

GUIA DE IMPACTO TST 2025:

AS 10 MUDANÇAS
QUE PODEM GERAR
PASSIVOS
EM EMPRESAS DE
MÉDIO E GRANDE PORTE



As **302** novas teses
vinculantes e o novo
paradigma decisório
da Justiça do Trabalho.

CONHEÇA O JANES ORSI ADVOCACIA

Somos um escritório de advocacia sólido, com **30 anos** de atuação no mercado, especializado exclusivamente em **Direito do Trabalho** com foco empresarial.

Fundado pela Dra. Janes Orsi - graduada em Direito pela UCS, com especialização em Direito do Trabalho (UCS), MBA em Gestão Empresarial (FGV) e LLM em Direito e Prática Previdenciária (FMP).

**JANES
ORSI**
ADVOCACIA

ATUAMOS DE FORMA ESTRATÉGICA E PREVENTIVA,
OFERECENDO ÀS EMPRESAS:



Suporte jurídico
qualificado e especializado



Análise criteriosa
de riscos trabalhistas



Soluções personalizadas,
alinhadas à realidade do negócio



Excelência técnica
com atendimento próximo e acessível



Compromisso com resultados
consistentes e sustentáveis

30
ANOS

DE DEDICAÇÃO
EXCLUSIVA AO
DIREITO DO TRABALHO

SAIBA MAIS



INTRODUÇÃO EXECUTIVA

O Novo Paradigma da Justiça do Trabalho: Da Incerteza à Uniformização

O cenário jurídico trabalhista brasileiro atravessa sua transformação mais profunda desde a Reforma de 2017. Em 2025, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) consolidou seu papel como uma Corte de Precedentes, elevando mais de 300 entendimentos ao caráter vinculante.

Para organizações com estruturas complexas e folha de pagamento robusta, essa mudança altera diretamente a matriz de risco. A "loteria jurídica" — onde decisões variavam drasticamente entre tribunais — está sendo substituída por um sistema de observância obrigatória. Ignorar essas teses não é apenas um risco jurídico; é um erro de gestão que impacta diretamente a previsibilidade do fluxo de caixa e o provisionamento de passivos.

A eficiência na gestão de pessoas em empresas de médio e grande porte exige, hoje, mais do que conformidade legal; exige domínio sobre a jurisprudência vinculante. Com a fixação de 302 novas teses pelo TST em menos de um ano, o custo da desinformação tornou-se matematicamente inviável.

Este relatório técnico sintetiza as principais teses fixadas em 2025, oferecendo o suporte necessário para que o corpo diretivo e o jurídico interno alinhem suas operações ao novo padrão decisório do país.

O CENÁRIO EM NÚMEROS

A explosão de novos precedentes
na Justiça do Trabalho.



Em apenas um ano, o volume de entendimentos que a sua empresa precisa seguir cresceu mais de **1.400%**.



A era da “loteria jurídica” acabou;
começou a era da **uniformização obrigatória**.

O NOVO PARADIGMA DECISÓRIO

O caráter vinculante significa que as decisões tomadas pelo TST (Tribunal Superior do Trabalho) agora servem como uma regra de observância obrigatória para todos os juízes e tribunais do país.

Na prática, isso traz previsibilidade: se o TST fixou uma tese sobre um tema, o resultado de um processo semelhante na sua empresa já é conhecido antes mesmo de começar.

Não se trata mais de 'tentar a sorte', mas de alinhar processos internos a decisões que já estão tomadas.



IMPACTO NO RH: POR QUE A DESINFORMAÇÃO CUSTA CARO?



O CUSTO MATEMÁTICO DA DESINFORMAÇÃO

Com **302** novas teses em vigor, ignorar o novo padrão jurídico tornou-se financeiramente inviável para empresas de médio e grande porte.



RISCO DE PASSIVO:

Aplicar regras antigas em contratos novos gera condenações automáticas e multas escalonadas.



PROVISÃO DE CAIXA:

O desconhecimento dessas teses impede um provisionamento fiel de passivos, impactando o fluxo de caixa da organização.



EFICIÊNCIA DE GESTÃO:

Dominar a jurisprudência vinculante permite que o RH tome decisões estratégicas e seguras, reduzindo o volume de processos e o desgaste emocional das equipes.



TESES VINCULANTES

TST — 2025

Introdução

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) promoveu, ao longo de 2025, uma intensa atividade de consolidação de jurisprudência por meio da fixação de teses vinculantes.

Par meio do mecanismo de Incidente de Recursos de Revista Repetitivos (IRR), o Pleno do TST elevou ao caráter vinculante — de observância por todos os juízes e tribunais trabalhistas do país — centenas de entendimentos antes apenas persuasivos.

Até o fim de 2024, o TST acumulava apenas 20 teses firmadas. Apenas no primeiro semestre de 2025, foram fixadas 109 novas teses, chegando a 302 ao final do mês de agosto, após as sessões do segundo semestre. Esse salto representa uma verdadeira virada institucional: o TST consolida seu papel como corte de precedentes.

Este documento apresenta a seleção de 10 das teses vinculantes aprovadas em 2025, com explicações objetivas sobre o conteúdo e o impacto prático de cada entendimento.



1. DEMISSÃO DE EMPREGADA GESTANTE E ASSISTÊNCIA SINDICAL



Pedido de demissão de gestante — Validade condicionada à assistência sindical

A validade do pedido de demissão da empregada gestante, detentora da estabilidade provisória prevista no art. 10, II, "b", do ADCT, está condicionada à assistência sindical, nos termos do art. 500 da CLT.

O pedido de demissão da gestante feito sem a presença e assistência do sindicato é considerado inválido, protegendo a trabalhadora de atos de vontade viciados durante a gestação.

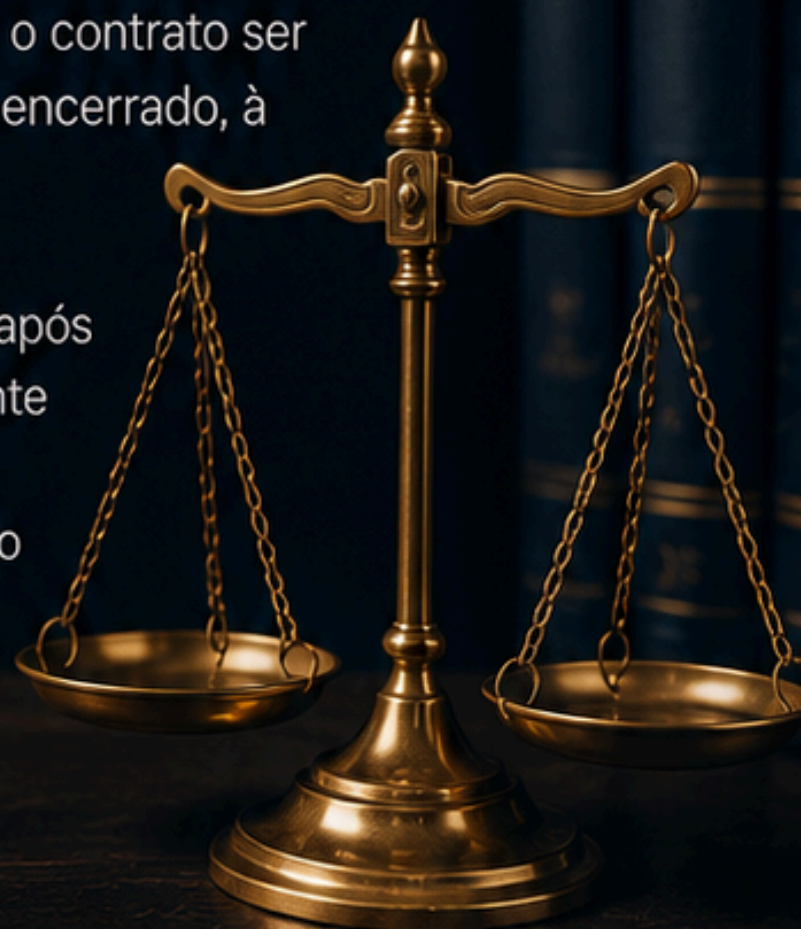
2. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA E GESTANTE — CONVERSÃO EM CONTRATO POR PRAZO INDETERMINADO



Gestante admitida por contrato de experiência — Estabilidade e conversão do contrato

A empregada gestante, ao término do contrato de experiência, tem direito à estabilidade provisória, devendo o contrato ser convertido em prazo indeterminado ou, se já encerrado, à indenização substitutiva.

Mesmo que a gravidez tenha sido confirmada após a contratação por prazo determinado, a gestante adquire estabilidade. O empregador não pode simplesmente não renovar o contrato ao fim do prazo de experiência sem arcar com as consequências previstas em lei.



3. ABANDONO DE EMPREGO E RETORNO AO SERVIÇO



Abandono de emprego — Prazo de 30 dias após cessação de benefício previdenciário

Presume-se o abandono de emprego se o trabalhador não retornar ao serviço no prazo de 30 (trinta) dias após a cessação do benefício previdenciário nem justificar o motivo de não o fazê-lo.

O prazo de 30 dias após o encerramento do benefício previdenciário é o marco para a configuração do abandono de emprego, que autoriza a justa causa por abandono.

4. PLANO DE SAÚDE DURANTE SUSPENSÃO DO CONTRATO



Manutenção do plano de saúde durante auxílio-doença acidentário ou aposentadoria por invalidez

Assegura-se o direito à manutenção de plano de saúde ou de assistência médica oferecido pela empresa ao empregado, não obstante suspenso o contrato de trabalho em razão de auxílio-doença acidentário ou de aposentadoria por invalidez, nas mesmas condições em que usufruída a vantagem no período anterior à suspensão contratual.

A suspensão do contrato por doença ou invalidez não afasta o direito ao plano de saúde. O empregador deve manter o benefício nas mesmas condições anteriores pelo período da suspensão.



5. AVISO-PRÉVIO — IRRENUNCIABILIDADE PELO EMPREGADO



**Aviso-prévio — Direito irrenunciável;
pedido de dispensa não exime
o pagamento**

O direito ao aviso-prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o trabalhador obtido novo emprego.



A renúncia ao aviso-prévio feita pelo empregado (para não precisar cumpri-lo) não libera o empregador do pagamento. A única exceção ocorre quando o trabalhador demonstra que conseguiu novo emprego — situação em que o aviso-prévio perde sua finalidade social de subsistência durante a busca de nova colocação.



6. AVISO-PRÉVIO INDENIZADO — PROJEÇÃO PARA INDENIZAÇÃO ADICIONAL



**Projeção do aviso-prévio indenizado para
indenização adicional (art. 9º das Leis
6.708/1979 e 7.238/1984)**

O tempo do aviso-prévio, mesmo indenizado, conta-se para efeito da indenização adicional prevista no art. 9º da Lei nº 6.708, de 30.10.1979, e no art. 9º da Lei nº 7.238, de 29.10.1984.



A indenização adicional é devida quando o empregado é dispensado sem justa causa nos 30 dias que antecedem a data-base da categoria. O aviso-prévio indenizado projeta o contrato, de modo que o término real do vínculo pode cair exatamente no período protegido — o que gera o direito à indenização adicional.



9. DELEGADO SINDICAL – AUSÊNCIA DE ESTABILIDADE



Delegado sindical — Ausência do direito à estabilidade constitucional

O delegado sindical não é beneficiário da estabilidade provisória prevista no art. 8º, VIII, da Constituição da República, a qual é dirigida exclusivamente àqueles que exerçam ou ocupem cargos de direção nos sindicatos, submetidos a processo eletivo.



A estabilidade sindical constitucional protege os eleitos para a direção do sindicato. O delegado sindical, por ser indicado (não eleito) e não exercer cargo de direção, não goza dessa proteção.

10. ADICIONAL NOTURNO – SUPRESSÃO POR MUDANÇA DE TURNO



Adicional noturno — Perda com a transferência para o período diurno

A transferência para o período diurno de trabalho implica a perda do direito ao adicional noturno.



O adicional noturno não é incorporado ao salário de forma permanente. Se o empregado é transferido para o horário diurno, o adicional deixa de ser devido — pois a razão de sua existência (o trabalho no período noturno) não mais persiste.



As teses vinculantes do TST trazem previsibilidade e segurança jurídica, mas exigem atualização constante e gestão estratégica.

INFORMAÇÃO É PREVENÇÃO. PRECEDENTE É O NOVO PADRÃO.

CONSIDERAÇÕES FINAIS



O movimento de fixação de teses vinculantes em **2025** representa uma transformação estrutural do TST.



Para as empresas, a **previsibilidade jurídica** permite um planejamento mais seguro das relações de trabalho e uma gestão mais eficiente do passivo trabalhista.



Este documento abrange as sessões de **fevereiro a setembro de 2025**. Novas teses foram aprovadas em **outubro, novembro e dezembro de 2025**.



Para consultar a lista completa e atualizada, acesse a **Tabela de Recursos de Revista Repetitivos** no site oficial do TST:

<https://www.tst.jus.br/nugep-sp/recursos-repetitivos/tabela-completa>



As teses vinculantes do TST trazem previsibilidade e segurança jurídica, mas exigem atualização constante e gestão estratégica.

INFORMAÇÃO É PREVENÇÃO. PRECEDENTE É O NOVO PADRÃO.



SUA EMPRESA ESTÁ SEGURA FRENTE AOS NOVOS PRECEDENTES DO TST?

Identifique se seus processos internos de RH e Jurídico já foram atualizados para **evitar condenações automáticas**.

☐

RESCISÕES DE GESTANTES: Os pedidos de demissão de colaboradoras gestantes estão sendo realizados exclusivamente com assistência sindical obrigatória, conforme a nova exigência de validade do TST?

(Risco: Nulidade do pedido de demissão e pagamento integral de indenização substitutiva)

☐

TÉRMINO DE CONTRATO DE EXPERIÊNCIA: Sua empresa ainda encerra contratos de experiência de gestantes sem converter o vínculo em prazo indeterminado ou indenizar o período de estabilidade?

(Risco: Reintegração imediata ou condenação em indenização por estabilidade provisória)

☐

BENEFÍCIOS E SUSPENSÃO DE CONTRATO: Existe uma auditoria para garantir que planos de saúde não sejam suspensos ou alterados durante períodos de auxílio-doença acidentário ou aposentadoria por invalidez?

(Risco: Ações por danos morais e obrigação de restabelecer o benefício nas condições originais)

☐

GESTÃO DE AVISOS-PRÉVIOS: O RH parou de aceitar a renúncia do valor do aviso-prévio (salvo novo emprego comprovado), entendendo que o pagamento é agora um direito irrenunciável?

(Risco: Condenação ao pagamento do aviso-prévio indenizado, mesmo após pedido formal de dispensa pelo empregado)

☐

CONTROLE DE VERBAS E ÔNUS DA PROVA: Sua empresa possui provas documentais robustas e atualizadas de que cada colaborador não necessita ou optou por não utilizar o vale-transporte?

(Risco: O ônus da prova é 100% do empregador; a falta de provas gera condenação automática de todo o período)

☐

PLANEJAMENTO DE DESLIGAMENTOS (DATA-BASE): A projeção do aviso-prévio (inclusive indenizado) está sendo considerada nos cálculos para evitar a multa por dispensa nos 30 dias que antecedem a data-base da categoria?

(Risco: Pagamento de indenização adicional desnecessária por erro de cálculo de projeção)

RESULTADO DO DIAGNÓSTICO:

DE 0 A 3
ITENS
MARCADOS

ALERTA CRÍTICO.

Sua empresa opera sob o paradigma antigo e está acumulando passivos que o TST já pacificou como condenações certas.

DE 4 A 5
ITENS
MARCADOS

ATENÇÃO.

Existem lacunas na sua gestão preventiva que podem custar caro em uma fiscalização ou processo judicial.

6
ITENS
MARCADOS

CONFORMIDADE INICIAL.

O próximo passo é observar outros 296 entendimentos vinculantes que impactam o seu setor.

A advocacia preventiva de
alta performance é o pilar que
sustenta a estabilidade da operação.



Agendamento de uma reunião
diagnóstica para alinhar os processos
internos às novas teses vinculantes.



Contate-nos pelos telefones/WhatsApp
(54) 996.092.602 e **(54) 999.274.250**



e pelos e-mails
janes@janesorsi.adv.br e **vinicius@janesorsi.adv.br**



www.janesorsi.adv.br