

Boletim Setorial Trabalhista e Sindical

Nº 35 de fevereiro de 2025



Sumário

1. Legislação e Regulação

Norma Regulamentadora nº 6 - Segurança e da Medicina do Trabalho - Equipamento de proteção individual - Alteração 3

Norma Regulamentadora nº 18 - Segurança e da Medicina do Trabalho - Condições de segurança e saúde no trabalho na indústria da construção - Prorrogação de prazo de início de vigência parcial 3

Norma Regulamentadora nº 20 - Segurança e da Medicina do Trabalho - Trabalho com inflamáveis e combustíveis - Alteração 4

2. Relações Trabalhistas

Regras que alteram procedimentos sobre admissibilidade de recurso de revista entram em vigor em fevereiro 4

Mantida justa causa de agente que trabalhou como vigilante de supermercado durante licença 6

Peticionamento eletrônico do TST terá mudanças nas regras para envio de petições..... 7

Negativa de rescisão indireta afasta indenização por estabilidade de gestante 8

Novo Regimento Interno do TRT-15 entra em vigor 10

Atraso no pagamento de salário, por si só, não gera danos morais 10

*Este material é elaborado pelo time de **Direito Trabalhista e Sindical** em parceria com a Biblioteca do Tortoro, Madureira e Ragazzi Advogados. Seu conteúdo tem caráter informativo, não constituindo a opinião legal do escritório.*

1. Legislação e Regulação

Norma Regulamentadora nº 6 - Segurança e da Medicina do Trabalho - Equipamento de proteção individual - Alteração

O **Ministro do Trabalho e Emprego (MTE)** editou a **Portaria nº 57, de 16 de janeiro de 2025**, que altera o item 6.9.4 da Norma Regulamentadora nº 6 - Equipamento de Proteção Individual (NR-6), aprovada pela Portaria MTP nº 2.175, de 28 de julho de 2022.

Publicada no Diário Oficial da União em 17.01.2025, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

Norma Regulamentadora nº 18 - Segurança e da Medicina do Trabalho - Condições de segurança e saúde no trabalho na indústria da construção - Prorrogação de prazo de início de vigência parcial

O **Ministro do Trabalho e Emprego (MTE)** editou a **Portaria nº 9, de 2 de janeiro de 2025**, que prorroga o prazo de início de vigência parcial do item 18.10.1.13 da Norma Regulamentadora nº 18 - Condições de Segurança e Saúde no Trabalho na Indústria da Construção, aprovada pela Portaria SEPRT nº 3.733, de 10 de fevereiro de 2020, para alguns tipos de máquinas autopropelidas que indica.

Publicada no Diário Oficial da União em 03.01.2025, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

Norma Regulamentadora nº 20 - Segurança e da Medicina do Trabalho - Trabalho com inflamáveis e combustíveis - Alteração

O Ministro do Trabalho e Emprego (MTE) editou a Portaria nº 60, de 21 de janeiro de 2025, que altera a redação do item 2.1.1 do Anexo III - Tanques de Inflamáveis no Interior de Edifícios - da Norma Regulamentadora nº 20 - Segurança e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis (NR-20), aprovada pela Portaria SEPRT nº 1.360, de 9 de dezembro de 2019.

Publicada no Diário Oficial da União em 22.01.2025, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

2. Relações Trabalhistas

Destacamos nesta edição as principais decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST)

Regras que alteram procedimentos sobre admissibilidade de recurso de revista entram em vigor em fevereiro

A partir de 24 de fevereiro, passarão a valer as novas regras aprovadas pelo Pleno do Tribunal Superior do Trabalho a respeito do recurso cabível contra decisão de Tribunal Regional do Trabalho (TRT) que negar seguimento a recurso de revista. As mudanças valem para os casos em que o acórdão questionado no recurso de revista estiver fundamentado em precedentes qualificados, como Incidentes de Recursos Repetitivos (IRR), Incidentes de Resolução de Demandas Repetitivas (IRDR) e Incidentes de Assunção de Competência (IAC).

As alterações no texto da Instrução Normativa 40/2016 (que trata do tema) estão previstas na Resolução 224/2024. Com ela, o TST buscou esclarecer que também se aplicam ao processo

do trabalho regras previstas no Código de Processo Civil (CPC) relacionadas à admissibilidade de recursos extraordinários (julgados pelas instâncias superiores) em temas que tratam de precedentes vinculantes.

Originalmente as mudanças passariam a valer 30 dias após a publicação da nova resolução. O período foi ampliado para 90 dias a pedido de TRTs e a fim de promover adaptações no sistema PJe. A prorrogação do prazo está prevista no Ato TST.GP 8/2025, publicado nesta terça-feira (14).

Mudanças na IN 40/2016

Artigo inserido pela resolução prevê que o agravo interno é o recurso cabível contra decisão tomada no TRT que negar seguimento a recurso de revista nos casos em que o acórdão questionado estiver fundamentado em decisões tomadas pelo TST no julgamento de IRR, IRDR ou IAC (precedentes que vinculam a Justiça do Trabalho). Não caberá mais, nesses casos, agravo de instrumento em recurso de revista (AIRR) ao Tribunal Superior do Trabalho. A mudança está em

conformidade com os artigos 988, parágrafo 5º, 1.030, parágrafo 2º, e 1.021 do CPC, aplicáveis ao processo do trabalho.

A resolução também disciplina o procedimento que será adotado caso o recurso de revista tenha capítulo distinto que não trate de tema pacificado em precedentes qualificados. Nessas situações poderá ser ajuizado agravo de instrumento simultaneamente ao agravo interno.

Entretanto, o processamento do agravo de instrumento ocorrerá somente após a decisão do TRT acerca do agravo interno.

Consolidação do sistema de precedentes

A atualização da IN 40/2016 é uma das medidas adotadas no ano passado pelo TST para dar mais eficiência e eficácia ao sistema recursal, consolidando o sistema de precedentes.

Em 2024, até novembro, o TST recebeu 314.836 agravos de instrumento em recurso de revista (quase 60% do total de novos processos) e julgou 291.353.

TST em 14.01.2025.

Mantida justa causa de agente que trabalhou como vigilante de supermercado durante licença

A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou o recurso de um agente de apoio socioeducativo do Centro de Atendimento Socioeducativo ao Adolescente (Fundação Casa) que pretendia reverter sua dispensa por justa causa. Para o colegiado, sua conduta de trabalhar em outro local enquanto estava afastado por problemas de saúde representa quebra de confiança e justifica a dispensa.

Denúncia foi feita por colega

O agente trabalhava desde 2002 para a Fundação Casa em Ribeirão Preto (SP) e, em fevereiro de 2016, com base em decisão em processo administrativo disciplinar, foi desligado. Segundo a instituição, ele havia sido afastado em dezembro de 2014 e janeiro de 2015 por auxílio-doença, mas, no mesmo período, era vigilante em um supermercado local.

Um colega, indignado por estar trabalhando em dobro, o denunciou, e a corregedoria abriu o processo administrativo que

resultou na demissão por improbidade administrativa.

Na ação trabalhista, ele alegava que a denúncia era falsa.

Argumentou que saiu de licença por ter fraturado o dedo do pé e, por isso, não poderia trabalhar como segurança, função que exigiria que ficasse de pé. De acordo com sua versão, ele somente esteve no supermercado um dia como cliente, quando foi filmado e fotografado pela corregedoria.

Vídeo comprovou que ele trabalhava no supermercado

O juízo de primeiro grau reverteu a justa causa e determinou a reintegração do agente. Segundo a sentença, não havia prova convincente de que o agente efetivamente estivesse prestando serviços no supermercado. Ele também teria comprovado, com uma nota fiscal, que no dia em que foi fotografado fez compras no local.

Contudo, o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP), ao reexaminar as provas, constatou que, no vídeo, o assistente estava na área após os

caixas, vigiando as atividades, e não aguardando a liberação de suas compras. Para o TRT, essa conduta acabou por quebrar a confiança que deve estar presente na relação de emprego, tornando impossível sua manutenção.

O relator do recurso de revista do trabalhador, ministro Agra Belmonte, ressaltou que, de acordo com a decisão do TRT, a Fundação Casa conseguiu comprovar a contento a falta grave atribuída ao empregado.

Segundo ele, a questão foi resolvida com base na efetiva análise das provas produzidas nos autos, e não cabe ao TST reexaminar fatos e provas (Súmula 126).

A decisão foi unânime.

Processo nº Ag-AIRR-12062-62.2016.5.15.0004.

TST em 15.01.2025.

Peticionamento eletrônico do TST terá mudanças nas regras para envio de petições

O sistema de peticionamento eletrônico (e-Doc) do Tribunal Superior do Trabalho (TST) terá novas regras para o envio de petições a partir de 3 de fevereiro. O objetivo principal da alteração é melhorar a comunicação entre advogados e advogadas e o tribunal, assegurando que as petições sejam corretamente associadas aos processos, evitando erros e atrasos.

“As mudanças vão trazer benefícios significativos para a organização e a eficiência do trabalho nos gabinetes e para a gestão processual do TST”, afirma o presidente, ministro Aloysio Corrêa da Veiga. “É esperada uma redução de cerca de 90% no volume de novas petições avulsas registradas no e-Pet”.

Redução no volume de novas petições avulsas

Atualmente, o e-Doc permite o encaminhamento de petições mesmo que o processo ainda não esteja tramitando no TST ou tramite no sistema PJe.

Nesses casos, as petições passam a tramitar de forma avulsa no sistema e-Pet, o que tem gerado transtornos ao andamento processual, já que não é possível associar diretamente as petições aos processos correspondentes.

Com as novas regras, a partir de fevereiro somente será permitido o envio de petições eletrônicas por meio do e-Doc quando duas condições forem atendidas simultaneamente: o processo deve estar vinculado ao sistema e-SIJ (Sistema de Informações do TST) e precisa estar efetivamente em tramitação no TST no momento do peticionamento.

Caso essas condições não sejam atendidas, o sistema e-Doc bloqueará o envio da petição e exibirá um aviso indicando qual é o órgão jurisdicional responsável e qual sistema de peticionamento deve ser utilizado para dar seguimento ao processo.

TST em 20.01.2025.

Negativa de rescisão indireta afasta indenização por estabilidade de gestante

A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho negou a indenização por estabilidade da gestante a uma estoquista da Saitama Veículos e Peças S.A. que não conseguiu o reconhecimento da rescisão indireta de seu contrato de trabalho. Segundo o colegiado, a iniciativa da ruptura do contrato partiu da empregada, e a empresa não cometeu nenhuma falta grave que tornasse insustentável a relação de emprego.

Assédio moral alegado não foi comprovado

Na ação trabalhista, ajuizada durante a licença-maternidade, a trabalhadora pediu o reconhecimento de rescisão indireta do contrato (ou “justa causa do empregador”) a partir do fim do afastamento e indenização por dano moral, alegando que seu chefe a tratava de forma excessivamente rigorosa.

Segundo seu relato, após notificar a empresa sobre a gravidez, ela teria tido suas atividades diminuídas e suas atribuições transferidas para outro empregado, de cargo inferior, e

recebido uma advertência sem motivo.

No entanto, o juízo de primeiro grau entendeu que ela não conseguiu demonstrar suas alegações, ainda que por indícios, e julgou improcedentes os pedidos. Sendo inviável o rompimento do contrato por culpa do empregador, entendeu que o ajuizamento da ação deveria ser considerado renúncia ao período de estabilidade provisória.

Para TRT, demissão só vale no fim da licença

Com entendimento contrário, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) afastou a renúncia à garantia provisória de emprego e reconheceu o direito da trabalhadora de receber as parcelas devidas no período estável. Assim, o pedido de rescisão indireta foi reconhecido como pedido de demissão, com efeitos a partir do fim da licença-maternidade.

Empresa não cometeu falta grave

No recurso ao TST, a empresa argumentou que o afastamento “se deu por livre e espontânea vontade” da empregada e, por isso, não teria de arcar com a indenização estável.

Para o relator do recurso de revista, ministro Sérgio Pinto Martins, tendo em vista que o pedido de rescisão indireta foi julgado improcedente, a iniciativa da ruptura do contrato de trabalho partiu da empregada gestante. Por outro lado, o empregador não cometeu nenhuma falta grave capaz de tornar insustentável a relação de emprego. Nessa situação, não é devida a estabilidade provisória.

Segundo o ministro, a delimitação dos fatos feita pelo TRT não permite ao TST concluir que o pedido de demissão foi inválido nem que houve dispensa arbitrária ou imotivada - hipóteses em que é devida a indenização substitutiva da garantia do emprego.

Pedido de demissão reconhecido em juízo

O relator destacou ainda que o TST tem entendimento consolidado de que é válido o pedido de demissão da gestante, desde que não seja demonstrado nenhum vício de consentimento capaz de invalidá-lo.

TST em 28.01.2025.

Destacamos nesta edição as principais decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs)

Novo Regimento Interno do TRT-15 entra em vigor

O novo Regimento Interno (RI) do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região entrou em vigor em 2/1.

O documento traz algumas inovações. No artigo 17, por exemplo, que trata da eleição para os cargos da Administração e para os cargos de diretor e vice-diretor da Escola Judicial, bem como para os cargos de ouvidor e vice-ouvidor, os desembargadores eleitos assumirão seus cargos a partir do dia primeiro de janeiro, fazendo coincidir o exercício dos mandatos com o ano fiscal. O novo RI é resultado de um amplo estudo desenvolvido pela Comissão do Regimento Interno, coordenada na gestão 2022-2024 pelo então vice-presidente administrativo, desembargador José Otávio de Souza Ferreira.

A redação do novo documento foi aprovada por unanimidade durante a sessão híbrida do Pleno Administrativo, realizada no dia 21 de novembro do ano passado. “O documento que entra em vigor hoje é fruto de um cuidadoso e dedicado

trabalho da Comissão de RI para atualizar as normas reguladoras do funcionamento do TRT-15. Esse esforço conjunto deve ser enaltecido. Parabenizo todos os envolvidos pelo empenho na elaboração do documento”, ressalta a presidente do Tribunal, desembargadora Ana Paula Pellegrina Lockmann.

Acesse o **novο RI** na íntegra.

TRT 15ª Região em 02.01.2025.

Atraso no pagamento de salário, por si só, não gera danos morais

Por unanimidade de votos, a 18ª Turma do TRT-2 reformou sentença e negou indenização por danos morais a assistente comercial por atraso no recebimento de salários. Para o colegiado, o trabalhador não provou abalo em sua reputação ou seqüela moral em razão da alegada prática da empresa.

No voto, a juíza-relatora Adriana Prado Lima explicou que são necessários três requisitos para configurar o dano moral: conduta ilícita, dano e nexο causal entre a conduta e a lesão. E ponderou que não é qualquer incômodo, contrariedade ou adversidade na

vida do trabalhador que implica tal dano. O "descumprimento de lei trabalhista, por si só, não enseja indenização por danos morais, ainda mais em casos em que a própria norma já prevê penalidade para o seu inadimplemento", pontuou.

Para a magistrada, o atraso foi insuficiente para configurar lesão ao patrimônio imaterial do trabalhador e o direito à reparação. "Admitir o contrário implicaria a banalização do instituto a ponto de permitir que os pedidos de reparação moral

adquiram contornos de negócio lucrativo", acrescentou.

Com a decisão, a Turma excluiu a indenização de R\$ 5 mil e reduziu o valor da condenação de R\$ 100 mil para R\$ 50 mil.

O processo transitou em julgado.

Processo nº 1001200-97.2023.5.02.0079.

TRT 2ª Região em 20.01.2025.

Sócios Responsáveis



Caio Medici Madureira
cmadureira@tortoromr.com.br



Nestor Saragiotto
nsaragiotto@tortoromr.com.br



Rodrigo de Souza Macedo
rmacedo@tortoromr.com.br