

Prazo para divulgação do Relatório de Transparência Salarial, novas teses de recursos repetitivos do TST e mais notícias de março de 2025

31.03.2025 6 minutos de leitura

Autores

Cibelle Linero
Fernanda Nasciutti
Ana Luisa Dantas
José Luiz Cardoso
Julia Soave Garcia

Áreas relacionadas

Trabalhista

Assuntos

Informativos ESG Trabalhista
Newsletter: Direito Trabalhista

Empresas têm até o dia 31 de março para divulgar o Relatório de Transparência Salarial

Após o encerramento do prazo para preenchimento, pelas empresas com 100 ou mais empregados, das informações no Portal Emprega Brasil, destacado em nosso **Informativo de Fevereiro/25**, em 17 de março, foi disponibilizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego o 3º Relatório de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios.

Nesse sentido, para cumprir com as recomendações da Instrução Normativa MTE/GM nº 6, de 17/09/2024, caberá às empresas acessar o Portal e **extrair o relatório, pelo sítio eletrônico <https://servicos.mte.gov.br/spme-v2/#/login>** e publicá-lo nas **plataformas digitais da empresa até o dia 31 de março**.

Tribunal Superior do Trabalho fixa novas teses de recursos repetitivos (IRR)

Conforme noticiado em nosso **Informativo Trabalhista de Janeiro/25**, em 24 de fevereiro entraram em vigor as novas regras aprovadas pelo Pleno do Tribunal Superior do Trabalho (TST) para análise do seguimento a ser dado pelos Tribunais Regionais ao Recurso de Revista. Um dos óbices a ser analisado é a existência de discussão envolvendo teses já decididas pelo TST em Incidente de Recursos Repetitivos (IRR).

No mês de março, entre os dias 14 e 24, já foram fixadas 39 novas teses em IRR pelo Pleno do TST. Dentre elas, destacamos algumas de maior impacto: (i) pedido de demissão feito por empregada gestante tem validade condicionada à assistência do sindicato profissional ou da autoridade local competente; (ii) caberá indenização por danos morais ao empregado cuja dispensa por justa causa baseada em ato de improbidade for revertida e; (iii) não ensejará indenização por danos morais a revista meramente visual nos pertences dos empregados na entrada e saída das empresas, desde que procedida de forma impessoal, geral, sem contato físico nem exposição dos trabalhadores a situação humilhante ou vexatória.

Ainda, no julgamento realizado no dia 24 de março, foram aprovados outros 32 novos temas que passarão em breve ao rito do IRR para a definição da tese jurídica vinculante.

- Encontre aqui a tabela completa com a situação das **teses de Recursos Repetitivos**: <https://tst.jus.br/en/nugep-sp/recursos-repetitivos>

4ª Turma do TST decide que motoristas e entregadores não têm direito ao reconhecimento de vínculo empregatício com Uber e iFood

Em 21 de março, foram publicadas decisões da 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) em quatro processos diferentes, nas quais, por unanimidade, foi dado parcial provimento aos recursos interpostos tanto pelo iFood quanto pela Uber, conforme o caso, para descaracterizar o vínculo de emprego que havia sido reconhecido pelos Tribunais Regionais do Trabalho da 3ª, 13ª e 19ª Regiões.

Quanto ao requerimento das empresas de declaração de incompetência da Justiça do Trabalho para julgar as demandas que envolvem trabalhadores de plataformas digitais, o entendimento da Ministra Relatora Maria Cristina Irigoyen Peduzzi seguiu no sentido de que o fato de a controvérsia dizer respeito a um pedido de reconhecimento de relação de emprego é suficiente para a rejeição do requerimento.

Com relação à discussão central em torno da existência ou não do vínculo, a Relatora afirmou que há uma clara distinção entre a relação trabalhador/plataforma digital e a subordinação presente em uma relação de emprego tradicional, prevista no artigo 3º da CLT. Isto porque, no caso da relação com a plataforma digital, o trabalhador teria uma autonomia que se caracteriza pela inexistência de fixação de horários, possibilidade de recebimento direto pelo cliente e utilização de outras plataformas digitais semelhantes.

Além disso, foi destacado nas decisões que eventuais normas e penalidades aplicadas pelas plataformas são decorrentes de uma relação contratual fundamentada nos princípios constitucionais de livre iniciativa e da livre concorrência.

Até a publicação deste Informativo, ainda havia a possibilidade de interposição de recurso pelas partes envolvidas nas demandas.

- As decisões foram proferidas nos **autos dos processos nº 0000508-46.2021.5.19.0004, 0000227-53.2024.5.13.0004, 0010214-52.2022.5.03.0137 e 0000047-09.2023.5.19.0003**, e podem ser consultadas por meio do link: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/>

Medida Provisória amplia o acesso à empréstimo com consignação em folha de pagamento

Em 12 de março, entrou em vigor uma nova opção de crédito consignado para quem tem carteira de trabalho assinada. Trata-se do "Crédito do Trabalhador", criado pela Medida Provisória (MP) nº 1.292, que alterou a Lei nº

10.820/2003. Esse programa, estruturado pelas Portarias 433, 434 e 435 do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), permite ao trabalhador a contratação de empréstimos com juros mais baixos e prazos mais flexíveis para pagamento, com desconto, a princípio, diretamente no contracheque.

Conforme exposto no artigo 2-A, §2º, I, da MP, a utilização desse crédito consignado implica alguns efeitos para os empregadores, como a obrigação de efetuar todos os procedimentos necessários para a operacionalização dos descontos dos valores das prestações contratadas em operações de crédito, inclusive, em caso de desligamento, nas verbas rescisórias.

Destaca-se que, por se tratar de uma medida provisória, deverá ser analisada pelo Congresso Nacional no prazo de 60 dias. Caso a votação não seja concluída nesse período, o prazo será automaticamente prorrogado por mais 60 dias. Se aprovada, a MP será convertida em Lei, mantendo sua eficácia. Não ocorrendo a votação, cessam os efeitos da MP e não mais é permitida sua prorrogação.

- Para acessar a **Lei nº 10.820/2003**, com o texto alterado pela **Medida Provisória 1.292**:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.820.htm
- Para acessar a **Portaria nº 433/2025**, que estabelece requisitos de normatizam as atribuições da Dataprev e da Caixa Econômica Federal na governança e operacionalização dos sistemas ou plataformas digitais:
<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mte-n-433-de-20-de-marco-de-2025-619007430>
- Para acessar a **Portaria nº 434/2025**, que dispõe sobre formalidades para habilitação de instituições consignatárias para a operacionalização da operação de crédito consignado em folha de pagamento:
<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mte-n-434-de-20-de-marco-de-2025-618951980>
- Para acessar a **Portaria nº 435/2025**, que estabelece critérios e procedimentos operacionais para a consignação dos descontos em folha de pagamento:
<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mte-n-435-de-20-de-marco-de-2025-619007509>
- Para acessar o **Decreto 12.415/2025**, que cria um Comitê Gestor das Operações de Crédito Consignado:
<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-12.415-de-20-de-marco-de-2025-619006849>

A responsabilidade do empregador sobre acidente ocorrido com empregado que trabalha em ambiente remoto

Nesse mês de março, repercutiu na mídia a notícia de um empregado que, através de uma reclamação trabalhista, requereu a condenação de sua empregadora ao pagamento de indenização por danos morais, sob o argumento de que, enquanto trabalhava em home office, sofreu um acidente causado por seu cachorro.

Embora o pedido tenha sido rejeitado por acórdão proferido pela 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, o tema sobre a

responsabilidade do empregador por acidentes ocorridos no trabalho remoto é de extrema relevância.

Atentos às peculiaridades deste tema tão complexo, Fernanda Nasciutti, José Luiz Cardoso, respectivamente sócia e advogado sênior do time Trabalhista do BMA, elaboraram artigo a respeito, publicado no último dia 24 de março no Jota Info, no qual analisaram a responsabilidade do empregador por acidentes e doenças desenvolvidas em teletrabalho, seja na modalidade home office ou anywhere office.

- Para acessar o **artigo** publicado, basta clicar no link:
<https://www.jota.info/artigos/empregador-deve-responder-por-acidente-ocorrido-com-empregado-em-trabalho-remoto>

Profissionais que aliam visão jurídica e visão de mercado



Cibelle Linero



Fernanda Nasciutti



Ana Luisa Dantas



José Luiz Cardoso



Julia Soave Garcia