?

O Tema 555 foi formulado em controvérsia previdenciária sobre aposentadoria especial. Sua primeira parte vincula o benefício à efetiva exposição a agente nocivo e admite que a neutralização real por EPI afaste o suporte constitucional da aposentadoria especial.

A segunda parte trata especificamente do ruído acima dos limites legais. Nessa hipótese, a declaração patronal de eficácia do equipamento no Perfil Profissiográfico Previdenciário não descaracteriza o tempo de serviço especial.

A distinção é relevante: o precedente não atribui a todos os agentes nocivos a mesma consequência. Ele reconhece uma particularidade do ruído.

Como a Segunda Turma transportou esse raciocínio para o adicional?

A Turma entendeu que o reconhecimento da exposição nociva para aposentadoria especial, mesmo com uso de EPI, revela a permanência de condições insalubres. A partir dessa premissa, concluiu pela repercussão no direito ao adicional trabalhista.

Trata-se de uma aplicação argumentativa do precedente previdenciário ao problema laboral. O STF não fixou, no Tema 555, uma tese diretamente voltada ao pagamento do adicional de insalubridade. Essa passagem foi desenvolvida pela Segunda Turma no julgamento aqui comentado.

Julgado: TST, 2ª Turma, RR 0020542-18.2024.5.04.0404, rel. Min. Lelio Bentes Corrêa, 10/6/2026. Informativo 314, pp. 8-9.

Consultar o processo no TST

10 ECT: benefícios excluídos por sentença normativa permanecem nos contratos?

A Segunda Turma afastou a manutenção de benefícios coletivos da ECT que haviam sido excluídos por sentença normativa em dissídio coletivo de greve. O fundamento foi o exercício do poder normativo da Justiça do Trabalho.

Quais vantagens estavam em discussão?

As empregadas substituídas buscavam preservar a prorrogação da licença-maternidade por mais 60 dias e a possibilidade de iniciar férias imediatamente após o encerramento da licença. O TRT considerou que essas vantagens, previstas em normas coletivas e internas, haviam se incorporado aos contratos em curso.

No dissídio coletivo de greve 1001203-57.2020.5.00.0000, o TST não mantivera aqueles benefícios. A discussão era se a sentença normativa alcançaria os contratos já existentes.

O que distingue uma sentença normativa?

No exercício do poder normativo, a Justiça do Trabalho estabelece condições de trabalho para solucionar determinado conflito coletivo, dentro dos limites constitucionais e legais. A sentença normativa produz disciplina para a coletividade abrangida.

Essa atuação se diferencia da decisão que apenas reconhece uma dívida individual. O debate, portanto, exigia examinar o efeito da nova disciplina coletiva sobre condições previstas anteriormente.

A posição do TRT e a reforma pelo TST

O TRT raciocinou a partir da proteção das condições contratuais incorporadas: as empregadas admitidas antes da supressão conservariam as vantagens, porque lhes seriam aplicáveis o direito adquirido e a vedação de alteração contratual lesiva.

A Segunda Turma afastou essa solução, entendendo que aquelas proteções não asseguram a manutenção dos benefícios coletivos quando sua alteração ou exclusão decorre de sentença proferida no exercício do poder normativo.

O recurso de revista foi conhecido e provido. A eficácia da sentença normativa sobre os benefícios examinados constituiu o fundamento determinante.

Julgado: TST, 2ª Turma, RR 0000285-19.2023.5.19.0006, rel. Min. Liana Chaib, 10/6/2026. Informativo 314, p. 9.
Consultar o processo no TST

11 Dependência química, abandono de emprego e dispensa discriminatória

A justa causa por abandono foi afastada porque a prova demonstrava doença grave, conhecimento patronal e ausência de intenção de abandonar o emprego. A Terceira Turma preservou o reconhecimento de dispensa discriminatória e do dano moral.

O quadro concreto

O trabalhador apresentava dependência química e problemas psiquiátricos conhecidos pela empregadora. Segundo os fatos registrados pelo TRT, sua condição comprometeu intensamente a vida social e a capacidade de trabalhar. A empresa o dispensou por abandono de emprego, com interrupção do plano de saúde.

O TRT reformou a sentença, afastou a justa causa e reconheceu a discriminação e a reparação moral. O TST confirmou o entendimento.

Faltar ao serviço basta para configurar abandono?

O abandono exige que a ausência esteja acompanhada da intenção de romper, por iniciativa do empregado, a vinculação com o trabalho. Esse elemento subjetivo não decorre necessariamente de qualquer afastamento prolongado.

No caso, o TRT registrou que a doença afetava sensivelmente a capacidade de inserção do trabalhador na sociedade e no ambiente profissional. A prova não indicava vontade de abandonar o emprego. A impossibilidade de retornar, ligada ao quadro clínico, não poderia ser automaticamente convertida em falta disciplinar voluntária.

Essa foi uma premissa concreta da reversão. A discussão não se esgotou em reconhecer que o empregado estava doente; foi necessário verificar como a doença se relacionava com as ausências e com o motivo invocado para a dispensa.

A presunção de discriminação

A Súmula 443 e o Tema 254 do TST, mencionados na ementa, tratam da despedida de pessoa com HIV ou outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. A presunção desloca a necessidade de explicar legitimamente a ruptura, mas não é absoluta.

O próprio julgamento ressalta esse limite. Uma presunção irrefutável criaria garantia de emprego desvinculada da discriminação que se pretende impedir. A demonstração de motivo legítimo, efetivo e alheio ao estigma pode alterar a conclusão, conforme o caso.

Na situação examinada, porém, a empresa conhecia o adoecimento e não demonstrou a causa disciplinar alegada. O tratamento dispensado ao trabalhador foi considerado manifestação do estigma associado à dependência química.

Por que também houve dano moral?

A ilicitude da dispensa produziu efeitos sobre direitos da personalidade, como dignidade, integridade psíquica e acesso às condições de recuperação. O TRT registrou que a conduta patronal causou dano moral e poderia ter contribuído para retardar a recuperação da saúde mental.

A reparação moral tem objeto próprio e pode acompanhar a consequência pertinente à ruptura contratual. Na hipótese examinada, o TRT afastou a justa causa e deferiu as verbas rescisórias e a indenização pelo dano moral, solução mantida pela Terceira Turma.

Julgado: TST, 3ª Turma, AIRR 100299-17.2019.5.01.0082, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, 13/5/2026. Informativo 314, pp. 9-13.

Consultar o processo no TST

12 A empresa pode divulgar uma lista de quem a processou?

A divulgação, na rede interna da empregadora, de nomes, números de ações e possíveis créditos de mais de dois mil empregados foi considerada lesiva aos direitos da personalidade. A Terceira Turma manteve a reparação moral.

O que foi divulgado?

A lista identificava trabalhadores que haviam ajuizado reclamações contra a empresa, com o número do processo e o possível valor que cada um receberia. A parte reclamante estava entre as pessoas expostas.

O TRT reconheceu grave constrangimento decorrente dessa divulgação. A empresa recorreu, mas a decisão foi mantida no TST.

A publicidade do processo não resolve toda forma de divulgação

Um processo sujeito à publicidade pode ser consultado segundo as regras pertinentes. Disso não decorre liberdade irrestrita para o empregador reunir seus litigantes em uma lista interna, associar valores aos seus nomes e expô-los no ambiente de trabalho.

A finalidade e o contexto da divulgação importam. A compilação patronal pode identificar quem exerceu o direito de ação e criar constrangimento ou risco de retaliação, inclusive perante colegas e gestores.

O julgamento se apoia na tutela constitucional da privacidade, da dignidade e da segurança da pessoa. O fato de os dados terem relação com ações judiciais não retira sua vinculação a direitos da personalidade.

Por que a lista foi considerada discriminatória?

A seleção dos nomes era feita justamente pelo exercício do direito de litigar contra a empregadora. A ementa destaca o potencial de retaliação das listas de trabalhadores que ajuizaram ações, fenômeno reconhecido pela jurisprudência em situações semelhantes.

No quadro concreto, a exposição não se limitava a informar um resultado jurídico de interesse geral. Ela personalizava a informação, ligando empregado, reclamação e estimativa de recebimento. O TRT concluiu que essa prática atingia o patrimônio moral do trabalhador.

Informação interna também pode lesar a privacidade

A circulação apenas dentro da empresa não torna inofensiva a exposição. O local de trabalho é precisamente o ambiente em que a pessoa mantém relações de subordinação e convivência profissional, e no qual o constrangimento pode ter consequências.

Como distinção didática, comunicar a orientação jurídica geral sobre determinada parcela não equivale a divulgar uma relação nominal de empregados que demandaram seu pagamento. No segundo caso, é necessário justificar a identificação individual e o uso dos dados, sem pressupor que a publicidade processual legitime qualquer reutilização.

Julgado: TST, Ag-AIRR 0020060-92.2024.5.04.0332, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, 13/5/2026. Informativo 314, pp. 13-14.

Consultar o processo no TST

13 A correção das irregularidades impede a inclusão na lista suja?

O pagamento das multas e a adequação posterior das condições de trabalho não apagam a infração constatada nem impedem, por si, a inscrição regular no cadastro de empregadores que submeteram trabalhadores a condições análogas à escravidão.

O caso de sete trabalhadores rurais

A fiscalização constatou condições degradantes de trabalho na zona rural envolvendo sete trabalhadores. O empregador buscou sua exclusão da chamada lista suja. Alegou inscrição tardia, baixo valor da multa, ausência de reincidência e regularização posterior.

A Terceira Turma manteve a decisão que preservou a inscrição. Para compreender o resultado, é necessário separar o enquadramento da conduta, a função do cadastro e os limites do recurso apresentado.

Escravidão contemporânea não exige sempre restrição física de locomoção

O art. 149 do Código Penal contempla modalidades alternativas de redução a condição análoga à de escravo. Entre elas estão trabalhos forçados, jornada exaustiva, condições degradantes e restrição de locomoção por dívida.

O caráter alternativo significa que não é necessário reunir todas as modalidades no mesmo caso. A prova de condições degradantes pode sustentar o enquadramento, desde que sua gravidade corresponda ao tipo, sem necessidade de demonstrar simultaneamente cárcere ou vigilância armada.

Por outro lado, a classificação não decorre automaticamente de qualquer irregularidade trabalhista. O julgamento partiu de condições degradantes constatadas pela fiscalização e mantidas no quadro fático do processo. A alegação genérica de peculiaridades do trabalho rural não afastou essa premissa.

Qual é a função do cadastro?

No caso foi examinada a inscrição sob a Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH 4/2016 e invocada a ADPF 509 do STF. O cadastro é apresentado como instrumento de informação pública e monitoramento, com natureza declaratória, distinto de uma nova multa ou condenação penal.

A divulgação permite que sociedade, agentes econômicos e instituições conheçam práticas apuradas pelo poder público. Seus efeitos reputacionais não transformam, por si, a inscrição regular em sanção proibida.

A regularidade da inclusão depende dos requisitos da Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH 4/2016, cuja inobservância não foi demonstrada no caso.

Por que pagar a multa não elimina a inscrição?

Multa e cadastro cumprem funções diferentes. O pagamento satisfaz uma obrigação pecuniária. A informação de que determinada conduta foi apurada permanece relevante para os fins do cadastro, conforme sua disciplina.

Do mesmo modo, melhorar o ambiente de trabalho atua sobre o presente e o futuro. A medida não altera retroativamente as condições verificadas na fiscalização. O argumento de regularização, isoladamente, não desconstitui o fato histórico que sustenta a inclusão.

Os obstáculos específicos do recurso

A ação buscava a retirada do cadastro, sem formular pedido autônomo de anulação dos autos de infração. A parte não demonstrou o descumprimento dos requisitos formais da inscrição e procurou afastar o enquadramento das condições de trabalho, o que exigiria reexaminar provas, vedado pela Súmula 126.

Havia ainda um problema nos paradigmas. Os acórdãos apresentados para demonstrar divergência eram anteriores à Portaria 4/2016 e referiam-se à Portaria 540/2004, já revogada. A falta de similitude levou à aplicação da Súmula 296, I.

Julgado: TST, 3ª Turma, AIRR 0001082-65.2024.5.22.0106, rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, 3/6/2026. Informativo 314, pp. 14-20.

Consultar o processo no TST

14 Quinquênios da COMURG: alteração contratual ou adequação à legalidade?

A Terceira Turma manteve o recálculo dos quinquênios da COMURG sobre o salário-base em cumprimento a determinação do Tribunal de Contas. Na situação examinada, o ajuste não foi considerado alteração contratual lesiva.

O que mudou no pagamento?

A Companhia de Urbanização de Goiânia alterou a base de cálculo dos quinquênios para adequá-la ao salário-base, em cumprimento à Medida Cautelar 004/2017 do Tribunal de Contas dos Municípios de Goiás. O empregado pleiteou diferenças decorrentes da mudança.

A controvérsia colocava em tensão a proteção da condição remuneratória praticada e a observância da legalidade pela entidade integrante da Administração indireta.

A dupla submissão das entidades públicas com empregados celetistas

O regime celetista assegura direitos trabalhistas e protege o empregado contra alterações prejudiciais nas condições do contrato. Ao mesmo tempo, a entidade pública está sujeita a controles de legalidade, moralidade e aplicação dos recursos.

A existência de contrato de trabalho não afasta, por si, a atuação do órgão de controle externo. Inversamente, a referência à Administração Pública não permite concluir que toda redução remuneratória seja válida. É necessário compreender qual prática foi examinada e qual adequação foi determinada.

O fundamento da Terceira Turma

A Turma registrou que o TRT decidira conforme a jurisprudência do TST para essa situação da COMURG. O recálculo foi relacionado ao exercício regular do controle externo, destinado a preservar a legalidade e a moralidade administrativa.

Com essa premissa, foram afastadas a ofensa ao art. 468 da CLT, a contrariedade à Súmula 51, I, e as violações constitucionais invocadas. Não se reconheceu transcendência, e o agravo foi desprovido.

A determinação específica do Tribunal de Contas integrou a razão da solução; o recálculo foi analisado como adequação da base de incidência ao salário-base.

Julgado: TST, 3ª Turma, Ag-AIRR 0011487-95.2024.5.18.0002, rel. Des. Conv. João Pedro Silvestrin, 11/6/2026. Informativo 314, pp. 20-21.

Consultar o processo no TST

15 Regime 14x21: compensação unilateral das folgas de trabalhadores embarcados

A Quarta Turma afastou a compensação de folgas imposta unilateralmente pela empregadora no regime de trabalho embarcado 14x21. A Súmula 85 e o Tema 1.046 não resolveram a controvérsia em favor da empresa.

O percurso do recurso

Uma decisão monocrática no TST havia validado a compensação e afastado a condenação em horas extras. Seu fundamento admitia a aplicação da Súmula 85, III, inclusive diante da ausência de instrumento escrito específico.

O trabalhador interpôs agravo. Ao julgá-lo, a Quarta Turma reviu a decisão, acompanhando orientação da SDI-1 a respeito da compensação unilateral de folgas no regime 14x21.

O que torna esse regime particular?

O trabalho embarcado em escala 14x21 organiza períodos prolongados de trabalho e de descanso: quatorze dias de embarque e vinte e um de folga, na estrutura considerada pelo julgamento. A distribuição do repouso integra a própria organização dessa forma especial de prestação de serviços.

A compensação semanal clássica, por sua vez, costuma envolver o prolongamento da jornada em alguns dias e a correspondente redução em outros dentro da semana. Essa diferença impede transportar automaticamente para a escala embarcada toda solução elaborada para a compensação semanal.

Segundo a ementa, a Súmula 85 não era adequada para validar o sistema discutido, pois sua disciplina não enfrentava aquela particularidade.

A relevância da imposição unilateral

O regime de compensação das folgas havia sido imposto unilateralmente pela empregadora. Segundo o precedente da SDI-1 aplicado pela Turma, o problema dizia respeito ao descumprimento do pactuado.

Por esse motivo, o Tema 1.046 do STF não solucionava a questão. O reconhecimento da força da negociação coletiva exige que se identifique o que foi efetivamente negociado. Não permite tratar uma decisão unilateral posterior como se fosse expressão da vontade coletiva.

Essa distinção também evita uma leitura incompleta do precedente: o TST não declarou que todo regime 14x21 é inválido. A invalidade alcançou o sistema de compensação unilateral das folgas na hipótese examinada.

O resultado concreto

A Quarta Turma proveu o agravo do trabalhador e restabeleceu o acórdão regional. Permaneceu a condenação pelo pagamento das folgas suprimidas com adicional de 100%, além dos reflexos em férias, gratificação de férias e décimo terceiro salário indicados na ementa.

O adicional de 100% integra o resultado daquele processo. Sua transposição a outra demanda exige verificar a fonte da obrigação e o pedido, sem presumir uma regra universal para qualquer folga em regime de embarque.

Julgado: TST, 4ª Turma, Ag-RRAg 101382-63.2018.5.01.0483, rel. Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho, 2/6/2026. Informativo 314, p. 21.

Consultar o processo no TST

16 Membro da CIPA pode recusar a reintegração e exigir indenização?

No caso examinado, a recusa ao retorno sem justificativa comprovada foi considerada renúncia ao mandato e à garantia que dele decorria. A Quarta Turma destacou a finalidade coletiva da estabilidade do membro eleito da CIPA.

A pretensão da trabalhadora

A empregada, membro da CIPA, postulou indenização substitutiva da estabilidade. A empregadora ofereceu sua reintegração, mas ela recusou o retorno sem comprovar justificativa.

A Quarta Turma proveu o agravo da empresa para não conhecer do recurso de revista da trabalhadora, afastando a solução que lhe fora favorável no TST.

Por que existe essa garantia de emprego?

A proteção do representante eleito está ligada à possibilidade de atuar com independência na defesa de condições seguras de trabalho. Sem alguma garantia contra a ruptura arbitrária, o empregado poderia sofrer pressão ou retaliação por desempenhar a representação dos colegas.

O art. 10, II, "a", do ADCT protege o eleito desde o registro da candidatura até um ano depois do final do mandato. O interesse tutelado ultrapassa a renda individual: envolve o funcionamento da representação dos trabalhadores na comissão.

Por isso, a estabilidade não é concebida simplesmente como um crédito que o empregado possa, em qualquer circunstância, escolher receber em dinheiro, desvinculado do exercício do mandato.

Como a Turma interpretou a recusa?

O ponto decisivo foi a ausência de justificativa comprovada para rejeitar a proposta de retorno. A recusa foi compreendida como abandono da função representativa e, conseqüentemente, da garantia a ela vinculada.

Essa construção explica a aparente tensão entre a proteção coletiva e a possibilidade de perda da estabilidade: a Turma não tratou a garantia como vantagem livremente negociável, mas identificou na conduta a renúncia ao mandato que lhe dava suporte.

Por que a ementa compara com a gestante?

A Quarta Turma ressalta que a estabilidade da gestante protege também o nascituro e possui fundamento específico. Regras desenvolvidas para essa garantia não devem ser transferidas mecanicamente para a CIPA.

O exemplo é útil para estudar estabilidade provisória: a duração é apenas um dos elementos. É preciso identificar quem a garantia protege, qual sua finalidade e como a recusa à reintegração se relaciona com esse fundamento.

Julgado: TST, 4ª Turma, Ag-RR 0010571-90.2023.5.03.0074, rel. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 2/6/2026. Informativo 314, pp. 21-22.

Consultar o processo no TST

17 O retorno ao emprego elimina a pensão por redução da capacidade?

A continuidade do salário após a reintegração não exclui a pensão destinada a reparar incapacidade parcial e permanente. As parcelas remuneram fatos distintos: trabalho prestado e depreciação da capacidade profissional.

O quadro examinado

A trabalhadora apresentava incapacidade laboral parcial e permanente, com concausa relacionada ao trabalho, e permanecia empregada por força de reintegração. Discutiu-se se o recebimento do salário afastaria a indenização material em forma de pensão.

A Quarta Turma conheceu e proveu parcialmente o recurso de revista nesse tópico, reconhecendo que o retorno ao trabalho não elimina a reparação prevista no art. 950 do Código Civil.

A pensão repara qual prejuízo?

O art. 950 do Código Civil contempla tanto a impossibilidade de exercer o ofício como a diminuição da capacidade de trabalho. Seu objeto não se limita à ausência imediata de remuneração.

Uma pessoa pode continuar produzindo e recebendo salário, mas precisar de maior esforço, suportar limitações duradouras ou ter menos oportunidades futuras. A lesão da capacidade profissional existe mesmo quando a remuneração do emprego atual é preservada.

O salário é devido porque o serviço continua sendo prestado. A pensão repara a perda ou depreciação da aptidão laboral causada pelo dano. Por isso, receber ambas as parcelas não representa, por si só, duplicidade.

O que significa concausa?

A concausa indica que o trabalho contribuiu para o resultado lesivo em conjunto com outros fatores. Não exige que a atividade profissional tenha sido a única origem do adoecimento ou da limitação.

O reconhecimento da contribuição laboral permite examinar a responsabilidade dentro do quadro comprovado. A extensão da pensão deve guardar relação com a depreciação da capacidade profissional demonstrada.

Julgado: TST, 4ª Turma, RR 1000952-86.2013.5.02.0466, rel. Min. Alexandre Luiz Ramos, 4/8/2026. Informativo 314, p. 22.

Consultar o processo no TST

18 A empresa pode revogar sozinha a cláusula de não concorrência?

A Quinta Turma afastou a liberação unilateral de cláusula de não concorrência que retirava também a contraprestação ajustada. O negócio criara obrigações recíprocas e expectativas legítimas para o trabalhador.

O contrato e a tentativa de liberação

O trabalhador era ex-sócio cotista da empresa alienada em 23/05/2011. No mesmo momento da transação, as partes celebraram contrato de trabalho com cláusula de não concorrência por dois anos após a rescisão, mediante pagamento mensal equivalente ao último salário.

A empregadora decidiu liberá-lo da restrição e deixar de pagar a compensação. O TRT considerou que, podendo voltar ao mercado, o ex-empregado perderia a finalidade da contraprestação. A Quinta Turma reformou essa decisão.

Por que se convencionou a não concorrência?

Determinados empregados conhecem estratégias, informações técnicas, clientes e fornecedores relevantes. Uma cláusula de não concorrência busca proteger a empresa contra o uso dessa posição em favor de concorrentes durante certo período depois do contrato.

A restrição também afeta a liberdade profissional do trabalhador. Por isso, no negócio examinado, havia uma contrapartida financeira. A obrigação de abstenção e o pagamento foram ajustados conjuntamente.

O caso não discutia apenas a possibilidade abstrata de pactuar a restrição. O problema era a força vinculante de um ajuste existente e a possibilidade de uma parte extinguir seus efeitos por iniciativa exclusiva.

A liberação favorece necessariamente o empregado?

O TRT havia entendido que, liberado para trabalhar no mesmo setor, o trabalhador não precisaria de compensação. A Quinta Turma considerou que esse raciocínio ignorava as expectativas criadas pelo contrato.

O empregado pode organizar sua vida profissional contando com a remuneração prevista para o período de restrição. Para a Turma, liberar unilateralmente a atividade concorrente não extingue a obrigação de pagar a contrapartida livremente ajustada.

Os arts. 114 e 122 do Código Civil

A decisão identificou violação ao art. 114 e destacou que não havia previsão contratual que legitimasse a conduta empresarial. Não se poderia inferir uma faculdade de revogação que o negócio não assegurava à empregadora.

A ementa também menciona o art. 122 para rejeitar a submissão da eficácia do negócio ao puro arbítrio de um contratante. Isso significa que a simples inclusão de uma autorização expressa de cancelamento não resolveria toda controvérsia: a validade e os limites dessa previsão ainda precisariam ser examinados.

O fundamento envolve reciprocidade, confiança legítima e vedação ao arbítrio unilateral.

Julgado: TST, 5ª Turma, RR 11706-53.2013.5.01.0201, rel. Min. Douglas Alencar Rodrigues, 27/5/2026. Informativo 314, pp. 22-23.

Consultar o processo no TST

19 Banco de horas, norma coletiva e homologação sindical

A norma coletiva examinada previa banco de horas por acordo coletivo ou por contrato individual com homologação sindical. A Quinta Turma deu provimento ao recurso de revista ao examinar a matéria à luz da autonomia coletiva e da disciplina legal introduzida pela Reforma Trabalhista.

O ponto de partida: a cláusula negociada

O acórdão regional havia registrado uma condição para instituir o banco de horas: acordo coletivo ou contrato individual de trabalho com homologação sindical. A exigência constava da norma coletiva aplicável aos empregados abrangidos pela controvérsia.

O art. 59, § 5º, da CLT, incluído pela Lei 13.467/2017, passou a admitir banco de horas por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses. O julgamento examinou a relação entre essa possibilidade legal e a disciplina fixada na negociação coletiva.

Validade da norma e observância dos requisitos

A Quinta Turma invocou o Tema 1.046 do STF e o art. 7º, XXVI, da Constituição ao examinar a autonomia coletiva sobre banco de horas, matéria que não foi tratada como direito absolutamente indisponível. Também registrou o entendimento do STF segundo o qual o descumprimento de cláusula coletiva não acarreta, necessariamente, a invalidade da norma negociada.

São planos distintos. A validade da norma diz respeito à possibilidade de as partes estabelecerem condições coletivas para a compensação. A conformidade do banco de horas efetivamente praticado depende das exigências aplicáveis e dos fatos demonstrados no processo. A existência de autorização legal para o acordo individual não elimina a necessidade de examinar o instrumento coletivo pertinente.

Julgado: TST, 5ª Turma, Ag-AIRR 1000632-87.2023.5.02.0465, rel. Min. Breno Medeiros, 27/5/2026. Informativo 314, pp. 23-24.

Consultar o processo no TST

20 Novo emprego limita a indenização por dispensa discriminatória?

A Quinta Turma manteve, no caso, a data de início de novo vínculo como termo final da indenização por dispensa discriminatória. Considerou essa circunstância apta a afastar a aplicação literal da Súmula 28.

A discussão sobre o período indenizável

Reconhecida a dispensa discriminatória, a controvérsia passou ao cálculo da indenização prevista no art. 4º, II, da Lei 9.029/1995 que proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho. O TRT limitou o período à data em que o empregado começou a trabalhar em novo emprego.

O trabalhador recorreu, invocando a orientação de que a remuneração é devida até a primeira decisão que determina a conversão da reintegração em indenização dobrada. A Quinta Turma não conheceu do recurso de revista.

A função da indenização da Lei 9.029

A lei oferece respostas específicas ao rompimento discriminatório da relação de trabalho. Uma delas envolve a percepção em dobro da remuneração relativa ao período de afastamento, nas condições legais, em alternativa à reintegração.

Essa indenização precisa ter seu período delimitado. A Súmula 28 do TST fixa como referência, na conversão da reintegração em indenização dobrada, a primeira decisão que a determina.

O caso trouxe um fato adicional: antes desse marco, o trabalhador já havia obtido outra ocupação. A questão era saber se essa mudança alterava a duração da reparação.

O fundamento utilizado pela Quinta Turma

A Turma considerou que a obtenção de novo emprego afastava a aplicação da Súmula 28 ao caso, pois o pagamento pelo período posterior, segundo sua conclusão, produziria enriquecimento sem causa.

Assim, o início do novo vínculo foi reconhecido como marco relevante para o cálculo. A decisão não negou que a dispensa anterior fosse discriminatória; examinou a extensão temporal de uma de suas consequências patrimoniais.

Julgado: TST, 5ª Turma, RR 0010870-97.2020.5.15.0087, rel. Min. Morgana de Almeida, 27/5/2026. Informativo 314, p. 24.

Consultar o processo no TST

21 A primeira ação extinta por inépcia interrompe a prescrição?

A extinção sem julgamento do mérito não impede a interrupção da prescrição pelo ajuizamento da reclamação, quanto aos pedidos idênticos. O cancelamento da Súmula 268 não eliminou essa regra, hoje expressa no art. 11, § 3º, da CLT.

A sequência dos fatos

O contrato terminou em 14/08/2018. A primeira reclamação foi ajuizada em 03/04/2020 e acabou extinta sem resolução do mérito por faltar documentação indispensável. A nova demanda foi proposta em 24/03/2022.

O TRT negou a interrupção, relacionando o problema também à ausência de procuração e tratando o primeiro ajuizamento como ato inexistente. A Sexta Turma reformou a decisão.

O que determina o art. 11, § 3º?

O dispositivo atribui efeito interruptivo ao ajuizamento de reclamação trabalhista, mesmo perante juízo incompetente e ainda que o processo seja extinto sem resolução do mérito. O efeito alcança apenas os pedidos idênticos.

A existência de uma falha que leva à extinção processual não significa, automaticamente, inexistência do ato para todos os seus efeitos. A regra legal contempla justamente a possibilidade de o primeiro processo terminar sem decisão sobre o direito material.

Por que o cancelamento da súmula não mudou a solução?

A Súmula 268 continha orientação equivalente sobre ação arquivada e pedidos idênticos. A ementa registra seu cancelamento pela Resolução 225/2025 em razão da incorporação dessa disciplina à CLT.

Portanto, cancelar um verbete pode decorrer da presença de norma legal com o mesmo conteúdo. Não se deve concluir que o entendimento foi rejeitado apenas porque a súmula deixou de existir.

O fundamento atual da solução precisa ser identificado corretamente: o art. 11, § 3º, sustenta a interrupção, sem necessidade de apresentar o verbete cancelado como se ainda estivesse vigente.

A particularidade da procuração

A Sexta Turma observou que a extinção concretamente registrada estava ligada à falta de documentos indispensáveis. Acrescentou que sua jurisprudência já adotava compreensão ampla do arquivamento, inclusive em situação de ausência de instrumento de mandato.

O recurso de revista foi provido. A decisão impede que a falha processual seja utilizada, sem exame da regra interruptiva, para negar qualquer efeito ao ajuizamento anterior.

Julgado: TST, 6ª Turma, RR 0100224-59.2022.5.01.0021, rel. Min. Antônio Fabrício de Matos Gonçalves, 27/5/2026. Informativo 314, pp. 24-25.

Consultar o processo no TST

22 Penhora de aposentadoria: dois limites que precisam ser observados juntos

Para satisfazer crédito trabalhista, admite-se penhora parcial de rendimentos, observado o teto de 50% do líquido e a preservação de pelo menos um salário mínimo legal. A estimativa do DIEESE não substitui o piso definido em lei.

A decisão do TRT

O TRT negou a penhora dos proventos de aposentadoria por entender que a constrição comprometeria a subsistência da executada. Para chegar a essa conclusão, utilizou o valor estimado pelo DIEESE como salário mínimo necessário.

A Sexta Turma considerou a solução incompatível com o Tema 75 do TST e deu provimento ao recurso de revista.

Por que a proteção do salário não é absoluta nessa hipótese?

O CPC protege salários e benefícios para resguardar a manutenção da pessoa. Ao mesmo tempo, admite exceções para prestações alimentícias. No âmbito trabalhista, o Tema 75 do TST estabelece a possibilidade de constrição parcial na vigência do CPC de 2015.

A orientação busca compatibilizar dois interesses de subsistência: o de quem recebe o rendimento e o de quem cobra crédito de natureza alimentar. A solução não consiste em penhorar tudo nem em reconhecer imunidade absoluta de qualquer remuneração.

O teto percentual e o piso remanescente

O primeiro limite impede a penhora acima de 50% dos rendimentos líquidos. O segundo exige que permaneça ao devedor pelo menos um salário-mínimo legal.

Essas condições são cumulativas. Aplicar 50% pode ser inadequado quando o resultado deixar quantia inferior ao mínimo. Do mesmo modo, o fato de sobrar um salário-mínimo não permite ultrapassar a metade dos rendimentos líquidos.

Exemplos com o salário-mínimo como unidade

Considere exemplos puramente aritméticos, em que S representa o salário-mínimo legal aplicável. Para renda líquida de 3S, o teto de 50% corresponde a 1,5S e deixa 1,5S ao devedor. Os dois limites são respeitados nesse máximo abstrato.

Para renda de 1,5S, a metade seria 0,75S, mas sobraria apenas 0,75S. A preservação de S limita a constrição a 0,5S. Se a renda líquida for exatamente S, não há parcela disponível nessa lógica sem comprometer o piso.

Esses exemplos mostram limites matemáticos. Não significam que o juiz deva sempre adotar o percentual máximo: a constrição efetiva depende do exame judicial do caso.

Por que o DIEESE não foi utilizado como parâmetro?

A estimativa do DIEESE busca dimensionar necessidades econômicas. O precedente aplicado pela Turma, entretanto, utiliza o salário-mínimo legal como referência jurídica objetiva.

Substituir esse piso por outra estimativa altera a regra estabelecida no Tema 75 e pode tornar inviável uma penhora que se enquadraria em seus parâmetros. Foi essa substituição que o TST afastou.

Consequência prática

O pedido de penhora deve apresentar os rendimentos líquidos, o percentual pretendido e a quantia que permanecerá disponível. A análise não se encerra na afirmação de que o valor recebido é aposentadoria: é necessário aplicar os dois limites simultaneamente.

Julgado: TST, 6ª Turma, RR 0011090-17.2020.5.03.0027, rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, 1º/6/2026. Informativo 314, p. 25.

Consultar o processo no TST

23 Agente comunitário de saúde: a competência depende do regime do vínculo

Reconhecida a contratação municipal sob o regime da CLT, a Justiça do Trabalho é competente para a demanda do agente comunitário de saúde. A condição de trabalhador do serviço público não define, isoladamente, o juízo competente.

O caso submetido à Sétima Turma

O trabalhador exercia a atividade de agente comunitário de saúde em município que adotara o regime celetista. O próprio TRT registrou essa característica da contratação.

A Sétima Turma considerou que essa premissa atraía a competência trabalhista e deu provimento ao recurso de revista, à luz do art. 8º da Lei 11.350/2006 e do art. 114, I, da Constituição.

A regra especial do art. 8º da Lei 11.350

A lei disciplina as atividades dos agentes comunitários de saúde e dos agentes de combate às endemias. Seu art. 8º estabelece o regime da CLT, ressalvada, para Estados, Distrito Federal e Municípios, a existência de lei local que disponha de forma diversa.

Essa ressalva impede presumir que todos os agentes do país estejam sujeitos exatamente ao mesmo regime. A legislação do ente contratante e o vínculo concretamente estabelecido precisam ser examinados.

No caso, não havia dúvida fática a resolver sobre esse ponto: o acórdão regional afirmava a contratação pela CLT. O TST utilizou essa definição para solucionar a competência.

Cargo, emprego e prestação de serviço público

Prestar serviço público não equivale necessariamente a ocupar cargo estatutário. Empregos públicos são regidos pela CLT, enquanto relações estatutárias possuem disciplina administrativa própria. A denominação cotidiana “servidor” pode abranger situações distintas e, sozinha, não resolve a questão processual.

A competência deve considerar a natureza jurídica da relação em discussão. Uma atividade ligada à saúde pública pode ser prestada por vínculo celetista, conforme admitido pela legislação pertinente.

Julgado: TST, 7ª Turma, RR 0010036-60.2025.5.03.0182, rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, 26/5/2026. Informativo 314, pp. 25-26.

Consultar o processo no TST

24 Acidente de terceirizado: o dever de segurança da Administração Pública

O ente público tomador deve garantir condições de segurança, higiene e salubridade nas hipóteses abrangidas pelo item 3 do Tema 1.118 do STF. No caso de acidente fatal, foi mantida a responsabilidade subsidiária já imposta, embora a fundamentação apontasse responsabilidade solidária pelo dano.

A reparação pedida pelo cônjuge

Um trabalhador terceirizado sofreu acidente de trabalho fatal. A ação envolvia danos materiais devidos à cônjuge e a responsabilidade da Administração Pública tomadora dos serviços pela inobservância de condições de segurança.

A segunda reclamada procurava afastar sua condenação. A Sétima Turma não conheceu do recurso de revista e manteve a responsabilidade subsidiária.

Por que o tema não se limita ao pagamento de verbas pela prestadora?

Na terceirização, uma controvérsia pode surgir do simples inadimplemento de obrigações trabalhistas pela empresa contratada. Outra pode decorrer de condições inseguras no local de prestação dos serviços, sobre as quais o tomador possui dever próprio.

O julgamento examinou esse segundo problema. A reparação estava ligada ao acidente e à inobservância das normas de segurança. A contratação de uma prestadora não exclui automaticamente o dever de proteção no ambiente em que o trabalho é realizado.

O item 3 do Tema 1.118

A ementa destaca o dever da Administração de garantir segurança, higiene e salubridade quando o serviço ocorre em suas dependências ou no local previamente convencionado no contrato, nos termos do art. 5º-A, § 3º, da Lei 6.019/1974.

Esse fundamento se relaciona ao direito à redução dos riscos do trabalho e à prevenção dos danos. O tomador não pode tratar o ambiente sob sua responsabilidade como assunto exclusivamente interno da prestadora.

Em termos práticos, importa identificar onde o serviço era realizado, quais riscos estavam presentes, quais medidas cabiam ao tomador e de que forma sua omissão se relacionou com o acidente.

Responsabilidade solidária e subsidiária não são sinônimos

Na solidariedade, o credor pode exigir a obrigação dos responsáveis nos termos da disciplina solidária, sem a mesma ordem de cobrança característica da subsidiariedade. Na responsabilidade subsidiária, há uma posição sucessiva em relação ao devedor principal.

A Sétima Turma entendeu no sentido de que a violação do dever de segurança atrairia responsabilidade solidária do tomador pelo dano. Entretanto, o resultado preservou a condenação subsidiária existente em razão da proibição de *reformatio in pejus*.

Por que a condenação não foi agravada?

A decisão menciona a proibição da reforma em prejuízo. O recurso examinado era da segunda reclamada, que buscava reduzir ou afastar sua responsabilidade. A apreciação desse recurso não autorizava piorar sua situação para convertê-la em devedora solidária.

Essa diferença entre fundamento e resultado é essencial na citação do precedente. Dizer simplesmente que “o TST condenou solidariamente o ente público” não corresponde ao dispositivo descrito. O correto é registrar que a Turma manteve a subsidiariedade, apesar do fundamento material mais amplo.

Julgado: TST, 7ª Turma, Ag-RR 2069-66.2011.5.07.0012, rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, 27/5/2026. Informativo 314, p. 26.

Consultar o processo no TST

25 Covid-19 em frigorífico e responsabilidade objetiva do empregador

A Sétima Turma reconheceu risco acentuado de contágio na atividade realizada em frigorífico durante a pandemia e aplicou a responsabilidade objetiva pelos danos extrapatrimoniais decorrentes da contaminação do empregado.

O que havia decidido o TRT?

O empregado era auxiliar de produção em frigorífico e houve contaminação por Covid-19 durante a pandemia. O TRT entendeu que a função não representava exposição habitual a risco especial suficiente para aplicar responsabilidade objetiva.

A Sétima Turma reformou essa conclusão. Considerou as características da atividade e o contexto da pandemia, reconhecendo o risco acentuado e o dever de reparação com fundamento no art. 927, parágrafo único, do Código Civil.

Responsabilidade subjetiva e objetiva

Na responsabilidade subjetiva, a análise inclui a culpa do responsável, além dos demais pressupostos. Na objetiva, a obrigação pode decorrer do risco juridicamente relevante da atividade, independentemente da demonstração de culpa.

Essa diferença não elimina a necessidade de examinar dano e nexo causal. Responsabilidade objetiva não significa que toda doença ocorrida durante um contrato seja atribuída automaticamente ao empregador.

O que se afasta é a exigência de demonstrar uma conduta culposa específica quando a atividade expõe o trabalhador ao risco que justifica esse regime de responsabilidade.

Por que o frigorífico foi considerado relevante?

A Turma reconheceu que o trabalhador desempenhava atividade essencial em contexto de risco acentuado de contágio. A ementa menciona dados e estudo sobre a concentração de casos no setor para reforçar a compreensão da exposição ocupacional.

O raciocínio toma a situação do trabalho durante a pandemia como elemento central. A comparação não pode ficar restrita ao fato de que toda a sociedade estava exposta ao vírus. É necessário verificar se o ambiente profissional acrescentava um risco especial àquele suportado de modo geral.

A relação com o Tema 932 do STF

A ementa invoca o Tema 932 para sustentar a compatibilidade da responsabilidade objetiva com acidentes e danos ligados a atividades que expõem o trabalhador a risco especial. A proteção constitucional contra riscos laborais é articulada com o art. 927 do Código Civil.

O dever empresarial de cumprir e fazer cumprir normas de segurança, previsto no art. 157 da CLT, também integra o contexto de proteção do meio ambiente do trabalho. A existência de medidas preventivas continua relevante, embora, no regime objetivo, a ausência de culpa não encerre toda a discussão.

Resultado e alcance

O recurso de revista foi conhecido e provido para reconhecer a responsabilidade objetiva pelos danos extrapatrimoniais decorrentes da contaminação no contexto examinado. O resultado depende do risco acentuado identificado na atividade de frigorífico durante a pandemia.

A força explicativa do julgamento está na identificação do risco especial do setor e na consequência jurídica que a Turma atribuiu a essa premissa.

Julgado: TST, 7ª Turma, RR 380-19.2022.5.12.0058, rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, 3/6/2026. Informativo 314, pp. 27-28.

Consultar o processo no TST

26 Assédio homofóbico: por que R\$ 2 mil foram considerados insuficientes?

A Sétima Turma considerou manifestamente insuficiente a reparação de R\$ 2.000,00 por ofensas homofóbicas praticadas por superior hierárquica. A avaliação combinou casos semelhantes e a gravidade concreta da agressão.

As condutas reconhecidas

A diretora da empresa dirigia ao trabalhador xingamentos relacionados à orientação sexual e associava os erros profissionais a essa característica pessoal. O TRT registrou abalo emocional perceptível, com tremores e descontrole diante das ofensas.

A existência do assédio já havia sido reconhecida. A controvérsia no TST concentrava-se no valor da indenização, fixada pelo TRT em R\$ 2.000,00.

O valor precisa corresponder à gravidade do dano

A impossibilidade de medir exatamente o sofrimento não dispensa fundamentação na fixação da reparação. Uma indenização pode ser inadequada quando sua expressão econômica não guarda proporção com a agressão reconhecida.

A Turma considerou o caráter discriminatório, a atuação da superior hierárquica e os efeitos sobre o trabalhador. A relação de subordinação torna especialmente relevante o modo como a ofensa ocorre no ambiente profissional, em que a vítima não dispõe da mesma liberdade de afastamento de uma interação privada ocasional.

Como funciona o critério bifásico?

A primeira etapa utiliza decisões em situações comparáveis para identificar uma referência inicial de valor. A segunda ajusta essa referência às circunstâncias específicas: gravidade, repercussão, contexto e demais elementos juridicamente pertinentes.

O método busca evitar tanto valores inteiramente intuitivos como uma tarifa rígida. A comparação fornece coerência; a individualização preserva a correspondência com o caso.

No julgamento, a ementa menciona indenizações em torno de R\$ 10.000,00 em casos semelhantes. Esse dado foi utilizado para demonstrar a insuficiência do valor regional, em conjunto com o exame da situação concreta.

Isso cria uma tabela de R\$ 10 mil para homofobia?

Não se extrai essa conclusão. A referência a casos análogos é ponto de partida de um método que exige ajuste. Diferentes situações podem apresentar extensão, repercussão e circunstâncias distintas.

O valor de R\$ 10.000,00 foi utilizado como referência comparativa; não constitui parâmetro fixo para toda hipótese de discriminação por orientação sexual.

A dimensão constitucional da discriminação

A Sétima Turma também mencionou a ADO 26, na qual o STF tratou da gravidade da discriminação motivada por orientação sexual.

Isso não significa afirmar que houve condenação criminal no processo trabalhista. A responsabilidade civil pelo assédio foi examinada em seu próprio âmbito, a partir dos fatos reconhecidos e da proteção à personalidade.

Julgado: TST, 7ª Turma, RR 11155-31.2020.5.15.0042, rel. Min. Margareth Rodrigues Costa, 5/6/2026. Informativo 314, p. 28.

Consultar o processo no TST

27 Técnico em radiologia de empresa pública tem férias semestrais da Lei 1.234/50?

A Oitava Turma afastou a extensão do benefício da Lei 1.234/1950 a empregado de empresa pública federal submetido ao regime jurídico próprio das empresas privadas. A profissão exercida não basta para definir o alcance da lei.

A pretensão do empregado

Um técnico em radiologia empregado de empresa pública federal pediu férias semestrais com fundamento na Lei 1.234/1950. A decisão de origem entendeu que as vantagens desse diploma se destinavam aos servidores da administração federal direta e das autarquias.

A Oitava Turma manteve a conclusão, aplicando a orientação jurisprudencial indicada na ementa e o obstáculo da Súmula 333. O agravo foi desprovido.

A lei protege uma atividade dentro de determinado âmbito pessoal

Uma norma pode considerar a exposição profissional e, ao mesmo tempo, delimitar quais vínculos administrativos são por ela abrangidos. Para verificar se o benefício é devido, as duas dimensões precisam estar presentes.

O fato de dois trabalhadores exercerem atividade de radiologia não significa que todas as regras dos respectivos regimes sejam intercambiáveis. Um servidor da administração direta e um empregado de empresa pública podem compartilhar riscos profissionais, mas estar sujeitos a disciplinas legais distintas quanto a determinadas vantagens.

Empresa pública e autarquia não são a mesma pessoa jurídica

A autarquia integra a Administração indireta com personalidade de direito público. A empresa pública possui estrutura jurídica de direito privado e, na situação analisada, sujeita-se ao regime trabalhista indicado pelo art. 173, § 1º, II, da Constituição.

Essa diferença foi decisiva para a Turma. A vinculação da empresa à União não a transforma, para fins do benefício discutido, em órgão da administração direta ou autarquia.

Julgado: TST, 8ª Turma, Ag-AIRR 0020634-34.2022.5.04.0123, rel. Min. Maria Helena Mallmann, 25/6/2026. Informativo 314, pp. 28-29.

Consultar o processo no TST

28 Caminhão com excesso de carga: matéria de trânsito ou de segurança do trabalho?

A Justiça do Trabalho é competente para ação civil pública que pretende proteger motoristas contra riscos de cargas superiores ao limite permitido. A utilização de norma de trânsito não altera a natureza da pretensão fundada na saúde e na segurança dos trabalhadores.

O pedido do Ministério Público do Trabalho

O MPT ajuizou ação civil pública relacionada ao transporte de cana-de-açúcar em caminhões carregados acima do máximo permitido pela legislação de trânsito. O problema de competência surgiu porque a regra sobre limite de carga também integra a regulação do transporte.

Uma decisão monocrática no TST reconheceu a competência trabalhista, e a Oitava Turma a manteve ao negar provimento ao agravo interno.

O objeto da ação orienta a competência

É necessário examinar a causa de pedir e a providência pretendida. A ação não buscava apenas aplicar uma penalidade administrativa de trânsito. Pretendia adequar o ambiente de trabalho e proteger a vida, a saúde e a segurança dos motoristas.

O limite de carga era relevante porque sua violação produzia risco no exercício do trabalho. A mesma conduta pode interessar a diferentes ramos jurídicos, sem que a existência de uma regra administrativa elimine a dimensão trabalhista do problema.

O ambiente de trabalho pode ser móvel

O conceito de meio ambiente laboral não se restringe ao interior de uma fábrica ou escritório. Para o motorista, o veículo e as condições em que o transporte é realizado fazem parte da realidade de prestação do serviço.

Uma obrigação dirigida ao carregamento pode, portanto, ter como finalidade imediata reduzir riscos ocupacionais. A localização do risco em uma via pública não retira, por si, sua relação com o trabalho.

A orientação da Súmula 736 do STF

A Turma invocou a Súmula 736 do STF, que reconhece a competência da Justiça do Trabalho para ações cuja causa de pedir seja o descumprimento de normas trabalhistas de segurança, higiene e saúde.

A aplicação desse fundamento exige explicar a conexão da obrigação com a proteção do trabalhador. Não basta denominar toda controvérsia de transporte como questão de meio ambiente laboral.

No caso, essa conexão estava presente: o excesso de carga era enfrentado como condição insegura do trabalho dos motoristas.

Julgado: TST, 8ª Turma, Ag-RR 11077-52.2021.5.15.0058, rel. Min. Evandro Pereira Valadão Lopes, 27/5/2026. Informativo 314, p. 29.

Consultar o processo no TST

29 O sindicato pode cobrar sua mensalidade por ação civil pública?

A cobrança de mensalidade sindical em interesse patrimonial próprio do sindicato não foi considerada adequada à ação civil pública. A natureza coletiva da entidade não transforma todo crédito de sua titularidade em direito metaindividual.

A controvérsia

O sindicato utilizou ação civil pública para uma pretensão relacionada a mensalidades sindicais. O Banco do Brasil questionou a adequação dessa via.

A Oitava Turma considerou que o direito discutido era de interesse patrimonial exclusivo do sindicato, fora do objeto de tutela coletiva indicado no art. 81 do CDC. Conheceu e proveu o recurso de revista.

Direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos

Os direitos difusos se relacionam a uma coletividade indeterminada ligada por circunstâncias de fato. Os coletivos em sentido estrito envolvem grupo, categoria ou classe com relação jurídica básica e objeto indivisível. Os individuais homogêneos são direitos individuais cuja origem comum permite tratamento coletivo.

Essas categorias ajudam a identificar quando uma demanda protege interesses para além do patrimônio isolado de seu autor. A ação civil pública é instrumento vocacionado a essa tutela, conforme os requisitos do sistema coletivo.

A presença de um sindicato no polo ativo não dispensa a classificação do direito pedido. Uma associação ou entidade sindical pode ser titular de créditos próprios e também atuar na defesa de direitos de terceiros, mas essas situações não se confundem.

O que foi decisivo no julgamento?

A mensalidade postulada foi qualificada como direito patrimonial próprio e de interesse exclusivo do sindicato. A ementa a descreve como direito individual heterogêneo e afasta seu enquadramento nas categorias do art. 81.

O problema, portanto, não era a relevância social da entidade ou sua função representativa. Era a titularidade e a natureza da pretensão concreta levada a juízo.

Um crédito destinado ao caixa do sindicato não se converte em direito individual homogêneo dos integrantes da categoria apenas porque estes são numerosos ou porque a receita financia atividades sindicais.

A inadequação significa inexistência do crédito?

Rejeitar a via da ação civil pública não equivale, necessariamente, a declarar que nenhum valor é devido. Adequação processual e procedência do direito material são planos diferentes.

A inadequação da ação civil pública diz respeito à via processual escolhida para cobrar mensalidades de titularidade do sindicato. Ela não representa julgamento da existência do crédito patrimonial alegado.

Julgado: TST, 8ª Turma, RR 265-60.2019.5.12.0039, rel. Min. Sergio Pinto Martins, 12/6/2026. Informativo 314, p. 29.
Consultar o processo no TST