

Autor: Professor Felipe Bernardes
Youtube e Instagram: @proffelipebernardes

Resumo detalhado:

1. Visão geral:

- Este vídeo aborda 12 novos precedentes vinculantes editados pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) em 28 de abril de 2025.
- Esses precedentes fazem parte da terceira leva de precedentes vinculantes editados pelo TST em 2025, totalizando 51 precedentes vinculantes naquele ano.
- O TST tem adotado uma abordagem de reforçar o sistema de precedentes, o que é visto como uma medida necessária para lidar com o grande volume de processos que chegam à Corte.

2. Temas abordados:

- Tema 118: Agentes comunitários de saúde têm direito ao adicional de insalubridade em grau médio (20%), independentemente de laudo técnico pericial, devido aos riscos inerentes à atividade.
- Tema 119: Dúvida razoável sobre a data de início da gravidez não afasta a garantia de emprego da gestante.
- Tema 120: Não é devida a multa do art. 467 da CLT quando o empregador impugna a natureza da relação jurídica (vínculo de emprego).
- Tema 121: O auxílio-alimentação não tem natureza salarial quando o empregado contribui para o custeio, independentemente do valor da contribuição.
- Tema 122: A ausência de apresentação dos registros de jornada pelo empregador doméstico gera presunção relativa da veracidade da jornada alegada na petição inicial.
- Tema 123: Alteração nos regulamentos internos de empresa estatal que garantiam a incorporação de gratificação de função não afeta os empregados que já tinham esse direito adquirido.
- Tema 124: A cessação da conduta ilícita após a propositura da ação civil pública não impede o deferimento da tutela inibitória para prevenir práticas ilícitas futuras.
- Tema 125: Para fins de garantia provisória de emprego, não é necessário afastamento por mais de 15 dias ou percepção de

auxílio-doença acidentário, desde que reconhecido o nexo causal após a extinção do contrato.

- Tema 126: Aplica-se a prescrição trienal (3 anos) do Código Civil à pretensão de indenização por dano em ricochete (dano indireto ou reflexo).
- Tema 127: É devida a multa do art. 477, §8º, da CLT quando o empregador deixa de comunicar a extinção do contrato aos órgãos competentes, ainda que as verbas rescisórias sejam pagas no prazo.
- Tema 128: O exercício concomitante da função de cobrador pelo motorista de ônibus urbano não gera direito a acréscimo salarial.
- Tema 129: O adicional de periculosidade integra a base de cálculo das horas variáveis dos aeronautas.

3. Conclusões e decisões:

- O TST adotou uma presunção absoluta de que o trabalho dos agentes comunitários de saúde é insalubre, dispensando a necessidade de laudo técnico pericial.
- O TST aplicou o princípio *in dubio pro operario* na interpretação da data de início da gravidez, favorecendo a garantia de emprego da gestante.
- O TST entendeu que não é devida a multa do art. 467 da CLT quando o empregador impugna a natureza da relação jurídica (vínculo de emprego).
- O TST manteve seu entendimento consolidado de que o auxílio-alimentação não tem natureza salarial quando há contribuição do empregado, mesmo que módica.
- O TST estabeleceu uma presunção relativa da veracidade da jornada alegada pelo empregado doméstico na ausência de registros de jornada.
- O TST decidiu que a alteração de regulamentos internos de empresa estatal não afeta direitos adquiridos pelos empregados.
- O TST adotou entendimento de que a cessação da conduta ilícita não impede a concessão de tutela inibitória em ação civil pública.
- O TST entendeu que a garantia provisória de emprego não exige afastamento por mais de 15 dias ou percepção de auxílio-doença acidentário, desde que reconhecido o nexo causal após a extinção do contrato.

- O TST aplicou a prescrição trienal do Código Civil à pretensão de indenização por dano em ricochete.
- O TST decidiu que a multa do art. 477, §8º, da CLT é devida quando o empregador deixa de comunicar a extinção do contrato aos órgãos competentes, mesmo que as verbas rescisórias sejam pagas no prazo.
- O TST entendeu que o exercício concomitante da função de cobrador pelo motorista de ônibus urbano não gera direito a acréscimo salarial.
- O TST decidiu que o adicional de periculosidade integra a base de cálculo das horas variáveis dos aeronautas.

12 Novos Precedentes Vinculantes do TST, firmados em 28/04/2025

Sejam muito bem-vindos! Nesta aula, vamos estudar 12 precedentes vinculantes do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que foram editados em séries de recursos de revista repetitivos no dia 28 de abril de 2025. Esta é a terceira leva de precedentes em 2025, totalizando 51 precedentes vinculantes adotados neste ano.

O TST tem reforçado a sistemática de precedentes, o que considero algo muito válido e necessário para lidar com a grande quantidade de processos que chegam à Corte. O papel do TST, como corte de cúpula, é definir teses e uniformizar a interpretação da legislação trabalhista, e não ficar julgando milhares de casos concretos.

É interessante notar que o TST tem optado por editar precedentes em série de recursos repetitivos, abandonando um pouco a tradição de súmulas e orientações jurisprudenciais (OJs). Esses precedentes, na prática, funcionam como uma espécie de súmula, definindo uma tese obrigatória para todos os juízes e tribunais trabalhistas do Brasil.

Vamos, então, analisar esses 12 novos temas firmados em 28 de abril de 2025.

Tema 118: Adicional de Insalubridade para Agentes Comunitários de Saúde

O primeiro tema, o **Tema 118**, prevê que, a partir da vigência da Lei 13.342 de 2016, os agentes comunitários de saúde têm direito ao adicional de insalubridade

em grau médio (20%), **independentemente de laudo técnico pericial**, em razão dos riscos inerentes a essa atividade.

Este julgado é vinculante e obrigatório, mas não está imune à crítica doutrinária. A Lei 13.342/2016, em minha leitura, não fala expressamente que seria dispensável a perícia técnica. Ela prevê que o adicional é devido pelo exercício do trabalho em condições insalubres acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho. Parece-me que a perícia, em princípio, ainda deveria ser feita com base nessa lei.

Talvez a perícia pudesse ser dispensada a partir da Emenda Constitucional 120 de 2022. Esta emenda deixou muito claro que os agentes comunitários de saúde e de combate às endemias terão, em razão dos riscos inerentes às funções, aposentadoria especial e adicional de insalubridade somado aos seus vencimentos. A partir da EC 120/2022, parece muito claro que o adicional é devido e não haveria necessidade de prova pericial, pois decorre da própria Constituição.

No entanto, com relação ao período anterior à emenda constitucional, a situação não era tão clara. De todo modo, o TST criou aqui uma **presunção absoluta** (*juris et de jure*) de que o trabalho desses agentes é insalubre, dispensando a produção de prova pericial. É um exemplo de presunção absoluta.

Podemos problematizar isso do ponto de vista doutrinário, mas o TST preferiu estabelecer essa presunção absoluta por entender que a perícia seria difícil de ser realizada. Como fazer uma perícia na casa das pessoas visitadas por esses agentes para verificar a incidência de doenças infectocontagiosas? Do ponto de vista probatório, é uma situação delicada.

A presunção absoluta adotada pelo TST guarda alguma lógica na realidade, pois se o agente visita várias casas, fatalmente se deparará com pessoas que têm alguma doença infectocontagiosa, gerando a situação de insalubridade. Portanto, existe uma lógica jurídica por trás, mesmo que a legislação, a meu ver, não fosse tão clara.

O TST já vinha construindo esse entendimento há bastante tempo em sua jurisprudência, considerando irrelevante a conclusão de laudo pericial pela inexistência de insalubridade ou o fato de a atividade não estar prevista no Anexo 14 da NR 15.

Tema 119: Dúvida sobre a Data de Início da Gravidez

O **Tema 119** aborda uma situação mais comum na prática. A tese fixada diz que a **dúvida razoável e objetiva sobre a data de início da gravidez e sua contemporaneidade ao contrato não afasta a garantia de emprego à gestante**.

Este tema se refere basicamente às hipóteses em que há dúvida sobre a data exata em que se iniciou a gestação. Se a empregada é dispensada e engravida no período do aviso prévio (mesmo que indenizado), ela tem direito à estabilidade provisória. A jurisprudência geralmente admite o pedido de indenização do período da estabilidade, embora o direito principal seja a reintegração.

A situação que gerava dúvida e polêmica nos tribunais regionais era quando havia uma margem de dúvida (geralmente de até sete dias, segundo a medicina) sobre a data exata da concepção. Essa pequena margem pode fazer muita diferença, pois pode determinar se a gestação ocorreu no curso do contrato/aviso prévio ou já fora dele. Isso impacta diretamente no direito à garantia de emprego até cinco meses após o parto e no dever do empregador de pagar os salários e direitos de todo esse período.

O TST, neste caso, adotou uma regra de interpretação favorável à empregada. Podemos dizer que houve uma aplicação da máxima *** in dubio pro operario***. É interessante pensar sobre isso, pois classicamente se defende que o *in dubio pro operario* se aplica ao direito material do trabalho, e não à avaliação de provas em juízo. No entanto, aqui o TST aplicou essa máxima a uma questão probatória (a dúvida sobre a data da concepção), decidindo que, já que há dúvida, a interpretação deve ser a mais favorável à trabalhadora, em função da proteção à gestante, à maternidade e ao nascituro. É uma situação diferenciada e bem interessante para refletirmos.

Tema 120. Multa do Art. 467 da CLT e Impugnação do Vínculo

O **Tema 120** trata da multa do artigo 467 da CLT. A tese fixada é: **indevida a multa do artigo 467 da CLT no caso de reconhecimento em juízo de vínculo de emprego quando impugnada em defesa a natureza da relação jurídica**.

A multa do artigo 467 da CLT prevê que, em caso de rescisão do contrato, o empregador deve pagar ao trabalhador, na primeira audiência, a parte incontroversa das verbas rescisórias, sob pena de pagar com acréscimo de 50%.

Se o suposto empregador (reclamado) nega a existência do vínculo de emprego em sua contestação, alegando, por exemplo, que o trabalho era autônomo, eventual, ou uma "pejotização", ele está impugnando a natureza da relação

jurídica. Nesse caso, as verbas rescisórias são **controvertidas**, e não incontroversas.

O TST andou muito bem ao decidir que, sendo a própria natureza do vínculo controvertida, não é devida a multa do artigo 467. Este posicionamento sempre foi amplamente majoritário na jurisprudência e doutrina, e agora se torna vinculante e obrigatório a ser seguido.

Tema 121: Auxílio-Alimentação e Natureza Salarial (Pré-Reforma)

O **Tema 121** é polêmico. O recurso de revista repetitivo firmou a tese de que o **auxílio alimentação não tem natureza salarial quando o empregado contribui para o custeio, independentemente do valor da sua co-participação.**

É importante lembrar que a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) modificou o artigo 457, parágrafo segundo, da CLT. Após a reforma (a partir de 11 de novembro de 2017), as importâncias pagas a título de auxílio-alimentação (vedado o pagamento em dinheiro) não integram a remuneração do empregado e não têm natureza salarial por força de lei. Apenas se for pago em dinheiro é que teria natureza salarial.

Portanto, este tema remete muito mais a uma situação de **fatos ocorridos antes da Reforma Trabalhista**. Antes da reforma, o entendimento consolidado do TST era que se o auxílio-alimentação fosse fornecido gratuitamente, ele teria natureza salarial, a menos que houvesse norma coletiva excluindo essa natureza.

No entanto, o TST já tinha uma exceção consolidada: se houvesse uma cobrança de algum valor ao trabalhador, mesmo que ínfimo ou módico (como um desconto de R\$ 2,00 para um auxílio de R\$ 500,00), essa participação no custeio retiraria a natureza salarial do benefício, conferindo-lhe natureza indenizatória.

Embora, olhando sem conhecer a posição do TST, pudéssemos considerar isso uma manobra para descaracterizar a natureza salarial, o TST consolidou o entendimento de que **ainda que o desconto seja módico, ele retira a natureza salarial**. Essa posição consolidada agora se torna obrigatória por força do Tema 121.

Reitero que, a meu ver, este tema se refere a fatos anteriores à reforma. Para fatos posteriores, o que vale é o texto da lei: auxílio-alimentação não é salário, salvo se pago em dinheiro. E, nesse caso de pagamento em dinheiro, descaberia cogitar de descontos.

Tema 122: Ausência de Registros de Jornada do Empregado Doméstico

O **Tema 122** é bem simples. O recurso de revista repetitivo estabeleceu que a **ausência de apresentação dos registros de jornada pelo empregador doméstico gera presunção relativa da veracidade da jornada de trabalho alegada na petição inicial, que pode ser ilidida por prova em contrário.**

A Lei Complementar 150 de 2015 estabeleceu a obrigatoriedade de o empregador doméstico providenciar o controle de jornada, mesmo tendo apenas um empregado. Se não houver esse registro (cartão de ponto, manuscrito, etc.), há uma presunção da veracidade da jornada alegada na petição inicial.

No entanto, essa presunção é **relativa** (*juris tantum*). Diferentemente da presunção absoluta do Tema 118, aqui o empregador doméstico pode produzir prova em contrário para demonstrar que a jornada não é aquela alegada na inicial. Podemos considerar que, por força dessa presunção, há uma espécie de inversão do ônus da prova da jornada, que passa a recair sobre o empregador.

Tema 123: Alteração de Regulamentos Internos de Empresa Estatal e Direito Adquirido

O **Tema 123** trata de uma situação específica de empresa pública, mas que se aplica a qualquer empresa estatal (pública ou sociedade de economia mista). O tema diz: **alteração nos regulamentos internos da Conab (empresa estatal) que garantiam aos seus empregados a incorporação de gratificação de função ao salário não afeta os empregados que já tinham esse direito adquirido, independentemente de decisão do Tribunal de Contas da União pela supressão das referidas rubricas.**

Existia um regulamento interno na Conab que, como regulamento empresarial, se equipara ao contrato de trabalho e ingressa nele como cláusula. Esse regulamento garantia a incorporação de gratificação de função ao salário após um determinado tempo de exercício da função de confiança (no caso da Conab, parece que eram cinco anos). Após esse período, o empregado adquiria o direito de incorporar a gratificação, que não poderia mais ser suprimida, mesmo que perdesse a função.

Essa situação chegou ao Tribunal de Contas da União (TCU), que, após processo administrativo, declarou o regulamento ilegal e determinou sua supressão. A

empresa estatal, então, revogou o regulamento e cortou a gratificação de função de todos os empregados que já a recebiam.

O TST decidiu que isso não pode ser feito, pois viola a **irredutibilidade salarial**, prevista no artigo 7º, inciso VI, da Constituição. Por mais que o ato da empresa estatal que instituiu o regulamento seja considerado ilegal pelo TCU, ele gerou um **direito adquirido** para os empregados que já haviam cumprido os requisitos para a incorporação. Esses empregados têm o direito de continuar recebendo a gratificação. Para os novos empregados, a alteração se aplica, mas não para aqueles que já tinham o direito adquirido.

Este tema pode ser confrontado com a ideia do vínculo de emprego irregular com a administração pública. Pelo artigo 37, inciso II, da Constituição, contratações sem concurso público são nulas e não geram direitos trabalhistas (exceto saldo de salário e FGTS, conforme Súmula 363 do TST). A tônica do TST e do STF nesse caso é que o ato de contratar sem concurso é nulo e não pode gerar efeitos para não prejudicar a coletividade.

Aqui, no Tema 123, o TST aplicou uma lógica diferente. Se o ato que instituiu o regulamento é nulo (por violar a legislação, segundo o TCU), por que ele geraria direitos adquiridos? Parece haver uma discrepância com o entendimento da Súmula 363.

Este tema, provavelmente, vai parar no Supremo Tribunal Federal, com chances de reversão. Do ponto de vista trabalhista, a decisão do TST é perfeita, pois o regulamento se incorpora ao contrato. Mas, do ponto de vista constitucional/administrativo, o STF tenderia a dizer que um ato nulo não pode gerar efeitos, mesmo para empregados admitidos antes da alteração. É um tema que devemos acompanhar.

Tema 124: Cessação da Conduta Ilícita em A o Civil Pública

O **Tema 124**   outro ponto que gera debate. A tese fixada  : a **cessa o da conduta ilícita após a propositura da a o civil pública não impede, por si só, o deferimento da tutela inibitória que visa a prevenir práticas ilícitas futuras.**

Este tema reflete o entendimento do Ministério Público do Trabalho (MPT). Se uma a o civil pública   ajuizada para combater uma irregularidade (como falhas no meio ambiente de trabalho) e, no curso do processo (antes da sentença), o réu corrige a falha e adequa seu comportamento   legisla o, o MPT sempre defendeu que, ainda assim, a sentença deveria ser de procedência, fixando multa para prevenir futuros descumprimentos.

A tese vinculante do TST agora adota essa posição. Mesmo que o comportamento tenha sido adequado, deve ser prolatada uma sentença de procedência, fixando multa (astreintes) para o caso de descumprimento futuro.

Eu tenho dificuldade em conceber isso. Para mim, seria uma questão de **perda superveniente do interesse de agir**. Se a empresa adequa seu comportamento à legislação que é objeto da ação civil pública, não vejo mais necessidade ou utilidade do provimento jurisdicional condenatório. A sentença, nesse caso, seria uma mera reprodução da lei, dizendo ao empregador que já está cumprindo a lei para continuar cumprindo. Qual a utilidade disso, a não ser fixar uma multa pré-estabelecida?

Claro, se for uma situação de fraude, em que a empresa adequa e depois volta a infringir, a figura muda. Mas num caso normal de adequação, minha posição particular é que haveria perda do interesse de agir. No entanto, esta é a posição vinculante do TST, e juízes e tribunais trabalhistas devem segui-la.

Tema 125: Garantia Provisória de Emprego e Doença Ocupacional Pós-Extinção

O **Tema 125** basicamente consolida o entendimento da Súmula 378, inciso II, do TST. A tese é: **para fins de garantia provisória de emprego, prevista no artigo 118 da Lei 8.213/91, 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 nexos causal ou concausal entre a doença ocupacional e as atividades desempenhadas no curso da relação de emprego.**

Este tema trata da situação do empregado que padece de uma doença ocupacional, mas não fica afastado por mais de 15 dias durante o contrato e não recebe o auxílio-doença acidentário (B91). No entanto, após a extinção do contrato, é constatada a doença ocupacional e reconhecido o nexos causal (ou concausal) com o trabalho.

Faz todo sentido que seja assim, pois doenças ocupacionais podem ter manifestação tardia. A doença pode não ter sido detectada antes da extinção do contrato e só se manifestar depois. Não seria justo que esse empregado não tivesse direito à estabilidade (garantia provisória de emprego de um ano após a alta médica) apenas por não ter ficado afastado durante o contrato.

Esta súmula faz todo sentido do ponto de vista de justiça, e o TST torna obrigatório este entendimento que já era o da Súmula 378, inciso II.

Tema 126: Prescrição para Dano em Ricochete

O **Tema 126** trata da prescrição aplicável à pretensão de indenização por dano em ricochete. A tese é: **aplica-se a prescrição trienal (3 anos), prevista no artigo 206, parágrafo terceiro do Código Civil, à pretensão contida na ação de indenização por dano em ricochete, também chamado dano indireto ou dano reflexo.**

A prescrição trabalhista é de dois anos após a extinção do contrato, com possibilidade de cobrar os últimos cinco anos contados do ajuizamento da ação. No entanto, o dano em ricochete ocorre, por exemplo, em caso de morte do empregado em serviço, decorrente de acidente de trabalho ou doença ocupacional.

Nesse caso, o titular do direito à indenização (por danos morais ou materiais, como pensão) não é o trabalhador falecido, mas sim um parente (filho, cônjuge, companheiro, etc.). O TST entende, a meu ver corretamente, que nesse caso não se aplica a prescrição trabalhista, mas sim a prescrição cível, especificamente a trienal prevista no Código Civil para pretensões de indenização.

Parece fazer sentido, pois a relação aqui é civil (indenização) e o titular do direito é um terceiro, não o trabalhador. A competência é da Justiça do Trabalho porque o dano decorre da relação de trabalho (artigo 114, inciso I, da Constituição), mas a regulamentação aplicável à indenização é o Código Civil.

Tema 127: Multa do Art. 477, §8º, da CLT e Comunicação da Extinção

O **Tema 127** é muito importante, pois reflete uma mudança decorrente da Reforma Trabalhista. A tese é: **extinto o contrato de trabalho na vigência da Lei 13.467/2017, é devido à aplicação da multa do artigo 477, parágrafo oitavo da CLT, quando o empregador deixar de entregar os documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes em até 10 dias do término do contrato, ainda que as verbas rescisórias sejam pagas no referido prazo.**

Antes da reforma, o entendimento majoritário era que bastava o pagamento das verbas rescisórias no prazo legal para evitar a multa do artigo 477, parágrafo 8º (multa de um salário pelo atraso). Mesmo que o empregador não entregasse guias de FGTS ou seguro-desemprego, a multa não seria devida.

A Reforma Trabalhista de 2017 modificou o artigo 477, parágrafo 8º. A obrigação expressa em lei do empregador não é apenas pagar as verbas rescisórias em 10 dias, mas também **fazer a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes** (hoje, basicamente via E-social). Essa comunicação viabiliza que o trabalhador saque o FGTS e se habilite para o seguro-desemprego.

Portanto, após a reforma, não basta pagar as verbas rescisórias no prazo de 10 dias; o empregador também tem que fazer a comunicação dentro desse prazo. Se ele pagar, mas não comunicar, ou comunicar, mas não pagar, ele terá que pagar a multa de um salário. O Tema 127 torna este entendimento vinculante e obrigatório.

Tema 128: Acúmulo de Função: Motorista e Cobrador

O **Tema 128** trata do acúmulo de função e é bastante conhecido nas reclamações trabalhistas. A tese do Recurso de Revista Repetitivo é: **o exercício concomitante da função de cobrador pelo motorista de ônibus urbano não gera direito à percepção de acréscimo salarial.**

O acúmulo de função é a ideia de que o trabalhador faria jus a um "plus salarial" por exercer uma função alheia ou estranha ao seu contrato. Em geral, a jurisprudência trabalhista rejeita essa ideia, pois o artigo 456, parágrafo único, da CLT prevê que o empregado se sujeita a desempenhar qualquer trabalho compatível com sua condição pessoal. As funções exercidas cumulativamente são, em geral, compatíveis e decorrem do contrato.

Não existe previsão legal específica para o acúmulo de função na generalidade dos casos. A CLT não prevê esse direito. Há exceções para radialistas (Lei 6.615) e vendedores comissionistas que exercem função de cobrança/fiscalização (Lei 3.207/57), que preveem adicionais específicos. Fora esses casos, não há previsão legal para acréscimo salarial por acúmulo de função.

O TST, neste tema, analisou a situação do motorista que também exerce a função de cobrador. Mesmo nesta situação, que teoricamente poderia ser considerada mais intensa ou até gerar risco à coletividade (pela distração do motorista), o TST decidiu que não há direito a acréscimo salarial por acúmulo de função.

Se nem nessa situação o TST reconhece o acúmulo de função, com muito mais razão (*raciocínio a fortiori*) isso acontecerá na generalidade das outras situações de acúmulo de função que não geram sequer esse risco. Embora a tese seja específica para motorista/cobrador, a meu ver, esse raciocínio deve ser replicado para toda e qualquer situação de acúmulo de função.

O TST, em geral, não analisa o mérito do acúmulo de função em recurso de revista, pois entende que é matéria de fato e esbarra na Súmula 126. No entanto, neste caso específico, apreciou e firmou a tese.

Tema 129: Adicional de Periculosidade e Horas Variáveis dos Aeronautas

Para finalizar, o último tema, o **Tema 129**, prevê que o **adicional de periculosidade integra a base de cálculo das horas variáveis dos aeronautas**.

Os aeronautas possuem legislação específica. Eles têm horas fixas de voo e horas variáveis. A discussão era se o adicional de periculosidade, que recebem pelas horas fixas, também deveria integrar a base de cálculo das horas variáveis.

Para mim, a resposta é muito clara: é evidente que o adicional de periculosidade deve integrar a base de cálculo das horas variáveis. A situação de periculosidade (estar voando) acontece tanto nas horas fixas quanto nas horas variáveis. Se o aeronauta voar mais ou menos horas, a periculosidade continua existindo durante o voo.

Não estou falando aqui de tempo de reserva, em que o empregado está esperando, mas não voando efetivamente. Nesse caso, em princípio, não caberia incluir o adicional. Mas com relação a horas voadas, sejam fixas ou variáveis, a periculosidade se integra e faz parte da base de cálculo dessas horas.

Esta é uma situação bastante clara, mas que chegou muito ao TST, levando à edição deste tema repetitivo.
