

SAJ 2026.1 - AULA #06

Atualização: teses vinculantes do TST e reforma trabalhista (art. 702 CLT)



G7 JURÍDICO

Direito Processual do Trabalho

Prof. Thaís Mendonça

Direito Processual do Trabalho

Aula na íntegra · 31:16

Atualização: teses vinculantes do TST e reforma trabalhista (art. 702 CLT)

Vamos, meus amores, dar início à nossa atualização jurídica em Processo do Trabalho. O que aconteceu nesse último semestre em Processo do Trabalho?

Bom, desde a última atualização jurídica, temos falado muito sobre as teses do TST, e quase não estamos conseguindo entrar em outra jurisprudência que não sejam as teses do TST, porque o TST tem realmente se debruçado sobre a uniformização da sua jurisprudência. Então, nós temos muitas teses vinculantes e, por serem vinculantes, elas passam a ser até mais importantes do que visitarmos a própria jurisprudência em si, que não é obrigatória, salvo nesses casos. Por isso, eu reservei aqui hoje vários julgados que foram uniformizados.

Alguns deles foram apenas confirmações de algumas orientações jurisprudenciais e súmulas, mas, por conta da reforma trabalhista, existia sim uma dúvida sobre algumas dessas súmulas e algumas dessas OJs. Com o advento da tese vinculante, essa dúvida se sana, ela para. Por quê? Quando veio a reforma trabalhista, se vocês se lembrarem, foi inserida lá no artigo 702 uma linha nova que exigia certos requisitos para que o TST viesse a criar súmulas ou orientações jurisprudenciais. Na verdade, as orientações jurisprudenciais passariam a ser praticamente inadmissíveis. E as súmulas, que essas sim vêm do pleno, elas somente seriam possíveis após a matéria passar 10 vezes por unanimidade em todas as turmas etc. Isso tornava extremamente difícil a uniformização da jurisprudência e fez com que o TST, de 2017, fim de 2017, para cá, ficasse com as mãos atadas por conta desse dispositivo, que veio a ser declarado inconstitucional apenas em 2023.

Atualização: teses vinculantes do TST e reforma trabalhista (art. 702 CLT) (cont.)

Mesmo assim, sem entrar na seara de súmula ou não súmula, o TST unificou os julgamentos em teses repetitivas, em teses e julgamentos repetitivos. E isso passou a ser a forma que ele hoje encontrou de unificar a jurisprudência, pois não há nenhum questionamento de que essas teses são vinculantes e de observância obrigatória por todos os magistrados.

Então, vamos visitar o que o TST decidiu em sede de Processo do Trabalho. Nesse último semestre, foram muitas teses. Nós já estamos em 300 e tantas. Então, a cada encontro desse aqui, a gente vai vendo o que aconteceu naquele semestre, e tem acontecido bastante coisa.

Vamos lá para a nossa primeira tese, a tese 231, que trata da insalubridade. Seguindo o que eu acabei de falar para vocês, essa é uma tese que confirma uma orientação jurisprudencial que a gente já tinha. Vem lá: a realização de perícia é obrigatória para a verificação da insalubridade? Sim, porque isso está no artigo 195 da CLT. Então, sempre que houver pedido de adicional de insalubridade, é imperiosa a realização de perícia médica ou de perícia ambiental — perdão, de perícia ambiental —, está lá no artigo 195 da CLT. Então, mesmo que haja aí uma revelia, eu preciso realizar a perícia quando houver pedido de adicional de insalubridade. Isso porque cabe ao perito verificar se aquele ambiente contém algum dos agentes químicos, físicos ou biológicos enumerados na norma do Ministério do Trabalho como insalubres e definir, portanto, o grau dessa insalubridade segundo essa mesma norma, que é a NR-15 do Ministério do Trabalho.

Atualização: teses vinculantes do TST e reforma trabalhista (art. 702 CLT) (cont.)

Então, eu preciso que um expert vá até o local, avalie e diga. Acontece que nem sempre essa avaliação in loco é possível. Por quê? Porque não é mais possível: não existe mais o setor, ou porque não existe mais a empresa, foi desativado o local. E nós tínhamos, portanto, a OJ 278 já dizendo isso. Nesse caso, o juiz vai poder se valer de outros meios de prova. E a tese 231 seguiu aí o mesmo sentido: quando não for possível a sua realização, como em caso de fechamento da empresa — a OJ segue com a desativação do local de trabalho —, poderá o julgador utilizar-se de outros meios de prova.

Então, quais outros meios de prova é possível usar? Por exemplo, uma prova emprestada. A perícia como prova emprestada. E a gente tem também uma outra tese vinculante dizendo: sim, é possível usar a perícia emprestada, desde que eu estabeleça o contraditório sobre essa perícia no processo atual. Então, estabeleço no processo atual o contraditório sobre aquela perícia. É tudo realizado, e essa perícia vai ser utilizada em outro processo, idênticas as situações de trabalho. Lógico, também têm que ser idênticas as situações de trabalho. Então, aí a gente tem, na verdade, uma confirmação de uma jurisprudência, está certo?

Atualização: teses vinculantes do TST e reforma trabalhista (art. 702 CLT) (cont.)

A segunda tese, o segundo tema que a gente traz, é o tema do vale-transporte. Tivemos aqui essa história do vale-transporte; ela se desenvolveu ao longo dos anos e até muda um pouco, mas mudou há muito tempo. Inicialmente, se acreditava que o ônus era do empregado, mas, lógico, o ônus não é do empregado: o ônus tem que ser do empregador. O que acontece com o vale-transporte? Pela lei do vale-transporte, são dois pontos importantes. O primeiro é que o empregador pode não dar o vale-transporte se aquele empregado não usa transporte público para se locomover de casa até o trabalho. Então, se o empregado não usa transporte público — seja porque, por exemplo, ele mora muito perto e vai a pé, então tem uma distância para usar o transporte público, mas vai a pé; seja porque esse empregado usa outro meio de transporte, então tem aquele empregado que vai de bicicleta, ou vai de motocicleta, ou vai de carro —, esses empregados não usam o vale-transporte.

É por isso que o desconto do vale-transporte é de até 6% do salário do empregado. Então, às vezes é um empregado que vai arcar com o vale-transporte integral, porque, dependendo do valor do salário dele, 6% é o valor integral do vale-transporte. Porque, como esse salário vai subindo, a perspectiva do legislador é de que a locomoção desse empregado vai ser também feita por outros meios de transporte. Então, ele vai arcar integralmente, se ele quiser. É por isso que ele opta pelo vale-transporte, porque tem o desconto. Como tem o desconto, é necessário que o empregado opte pelo vale-transporte. Ele faz ali a opção quando é admitido pelo empregador.

Atualização: teses vinculantes do TST e reforma trabalhista (art. 702 CLT) (cont.)

E aí vem: é do empregador o ônus de comprovar que o empregado não satisfaz os requisitos indispensáveis para a concessão do vale-transporte ou não pretende fazer uso do benefício. Então, ou esse empregador vai provar que ele não usava transporte público para ir trabalhar — seja porque morava muito perto e ia andando, ou usava outros meios —, ou o empregador traz ali a não opção desse empregado pelo vale-transporte; mas o ônus da prova é do empregador, porque ele tem o dever de concessão. Está certinho?

Próximo é o tema 239, tratando aí das horas extras. 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. É uma reafirmação de uma OJ, que é a OJ 233. O TST reafirma o entendimento que ele já tinha. E qual é aqui a ideia? O empregador traz os cartões de ponto. Traz os cartões de ponto de 90% dos meses. E se verifica ali que o empregado realmente não fazia hora extra. Aqueles meses faltantes podem ser abrangidos, se o julgador se sentir convencido.

Atualização: teses vinculantes do TST e reforma trabalhista (art. 702 CLT) (cont.)

Vou dar um exemplo para vocês. Uma coisa é: é comércio e eu tiro os cartões de ponto de dezembro. Aí já não vai me convencer. Mas, se eu juntei todos os dezembros — é comércio — e esqueci um março, um agosto, um outubro, uma coisa assim meio solta, eu estou convencida de que aquela realidade — poxa, dezembro está lá, e em dezembro ele não fazia hora extra —, eu estou convencida de que aquela realidade se estende por todo o período. Então, o julgador pode, mas ele tem que se convencer de que, ainda que não haja prova de todo o período, aquilo dali serve para todo o período.

Do mesmo modo, em sentido contrário: o empregado traz apenas uma testemunha que trabalhou um mês com ele, e esse mês foi um mês de dezembro, e ele trabalha no comércio. Se essa testemunha diz "não, trabalhava todos os dias das 9 às 22, e aí tinha dias que a gente trabalhava até 0 hora porque o shopping fechava 0 hora", aquilo ali não vai se estender pelo ano inteiro. Aquela prova não vai servir para se estender por todo o período. Então, observem que é possível, sim, estender a prova para além do seu tempo, mas desde que o julgador esteja convencido de que ela serve para além do seu tempo. Está certinho?

Atualização: teses vinculantes do TST e reforma trabalhista (art. 702 CLT) (cont.)

Vamos para o nosso próximo tema, o tema 240, também reafirmação de súmula, reafirmação da Súmula 12. As anotações apostas pelo empregador na carteira profissional do empregado não geram presunção absoluta, mas apenas relativa. O que é isso, gente? Aqui é a afirmação, pelo TST, do princípio da primazia da realidade. Então, em Direito do Trabalho, vai se impor aquilo que aconteceu no âmbito da realidade sobre eventuais documentos e, conseqüentemente, sobre a anotação na carteira de trabalho, mesmo porque a anotação da carteira de trabalho é unilateral. O empregador anota sozinho.

Um ponto importante é saber que é uma via de mão dupla. Olha aí para essa súmula. Ela vai falar que não gera presunção absoluta, e apenas relativa, para ambas as partes, meus amores. Para ambas as partes. Por quê? Porque a gente está enfrentando agora — historicamente já tinha, mas você tinha o seguinte: aquele empregado que, por exemplo... Eu peguei um caso há muitos anos atrás de um cara que precisava tirar visto americano, e o empregador — o empregador não, o amigo — tinha uma empresa e assinou a carteira dele para ele usar para a retirada do visto americano. Ele não contou conversa, entrou com a reclamação trabalhista e aí pediu o reconhecimento do vínculo. Então, do mesmo jeito que a gente tem o princípio da primazia da realidade para o empregado dizer que aquela assinatura não é verdadeira, porque é além daquilo ali, porque é diferente daquilo ali, o empregador também pode ir atrás do princípio da primazia da realidade e comprovar, por exemplo, que era uma situação dessas. Eu peguei uma ação em que, em conluio com a pessoa do RH, o salário da carteira era muito mais alto do que o salário efetivo.

Atualização: teses vinculantes do TST e reforma trabalhista (art. 702 CLT) (cont.)

Hoje, com o e-Social, é uma situação muito mais complicada, porque naquela época você podia assinar e não necessariamente recolher o INSS. Hoje já fica quase impossível fazer isso aqui. Mas a gente tem também atualmente — eu tenho visto, já peguei três ações assim — gente que teve a carteira assinada sem ter. "Eu nunca trabalhei para essa pessoa, para essa pessoa jurídica, e minha carteira está assinada para ela." Eu não sei exatamente o que há por trás disso. Não sei se foi um erro desse sistema, do próprio e-Social. E aí você conhece gente que vai fazer alguma coisa, quando vê: "não, minha carteira está assinada". Simplesmente está assinada. E a gente tem tido ações na Justiça do Trabalho de declaração de nulidade do contrato de trabalho propostas pelo empregador, dizendo: "Nunca trabalhei para essa empresa, preciso que tire essa assinatura aqui". E aí foram assinaturas que surgiram na carteira de trabalho desses empregados, está ok? Eu acredito que tenha sido uma situação dessas que levou a esse tema repetitivo.

O tema 272 trata do abono pecuniário. O que é isso? O abono pecuniário é aquela possibilidade que o empregado tem de converter 1/3 do período das férias em dinheiro. Abono pecuniário, é isso. Então, eu vou converter 1/3 das férias em dinheiro. O famoso "vender 10 dias" — que não necessariamente são 10, depende do período de férias que você tem, e você vai poder converter até 1/3 em abono pecuniário. E esse abono pecuniário é um direito potestativo do empregado. O empregado tem esse direito potestativo de converter até 1/3 das férias em abono pecuniário, desde que ele faça esse requerimento no período previsto em lei, que é até o final do período aquisitivo. Então, você tem ali até um mês antes do final do período aquisitivo para pedir essa conversão do abono pecuniário.

Atualização: teses vinculantes do TST e reforma trabalhista (art. 702 CLT) (cont.)

Só que como é que o empregador vai provar isso aí? É ele que vai provar. É do empregador o ônus de prova relativo à opção do empregado em converter 1/3 do período de férias em abono pecuniário, previsto no artigo 143. Então, aos olhos do empregado, é um direito potestativo, mas tem empregador que impõe: "ah, não, você vai vender 1/3 do período de férias". Então, esse empregador vai ter que provar que o empregado efetivamente queria converter um terço de férias em dinheiro, está ok?

De novo, ônus de prova: é o tema 273, do FGTS. Esse tema diz o seguinte: é do empregador o ônus de prova em relação à regularidade dos depósitos do FGTS, pois o pagamento é fato extintivo do direito do autor. Aqui, com todo respeito ao TST, que está certíssimo — está certíssimo. De fato, o ônus é de quem alega. Alegação de quitação: eu tenho que trazer prova da quitação. A quitação tem que ser provada por aquele que quitou. Porém, gente, o que acontece? O empregado tem o extrato do FGTS dele na mão, no aplicativo do FGTS. E o empregador, como ele faz aquele pagamento mensal ali que vai para os empregados todos, ainda não consegue, no sistema, retirar o extrato do empregado. Então, isso causa problema para a gente, justiça, porque o empregador vem: "doutora, a gente não está conseguindo, porque já mandou ele embora, a gente não consegue acessar o extrato dele do FGTS. A gente gostaria que a senhora fizesse o quê? Oficiasse a Caixa Econômica Federal para mandar". Ô, gente, o empregado com isso na mão! Empregado com isso na mão.

Atualização: teses vinculantes do TST e reforma trabalhista (art. 702 CLT) (cont.)

Então, tem empregadores cujo RH é cuidadoso e tira esse extrato antes de mandar o empregado embora, porque assim parece que tem acesso etc. Depois que você mandou, tem um prazo, e às vezes a ação vem depois; ele não tirou esse extrato e não consegue mais tirar, e aí é complicado. Então, o ônus é de fato do empregador, mas o empregador tem um ônus da quitação, ou seja, o ônus de provar que pagou. Ele vai trazer um catatau de documento, que é o pagamento mensal dele para todos os empregados, ou a gente vai ter que oficiar a Caixa Econômica para vir esse extrato.

Quando — se a gente for observar o próprio artigo 373 do CPC, que foi copiado no 818 da CLT —, a gente vai ter que, esse ônus de prova, a gente pode aplicar sim a inversão e o empregado trazer esse extrato para a gente, provando o mês em que não houve depósito, porque ele tem o extrato na mãozinha dele, no aplicativo de celular, que hoje todo mundo tem um aplicativo da Caixa. Mas aqui é uma situação clara em que o ônus sim é do empregador, mas que é perfeitamente possível a gente fazer a inversão do ônus e determinar que o empregado traga esse extrato, que para ele é tão mais fácil, considerado o princípio da aptidão para a prova, está certo?

Atualização: teses vinculantes do TST e reforma trabalhista (art. 702 CLT) (cont.)

Vamos aí para o nosso próximo tema, a tese 21. A tese 21 veio tratar da gratuidade de justiça e firmou vários pontos muito importantes para a gente. O primeiro é que, independentemente de pedido da parte, o magistrado trabalhista tem o poder-dever de conceder o benefício da justiça gratuita às pessoas que preenchem um critério objetivo de concessão da justiça gratuita. Qual é esse critério objetivo? Receber salário igual ou inferior a 40% do teto dos benefícios pagos pelo Regime Geral da Previdência Social. O empregado está nessa situação — então, por exemplo, ele está desempregado; mesmo que a parte esteja desempregada, ou é um ex-empregador que está desempregado e que não tem mais a empresa etc. —, o magistrado deve sim conceder o benefício da justiça gratuita de ofício, porque o próprio artigo 789 da CLT prevê a possibilidade de o magistrado trabalhista conceder de ofício a gratuidade de justiça.

O pedido de gratuidade de justiça formulado por aquele que percebe salário superior a 40% do limite do Regime Geral viria acompanhado, pelo texto da CLT, da necessidade de prova de que ele tem insuficiência econômica para arcar com os custos do processo sem prejuízo do sustento próprio e da família. Aqui o TST trocou e disse que, para provar, basta o documento particular, ou seja, a assinatura dele de que não pode, usando a lei penal e as penas do Código Penal para essa falsidade. E, terceiro: se houver impugnação à pretensão de gratuidade da parte contrária, que venha acompanhada de prova — de novo, a prova pode ser esse documento particular afirmado pela parte —, o juiz dará vista ao requerente dessa impugnação, decidindo após o incidente, o incidente de gratuidade, está certinho?

Atualização: teses vinculantes do TST e reforma trabalhista (art. 702 CLT) (cont.)

Vamos para o tema 305, pluralidade de advogados.

Havendo pedido expresso de que as intimações e publicações sejam realizadas exclusivamente em nome de determinado advogado, a comunicação em nome de outro profissional constituído nos autos é nula, salvo se constatada a inexistência de prejuízo. Claro, não há nulidade se não houver prejuízo. Há uma pluralidade de advogados. Se há o pedido expresso de que a notificação seja feita em nome de um deles, haverá nulidade se a notificação for feita em nome de outro, desde que haja prejuízo, porque não há nulidade se não houver prejuízo. Artigo 794 da CLT.

Então esse é um ponto que a gente já vinha tratando; o TST já tinha também entendimento, orientação jurisprudencial nesse sentido, e ela reafirmou com uma pequenina mudança no texto. E por isso ele não colocou que era só uma reafirmação de OJ, certo?

Tema 310: contribuição previdenciária, acordo homologado, sem reconhecimento de vínculo de emprego. Aqui, gente, foi uma reafirmação de uma OJ certíssima. Inclusive, eu sentia muita agonia disso. A pessoa vinha com acordo e dizia assim: "É, eu estou pagando aviso prévio, não sei o quê, não sei o quê." Não, mas eu não estou reconhecendo o vínculo. E, se você não está reconhecendo, ainda pagava a indenização do FGTS. Se você não está reconhecendo o vínculo com ele, meu amor, minha ternura, deixa eu te explicar, lindinho: você não pode estar pagando FGTS para essa pessoa. Eu não tenho como discriminar como FGTS se você está dizendo que não houve vínculo entre vocês. Então o TST já tinha uma OJ dizendo que isso não é possível, óbvio.

Atualização: teses vinculantes do TST e reforma trabalhista (art. 702 CLT) (cont.)

Eu posso pagar dano moral? Pode, porque existe dano moral na relação de trabalho. Agora, posso pagar uma outra indenização da lei civil? Pode, porque existem indenizações da lei civil, mas direitos trabalhistas não, porque você está dizendo que ele não é seu empregado.

Então foi reafirmada aí a OJ 398: 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 e 11% a cargo do prestador de serviço na qualidade de contribuinte individual, sobre o valor total do acordo, respeitado o teto de contribuição. Inteligência do parágrafo 4º do artigo 30 e do inciso III do artigo 22 da Lei 8.212. Nem mesmo a previsão de que o valor ajustado se refere à indenização civil afasta a incidência das contribuições devidas à Previdência Social.

Observem aqui, nesse finalzinho, eu ousou discordar do nosso colendo, porque existe a indenização pela rescisão antecipada do contrato e, se você está pagando só a indenização, como é que sobre aquela indenização vai recolher previdência? Porque previdência é trabalho, recolhe sobre o trabalho. Então, se eu estiver pagando — porque na lei civil a gente tem indenização, por exemplo, indenização pelo contrato não cumprido, outras indenizações — e a indenização de danos morais... Então, existem outras indenizações, mas aqui o TST trouxe esse finalzinho que vai dar... esse finalzinho não tinha. Esse finalzinho aí vai dar muita dor de cabeça para a gente nos próximos meses, porque isso é uma coisa muito comum, acontece todo dia.

Atualização: teses vinculantes do TST e reforma trabalhista (art. 702 CLT) (cont.)

Vamos lá para o nosso próximo tema, o 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.

Observem, aqui o TST mudou um pouquinho o seu entendimento. Por quê? Vou deixá-lo aí na tela para a gente ir vendo ponto a ponto. Ele sempre entendeu que o simples fato de exercer cargo de confiança não era suficiente para gerar suspeição da testemunha. É sempre possível afastar a oitiva de uma testemunha quando não houver isenção de ânimo. Então, por exemplo, quando tiver assédio moral do gerente e o gerente for ser ouvido, claramente, em virtude do direito de regresso, essa pessoa não é nenhum monge budista que vai chegar lá e não vai ter um ânimo sobre o que ele está falando. Além do que, ele não é obrigado, sob juramento, a dizer "eu assediei", porque a gente não pode exigir isso de uma pessoa, pois a ninguém é obrigatória a confissão de fato contra si mesmo. Então aí é uma situação em que a gente vê claramente que não há isenção de ânimo, certo?

Atualização: teses vinculantes do TST e reforma trabalhista (art. 702 CLT) (cont.)

Esse finalzinho é que veio: "quando a testemunha arrolada detiver poderes de mando e gestão equiparados aos do empregador". Observem, a maior parte dos gerentes tem poderes de mando e gestão. Faz parte da função de confiança ter poder de mando e gestão. O que eu leio quando ele diz lá "equiparados aos do empregador" é aquele que realmente manda e desmanda. Então é o gerente de um estabelecimento pequeno, não é o gerente de uma filial. É aquele gerente geralzão que manda em tudo mesmo, não o gerente geral de banco, porque também é gerente, para mim, de uma filial do banco ali, de um pezinho do banco. É aquele gerente que manda mesmo na empresa — se a gente pegar uma empresa pequena —, aquele que se confunde com o empregador, e aí isso vai prejudicar a isenção de ânimo dele também. E por isso o TST fez esse adendo.

Atualização: teses vinculantes do TST e reforma trabalhista (art. 702 CLT) (cont.)

Aí vamos para o próximo tema, que é o tema 304. É cabível a condenação ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais nos processos extintos sem resolução do mérito, em razão do princípio da causalidade e do disposto no artigo 85 do CPC, aplicável subsidiariamente ao processo do trabalho. Observem, aqui é aquela extinção do processo sem resolução do mérito. Isso aqui vai gerar mais uma tese falando se o arquivamento está incluído. Porque, num arquivamento, o processo nem andou, ele não andou nem um pouco. O que o TST está dizendo é: cabe. Cabe, na extinção do processo sem resolução do mérito, a condenação em honorários sucumbenciais, certo? Então cabe, cabe sim, estava lá no CPC, a CLT não falou sobre isso. Então a gente vai ficar com essa possibilidade aí no processo do trabalho, mas a gente tem que aliar essa possibilidade também à questão da ADI, da ADI que retirou — o número fugiu agora, 5766, pronto — da ADI 5766, que retirou a possibilidade de condenação em honorário. No caso de concessão da gratuidade de justiça, vai ter a suspensão e tem dois anos para retirar a gratuidade e executar aquele valor. Então, de qualquer jeito, a gente continua com a questão da gratuidade aliada a isso aí, certo?

A nossa próxima, o nosso próximo tema é o tema 287. Eu sei que prescrição é mérito e que, portanto, prescrição é Direito do Trabalho e não Processo do Trabalho. Mas eu quis trazer essa daí porque fala do prazo prescricional da pretensão. Então fica ali entre nós dois. Reafirmou a Súmula 156: da extinção do último contrato começa a fluir o prazo prescricional da pretensão em que se objetiva a soma de períodos descontínuos de trabalho.

Atualização: teses vinculantes do TST e reforma trabalhista (art. 702 CLT) (cont.)

O que é isso? O que é isso? O amiguinho tem períodos descontínuos de trabalho, mas ele alega unicidade contratual. Então, sim, termina um contrato e começa outro, mas ele alega a unicidade contratual. Então eu só vou usar a última extinção se essa unicidade for reconhecida. Começa daí. Então eu não vou, de início, no processo, dizer "está prescrito o período tal e o período tal". Eu não vou poder fazer isso porque o pedido é de unicidade. Então o primeiro ponto a ser avaliado nesse caso é a unicidade contratual: sim ou não? Reconhecida a unicidade contratual, é do final que vai se contar o prazo prescricional de dois anos.

Por quê? Porque, sobretudo quando veio aquela previsão de quitação na CLT, lá no 477-B, a gente vai ter a visão do empregador de "vou finalizando aqui o contrato e aí eu vou contando dois anos". E não é assim. Foi isso que a lei trouxe, foi isso que a súmula já trazia para a gente e que o TST então reafirma agora. Se há uma unicidade contratual, é da última extinção que vai contar a prescrição. Lógico que os cinco anos não vai ter jeito. Mas é do último que eu vou contar os dois anos. Se essa unicidade, por outro lado, não for reconhecida — por quê? Porque houve período em que ele não trabalhou. Então, às vezes, esse cara parou de trabalhar ali por dois meses e volta, fica dois meses afastado e volta. E aí a unicidade contratual não é reconhecida. Aí sim, do fim de cada um, dois anos, certo? Mas, se a unicidade contratual foi reconhecida, o que a gente vai ter é essa contagem a fluir do fim do último contrato.

Atualização: teses vinculantes do TST e reforma trabalhista (art. 702 CLT) (cont.)

Tema 286: reafirma a Súmula 8, que trata da juntada de documento na fase recursal. É possível juntar documento na fase recursal trabalhista? Sim. Sim, quando esse documento for o que a gente chama de documento novo. Quem é o documento novo? É aquele que, em que pese anterior, o empregador não tinha conhecimento, ou é aquele que efetivamente foi produzido após a decisão. Então aí a gente vai ter o documento novo, passível de juntada na fase recursal, certo?

E mais um tema para a gente, o 283, que prevê que a decretação da recuperação judicial, por si só, não presume a incapacidade financeira para a concessão da gratuidade de justiça. É preciso que essa empresa prove: "Olha, estou mal, estou mal mesmo e estou precisando de gratuidade", e aí ela vai pedir a gratuidade. O simples fato de estar em recuperação não gera uma presunção de necessidade de concessão da gratuidade de justiça.

OK, meus amores? Esses foram os temas que o TST trouxe aí em processo no nosso último semestre e que a gente então atualizou para vocês, dentro daquilo que também já existia. O que que o TST reafirmou? O que que ele continua pensando igual? O que é que ele vai continuar reafirmando? OK. Lembrando que esses temas são todos vinculantes e de observância obrigatória. Continue se atualizando aí na nossa semana de atualização. Um beijo no coração de vocês e até a próxima.

FECHAMENTO

ÍNTEGRA TRANSMITIDA NA AULA.

Material com a fala do professor na íntegra, revisada em português, sem acréscimo de conteúdo externo.

Fonte: transcrição integral — Prof. Thaís Mendonça, G7 Jurídico · Atualização: teses vinculantes do TST e reforma trabalhista (art. 702 CLT)



G7 JURÍDICO