

**FINDES**Conselho Temático
de Relações do
Trabalho

INFORME ESTRATÉGICO

CONSURT

09 de setembro de
2025

Informe Estratégico – TST aprova novas teses vinculantes

Resumo

Em setembro de 2025, o TST aprovou 08 novas teses vinculantes que deverão ser seguidas por toda a Justiça do Trabalho, reforçando entendimentos já consolidados e promovendo uniformidade nas decisões. Na mesma sessão, três novos temas foram convertidos em afetação. Este informe destaca os precedentes vinculantes de maior relevância para as empresas.

Em sessão realizada em setembro de 2025, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) aprovou 08 novas teses jurídicas de caráter vinculante. Na mesma sessão, três novos temas foram convertidos em afetação, passando a ser julgadas sob o rito dos recursos repetitivos, com potencial para originar teses vinculantes de alcance nacional.

Essas novas 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 307](#) - O exercício do cargo de gerência ou de função de confiança não constitui causa de suspeição da testemunha, salvo quando houver ausência de isenção de ânimo para ser ouvida no processo ou quando a testemunha arrolada detiver poderes de mando e gestão equiparados aos do empregador.

Processo representativo: [RR - 10638-88.2024.5.03.0084](#)



Explicação: O fato de um empregado ocupar cargo de gerência ou exercer função de confiança não o torna automaticamente suspeito para atuar como testemunha em um processo trabalhista. No entanto, há exceções: a testemunha pode ser considerada suspeita se demonstrar falta de imparcialidade (ou seja, ausência de isenção de ânimo), ou se exercer poderes equivalentes aos do empregador, como tomar decisões estratégicas, aplicar punições disciplinares, contratar ou dispensar empregados. Nesses casos, entende-se que a testemunha não possui neutralidade suficiente para contribuir de forma justa com o processo, visto que sua imparcialidade está comprometida.

2 – Tese firmada: [Tema 308](#) - O empregado que ocupa cargo de confiança, nos termos do art. 62, II, da CLT, tem direito ao pagamento em dobro dos dias destinados a repouso, quando trabalhados e não compensados.

Processo representativo: [RR - 11434-31.2015.5.03.0008](#)

Explicação: O empregado que exerce cargo de confiança, como gerente, por exemplo, conforme previsto no inciso II do [art. 62](#) da CLT, não está sujeito ao controle de jornada de trabalho e, portanto, não tem direito ao pagamento de horas extras. No entanto, isso não exclui o direito ao repouso semanal remunerado, garantido pela Constituição Federal e pela [Lei 605/1949](#). Assim, se esse empregado trabalhar em dias destinados ao repouso, como domingos e feriados, sem que haja compensação, ele tem direito ao pagamento em dobro desses dias. A tese vinculante do Tema 308 reconhece esse direito mesmo para quem ocupa cargo de confiança.

3 – Tese firmada: [Tema 310](#) - **Contribuição previdenciária. Acordo homologado em juízo sem reconhecimento de vínculo de emprego.** Nos acordos homologados em juízo em que não haja o reconhecimento de vínculo empregatício, é devido o recolhimento da contribuição previdenciária, mediante a alíquota de 20% a cargo do tomador de serviços e de 11% por parte do prestador de serviços, na qualidade de contribuinte individual, sobre o valor total do acordo, respeitado o teto de contribuição. Inteligência do § 4º do art. 30 e do inciso III do art. 22, todos da Lei n.º 8.212, de 24.07.1991. Nem mesmo a previsão de que o valor ajustado refere-se à indenização civil afasta a incidência das contribuições devidas à Previdência Social (Reafirmação da OJ nº 398 do TST).

Processo representativo: [RR - 20563-51.2022.5.04.0731](#)

Explicação: Nos acordos homologados judicialmente em que não há reconhecimento de vínculo empregatício, é obrigatório o recolhimento da contribuição previdenciária sobre o valor total do acordo, respeitado o teto de contribuição. A responsabilidade pelo recolhimento é dividida entre as partes: 20% a cargo do tomador de serviços (empresa ou contratante) e 11% a cargo do prestador de serviços, que é considerado contribuinte individual. Essa obrigação está prevista no [§ 4º](#) do art. 30 e no [inciso III](#) do art. 22 da Lei nº 8.212/1991, que tratam da



incidência de contribuições sobre remunerações pagas a trabalhadores sem vínculo formal. Além disso, mesmo que o acordo preveja que os valores pagos têm natureza indenizatória, como compensações civis, isso não afasta a incidência das contribuições previdenciárias, conforme entendimento consolidado pelo Tribunal Superior do Trabalho. O termo contribuinte individual é usado pela Previdência Social para designar a pessoa que trabalha por conta própria ou presta serviços a empresas sem vínculo empregatício, mas que ainda assim deve contribuir para o INSS.

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