



INFORME ESTRATÉGICO

CONSURT

21 de maio de
2025

Informe Estratégico – TST divulga redação final de novas teses jurídicas

Resumo:

Em 16 de maio de 2025, o Tribunal Superior do Trabalho aprovou novas teses jurídicas com efeito vinculante, por meio do procedimento de reafirmação de sua jurisprudência. Essas teses, já pacificadas no tribunal, agora devem ser seguidas por todos os magistrados e tribunais da Justiça do Trabalho. O objetivo é padronizar decisões, evitar divergências, acelerar julgamentos e aumentar a segurança jurídica. Com isso, juízes devem aplicá-las diretamente nos casos semelhantes, tornando o sistema mais eficiente e previsível.

É essencial que as empresas acompanhem as teses jurídicas aprovadas pelo Tribunal Superior do Trabalho, pois essas orientações garantem previsibilidade e segurança jurídica, permitindo decisões empresariais mais alinhadas com a jurisprudência. Além disso, seguir essas teses reduz litígios e custos, melhora a gestão de recursos humanos, fortalece a reputação institucional e evita recursos desnecessários, tornando os processos mais eficientes e estratégicos.

1 – Em 16 de maio de 2025, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) aprovou, em sessão virtual, novas teses jurídicas com efeito vinculante, por meio do procedimento de reafirmação de sua jurisprudência.

Essas teses tratam de temas que já estavam pacificados no TST, ou seja, sem divergência entre as Turmas e a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1), o que permitiu sua consolidação por meio do rito dos recursos repetitivos. Os recursos repetitivos no TST são utilizados para julgar de forma unificada processos que tratam da mesma questão jurídica. O tribunal seleciona casos representativos, fixa uma tese jurídica e aplica essa decisão a todos os processos semelhantes. Esse mecanismo promove uniformidade nas decisões, acelera julgamentos, reduz recursos desnecessários e garante maior segurança jurídica para empresas e trabalhadores.



As teses vinculantes são entendimentos que devem ser seguidos por todos os magistrados e tribunais da Justiça do Trabalho em casos semelhantes. Elas ajudam a padronizar decisões, evitar conflitos de interpretação e acelerar o julgamento de processos, trazendo mais segurança jurídica.

Com isso, juízes devem aplicar essas teses nos julgamentos, o que torna as decisões mais previsíveis e reduz o número de recursos desnecessários.

2 – A importância de as empresas acompanharem as teses jurídicas do TST.

É essencial que as empresas estejam atentas e observem as teses jurídicas aprovadas pelo Tribunal Superior do Trabalho, tanto por razões estratégicas quanto jurídicas. Entre os principais benefícios dessa prática, destacam-se:

a) Previsibilidade e segurança jurídica: as teses vinculantes consolidam interpretações da legislação trabalhista, permitindo que as empresas antecipem o posicionamento da Justiça do Trabalho em casos semelhantes. Isso contribui para a redução de riscos e incertezas nas decisões empresariais.

b) Redução de litígios e custos: ao alinhar suas práticas às teses do TST, as empresas evitam condutas já consideradas ilegais ou inadequadas, o que diminui a probabilidade de ações judiciais e os custos decorrentes de processos, indenizações e honorários.

c) Melhoria na gestão de recursos humanos: com diretrizes claras, os setores de recursos humanos podem revisar políticas internas, contratos e rotinas de trabalho, promovendo maior conformidade legal e relações laborais mais equilibradas.

d) Vantagem competitiva: empresas que se antecipam às mudanças jurisprudenciais demonstram responsabilidade institucional e jurídica, fortalecendo sua imagem no mercado e tornando-se mais atrativas para talentos e investidores.

e) Evita recursos infrutíferos: como as teses possuem efeito vinculante, insistir em argumentos contrários tende a ser ineficaz. Conhecê-las evita recursos desnecessários e contribui para a celeridade na resolução de conflitos.

3 – Seguem as principais teses jurídicas aprovadas:

1 – Questão submetida a julgamento: Incide a prescrição sobre a pretensão de retificação e entrega do PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário?

Tese firmada: [Tema 132](#) - A pretensão de retificação e entrega do Perfil Profissiográfico Previdenciário - PPP ostenta natureza meramente declaratória, não se submetendo à prescrição, nos termos do artigo 11, § 1º, da CLT.

Processo: RR 219-62.2024.5.12.0050.

Observação: A prescrição trabalhista é o prazo legal que o trabalhador possui para



ajuizar uma ação contra o empregador, com o objetivo de reivindicar direitos que entende terem sido violados durante a relação de trabalho. Caso esse prazo expire, o trabalhador perde o direito de ingressar com a ação, ainda que tenha razão quanto ao mérito da demanda.

Os dois tipos principais de prescrição trabalhista são os seguintes: a) prescrição bienal: o trabalhador tem até dois anos após o término do contrato de trabalho para ingressar com ação na Justiça do Trabalho; b) prescrição quinquenal: dentro desse prazo de dois anos, o trabalhador pode pleitear apenas os direitos relativos aos últimos cinco anos de vigência do contrato. Assim, mesmo que o vínculo empregatício tenha durado mais tempo, apenas os créditos dos cinco anos anteriores ao ajuizamento da ação poderão ser cobrados.

Entretanto, em casos específicos, como na hipótese de o trabalhador ingressar com ação visando à retificação das informações constantes no Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) — por exemplo, para o reconhecimento de condições de trabalho distintas daquelas registradas pelo empregador —, não se aplica a prescrição bienal. Isso significa que, mesmo após o prazo de dois anos do fim do vínculo empregatício, o trabalhador ainda poderá buscar judicialmente a retificação ou a entrega do seu PPP.

O Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) é um documento obrigatório que reúne informações detalhadas sobre as atividades desempenhadas pelo trabalhador, especialmente no que se refere à exposição a agentes nocivos à saúde ou à integridade física. Ele é essencial para a comprovação do direito à aposentadoria especial junto ao INSS, além de ser utilizado em processos trabalhistas e previdenciários.

Desde janeiro de 2023, o documento passou a ser emitido de forma eletrônica, podendo ser acessado por meio do “site” ou aplicativo “Meu INSS”.

2 – Questão submetida a julgamento: O redirecionamento da execução para o devedor subsidiário depende do prévio exaurimento dos meios de execução em face da devedora principal e seus sócios?

Tese firmada: [Tema 133](#) - A demonstração do inadimplemento do devedor principal, em obrigação subsidiária, dispensa o exaurimento prévio da execução contra este e seus sócios, autorizando, desde logo, o redirecionamento da execução para o devedor subsidiário.

Processo: RR 247-93.2021.5.09.0672.

Observação: O devedor subsidiário é aquele que somente pode ser acionado após o inadimplemento do devedor principal. Em outras palavras, sua responsabilidade é secundária ou complementar, sendo exigível apenas quando o devedor principal não cumpre com a obrigação assumida.



Esse conceito é amplamente aplicado no Direito do Trabalho, especialmente em casos de terceirização, mas também se faz presente em contratos civis e comerciais.

Por exemplo, quando uma empresa contratante (“Empresa A”) celebra contrato de terceirização com uma prestadora de serviços (“Empresa B”), e esta deixa de pagar os salários de seus empregados, a “Empresa A” poderá ser responsabilizada subsidiariamente. Isso significa que a cobrança poderá ser direcionada à “Empresa A” caso a “Empresa B” — que é a devedora principal — não efetue o pagamento devido.

Contudo, conforme a tese firmada, não é necessário o exaurimento de todos os meios de cobrança da dívida contra o devedor principal. Basta que fique demonstrado o não cumprimento da obrigação para que o magistrado do trabalho possa redirecionar a cobrança da obrigação ao devedor subsidiário.

3 – Questão submetida a julgamento: A recusa da gestante em retornar ao emprego, quando este for oferecido pelo empregador, resulta em renúncia à sua garantia constitucional, e, como consequência, do direito à indenização correspondente ao período de estabilidade?

Tese firmada: [Tema 134](#) - A recusa da empregada gestante em retornar ao trabalho, mesmo diante de oferta de emprego pelo empregador, não configura renúncia à garantia prevista no art. 10, II, "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), subsistindo o direito à indenização substitutiva em relação ao período de estabilidade gestacional.

Processo: RR 254-57.2023.5.09.0594.

Observação: A recusa da empregada gestante em atender à convocação do empregador para retornar ao trabalho não implica renúncia à estabilidade provisória assegurada pelo [art. 10](#), inciso II, [alínea "b"](#), do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT).

Mesmo diante da negativa de reintegração, a trabalhadora mantém o direito ao pagamento de uma indenização substitutiva, correspondente aos salários e demais verbas relativas ao período da estabilidade gestacional.

Assim, constatada a gravidez durante o vínculo empregatício, ainda que a empregada opte por não retornar ao posto de trabalho, subsiste o dever do empregador de indenizar o período estável.

4 – Questão submetida a julgamento: É obrigatória, para os fins do art. 74, § 2º, da CLT, a assinatura do empregado nos controles de horário?

Tese firmada: [Tema 136](#) - A ausência de assinatura do empregado não afasta, por si só, a validade dos controles de horário.



Processo: RR 425-05.2023.5.05.0342.

Observação: A assinatura do empregado nos controles de ponto não é obrigatória para que esses documentos sejam válidos perante a Justiça do Trabalho.

A legislação trabalhista brasileira, especialmente o [§ 2º](#) do art. 74 da CLT, exige que empresas com mais de 20 empregados mantenham controle de jornada, mas não exige a assinatura do trabalhador nesses registros. A [Portaria MTE nº 671/2021](#), que regulamenta os sistemas de registro eletrônico de ponto, também não impõe a exigência de assinatura.

O Tribunal Superior do Trabalho entende que a ausência de assinatura não invalida os cartões de ponto, sendo considerada uma irregularidade formal, e não uma nulidade.

O mais importante é que os registros de jornada sejam fidedignos, consistentes e auditáveis.

5 – Questão submetida a julgamento: A supressão de horas extras habitualmente prestadas pelo trabalhador por pelo menos um ano e reconhecidas apenas em juízo autoriza o recebimento da indenização prevista na Súmula 291 do TST?

Tese firmada: [Tema 137](#) - A supressão total ou parcial do serviço suplementar prestado com habitualidade enseja o pagamento de indenização compensatória, nos moldes da Súmula 291 do TST, ainda que o labor extraordinário tenha sido reconhecido somente em juízo e que sua cessação ou redução decorra da adequação à jornada de trabalho fixada judicialmente.

Processo: RR 499-29.2023.5.10.0016.

Observação: A Súmula nº 291 do Tribunal Superior do Trabalho trata da indenização devida ao empregado pela supressão de horas extras habituais.

Segundo o texto da citada Súmula, "a supressão total ou parcial, pelo empregador, de serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos 1 (um) ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de 1 (um) mês das horas suprimidas, total ou parcialmente, para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo observará a média das horas suplementares nos últimos 12 (doze) meses anteriores à mudança, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão."

Assim, se o trabalhador prestou horas extras habituais por pelo menos um ano e o empregador deixa de exigir esse serviço, o empregado tem direito a uma indenização proporcional ao tempo em que prestou esse serviço adicional.

6 – Questão submetida a julgamento: Aplicam-se as multas dos artigos 467 e 477, § 8º, da CLT à empresa em recuperação judicial?



Tese firmada: [Tema 139](#) - A recuperação judicial, diversamente do que ocorre na falência, não exime a empresa do pagamento das multas previstas nos artigos 467 e 477, § 8º, da CLT.

Processo: RRAg 779-10.2023.5.12.0027.

Observação: A recuperação judicial é um instrumento jurídico previsto na [Lei nº 11.101/2005](#), que tem como objetivo viabilizar a superação da crise econômico-financeira de empresas, permitindo que elas reorganizem suas atividades e evitem a falência. O objetivo é permitir que a empresa renegocie suas dívidas com os credores, mantenha suas atividades, preserve empregos e continue contribuindo para a economia.

Segundo a tese aprovada, a empresa em recuperação judicial também pode ser obrigada ao pagamento das multas previstas nos artigos [467](#) e [477](#), § 8º, da CLT.

O [art. 467](#) da CLT prevê uma multa de 50% sobre as verbas rescisórias incontroversas quando estas não forem pagas na primeira audiência da reclamação trabalhista. Assim, se o empregador reconhece na ação trabalhista que deve ao menos parte das verbas rescisórias (como saldo de salário, férias vencidas, décimo terceiro proporcional etc.), ele deve pagá-las na primeira audiência. Se não pagar, será condenado a pagar essas verbas com acréscimo de 50% sobre o valor devido.

Já o § 8º do [art. 477](#) da CLT prevê a aplicação de multa ao empregador que não cumprir o prazo legal de 10 dias para o pagamento das verbas rescisórias e a entrega dos documentos relacionados à extinção do contrato de trabalho.

7 – Questão submetida a julgamento: O acordo firmado pelo empregador com a Caixa Econômica Federal para parcelamento de dívida relativa a FGTS constitui óbice ao direito do empregado de pleitear, perante a Justiça do Trabalho, o recolhimento das parcelas não depositadas no curso da relação de emprego?

Tese firmada: [Tema 141](#) - O parcelamento de débitos de FGTS firmado entre o empregador e a Caixa Econômica Federal não impede que o empregado exerça, a qualquer tempo, o direito de requerer na Justiça do Trabalho a condenação ao recolhimento imediato dos valores não depositados.

Processo: RRAg 1397-69.2023.5.09.0016.

Observação: O acordo firmado entre o empregador e a Caixa Econômica Federal para parcelamento de dívida relativa ao FGTS não impede o empregado de ajuizar ação trabalhista para pleitear o recolhimento das parcelas não depositadas durante o contrato de trabalho.

8 – Questão submetida a julgamento: A multa a que se refere o art. 477, § 8º, da CLT deve incidir apenas sobre o salário-base?



Tese firmada: [Tema 142](#) - A multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT incide sobre todas as parcelas de natureza salarial, não se limitando ao salário-base.

Processo: RR 11070-70.2023.5.03.0043.

Observação: A multa prevista no § 8º do [art. 477](#) da CLT deve incidir sobre todas as parcelas de natureza salarial recebidas pelo empregado, e não apenas sobre o salário-base. Portanto, a multa poderá incidir sobre salário-base, adicionais (horas extras, insalubridade, periculosidade, noturno etc.), comissões, gratificações, entre outros.

A multa não incide sobre verbas de natureza indenizatória, como aviso prévio indenizado, férias indenizadas ou multa do FGTS.

9 – Questão submetida a julgamento: A ausência ou o atraso na quitação das verbas rescisórias configura dano moral “in re ipsa”?

Tese firmada: [Tema 143](#) - A ausência ou o atraso na quitação das verbas rescisórias, por si só, não configura dano moral indenizável, sendo necessária a comprovação de lesão concreta aos direitos de personalidade do trabalhador.

Processo: RR 21391-35.2023.5.04.0271.

Observação: O dano moral “in re ipsa” é aquele que se presume e dispensa prova do prejuízo.

No caso de ausência ou atraso no pagamento das verbas rescisórias pelo empregador, por si só, não configura dano moral que enseje no pagamento de uma indenização, salvo quando comprovada, por meio de demonstração objetiva, a existência de lesão aos direitos de personalidade do trabalhador.

Portanto, a simples demora no pagamento das verbas rescisórias não gera automaticamente o dever de indenizar por dano moral. Para que haja condenação, é necessário comprovar que o atraso causou efetivo abalo à dignidade do trabalhador, como humilhação, constrangimento ou prejuízo à honra.

10 – Questão submetida a julgamento: É possível a cumulação de pensão pela redução da capacidade laborativa, paga a título de indenização por danos materiais, com o salário recebido pelo trabalhador?

Tese firmada: [Tema 145](#) - É possível a cumulação de pensão pela redução da capacidade laborativa, paga a título de indenização por danos materiais, com o salário recebido pelo trabalhador, por se tratarem de verbas de natureza e de fatos geradores distintos.

Processo: RRAg 1000066-78.2022.5.02.0464.

Observação: Juridicamente é possível a cumulação da pensão mensal indenizatória



por redução da capacidade laborativa com o salário percebido pelo trabalhador, desde que comprovada a diminuição da aptidão para o trabalho em decorrência de acidente do trabalho ou doença ocupacional.

A pensão indenizatória tem natureza compensatória, prevista no [art. 950](#) do Código Civil, e visa reparar a diminuição da capacidade de trabalho e os lucros cessantes. Os lucros cessantes são uma forma de indenização, que representa o que uma pessoa ou empresa deixou de lucrar em razão de um evento danoso causado por outra parte. Em outras palavras, são os ganhos que a vítima teria obtido se o dano não tivesse ocorrido.

O salário, por outro lado, é contraprestação pelo trabalho efetivamente prestado.

Assim, juridicamente não há enriquecimento ilícito nem duplicidade de pagamento, pois o trabalhador pode continuar exercendo atividades laborais, ainda que com capacidade reduzida, e ao mesmo tempo receber a pensão mensal indenizatória pela perda parcial da aptidão plena para o trabalho.

Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

Agostinho Miranda Rocha

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT