



SEMANA DE ATUALIZAÇÃO JURÍDICA
DIREITO DO TRABALHO
LUCAS FALASQUI

ROTEIRO DE AULA

Tema: Decisões relevantes do primeiro semestre de 2025

JURISPRUDÊNCIA
DO STF

O STF, tradicionalmente, não se imiscuía tanto na jurisdição trabalhista, porque entendia que uma série de questionamentos ali era de natureza infraconstitucional. Ex: Terceirização – fenômeno que começou em 1970, teve a súmula 286 que a vedava, permaneceu vigente até a sua alteração pela súmula 331, que validou a terceirização de atividades meio e vetou quanto a atividade fim, e deu responsabilidade subsidiária. Esta súmula, por exemplo, muito embora tenha sido reiteradamente questionada, o STF não a apreciava porque entendia que se tratava de matéria infraconstitucional. Esta súmula de 1993 foi ser tratada e apreciada em 2018 e de uns 5 anos para cá, estamos vendo protagonismo maior do STF em matéria trabalhista.

ADIs 5826, 5829 e 6154

O Supremo Tribunal Federal (STF), em julgamento conjunto das ADIs 5826, 5829 e 6154, decidiu pela constitucionalidade do contrato de trabalho intermitente, instituído pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017).

Essas três ADIs questionavam a constitucionalidade do trabalho intermitente. Este último é aquele trabalho em que se pode registrar a pessoa, remunerá-la apenas pela hora trabalhada, sem ser necessário garantir a ela um número mínimo de horas. Ou seja, a pessoa pode ter um emprego, não ser chamada para trabalhar e não ter nada para receber. Daí ser chamado de “contrato zero hora”. Esta modalidade de contratação era algo muito desejado pelo setor econômico a época da reforma trabalhista e o STF seguiu a linha que vem adotando nessa época, declarando a constitucionalidade.

Se discutia no trabalho intermitente:

- o valor social do trabalho – isso porque essa forma de trabalho não permite que o empregado usufrua de suas férias de seu 13º salário. Isso porque, na prática, se converte em pecúnia ao final de cada prestação de serviço. A pessoa não descansa, ela recebe em dinheiro as férias.

- não se respeita o salário mínimo. Se recebe o salário mínimo hora, mas não é garantido uma renda mínima para o sustento próprio e da família.

O STF entendeu pela constitucionalidade. O trabalho intermitente está aí, os argumentos foram criados por lei, férias e 13º foram resguardados por meio do pagamento em pecúnia. Há respeito ao salário mínimo.

Tema 1.232 (RE 1387795)

Trata da possibilidade de inclusão de outra empresa do mesmo grupo econômico na execução trabalhista. Sobre o Tema 1.232 (RE 1387795), que trata da possibilidade de inclusão de outra empresa do mesmo grupo econômico na execução trabalhista, mesmo que não tenha participado da fase de conhecimento (condenação), **o Supremo Tribunal Federal ainda não finalizou o julgamento.**

Com isso, o placar estava 4 a 3 pela inviabilidade da inclusão sem participação no conhecimento (salvo exceções), quando o Ministro Luiz Fux pediu vista.

O empregado acionou a empregadora na fase de conhecimento, esta empresa na execução não paga e, diante disso, o advogado do trabalhador quer a inclusão de outras empresas integrantes do grupo econômico. Há um histórico sobre esse ponto na justiça do trabalho. Enquanto vigia o enunciado 205, a justiça do trabalho entendia que para cobrar uma empresa integrante do grupo econômico ela deve estar na fase de conhecimento, desde o início do

processo, para constar no título executivo judicial. No mesmo sentido o posicionamento da responsável subsidiária. O enunciado 205 foi cancelado, pois o posicionamento que vem sendo aplicado, pelo menos 30 anos aqui na justiça do trabalho, é que o empregador não é a empresa anotada na carteira de trabalho, mas sim todo grupo econômico. A discussão sobre a inclusão na fase de execução tem uma questão de política judiciária, porque não precisa em ações contra conglomerados ajuizar ação contra 20 empresas; também não dá para se alegar desconhecimento da ação trabalhista uma vez que são empresas integrantes do mesmo grupo econômico. Por isso, a justiça do trabalho aceita a inclusão de empresas integrantes do grupo econômico na fase de execução. O STF determinou a suspensão dos casos e o placar está em 4x3.

Há 4 votos seguindo o Ministro Dias Toffoli, que estão no sentido de ser inviável a inclusão de empresa integrante do mesmo grupo econômico na fase de execução. Os três votos divergentes entendem pela possibilidade da inclusão dessas empresas quando ocorrer o IDPJ. Ou seja, há necessidade de intimar essas outras empresas para que se defendam antes de sua inclusão. Este julgamento está suspenso.

ADO 85

A decisão principal foi o reconhecimento da mora (demora) do Congresso Nacional em regulamentar o direito dos trabalhadores urbanos e rurais à participação na gestão das empresas, conforme previsto no artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal de 1988. Mais importante que apenas o reconhecimento da omissão, o STF fixou um prazo para que o Congresso Nacional edite a lei regulamentadora.

Prazo de 24 meses.

O art. 7º, inciso XI, da CF, é norma programática e cabia ao legislador infraconstitucional, ao Congresso, regulamentar programa criado pela CF para que possa ter participação na gestão da empresa. E o Congresso até o momento nada fez.

O mesmo ocorreu com o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, direito de greve de servidores públicos, que não eram regulamentados.

Aqui o STF determinou ao Congresso que tem 24 meses para editar lei sobre isso pois está em mora. E se não fizer o STF pode dar uma decisão suprimindo essa lacuna.

Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5465.

Por maioria de votos (10 a 1), o Plenário do STF considerou constitucional a Lei paulista que impõe sanções a empresas que comercializam produtos oriundos de trabalho escravo ou em condições análogas à escravidão.

É forma de se combater a exploração, o lucro sobre a desvalorização sobre o trabalho de outra pessoa.

Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5465.

É a “pejotização”. Tradicionalmente o direito do trabalho se assenta em um tripé: proteção do trabalhador, imperatividade da lei (obrigado a seguir a lei) e irrenunciabilidade. Na relação entre empregado e empregador, o empregado não pode renunciar sua proteção. O princípio da primazia da realidade sobre as formas previsto no art. 9º da CLT, é o princípio que permite que diante de um contrato formal, de PJ ou de autônomo, se entenda se está prevista, se estão preenchidos os requisitos do vínculo de emprego. O princípio da primazia da realidade é o que garante que se vai ter proteção ao trabalhador, hiperatividade e irrenunciabilidade. Pouco importa aquilo que o empregado foi e assinou. Isso não importa. O que importa é se os requisitos do vínculo de emprego estão previstos ou não no caso concreto.

O mercado consagrou essa possibilidade do empregado decidir se quer ser contratado pela CLT ganhando X ou ser PJ ganhando 2X. A pejotização correu solta. Muitas empresas fazem isso e depois há questionamento da situação na justiça pedindo vínculo de emprego. E a justiça do trabalho analisa o caso e decide que, se preenchidos os requisitos de empregado, registra-se o vínculo.

O STF mandou suspender toda e qualquer discussão a esse respeito. Se pauta em alguns julgamentos – o que validou regime da contratação do corretor de imóveis como autônomo, regime do salão parceiro, a própria lei de terceirização que considerou válida a contratação de serviços como PJ, lei de transportador de cargos.

A celeuma aqui é que o direito do trabalho é irrenunciável, se trabalhando com o princípio da primazia da realidade, analisando o que efetivamente acontecia. O STF suspendeu os julgamentos porque entende que, para se afastar o contrato de PJ é preciso que haja fraude. E está levando a interpretação para um caminho que o direito do trabalho está deixando de ser irrenunciável para ser uma escolha. A depender da decisão deste julgamento o direito do trabalho será uma escolha da parte (PJ ou CLT – a parte escolhe). A lei deixaria de ser imperativa.

Não dá para aplicar o precedente da terceirização ao caso porque essa lei é de intermediação de mão de obra e que pressupõe que a empresa contratada tenha registrado seus trabalhadores. Ela não pressupõe que a empresa contratada seja uma sociedade unipessoal ou uma única pessoa que fatura ou trabalha e emite nota por meio daquele CNPJ.

Inicialmente foi uma suspensão em razão da “pejotização”. Mas agora veio uma recente decisão do Ministro Fux entendendo a suspensão até mesmo para o trabalhador autônomo. No atual momento não há juiz do trabalho no Brasil que possa ser autorizado a mandar alguém reconhecer vínculo de trabalho ou de emprego.

E aqui temos três pontos que estão sendo discutidos nesse tema 389:

I Competência da justiça do trabalho: para os casos de PJ não seria competência da justiça de trabalho. Isso é um equívoco porque a justiça do trabalho que tem formação para analisar as diferenças entre autônomo, PJ, CLT. Além disso, a justiça do trabalho é competente para toda forma de relação de emprego. E, ainda, é ela que detém o poder de anotar o vínculo de emprego. Logo, tem que vir para a justiça do trabalho pedir para afastar aquele vínculo de PJ. Mas o que se está entendendo é que, se não era registrado, tinha que começar na justiça comum para declarar a fraude do contrato. Esse é um ponto muito delicado sobre competência da justiça do trabalho.

II Lícitude da contratação: A questão fundamental é a lícitude da contratação de pessoa jurídica ou trabalhador autônomo para a realização de funções que, habitualmente, são exercidas por empregados celetistas no âmbito da empresa contratante. Isso inclui a validação da chamada "pejotização", ou seja, a contratação de um profissional como PJ para disfarçar uma relação de emprego.

III Ônus da prova: O tema também pode envolver a definição de quem tem o ônus da prova em casos de suposta fraude na contratação: se é do trabalhador que alega o vínculo empregatício ou da empresa que contratou como PJ/autônomo.

O STF decidiu recentemente que a suspensão do processo abrange o Brasil inteiro, menos o próprio STF. Há decisões da Primeira Turma reconhecendo vínculo de “motoboy” e há também preocupação da Ministra Carmem Lúcia com a vida das pessoas que estão paradas em razão desse julgamento.

Por maioria de votos (10 a 1), o Plenário do STF considerou constitucional a Lei paulista que impõe sanções a empresas que comercializam produtos oriundos de trabalho escravo ou em condições análogas à escravidão.

O Tema 1389 da repercussão geral aborda questões centrais sobre a "pejotização" e a terceirização de serviços, focando em dois pontos principais:

Competência da Justiça do Trabalho para julgar fraudes: Discute-se se a Justiça do Trabalho é competente para julgar casos em que há alegação de fraude na contratação de pessoas jurídicas (PJ) ou de trabalhadores autônomos para prestação de serviços.

JURISPRUDÊNCIA

VINCULANTE

DO TST

O TST, tradicionalmente, tinha as OJs, súmulas e precedentes normativos. A luz do CPC de 1973, as OJs e súmulas eram precedentes persuasivos. Ou seja, são indicativos de jurisprudência da Corte, aquilo que a Corte se manifestou e formou maioria. Aquilo que ela vai uniformizar para o Brasil. Não tinha caráter vinculante obrigatório por lei, mas na prática era ele que prevalecia.

Precedente normativo: na verdade, é o equivalente a uma súmula do TST para quando se discute dissídio coletivo de natureza jurídica, econômica ou de greve. É como se fosse a súmula do dissídio coletivo de natureza econômica em que o TST vai prolatar a sua sentença normativa, isto é, aquela sentença que faz às vezes de acordo com convenção coletiva de trabalho. O precedente normativo não tem nada a ver com os precedentes vinculantes e obrigatórios do CPC de 2015.

Há dois anos atrás o TST declarou a inconstitucionalidade do art. 702, alínea “f”, que colocava requisitos para a edição de súmulas e OJs. Isso foi incluído pela reforma trabalhista muito com o desejo de fechar a porta da edição de súmulas e OJs. O TST declarou sua inconstitucionalidade, abrindo espaço para revisão de súmulas e OJs, recentemente declarou que não vai mais mexer ou editar OJs. E o TST, este ano, passou a adotar a sistemática dos recursos repetitivos. Então agora temos teses vinculantes em recursos de revista repetitivos que detêm uma natureza acima de um precedente meramente persuasivo. É, portanto, de observância obrigatória e vincula toda a jurisdição.

Foram 30 precedentes editados esse ano. Veremos aqui aqueles que têm repercussão constitucional.

Precedentes:

1- “A validade do pedido de demissão da empregada gestante, detentora da estabilidade provisória prevista no artigo 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), está condicionada à assistência do sindicato profissional ou da autoridade local competente, nos termos do artigo 500 da CLT.”

Processo: RR-0000427-27.2024.5.12.0024

A empregada gestante, ainda que não saiba que esteja gestando, se pedir demissão, precisa homologar no sindicato. Se não o fizer, esse pedido de demissão se torna sem efeito, pois falta sua homologação.

2- A dúvida razoável e objetiva sobre a data de início da gravidez e sua contemporaneidade ao contrato de trabalho não afasta a garantia de emprego à gestante.

RR-0000321-55.2024.5.08.0128

Se não souber ao certo a data em que ela ficou grávida, ou seja, se houver dúvida razoável e objetiva sobre isso, vamos interpretar a favor da trabalhadora gestante, para resguardar a vida do nascituro e a gestante com qualidade.

3- “A mera imputação infundada de ato de desonestidade ao empregado não é suficiente para dar validade à dispensa por justa causa baseada em ato de improbidade (CLT, art. 482, a), e quando revertida judicialmente configura dano in re ipsa, sendo devida a condenação do empregador ao pagamento de indenização por danos morais (CF, art. 5º X, CLT, art. 223-B e CC, arts. 186, 187 e 927).”

Processo: RRAg-0000761-75.2023.5.05.0611

Dano in re ipsa – não depende de prova do sofrimento

É muito comum, quando a empresa aplica justa causa ao trabalhador, ele procurar a justiça e, acolhida a reversão da justa causa, ele já pede dano moral, porque a ele foi imputada de maneira injusta a justa causa. O TST diz que a regra é poder reverter a justa causa e não dar dano moral; e a única justa causa que, se for revertida, gera dano moral de forma automática, é o ato de improbidade, pois se está acusando a pessoa de furto de desonestidade.

4- “A falta de instalações sanitárias adequadas e de local apropriado para alimentação a empregados que exercem atividades externas de limpeza e conservação de áreas públicas autoriza a condenação do empregador ao pagamento de indenização por danos morais, pois desrespeitados os padrões mínimos de higiene e segurança do trabalho, necessários e exigíveis ao ambiente de trabalho (NR-24 do MTE, CLT, art. 157, Lei nº 8.213/91, art. 19, e CF, art. 7º, XXII)”.

Processo: RRAg-0011023-69.2023.5.18.0014

Se tem ali um deslocamento de trabalhadores para, por exemplo, fazer a limpeza de determinada praça, onde esses trabalhadores utilizarão sanitários? Onde eles fazem suas refeições? De acordo com a NR 24 o empregador precisa colocar uma série de aparatos mínimos ali, como banheiro químico. A ausência dessas instalações adequadas gera pagamento de dano moral.

5- “A submissão do trabalhador não especializado em segurança a transporte de valores acarreta exposição à situação de risco e configura ato ilícito a justificar a reparação por danos morais, sem necessidade de prova do abalo psicológico sofrido. A indenização é devida, inclusive, no caso de empresas de setor econômico diverso da atividade financeira.”

Processo: RR-0011574-55.2023.5.18.0012

O transporte de valores de uma instituição financeira precisa ser feito com a contratação de uma empresa de vigilância. Às vezes, há uma agência situada aqui, outra a três ou quatro quadras, falta caixa em uma agência e o gerente solicita a um funcionário que transporte, por exemplo, dez ou vinte mil reais de uma agência para outra, em espécie, no próprio carro. Isso que era comum no setor bancário gera dano moral. Isso porque se utiliza pessoa não treinada para enfrentar o risco e o utiliza para atividade de risco, além de seu contrato. Essa prática também ocorre em empresas fora do setor bancário, como a pessoa que faz entrega de mercadorias. Essa exposição a risco gera dano moral.

6- “A ausência de anotação da Carteira de Trabalho do empregado não gera, por si só, dano moral in re ipsa, de modo que necessária a comprovação de constrangimento ou prejuízo sofrido pelo trabalhador em seu patrimônio imaterial, nos termos dos arts. 186 e 927 do Código Civil”.

Processo: RRAg - 0020084-82.2022.5.04.0141

7- “A realização de revista meramente visual nos pertences dos empregados, desde que procedida de forma impessoal, geral e sem contato físico nem exposição do funcionário a situação humilhante e vexatória, não configura ato ilícito apto a gerar dano moral indenizável.”

Processo: RRAg-0020444-44.2022.5.04.0811

8- A ausência de apresentação dos registros de jornada pelo empregador doméstico gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho alegada na petição inicial, que pode ser elidida por prova em contrário.

RRAg-0000750-81.2023.5.12.0019

O trabalho doméstico foi regulamentado pela lei complementar 150 de 2015 e colocou que o empregador doméstico deve ter os registros de jornada. E esse precedente diz que o empregado doméstico, se entra cobrando hora extra, cabe ao empregador trazer os controles de jornada. Se não o trouxer, será presumida a jornada descrita na inicial como sendo verdadeira e o ônus da prova será do empregador doméstico de comprovar que o trabalhador não realizava hora extra. Esse entendimento vinculante aqui vai ao encontro das súmulas que já tínhamos para o empregado urbano, mas agora se adotou o mesmo posicionamento para horas extras do empregado doméstico,

porque a época da edição das súmulas os empregos domésticos não tinham direito às horas extras. Esse direito somente foi estendido na emenda constitucional 72 em 2013.