FINDES
Conselho Temático de Relações do Trabalho

INFORME ESTRATÉGICO

CONSURT

27 de agosto de 2025

Informe Estratégico – Aprovadas novas teses vinculantes pelo TST

Resumo

Em agosto de 2025, o TST aprovou 69 teses vinculantes que deverão ser seguidas por toda a Justiça do Trabalho, reforçando entendimentos já consolidados e promovendo uniformidade nas decisões. Este informe destaca aquelas de maior relevância para as empresas.

Em sessão virtual realizada em agosto de 2025, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) aprovou 69 novas teses vinculantes. Essas teses deverão ser observadas por todas as instâncias da Justiça do Trabalho em casos semelhantes, garantindo uniformidade na aplicação do entendimento jurisprudencial em âmbito nacional.

Os temas aprovados versam sobre matérias já pacificadas entre os órgãos julgadores do TST, e sua formalização reafirma a jurisprudência consolidada pelo Tribunal.

A tabela com todos os processos relacionados está disponível no portal oficial do TST.

Entre os temas aprovados, destacam-se os seguintes:

1 – Tese firmada: Tema 216 - **Médico e engenheiro. Jornada de trabalho. Leis nºs 3.999/1961 e 4.950-a/1966.** Tendo em vista que as Leis nº 3.999/1961 e 4.950-A/1966 não estipulam a jornada reduzida, mas apenas estabelecem o salário mínimo da categoria para uma jornada de 4 horas para os médicos e de 6 horas para os engenheiros, não há que se falar em horas extras, salvo as excedentes à oitava, desde que seja respeitado o salário mínimo/horário das categorias. (Reafirmação da Súmula nº 370 do TST)

Processo representativo: RR - 0000014-52.2024.5.20.0004

Explicação: A tese estabelece que as Leis nº 3.999/1961 e 4.950-A/1966, que tratam da remuneração de médicos e engenheiros, não fixam uma jornada de trabalho

reduzida para essas categorias. Essas normas apenas determinam o salário mínimo profissional com base em jornadas de 4 horas diárias para médicos e 6 horas para engenheiros. Dessa forma, não se presume que o trabalho além dessas jornadas configure automaticamente horas extras. O pagamento de horas extras somente é devido quando a jornada de trabalho ultrapassar 8 horas diárias, desde que seja respeitado o valor mínimo da hora trabalhada previsto para cada categoria profissional.

2 – Tese firmada: Tema 219 - **Ação de cumprimento. Trânsito em julgado da sentença normativa.** É dispensável o trânsito em julgado da sentença normativa para a propositura da ação de cumprimento. (Reafirmação da Súmula nº 246 do TST)

Processo representativo: RR - 0000097-89.2024.5.07.0017

Explicação: A sentença normativa é uma decisão proferida pelos Tribunais Regionais do Trabalho ou pelo Tribunal Superior do Trabalho no julgamento de dissídios coletivos. Sua principal característica é a criação de normas coletivas e condições de trabalho que passam a vigorar para uma determinada categoria profissional, funcionando como um regulamento coletivo imposto judicialmente. Têm legitimidade ativa para ajuizar a chamada ação de cumprimento — prevista no art. 872 da CLT — tanto os sindicatos profissionais, na qualidade de substitutos processuais da categoria, quanto os empregados individualmente, desde que sejam beneficiários diretos da norma coletiva. Essa ação tem por objetivo exigir judicialmente o cumprimento das disposições estabelecidas na sentença normativa, nos casos em que o empregador ou empregadores deixa de cumprir espontaneamente o que foi decidido. De acordo com tese recentemente aprovada, ainda que não tenha ocorrido o trânsito em julgado da sentença normativa, ou seja, mesmo que ainda haja recurso pendente de julgamento e que a decisão possa ser alterada, poderá ser ajuizada a ação de cumprimento.

3 – Tese firmada: Tema 220 - **Auxílio-doença acidentário. Aposentadoria por invalidez. Suspensão do contrato de trabalho. Reconhecimento do direito à manutenção de plano de saúde ou de assistência médica.** Assegura-se o direito à manutenção de plano de saúde ou de assistência médica oferecido pela empresa ao empregado, não obstante suspenso o contrato de trabalho em razão de auxílio-doença acidentário ou de aposentadoria por invalidez, nas mesmas condições em que usufruída a vantagem no período anterior à suspensão contratual. (Reafirmação da Súmula nº 440 do TST)

Processo representativo: RR - 0000103-05.2024.5.05.0421

Explicação: De acordo com a tese aprovada, é garantido ao trabalhador o direito à manutenção do plano de saúde ou da assistência médica oferecida pela empresa, mesmo durante a suspensão do contrato de trabalho em razão de auxílio-doença acidentário (decorrente de acidente de trabalho) ou aposentadoria por

invalidez. Esse direito subsiste quando o benefício é concedido por liberalidade do empregador, ou seja, não decorre de obrigação legal ou convencional, mas sim de iniciativa voluntária da empresa. Por outro lado, não se aplica essa garantia quando o plano de saúde ou assistência médica está previsto em instrumento coletivo de trabalho, como acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, e inexiste cláusula prevendo a manutenção do benefício durante a suspensão do contrato de trabalho em decorrência de afastamento previdenciário por conta de acidente de trabalho, uma vez que tais normas possuem validade jurídica limitada ao período de vigência pactuado. Via de regra, após esse prazo, cessam os efeitos obrigacionais.

4 – Tese firmada: Tema 221 - **Estabilidade provisória. Membro de conselho fiscal de sindicato.** Membro de conselho fiscal de sindicato não tem direito à estabilidade prevista nos arts. 543, § 3º, da CLT e 8º, VIII, da CF/1988, porquanto não representa ou atua na defesa de direitos da categoria respectiva, tendo sua competência limitada à fiscalização da gestão financeira do sindicato (art. 522, § 2º, da CLT). (Reafirmação da OJ nº 365 da SBDI-1 do TST)

Processo representativo: RR - 0000129-28.2023.5.05.0036

Explicação: O membro do conselho fiscal de sindicato exerce uma função de controle e fiscalização interna, voltada principalmente à gestão financeira e patrimonial da entidade sindical, conforme dispõe o § 2º do art. 522 da CLT. Segundo a tese aprovada, o exercício dessa função não confere estabilidade provisória no emprego, uma vez que o cargo não envolve representação sindical direta, mas sim uma atuação voltada exclusivamente à fiscalização interna da administração sindical.

5 – Tese firmada: Tema 226 - **Cessação de benefício previdenciário. abandono de emprego. Presunção. Critérios. Prazo para retorno. Apresentação de justificativa.** Presume-se o abandono de emprego se o trabalhador não retornar ao serviço no prazo de 30 (trinta) dias após a cessação do benefício previdenciário nem justificar o motivo de não o fazer. (Reafirmação da Súmula nº 32 do TST)

Processo representativo: RR - 0000193-17.2024.5.09.0125

Explicação: Segundo a tese aprovada, presume-se a ocorrência de justa causa por abandono de emprego quando o trabalhador não retorna ao serviço no prazo de 30 dias após a cessação do benefício previdenciário, nem apresenta justificativa plausível para sua ausência. Encerrado o benefício — como o auxílio-doença — o empregado dispõe de 30 dias para reassumir suas funções ou justificar o motivo da não retomada. O descumprimento desse prazo configura abandono de emprego, autorizando a dispensa por justa causa, nos termos da alínea “i” do artigo 482 da CLT.

6 – Tese firmada: Tema 227 - **Aviso-prévio. Renúncia pelo empregado.** O direito ao aviso-prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de

cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o trabalhador obtido novo emprego. (Reafirmação da Súmula nº 276 do TST)

Processo representativo: RR - 0000280-61.2024.5.09.0322

Explicação: O aviso prévio é um direito assegurado ao trabalhador em caso de rescisão contratual, sendo considerado irrenunciável, ainda que o empregado solicite dispensa de seu cumprimento. Nos casos de dispensa sem justa causa, o empregador permanece obrigado ao pagamento do valor correspondente ao aviso prévio, salvo se o empregado comprovar documentalmente a obtenção de novo emprego, hipótese em que poderá ser dispensado do cumprimento sem prejuízo financeiro para o empregador. Assim, a única exceção à irrenunciabilidade do aviso prévio ocorre quando há comprovação formal de novo vínculo empregatício, o que pode ser feito por meio de declaração assinada pelo novo empregador, informando a contratação e a data de início das atividades do trabalhador.

7 – Tese firmada: Tema 228 - **Aviso prévio. Projeção. Indenização adicional. Dispensa sem justa causa nos trinta dias que antecedem a data da correção salarial.** O tempo do aviso prévio, mesmo indenizado, conta-se para efeito da indenização adicional prevista no art. 9º da Lei nº 6.708, de 30.10.1979, e no art. 9º da Lei nº 7.238, de 29.10.1984. (Reafirmação da Súmula nº 182 do TST)

Processo representativo: RR - 0000312-60.2024.5.12.0006

Explicação: O art. 9º da Lei nº 6.708/1979 e o art. 9º da Lei nº 7.238/1984 estabelecem que o empregado dispensado sem justa causa, no período de 30 dias que antecede a data-base da categoria profissional — ou seja, a data prevista para a correção salarial — tem direito a uma indenização adicional equivalente a um salário mensal. Para fins de contagem desse prazo, deve-se considerar a projeção do aviso prévio, ainda que este seja indenizado. Por exemplo, se um empregado é dispensado sem justa causa em 28/07/2025, e a projeção do aviso prévio indenizado estende o término do contrato para 27/08/2025, isso significa que a rescisão contratual ocorreu dentro do trintídio anterior à data-base da categoria, fixada em 1º de setembro. Nesse caso, o trabalhador faz jus à indenização adicional de um salário mensal. Por outro lado, se a projeção do aviso prévio estender o término do contrato para após a data-base, não será devida a indenização adicional. Nessa hipótese, o trabalhador terá direito apenas ao pagamento das diferenças salariais decorrentes do reajuste posterior, por meio de rescisão complementar.

8 – Tese firmada: Tema 231 - **Adicional de insalubridade. Necessidade de perícia.** A realização de perícia é obrigatória para a verificação de insalubridade. Quando não for possível sua realização, como em caso de fechamento da empresa, poderá o julgador utilizar-se de outros meios de prova. (Reafirmação da OJ nº 278 da SBDI-1 do TST)

Processo representativo: RR - 0000516-48.2023.5.05.0002

Explicação: A nova tese reforça que, para a concessão do adicional de insalubridade, é obrigatória a realização de prova técnica pericial. No entanto, em situações excepcionais, como o encerramento das atividades da empresa ou a inacessibilidade ao local de trabalho, o juiz pode admitir outros meios de prova para formar seu convencimento. Nesses casos, é possível a utilização de prova testemunhal qualificada, documentos técnicos anteriores e laudos periciais produzidos em processos semelhantes, desde que sejam idôneos e suficientes para demonstrar a existência ou não da insalubridade. Por exemplo, no caso de um trabalhador que atuava em uma indústria de fabricação de tintas, exposto a agentes químicos nocivos à saúde, e após sua dispensa a empresa encerrou suas atividades e desativou o local de trabalho, impossibilitando a realização de perícia técnica no ambiente. Com base na nova tese, caso não seja possível a realização de perícia o juiz poderá admitir provas alternativas para avaliar as condições de trabalho e decidir sobre o direito ao adicional de insalubridade.

9 – Tese firmada: Tema 232 - **Vale-transporte. Ônus da prova.** É do empregador o ônus de comprovar que o empregado não satisfaz os requisitos indispensáveis para a concessão do vale-transporte ou não pretenda fazer uso do benefício. (Reafirmação da Súmula nº 460 do TST)

Processo representativo: RR - 0000517-12.2024.5.19.0001

Explicação: De acordo com a tese aprovada, em caso de questionamento judicial sobre o não fornecimento do vale-transporte, cabe ao empregador o ônus de demonstrar que o empregado não preenchia os requisitos legais para a concessão do benefício — como, por exemplo, residir próximo ao local de trabalho ou utilizar transporte próprio — ou que o trabalhador manifestou expressamente a intenção de não utilizar o vale-transporte. Portanto, judicialmente, não basta ao empregador alegar que o benefício era desnecessário ou não solicitado pelo empregado; é imprescindível que essa condição seja comprovada documentalmente, por meio de declaração formal, registros de endereço ou outros elementos que evidenciem a dispensa ou a inaplicabilidade do benefício.

10 – Tese firmada: Tema 234 - **Gorjetas. Natureza jurídica. Repercussões.** As gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso-prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado. (Reafirmação da Súmula nº 354 do TST)

Processo representativo: RR - 0000860-07.2024.5.13.0023

Explicação: Segundo a tese aprovada, as gorjetas — sejam cobradas diretamente

pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes — integram a remuneração do empregado, conforme dispõe o art. 457 da CLT. Por essa razão, devem ser consideradas para o cálculo de verbas como décimo terceiro salário, férias acrescidas de um terço, FGTS e multa de 40% sobre o FGTS. Contudo, apesar de integrarem a remuneração, as gorjetas não servem de base de cálculo para determinadas parcelas trabalhistas, como aviso prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado (DSR). Essa exclusão tem como objetivo evitar o chamado efeito pansalarial, que poderia distorcer a composição do salário e gerar encargos excessivos ao empregador. Por exemplo, no caso de um garçom que recebe gorjetas regularmente, além do salário fixo, ao ser dispensado, o empregador deverá incluir a média das gorjetas na base de cálculo do décimo terceiro salário e do FGTS, mas não deverá utilizá-las para calcular o valor do aviso prévio ou das horas extras.

11 – Tese firmada: Tema 236 - **Férias proporcionais. Pedido de demissão.** O empregado que se demite antes de complementar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais. (Reafirmação da Súmula nº 261 do TST)

Processo representativo: RR - 0001221-90.2024.5.13.0001

Explicação: Mesmo que o empregado solicite demissão espontaneamente antes de completar 12 meses de vínculo empregatício, ele tem direito ao pagamento proporcional das férias, conforme previsto nos artigos 130 e 147 da CLT. Por exemplo, se um trabalhador é contratado em 1º de janeiro e pede demissão em 1º de outubro do mesmo ano, ainda que não tenha completado um ano de serviço, ele faz jus ao recebimento de férias proporcionais relativas aos nove meses trabalhados, acrescidas do terço constitucional.

12 – Tese firmada: Tema 237 - **Estabilidade provisória. Delegado sindical. Inaplicável.** O delegado sindical não é beneficiário da estabilidade provisória prevista no art. 8º, VIII, da Constituição da República de 1988, a qual é dirigida, exclusivamente, àqueles que exerçam ou ocupem cargos de direção nos sindicatos, submetidos a processo eletivo. (Reafirmação da OJ nº 369 da SBDI-1 do TST)

Processo representativo: RR - 0001312-16.2023.5.09.0006

Explicação: A estabilidade provisória no emprego prevista no art. 8º, inciso VIII, da Constituição Federal e no art. 543 da CLT é garantida exclusivamente aos dirigentes sindicais eleitos, bem como aos seus suplentes, desde que regularmente investidos em cargos de direção por meio de processo eletivo formal. O delegado sindical, embora exerça função de representação junto à base, não ocupa cargo de direção e não é eleito por processo formal, razão pela qual não se enquadra na proteção conferida pela estabilidade provisória. Assim, por exemplo, se um trabalhador é designado como delegado sindical em sua empresa, sem participação em eleição sindical e sem ocupar cargo diretivo, não faz jus à estabilidade provisória.

Nessa hipótese, eventual dispensa por parte do empregador é considerada válida, não havendo direito à reintegração ou indenização por estabilidade.

13 – Tese firmada: Tema 238 - É inaplicável a multa prevista no artigo 477, § 8º, da CLT no caso de extinção do contrato de trabalho em decorrência do falecimento do empregado.

Processo representativo: RR - 0010094-11.2023.5.15.0114

Explicação: O art. 477 da CLT regula a rescisão do contrato de trabalho, estabelecendo prazos para a entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes e para o pagamento das verbas rescisórias, prevendo penalidades em caso de descumprimento. De acordo com o § 8º desse artigo, o empregador está sujeito ao pagamento de uma multa equivalente ao salário do empregado se não cumprir o prazo estipulado no § 6º do art. 477 da CLT, que é de até 10 dias após o término do contrato. No entanto, essa penalidade somente se aplica quando há atraso injustificado por parte do empregador. No caso específico de falecimento do empregado, a extinção do contrato ocorre por um evento natural e inevitável, alheio à vontade das partes. Nessa situação, não há mora, pois o empregador não age com culpa; tampouco existe obrigação líquida e exigível no momento da morte, já que o encerramento do vínculo decorre de força maior. Por essas razões, não se justifica a aplicação da multa prevista no § 8º do art. 477 da CLT.

14 – Tese firmada: Tema 239 - **Horas extraordinárias. Comprovação de parte do período alegado.** A decisão que defere horas extraordinárias com base em prova oral ou documental não ficará limitada ao tempo por ela abrangido, desde que o julgador fique convencido de que o procedimento questionado superou aquele período. (Reafirmação da OJ nº 233 da SBDI-1 do TST)

Processo representativo: RR - 0010136-82.2024.5.03.0171

Explicação: A tese aprovada estabelece que, quando houver prova — seja oral ou documental — de que o empregado realizou horas extras em parte do período alegado, o juiz poderá estender esse reconhecimento a todo o intervalo indicado na petição inicial, desde que esteja convencido de que a conduta da empresa, como a exigência de jornada extraordinária, se manteve de forma contínua ao longo do tempo. Isso significa que não é necessário que o trabalhador comprove, de forma exaustiva, cada dia ou mês em que houve sobrejornada. Caso a prova apresentada seja consistente e revele um padrão reiterado de comportamento por parte do empregador, o magistrado poderá presumir que esse padrão se repetiu nos demais períodos não diretamente comprovados. Por exemplo, se o empregado alega ter feito horas extras de janeiro a dezembro, mas apresenta testemunhas ou documentos que comprovam essa prática apenas entre março e junho, o juiz poderá reconhecer o direito às horas extras para todo o período, desde que verifique a continuidade das

condições de trabalho e o empregador não comprove a inexistência de sobrejornada nos demais meses.

15 – Tese firmada: Tema 240 - **Carteira de trabalho. Anotações. Matéria pacificada na súmula nº 12.** As anotações apostas pelo empregador na carteira profissional do empregado não geram presunção absoluta, mas apenas relativa. (Reafirmação da Súmula nº 12 do TST)

Processo representativo: RR - 0010173-11.2023.5.03.0021

Explicação: A tese estabelece que as informações registradas na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) pelo empregador não possuem presunção absoluta de veracidade. Isso significa que tais anotações têm presunção relativa, podendo ser contestadas por outras provas válidas no processo trabalhista. Dessa forma, o trabalhador não está vinculado exclusivamente ao que consta formalmente na CTPS, podendo demonstrar, por meio de documentos, testemunhos ou outros meios de prova, a realidade da relação de trabalho. Por exemplo, se o empregador registra um salário inferior ao efetivamente pago, como parte “por fora”, o empregado pode comprovar o valor real por meio de recibos, extratos bancários ou testemunhas. Da mesma forma, se a CTPS indica que o vínculo empregatício teve início em maio, mas o trabalhador comprova que começou a prestar serviços em março, é possível requerer o reconhecimento da data real de admissão. Além disso, a função anotada pode ser contestada se o empregado demonstrar que exercia atividades distintas ou mais complexas do que aquelas formalmente registradas. Essa orientação reforça o Princípio da Primazia da Realidade, fundamental no Direito do Trabalho, segundo o qual os fatos efetivamente ocorridos prevalecem sobre os registros formais.

16 – Tese firmada: Tema 241 - **Compensação de dívidas.** A compensação, no processo do trabalho, está restrita a dívidas de natureza trabalhista. (Reafirmação da Súmula nº 18 do TST)

Processo representativo: RR - 0010239-59.2021.5.15.0107

Explicação: A tese aprovada estabelece que a compensação de créditos e débitos, no âmbito da Justiça do Trabalho, está restrita exclusivamente às obrigações de natureza trabalhista. Isso significa que não se admite compensar dívidas trabalhistas com débitos de outra natureza, como civil, comercial ou tributária. A principal justificativa para essa limitação é a natureza alimentar dos créditos trabalhistas, que têm como finalidade garantir a subsistência do trabalhador. Permitir compensações com dívidas oriundas de outras áreas do direito poderia comprometer essa proteção essencial. Por exemplo, se um empregado possui valores a receber a título de verbas rescisórias, mas o empregador alega que o trabalhador lhe deve determinada quantia referente a um empréstimo pessoal, essa dívida de natureza civil não pode ser compensada com o crédito trabalhista, pois não possui a mesma natureza jurídica.

17 – Tese firmada: Tema 243 - **Adicional noturno. Alteração de turno de trabalho. possibilidade de supressão.** A transferência para o período diurno de trabalho implica a perda do direito ao adicional noturno. (Reafirmação da Súmula nº 265 do TST)

Processo representativo: RR - 0010348-50.2023.5.03.0006

Explicação: A tese aprovada estabelece que o adicional noturno — devido ao empregado que trabalha entre 22h e 5h — somente é devido enquanto houver efetiva prestação de serviços nesse período. Caso o trabalhador seja transferido para o turno diurno, perde o direito ao recebimento do adicional, ainda que essa mudança implique redução salarial. Isso ocorre porque o adicional noturno é classificado como salário-condição, ou seja, está vinculado diretamente à realização do trabalho em condições específicas, neste caso, em horário noturno. Além disso, a alteração para o turno diurno é considerada mais benéfica ao empregado, não configurando alteração contratual lesiva.

18 – Tese firmada: Tema 248 - **Adicional de periculosidade. Radiação ionizante ou substância radioativa. Devido.** A exposição do empregado à radiação ionizante ou à substância radioativa enseja a percepção do adicional de periculosidade, pois a regulamentação ministerial (Portarias do Ministério do Trabalho nºs 3.393, de 17.12.1987, e 518, de 07.04.2003), ao reputar perigosa a atividade, reveste-se de plena eficácia, porquanto expedida por força de delegação legislativa contida no art. 200, "caput", e inciso VI, da CLT. No período de 12.12.2002 a 06.04.2003, enquanto vigeu a Portaria nº 496 do Ministério do Trabalho, o empregado faz jus ao adicional de insalubridade. (Reafirmação da OJ nº 345 da SBDI-1 do TST)

Processo representativo: RR - 0010502-73.2022.5.03.0048

Explicação: A tese aprovada estabelece que os trabalhadores expostos a radiações ionizantes ou substâncias radioativas têm direito ao adicional de periculosidade, conforme previsto na legislação trabalhista e regulamentado por portarias ministeriais. Essas atividades são classificadas como perigosas em razão dos riscos significativos que representam à saúde e à integridade física do trabalhador. A regulamentação ministerial, expedida com base na delegação legislativa prevista no art. 200, “caput” e inciso VI, da CLT, confere plena eficácia à norma, assegurando a proteção adicional aos empregados que atuam em ambientes com exposição a agentes radioativos.

19 – Tese firmada: Tema 249 - **Multa. Cláusula penal. Valor superior ao principal.** O valor da multa estipulada em cláusula penal, ainda que diária, não poderá ser superior à obrigação principal corrigida, em virtude da aplicação do artigo 412 do Código Civil de 2002. (Reafirmação da OJ nº 54 da SBDI-1 do TST)

Processo representativo: RR - 0010547-54.2024.5.03.0033

Explicação: A tese estabelece que, mesmo quando uma cláusula penal prevê multa diária pelo descumprimento de determinada obrigação, o valor total da penalidade não pode exceder o montante da obrigação principal corrigida. Essa limitação tem como objetivo evitar o enriquecimento sem causa e assegurar a proporcionalidade entre a sanção imposta e o valor da obrigação inadimplida. Por exemplo, se uma convenção coletiva de trabalho estipula multa de R$ 100 por dia de atraso no pagamento de uma verba de R$ 500, e o atraso perdura por 10 dias, o valor acumulado da multa seria de R$ 1.000. No entanto, conforme a tese aprovada, essa penalidade deve ser limitada a R$ 500, que corresponde ao valor da obrigação principal, devidamente corrigido.

20 – Tese firmada: Tema 250 - A base de cálculo da pensão mensal a título de indenização por danos materiais não inclui o FGTS.

Processo representativo: RR - 0010732-09.2021.5.15.0116

Explicação: A pensão mensal por danos materiais, prevista no art. 950 do Código Civil, tem como finalidade reparar a perda patrimonial decorrente da redução ou perda da capacidade laborativa do trabalhador. Para tanto, sua base de cálculo deve refletir a remuneração que o empregado perceberia se estivesse em atividade, incluindo parcelas como salário base, décimo terceiro salário, férias acrescidas de um terço e adicionais de natureza habitual, como insalubridade ou periculosidade. Entretanto, o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) não integra essa base de cálculo, pois não possui natureza remuneratória. Trata-se de uma obrigação legal de caráter indenizatório, destinada à proteção do trabalhador em situações específicas, como dispensa sem justa causa, aposentadoria ou aquisição da casa própria. Por essa razão, o FGTS não se enquadra no conceito de “remuneração” previsto no art. 457 da CLT, sendo indevida sua inclusão na composição da pensão mensal por danos materiais.

21 – Tese firmada: Tema 252 - **Horas extraordinárias. Reconhecimento em juízo. Critério de dedução/abatimento dos valores comprovadamente pagos no curso do contrato de trabalho.** A dedução das horas extraordinárias comprovadamente pagas daquelas reconhecidas em juízo não pode ser limitada ao mês de apuração, devendo ser integral e aferida pelo total das horas extraordinárias quitadas durante o período imprescrito do contrato de trabalho. (Reafirmação da OJ nº 415 da SBDI-1 do TST)

Processo representativo: RR - 0011171-38.2022.5.15.0131

Explicação: A tese estabelece que, quando o juiz reconhece o direito do trabalhador ao pagamento de horas extras, o empregador pode deduzir os valores já pagos a esse título. No entanto, essa dedução deve ser realizada de forma global, considerando o total de horas extras quitadas ao longo do período imprescrito do contrato de trabalho — cujos direitos ainda podem ser legalmente reivindicados pelo

trabalhador —, e não de forma limitada mês a mês. Na prática, isso significa que, mesmo que os valores pagos não coincidam exatamente com os meses em que as horas extras foram deferidas judicialmente, eles devem ser integralmente abatidos do montante reconhecido em juízo. O objetivo é evitar o enriquecimento sem causa por parte do trabalhador, assegurando que ele receba apenas o que efetivamente não foi quitado. Por exemplo, se um empregado ajuíza ação pleiteando horas extras de janeiro a dezembro, e o juiz reconhece o direito ao pagamento, o empregador poderá deduzir os valores pagos em março, abril e maio, ainda que o cálculo judicial tenha apurado valores maiores em outros meses. A dedução, nesse caso, será feita sobre o total devido, e não de forma fracionada por competência mensal.

22 – Tese firmada: Tema 254 - **Dispensa discriminatória. Presunção. empregado portador de doença grave. Estigma ou preconceito. direito à reintegração.** Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego. (Reafirmação da Súmula nº 443 do TST)

Processo representativo: RR - 0011349-11.2022.5.15.0026

Explicação: A tese trata da presunção de dispensa discriminatória de empregados portadores do vírus HIV ou de outras doenças graves que gerem estigma ou preconceito. De acordo com essa orientação, quando o empregado nessa condição é dispensado sem justa causa, presume-se que a dispensa foi discriminatória. Nessa hipótese, o ato é considerado inválido, assegurando ao trabalhador o direito à reintegração ao emprego, com todos os efeitos legais, inclusive o pagamento dos salários relativos ao período de afastamento. Além do HIV, a jurisprudência tem reconhecido como doenças graves e estigmatizantes outras condições de saúde, como câncer, hepatite, tuberculose, esquizofrenia, depressão profunda e alcoolismo. A tese também implica a inversão do ônus da prova, cabendo ao empregador demonstrar que a dispensa não teve relação com o estado de saúde do empregado, mas decorreu de motivos legítimos, como razões técnicas, econômicas ou disciplinares. Essa orientação visa garantir a igualdade de tratamento e proteger trabalhadores em situação de vulnerabilidade, evitando que sejam excluídos do mercado de trabalho por preconceito ou discriminação social.

23 – Tese firmada: Tema 255 - **FGTS, multa de 40%.** O cálculo da indenização de 40% do FGTS deverá ter como base a soma dos valores devidos na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros, desconsiderada, por ausência de previsão em lei, a indenização resultante da projeção no tempo de serviço do aviso-prévio indenizado. (Reafirmação da OJ nº 42, II, da SBDI-1 do TST)

Processo representativo: RR - 0011516-07.2023.5.03.0065

Explicação: A tese estabelece que, no cálculo da multa de 40% sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), devida em caso de dispensa sem justa causa, deve-se considerar o saldo da conta vinculada na data do efetivo pagamento das verbas rescisórias, excluindo-se a projeção do aviso prévio indenizado. Isso porque não há previsão legal que autorize a inclusão dos depósitos correspondentes ao período projetado do aviso prévio na base de cálculo da referida multa. A multa de 40% incide sobre os valores efetivamente depositados na conta vinculada do FGTS durante o contrato de trabalho, e a orientação busca uniformizar o entendimento jurisprudencial, evitando que o empregador seja compelido a pagar sobre valores que não foram, de fato, recolhidos. Por exemplo, se um empregado é dispensado em 1º de agosto com aviso prévio indenizado de 30 dias, o contrato é considerado encerrado em 31 de agosto. No entanto, a multa de 40% será calculada com base no saldo existente na conta do FGTS até 1º de agosto, desconsiderando os depósitos que seriam feitos durante o período de aviso prévio projetado.

24 – Tese firmada: Tema 256 - **Horas extraordinárias habituais. Incidência no cálculo do repouso remunerado.** Computam-se no cálculo do repouso remunerado as horas extras habitualmente prestadas. (Reafirmação da Súmula nº 172 do TST)

Processo representativo: RRAg - 0020154-89.2022.5.04.0015

Explicação: A tese estabelece que, quando o trabalhador realiza horas extras de forma habitual, essas horas devem ser incluídas no cálculo do repouso semanal remunerado (RSR). Isso significa que o valor do descanso semanal — como domingos e feriados — deve refletir não apenas o salário contratual, mas também as horas extraordinárias prestadas com regularidade. A tese tem fundamento no art. 7º da Lei nº 605/1949, que disciplina o repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos, e reforça o entendimento de que as horas extras habituais integram a remuneração para todos os efeitos legais. Assim, por exemplo, se um empregado recebe R$ 2.000 mensais e realiza, de forma habitual, 20 horas extras por mês, o valor do RSR deve considerar essas horas adicionais, garantindo ao trabalhador o recebimento dos reflexos das horas extras também nos dias de descanso. Com isso, assegura-se que a remuneração do empregado reflita integralmente o esforço laboral despendido, inclusive aquele realizado em jornada extraordinária.

25 – Tese firmada: Tema 257 - **Dirigente sindical. Despedida. Falta grave. Inquérito judicial. Necessidade.** A resolução do contrato de trabalho em que o empregado seja dirigente sindical somente poderá operar-se por decisão proferida em inquérito judicial, conforme previsto nos artigos 494 e 543, parágrafo 3º, da CLT. (Reafirmação da Súmula nº 379 do TST)

Processo representativo: RR - 0020182-22.2020.5.04.0211

Explicação: A tese estabelece que o empregado eleito para cargo de direção ou

representação sindical, seja na condição de titular ou suplente, possui estabilidade provisória no emprego durante o mandato e até um ano após o seu término. Durante esse período, a dispensa por justa causa somente poderá ocorrer mediante prévia apuração da falta grave por meio de inquérito judicial trabalhista. Essa exigência decorre da conjugação dos artigos 494 e 543, § 3º, da CLT. Assim, por exemplo, se um dirigente sindical é acusado de cometer uma falta grave, como insubordinação ou ato de improbidade, o empregador não pode simplesmente efetivar a dispensa por justa causa. É necessário ajuizar um inquérito judicial, no qual o juiz avaliará se a conduta atribuída ao empregado configura, de fato, falta grave e se justifica a ruptura do vínculo empregatício.

26 – Tese firmada: Tema 258 - **Norma Coletiva. Categoria diferenciada. Abrangência.** Empregado integrante de categoria profissional diferenciada não tem o direito de haver de seu empregador vantagens previstas em instrumento coletivo no qual a empresa não foi representada por órgão de classe de sua categoria. (Reafirmação da Súmula nº 374 do TST)

Processo representativo: RR - 0020184-87.2023.5.04.0016

Explicação: A tese estabelece que o empregado pertencente a uma categoria profissional diferenciada — como motoristas, advogados, engenheiros, farmacêuticos, técnicos de segurança do trabalho, entre outros — somente poderá se beneficiar das cláusulas previstas em convenção coletiva de trabalho se o sindicato patronal que representa o empregador tiver participado da negociação coletiva correspondente. Isso significa que, por exemplo, se uma indústria contrata um empregado motorista, este profissional, por integrar uma categoria diferenciada, não poderá exigir o cumprimento das cláusulas previstas na convenção coletiva da categoria dos motoristas caso o sindicato patronal da empresa empregadora não tenha participado da negociação coletiva com o sindicato laboral da referida categoria. Nesses casos, cláusulas como pisos salariais, adicionais específicos ou benefícios convencionais não são obrigatórios para o empregador. A tese visa evitar a aplicação automática de normas coletivas que não foram negociadas com a participação do sindicato patronal competente, assegurando segurança jurídica às relações de trabalho e respeitando os limites da representatividade sindical previstos na CLT.

27 – Tese firmada: Tema 259 - **Salário-família. Termo inicial da obrigação.** O termo inicial do direito ao salário-família coincide com a prova da filiação. Se feita em juízo, corresponde à data de ajuizamento do pedido, salvo se comprovado que anteriormente o empregador se recusara a receber a respectiva certidão. (Reafirmação da Súmula nº 254 do TST)

Processo representativo: RR - 0020233-77.2022.5.04.0012

Explicação: A tese estabelece que o direito ao salário-família tem início a partir da

comprovação da filiação do dependente, geralmente realizada por meio da apresentação da certidão de nascimento. Essa comprovação pode ocorrer em duas situações distintas: a) comprovação direta ao empregador: quando o trabalhador apresenta a certidão de nascimento diretamente ao empregador, o direito ao salário-família passa a ser exigível a partir dessa data; b) comprovação realizada em juízo (via ação judicial): caso a comprovação da filiação ocorra no curso de uma demanda judicial, o termo inicial do benefício será a data do ajuizamento da ação. No entanto, se o trabalhador demonstrar que o empregador se recusou a receber a certidão anteriormente, o direito poderá retroagir à data da recusa. Essa tese soluciona controvérsias relacionadas ao momento em que se inicia a obrigação de pagamento do salário-família, especialmente em casos de dúvida quanto à entrega dos documentos comprobatórios. Além disso, define que o ônus da prova recai sobre o trabalhador, que deverá comprovar que apresentou ou tentou apresentar os documentos no tempo devido.

28 – Tese firmada: Tema 260 - **Salário-hora. Empregado sujeito ao regime geral de trabalho (art. 58, caput, da CLT). 40 horas semanais. Cálculo. Aplicação do divisor 200.** Para os empregados a que alude o art. 58, caput, da CLT, quando sujeitos a 40 horas semanais de trabalho, aplica-se o divisor 200 (duzentos) para o cálculo do valor do salário-hora. (Reafirmação da Súmula nº 431 do TST)

Processo representativo: RRAg - 0020243-94.2022.5.04.0021

Explicação: A tese trata do cálculo do salário-hora para empregados submetidos à jornada semanal de 40 horas. Tradicionalmente, utiliza-se o divisor 220 para jornadas de 44 horas semanais, enquanto para jornadas de 40 horas o divisor correto é 200. Exemplos práticos: a) Um trabalhador com jornada semanal de 40 horas recebe salário mensal de R$ 3.500,00. Aplicando o divisor 200: R$ 3.500,00 ÷ 200 = R$ 17,50 por hora; b) Um trabalhador com jornada semanal de 40 horas recebe salário mensal de R$ 1.800,00. Com o divisor 200: R$ 1.800,00 ÷ 200 = R$ 9,00 por hora; c) Um trabalhador com jornada semanal de 40 horas recebe salário mensal de R$ 2.000,00. Como o divisor aplicável é 200, o cálculo do salário-hora será: R$ 2.000,00 ÷ 200 = R$ 10,00 por hora. Para fins de comparação, se o mesmo salário de R$ 2.000,00 fosse pago a um trabalhador com jornada de 44 horas semanais, o divisor seria 220: R$ 2.000,00 ÷ 220 = R$ 9,09 por hora.

29 – Tese firmada: Tema 262 - **Aviso-Prévio. Concessão na fluência da garantia de emprego. Invalidade.** É inválida a concessão do aviso-prévio na fluência da garantia de emprego, ante a incompatibilidade dos dois institutos. (Reafirmação da Súmula nº 348 do TST)

Processo representativo: RR - 0020279-36.2023.5.04.0334

Explicação: A tese trata da incompatibilidade entre o aviso prévio e a garantia de emprego, estabelecendo que é inválida a concessão do aviso prévio durante o

período de estabilidade provisória do trabalhador. Isso significa que não se pode conceder aviso prévio enquanto o empregado estiver amparado por alguma forma de estabilidade, como nos casos de gestante (estabilidade gestacional), acidentado (estabilidade acidentária), membro da CIPA, pré-aposentadoria prevista em norma coletiva, ou estabilidade decorrente de suspensão temporária do contrato de trabalho, entre outras hipóteses. A razão dessa incompatibilidade é que o aviso prévio constitui um ato preparatório para a extinção do contrato de trabalho, enquanto a garantia de emprego tem por finalidade assegurar a continuidade do vínculo laboral, impedindo a dispensa sem justa causa durante o período de estabilidade. Por isso, os dois institutos não podem coexistir juridicamente. Como exemplo, se uma empregada gestante for dispensada sem justa causa e receber aviso prévio durante o período de estabilidade, essa dispensa será considerada nula. Nesse caso, o empregador deverá reintegrá-la ao emprego ou indenizar o período restante da estabilidade, além de pagar um novo aviso prévio após o término da garantia.

30 – Tese firmada: Tema 263 - É possível a cumulação de pensão, paga a título de indenização por danos materiais, com eventual benefício previdenciário recebido pelo trabalhador, por se tratarem de verbas de natureza distintas.

Processo representativo: RRAg - 0020599-56.2021.5.04.0205

Explicação: A tese reconhece a possibilidade de cumulação da pensão por danos materiais com o benefício previdenciário recebido pelo trabalhador, com fundamento na natureza jurídica distinta de cada uma dessas parcelas e na diversidade de suas fontes pagadoras. Não se configura “bis in idem” — ou seja, dupla indenização pelo mesmo fato —, pois cada verba possui finalidade própria: a indenização visa reparar o prejuízo causado pelo empregador, enquanto o benefício previdenciário tem por objetivo assegurar proteção social ao trabalhador incapacitado, conforme previsto no regime da Previdência Social. Como exemplo, pode-se citar o caso de um empregado que, após sofrer acidente de trabalho e ficar paraplégico, passou a receber aposentadoria por invalidez do INSS. Paralelamente, o empregador foi condenado ao pagamento de pensão mensal correspondente à diferença entre o valor da aposentadoria e o salário que o trabalhador receberia se estivesse em atividade. Segundo a nova tese, essa cumulação é legítima, justamente porque as parcelas envolvidas possuem origens distintas, finalidades diversas e não se confundem juridicamente. Portanto, é plenamente possível cumular pensão por danos materiais com benefício previdenciário, garantindo ao trabalhador a reparação integral dos prejuízos sofridos, sem prejuízo da proteção social assegurada pelo sistema previdenciário.

31 – Tese firmada: Tema 264 - **Adicional de periculosidade. Sistema elétrico de potência. Condições de risco similares.** É assegurado o adicional de periculosidade apenas aos empregados que trabalham em sistema elétrico de potência em condições de risco, ou que o façam com equipamentos e instalações

elétricas similares, que ofereçam risco equivalente, ainda que em unidade consumidora de energia elétrica. (Reafirmação da OJ nº 324 da SBDI-1 do TST)

Processo representativo: RR - 0020998-43.2021.5.04.0025

Explicação: A tese estabelece que o adicional de periculosidade é devido aos trabalhadores que atuam diretamente em sistemas elétricos de potência — como redes de transmissão e distribuição de energia — ou que exercem suas atividades com equipamentos ou instalações elétricas similares, desde que ofereçam risco equivalente. Esse direito se estende inclusive àqueles que trabalham em unidades consumidoras de energia elétrica, como fábricas, edifícios comerciais ou residenciais, desde que haja exposição efetiva a risco elétrico. A jurisprudência do TST tem reiterado que o adicional não se limita aos eletricitários, sendo igualmente aplicável a qualquer trabalhador que, de forma habitual, esteja exposto a risco elétrico relevante. Isso inclui, por exemplo, técnicos de manutenção, operadores de máquinas e profissionais que atuam próximos a painéis energizados. Como exemplo, um trabalhador que realiza manutenção em instalações elétricas dentro de uma indústria — ainda que não atue diretamente em redes públicas de energia — poderá ter direito ao adicional de periculosidade, desde que o risco enfrentado seja equivalente ao dos sistemas elétricos de potência.

32 – Tese firmada: Tema 265 - **Repouso semanal remunerado. Concessão após o sétimo dia consecutivo de trabalho. Art. 7º, XV, da Constituição Federal. Violação.** Viola o art. 7º, XV, da Constituição da República de 1988 a concessão de repouso semanal remunerado após o sétimo dia consecutivo de trabalho, importando no seu pagamento em dobro. (Reafirmação da OJ nº 410 da SBDI-1 do TST)

Processo representativo: RR - 0021028-71.2022.5.04.0404

Explicação: O inciso XV do art. 7º da Constituição Federal assegura ao trabalhador o direito ao repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos. A nova tese reforça que esse descanso deve ser concedido, no máximo, até o sétimo dia consecutivo de trabalho. A concessão do repouso após esse limite configura violação à norma constitucional, implicando o pagamento em dobro do dia destinado ao descanso. Como exemplo, se um empregado trabalha por oito dias consecutivos sem folga e recebe o repouso apenas no nono dia, esse descanso não será considerado válido para fins legais. Nessa hipótese, o empregador deverá remunerar o dia de repouso em dobro, como forma de compensação pela infração ao direito constitucional ao descanso semanal.

33 – Tese firmada: Tema 266 - **Adicional de periculosidade. Pagamento espontâneo. Caracterização de fato incontroverso. Desnecessária a perícia de que trata o art. 195 da CLT.** O pagamento de adicional de periculosidade efetuado por mera liberalidade da empresa, ainda que de modo proporcional ao tempo de exposição ao risco ou em percentual inferior ao máximo legalmente previsto,

dispensa a realização da prova técnica exigida pelo art. 195 da CLT, pois torna presumida a existência do trabalho em condições perigosas. (Reafirmação da Súmula nº 453 do TST)

Processo representativo: RR - 0021134-05.2023.5.04.0014

Explicação: A tese estabelece que, quando o empregador realiza o pagamento espontâneo do adicional de periculosidade — ainda que em valor inferior ao previsto em lei ou proporcional ao tempo de exposição ao risco —, fica dispensada a realização de perícia técnica para comprovar a existência de condições perigosas no ambiente de trabalho. Isso porque o pagamento voluntário configura reconhecimento tácito da exposição ao risco, tornando esse fato incontroverso no processo. Nessa hipótese, a exigência de prova técnica prevista no art. 195 da CLT, normalmente necessária para caracterizar a periculosidade, não se aplica. O foco da controvérsia judicial, portanto, restringe-se ao valor devido, e não à existência da condição perigosa. Como exemplo, se um trabalhador ajuíza ação pleiteando o pagamento integral do adicional de periculosidade, e a empresa já realiza esse pagamento de forma parcial ou proporcional, não será necessário produzir prova pericial para demonstrar a exposição ao risco. A discussão judicial se limitará à complementação do valor, e não à caracterização da periculosidade.

34 – Tese firmada: Tema 272 - É do empregador o ônus da prova relativo à opção do empregado em converter um terço do período de férias em abono pecuniário, previsto no art. 143 da CLT.

Processo representativo: RRAg - 1001833-55.2022.5.02.0205

Explicação: A tese estabelece que o ônus da prova quanto à conversão de um terço das férias em abono pecuniário recai sobre o empregador. Esse entendimento decorre da interpretação do art. 143, “caput” e § 1º, da CLT, que dispõe que a conversão é uma faculdade exclusiva do empregado, condicionada à apresentação de requerimento formal até 15 dias antes do término do período aquisitivo. Considerando que o empregador é responsável pela administração dos registros e documentos relativos às férias, cabe a ele comprovar que houve solicitação expressa do empregado para a conversão em abono pecuniário. A jurisprudência do TST tem reiteradamente decidido que, na ausência de requerimento formal, o pagamento do abono pode ser interpretado como imposição patronal, o que desvirtua o direito ao gozo integral das férias. Nesses casos, o empregador pode ser condenado ao pagamento em dobro dos dias convertidos indevidamente. Além disso, a jurisprudência tem rejeitado como prova válida documentos pré-assinalados com a opção “20 dias de férias + 10 dias de abono”, quando não há manifestação clara e voluntária do empregado. A prática de pré-assinalação é considerada indício de imposição, e não de exercício legítimo da faculdade prevista em lei. Portanto, a conversão de parte das férias em abono pecuniário é um direito do empregado, cuja

efetivação depende de requerimento expresso. Cabe ao empregador demonstrar que essa solicitação foi feita, sob pena de responsabilização por violação ao direito ao descanso anual completo.

35 – Tese firmada: Tema 273 - **FGTS. Diferenças. Recolhimento.** É do empregador o ônus da prova em relação à regularidade dos depósitos do FGTS, pois o pagamento é fato extintivo do direito do autor (art. 373, II, do CPC de 2015). (Reafirmação da Súmula nº 461 do TST)

Processo representativo: RR - 1001992-22.2023.5.02.0606

Explicação: A tese aplica o princípio processual segundo o qual cabe à parte que alega o cumprimento de uma obrigação o dever de comprová-lo. Como o recolhimento do FGTS constitui obrigação legal do empregador, e considerando que o trabalhador não possui acesso direto aos sistemas da Caixa Econômica Federal para verificar os depósitos, é responsabilidade do empregador apresentar os extratos ou comprovantes que demonstrem a regularidade dos pagamentos efetuados. Nessa perspectiva, caso o trabalhador ajuíze ação alegando ausência ou irregularidade nos depósitos do FGTS, não lhe cabe o ônus de provar que os valores não foram recolhidos. Ao contrário, é do empregador a responsabilidade de demonstrar que os depósitos foram efetuados corretamente e dentro dos prazos legais. A ausência dessa comprovação autoriza o juiz a presumir a veracidade da alegação do trabalhador, podendo resultar na condenação do empregador ao pagamento das diferenças devidas, acrescidas dos encargos legais correspondentes.

36 – Tese firmada: Tema 280 - **Horas extraordinárias. Base de cálculo. matéria pacificada na Súmula nº 264.** A remuneração das horas extraordinárias é composta do valor da hora normal, integrado por parcelas de natureza salarial e acrescido do adicional previsto em lei, contrato, acordo, convenção coletiva ou sentença normativa. (Reafirmação da Súmula nº 264 do TST)

Processo representativo: RR - 0000254-24.2023.5.09.0411

Explicação: A tese trata da composição da remuneração das horas extras e estabelece critérios objetivos para o cálculo dessas verbas. Segundo a tese, o cálculo das horas suplementares deve considerar o valor da hora normal de trabalho, acrescido de todas as parcelas que possuam natureza salarial, tais como adicional de insalubridade, adicional de periculosidade, adicional noturno, comissões e gratificações habituais. Esse entendimento impede que sejam excluídas da base de cálculo das horas extras parcelas que, embora não estejam expressamente previstas em norma coletiva, integram a remuneração do empregado por sua natureza jurídica. Assim, por exemplo, se um trabalhador recebe salário base de R$ 2.000,00, adicional de insalubridade de R$ 200,00 e comissões mensais de R$ 300,00, a base de cálculo das horas extras será de R$ 2.500,00 (salário base + parcelas de natureza salarial). Sobre esse montante, aplica-se o adicional legal de, no mínimo, 50% sobre a hora

normal, ou o percentual normativo previsto em acordo coletivo, convenção coletiva ou sentença normativa.

37 – Tese firmada: Tema 281 - **Membro da CIPA. Estabilidade provisória. Extinção do estabelecimento. matéria Pacificada na Súmula nº 339, item II, do TST. Conteúdo persuasivo. Recorribilidade. Necessidade de qualificação da matéria para o fim de vinculação de tese jurídica.** A estabilidade provisória do cipeiro não constitui vantagem pessoal, mas garantia para as atividades dos membros da CIPA, que somente tem razão de ser quando em atividade a empresa. Extinto o estabelecimento, não se verifica a despedida arbitrária, sendo impossível a reintegração e indevida a indenização do período estabilitário. (Reafirmação da Súmula nº 339, II, do TST)

Processo representativo: RR - 0000290-29.2024.5.21.0013

Explicação: A estabilidade provisória prevista no art. 10, II, "a", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) tem como finalidade assegurar o exercício livre e efetivo das funções dos membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), protegendo-os contra dispensa arbitrária ou sem justa causa. Contudo, essa proteção não configura um direito subjetivo do trabalhador, mas sim uma garantia institucional vinculada à existência da comissão e, por consequência, à atividade empresarial. Assim, na hipótese de extinção do estabelecimento, a CIPA deixa de existir, tornando inviável a manutenção da estabilidade provisória. Nesses casos, a dispensa do cipeiro não é considerada arbitrária, e o trabalhador não faz jus à reintegração nem à indenização pelo período restante da estabilidade. Esse entendimento é especialmente relevante em situações como o encerramento de obras, o fechamento de filiais ou a extinção de unidades produtivas. Por exemplo, se um empregado eleito para a CIPA atuava em uma obra que foi concluída e encerrada, não há como garantir a continuidade da estabilidade, uma vez que a comissão não possui mais razão de existir naquele local. Portanto, a dispensa será considerada legítima, e não haverá direito à indenização substitutiva.

38 – Tese firmada: Tema 284 - **Estabilidade provisória. Suplente da CIPA. garantia de emprego. Matéria pacificada em Súmula nº 339, I.** O suplente da CIPA goza da garantia de emprego prevista no art. 10, II, "a", do ADCT a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988. (Reafirmação da Súmula nº 339, I, do TST)

Processo representativo: RR - 0001708-34.2023.5.12.0030

Explicação: Antes da promulgação da Constituição Federal de 1988 e da edição da Súmula nº 339 do TST, a estabilidade provisória era reconhecida apenas aos titulares eleitos para a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA). O item I da Súmula ampliou esse entendimento ao reconhecer que os suplentes também fazem jus à mesma proteção, considerando que estão em constante expectativa de assumir

as funções do titular e desempenham papel igualmente relevante na prevenção de acidentes e na promoção da saúde no ambiente de trabalho. Segundo a nova tese firmada, não há distinção funcional significativa entre titulares e suplentes que justifique tratamento jurídico desigual quanto à estabilidade. Assim, por exemplo, se um suplente da CIPA for dispensado sem justa causa durante o período de estabilidade — que se inicia com o registro da candidatura e se estende até um ano após o término do mandato —, essa dispensa será considerada arbitrária. Nessa hipótese, o trabalhador poderá pleitear a reintegração ao emprego ou, caso esta se revele inviável, a indenização substitutiva correspondente ao período estabilitário.

39 – Tese firmada: Tema 285 - Deve ser considerada a redução ficta da hora noturna para efeito de fixação do intervalo intrajornada do empregado que cumpre jornada durante o período noturno.

Processo representativo: RRAg - 0010011-35.2022.5.03.0026

Explicação: O § 1º do art. 73 da CLT estabelece que a hora noturna é reduzida para 52 minutos e 30 segundos, como forma de compensar o trabalho realizado entre 22h e 5h. Essa redução, de natureza ficta, tem por objetivo proteger a saúde do trabalhador submetido à jornada noturna. A nova tese reconhece que essa redução deve ser considerada para fins de cálculo do intervalo intrajornada, ou seja, o período destinado ao descanso para alimentação e repouso durante a jornada de trabalho. Assim, se a jornada ultrapassar seis horas, considerando a hora noturna reduzida, o trabalhador faz jus a um intervalo mínimo de uma hora, conforme previsto no “caput” do art. 71 da CLT. Por exemplo, um empregado que trabalha das 22h às 4h, cumprindo seis horas "reais", está, na verdade, submetido a uma jornada superior a seis horas noturnas, quando se aplica a hora ficta de 52 minutos e 30 segundos. Nessa hipótese, o intervalo intrajornada não pode ser de apenas 15 minutos (como seria para jornadas de até seis horas, como prevê o § 1º do art. 71 da CLT), mas sim de, no mínimo, uma hora. Portanto, a redução ficta da hora noturna deve ser considerada para fins de fixação do intervalo intrajornada.

40 – Tese firmada: Tema 288 - **Adicional noturno. Base de cálculo de horas extras.** O adicional noturno integra a base de cálculo das horas extras prestadas no período noturno. (Reafirmação da OJ nº 97 da SBDI-1 do TST)

Processo representativo: RR - 0011269-91.2024.5.03.0129

Explicação: A presente tese como objetivo assegurar que o trabalhador seja devidamente remunerado pelas horas extras realizadas durante o período noturno. No caso, quando as horas extraordinárias são prestadas no horário noturno, o cálculo da remuneração deve considerar não apenas o valor da hora normal, mas também o adicional noturno, por se tratar de parcela de natureza salarial. Isso significa que o adicional noturno integra a base de cálculo das horas extras, não podendo ser excluído, uma vez que o trabalho foi executado em condições que justificam a

incidência de ambos os acréscimos: o adicional pela jornada noturna e o adicional pela jornada extraordinária. Assim, por exemplo, se um trabalhador realiza horas extras entre 22h e 5h, o cálculo da remuneração deve considerar a hora noturna reduzida — de 52 minutos e 30 segundos, conforme o § 1º do art. 73 da CLT — e incluir o adicional noturno mínimo de 20%, previsto no "caput" do mesmo artigo, ou o percentual superior estabelecido em norma coletiva, se houver. Sobre esse valor, incide ainda o adicional de horas extras, que, salvo previsão diversa em convenção coletiva ou acordo coletivo, é de 50% sobre a hora normal. Portanto, a hora extra noturna deve refletir tanto a redução da hora legal quanto os dois adicionais cumulativos: o noturno e o de sobrejornada.

Importante

🔍 O texto do presente informe contém hiperlinks que permitem o acesso direto a conteúdos e informações complementares.

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