

O **Pleno do Tribunal Superior do Trabalho (TST)** consolidou o entendimento jurídico sobre 12 temas, reafirmando sua jurisprudência por meio do rito dos recursos repetitivos. As questões tratadas já estavam pacificadas, sem divergência entre as Turmas e a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1), o que permitiu a formulação de teses com efeito vinculante.

Destacamos abaixo as principais as teses jurídicas firmadas, que passam a orientar a atuação dos tribunais regionais e das demais instâncias trabalhistas.

1- Tema 119 -

*“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”.*

O tema reafirma o entendimento que já vinha sendo adotado de forma reiterada pelos tribunais trabalhistas. Ainda que não haja plena certeza quanto à data exata da concepção da gravidez e sua coincidência com a vigência do contrato de trabalho, prevalece a proteção legal à trabalhadora gestante, garantindo-lhe a estabilidade provisória assegurada pelo artigo 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT).

O TST reforça o princípio protetivo do Direito do Trabalho, em que a dúvida razoável não pode ser interpretada em desfavor da empregada, que visa resguardar não apenas o vínculo empregatício, mas também a saúde e o bem-estar da gestante e do nascituro.

2- Tema 120 -

“É indevida a multa do art. 467 da CLT no caso de reconhecimento em juízo de vínculo de emprego, quando impugnada em defesa a natureza da relação jurídica”.

Quanto à aplicação da multa do artigo 467 da CLT, também já havia entendimento estabelecido. Quando o vínculo empregatício é negado na defesa e reconhecido apenas por decisão judicial, não há como exigir do empregador o pagamento antecipado de verbas rescisórias — justamente porque a própria existência da relação de emprego estava sendo questionada. Assim, não há verbas “incontroversas” a serem pagas de imediato.

3- Tema 121 -

“O auxílio-alimentação não tem natureza salarial quando o empregado contribui para o custeio, independentemente do valor da sua coparticipação.”

A discussão sobre a natureza do auxílio-alimentação também era um ponto muito discutido na justiça trabalho, mesmo com entendimento já pacificado.

A dúvida era se o auxílio teria (ou não) natureza salarial. Porém, restou pacificado que, quando o empregado contribui para o custeio, a referida verba não terá natureza salarial.

4- Tema 122 -

“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.”

Outro tema constantemente discutido é a forma de registrar a jornada de trabalho do empregado doméstico. Muito se discutia a melhor forma de fazer este controle, já que, na maioria das vezes, os empregadores não estão presentes no domicílio para acompanhar a execução da jornada. Dessa forma, muitos empregadores domésticos passaram a adotar controle manual, aplicativos específicos e acordo por escrito com jornada pré-fixada, quando a jornada é estável.

Com o entendimento consolidado, reforça-se a importância em registrar a jornada dos empregos domésticos de maneira efetiva e que reflita a realidade. Isso porque, em caso de questionamento judicial, caberá ao empregador comprovar a jornada efetivamente cumprida, sob pena de presunção a favor do trabalhador.

5- Tema 125 -

“Para fins de garantia provisória de emprego prevista no artigo 118 da Lei 8.213/1991, não é necessário o afastamento por período superior a 15 dias ou a percepção de auxílio-doença acidentário, desde que reconhecido, após a cessação do contrato de trabalho, o nexo causal ou concausal entre a doença ocupacional e as atividades desempenhadas no curso da relação de emprego.”

Outro tema amplamente debatido na Justiça do Trabalho diz respeito à garantia de emprego em caso de doença ocupacional.

O tema fixa o entendimento de que o direito à estabilidade provisória não está condicionado ao recebimento do auxílio-doença acidentário (espécie B91), mas sim à comprovação de que a enfermidade do trabalhador está relacionada, ainda que parcialmente, às condições de trabalho

Trata-se de mais um tema que segue o princípio protetivo, reconhecendo que a existência do nexo causal ou concausal com o trabalho é suficiente para garantir a estabilidade de 12 meses após a cessação do contrato.