

ANO VIII n. 9 Setembro de 2024

Sumário

Legislação

Jurisprudência

Ação Anulatória

Ação Coletiva

Ação de Interdito Proibitório

Ação Rescisória

Acidente do Trabalho

Acordo Extrajudicial

Acordo Judicial

Acumulação de Funções

Adicional de Insalubridade

Adicional de Periculosidade

Aeroviário

Agente Comunitário de Saúde / Agente de Combate às Endemias

Assédio Moral

Assédio Moral Organizacional

Assédio Processual

Assédio Sexual

Cerceamento de Defesa

Competência da Justiça do Trabalho

Crédito Trabalhista

Custas

Dano Existencial

Dano Moral

Dano Moral Reflexo
Desconsideração da Personalidade Jurídica
Desvio de Função
Dispensa
Dispensa Discriminatória
Doença Ocupacional
Embargos à Execução
Empregado Doméstico
Empregado Público
Empreitada
Estabilidade Provisória
Execução
Execução Provisória
Fiscalização do Trabalho
Grupo Econômico
Honorários Periciais
Jornada de Trabalho
Justa Causa
Limbo Jurídico Trabalhista Previdenciário
Litigância de Má-Fé
Motorista
Obrigação de Fazer
Ofício
Penhora
Professor
Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero
Prova Oral
Recuperação Judicial
Recurso
Relação de Emprego
Rescisão Indireta
Sindicato

Substituição Processual

Sucessão Trabalhista

Trabalho em Condição Análoga à de Escravo

Verba de Representação

Vigia



LEGISLAÇÃO

- [Ata Órgão Especial n. 7, de 8 de agosto de 2024](#)
Registro da Sessão Ordinária do Órgão Especial.
(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 13/9/2024, p. 200-204)
- [Ata Tribunal Pleno n. 10, de agosto de 2024](#)
Registro da Sessão Ordinária Virtual do Tribunal Pleno.
(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 13/9/2024, p. 198)
- [Ata Tribunal Pleno n. 11, de 8 agosto de 2024](#)
Registro da Sessão Ordinária do Tribunal Pleno e do Órgão Especial.
(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 13/9/2024, p. 198-200)
- [Ato Regimental GP n. 36, de 13 de setembro de 2024](#)
Altera o Regimento Interno do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.
(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 16/9/2024, p. 20-21)
- [Edital SEJ/BIBL n. 3, de 26 de setembro de 2024](#)
Informa que os membros da Comissão Julgadora, dentro do prazo previsto, encaminharam as notas à Comissão Organizadora, via Biblioteca, do Concurso de Monografias da Biblioteca do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região Escola Judicial, Prêmio Desembargador Antônio Álvares da Silva, com observância dos critérios de avaliação previstos no referido edital.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 30/9/2024, p. 6-7)
- [Instrução Normativa GP n. 136, de 4 de setembro de 2024](#)
Regulamenta atos e procedimentos necessários à retenção de provisões de encargos trabalhistas, previdenciários e outros a serem pagos às empresas contratadas para prestar serviços com regime de dedicação exclusiva de mão de obra nas dependências das unidades do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 13/9/2024, p. 2-10)

- [Portaria NFTITAB n.1, de 27 de agosto de 2024](#)
Dispõe sobre recomendação de inserção de dados de pertença étnico-racial em petições iniciais de reclamações trabalhistas.
(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 18/9/2024, p. 243-245)
- [Portaria NFTPC n. 3, de 26 de agosto de 2024](#)
Estabelece a suspensão do expediente de atendimento presencial e ao público nas dependências do Foro e das Varas Trabalhistas de Poços de Caldas/MG, em virtude da realização do Programa Saúde em Movimento, promovido pela Secretaria de Saúde deste Regional.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 9/9/2024, p. 13-14)
- [Portaria NFTUBER n. 3, de 18 de setembro de 2024](#)
Estabelece a suspensão da atividade presencial, relativa a audiências presenciais e atendimento ao público, nas dependências do prédio da unidade judiciária do Fórum de Uberaba, no dia 19 de setembro de 2024, das 12:00 às 18:00hs, para manutenção programada da rede de energia elétrica externa, que abastece o Fórum da Justiça do Trabalho de Uberaba, conforme Aviso de Desligamento de Energia – CEMIG – 219534427.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 20/9/2024, p. 6)
- [Portaria VTPI n. 3, de 18 de setembro de 2024](#)
Trata das formas de atendimento ao público externo pela Vara do Trabalho de Pirapora/MG.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 24/9/2024, p. 12)
- [Portaria GP n. 18, de 2 de janeiro de 2024*](#)
Designa servidores para o lançamento de Conformidade dos Registros de Gestão no Sistema Integrado de Administração Financeira do Governo Federal - SIAFI.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 24/9/2024, p. 2-4) *(Republicada em cumprimento ao disposto no art. 2º da Portaria GP n. 511, de 18, de setembro de 2024)
- [Portaria GP n. 486, de 16 de setembro de 2024](#)
Altera a Portaria GP n. 164, de 6 de março de 2024, que designa os integrantes do Comitê de Pessoas, com mandato até 31 de dezembro de 2025, nos termos da Resolução GP n. 163, de 15 de dezembro de 2020.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 25/9/2024, p. 1-2)
- [Portaria GP n. 489, de 6 de setembro de 2024](#)
Altera a Portaria GP n. 115, de 7 de fevereiro de 2024.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 9/9/2024, p. 2-3)

- [Portaria GP n. 490, de 6 de setembro de 2024](#)
Altera a Portaria GP n. 116, de 7 de fevereiro de 2024.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 9/9/2024, p. 3)
- [Portaria GP n. 502, de 13 de setembro de 2024](#)
Designa a coordenadora geral do Sistema Integrado de Gestão Judiciária e de Participação da Primeira Instância na Administração da Justiça do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (SINGESPA).
(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 13/9/2024, p. 197-198)
- [Portaria GP n. 511, 18 de setembro de 2024](#)
Altera a Portaria GP n. 18, de 2 de janeiro de 2024, que designa servidores para o lançamento de Conformidade dos Registros de Gestão no Sistema Integrado de Administração Financeira do Governo Federal - SIAFI.
(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 24/9/2024, p. 1-12)
- [Portaria SEGP n. 916, de 4 de setembro de 2024](#)
Resolve decretar luto oficial no Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, por 3 (três) dias, em decorrência do falecimento do Excelentíssimo Desembargador do Trabalho Gabriel de Freitas Mendes, ex-presidente do TRT3 no biênio de 1997 a 1999, ocorrido nesta data; e determinar o hasteamento das bandeiras Nacional, Estadual e institucional a meio mastro.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 5/9/2024, p. 1)
- [Portaria SEGP n. 922, 11 de setembro de 2024](#)
Altera o anexo único da Portaria TRT-SEGP-1169/2023, que trata da divulgação dos feriados locais existentes no âmbito da jurisdição do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região no ano de 2024
(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 16/9/2024, p. 13)
- [Resolução Administrativa n. 174, de 13 de setembro de 2024](#)
Referenda a Portaria TRT/SEGP/814, de 7 de agosto de 2024, que altera o Anexo Único da Portaria TRT/SEGP/1169/2023, que trata da divulgação dos feriados locais existentes no âmbito da jurisdição do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região no ano de 2024, para excluir o feriado de 16 de setembro de 2024, referente ao centenário da fundação do Município de Ituiutaba.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 13/9/2024, p. 17)
- [Resolução Administrativa n. 175, de 13 de setembro de 2024](#)
Aprova a Proposição n. GP/6/2024, que apresenta a escala de plantão judiciário do 2º grau de jurisdição do TRT da 3ª Região para o período de 1º

de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 13/9/2024, p. 17-18)

- [Resolução Administrativa n. 176, de 13 de setembro de 2024](#)
Aprova a Proposição n. GP/5/2024, que apresenta a escala de plantão judiciário do 1º grau de jurisdição do TRT da 3ª Região para o período de 1º de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 13/9/2024, p. 18)
- [Resolução Administrativa n. 184, de 13 de setembro de 2024](#)
Aprova a Resolução GP n. 353, de 13 de setembro de 2024, que altera a Resolução GP n. 232, de 15 de julho de 2022, e a Resolução GP n. 267, de 5 de dezembro de 2022.
(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 16/9/2024, p. 18)
- [Resolução Administrativa n. 185, de 13 de setembro de 2024](#)
Aprova o Ato Regimental GP n. 36, de 13 de setembro de 2024, que altera o Regimento Interno do TRT da 3ª Região, nos termos do Parecer CRI n. 6/2024.
(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 16/9/2024, p. 19-20)
- [Resolução GP n. 232, de 15 de julho de 2022 \(*\)](#)
Dispõe sobre a composição do quadro de pessoal das unidades judiciárias de primeiro grau do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região.
(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 16/9/2024, p. 21) *(Republicada em cumprimento ao disposto no art. 3º, inciso I, da Resolução GP n. 353, de 5 de setembro de 2024)
- [Resolução GP n. 267, de 5 de dezembro de 2022 \(*\)](#)
Dispõe sobre a transformação dos cargos em comissão no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.
(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 16/9/2024, p. 21) *(Republicada em cumprimento ao disposto no art. 3º, inciso II, da Resolução GP n. 353, de 5 de setembro de 2024)
- [Resolução GP n. 350, de 30 de agosto de 2024](#)
Institui a Política de Governança das Contratações do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 4/9/2024, p. 6-13)
- [Resolução GP n.351, de 16 de setembro de 2024](#)
Altera a Resolução GP n. 163, de 15 de dezembro de 2020, que institui o Comitê de Pessoas no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 25/9/2024, p. 3)

- [Resolução GP n. 353, de 13 de setembro de 2024](#)
Altera a Resolução GP n. 232, de 15 de julho de 2022, e a Resolução GP n. 267, de 5 de dezembro de 2022.
(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 16/9/2024, p. 18-19)
- [Resolução GP n. 354, de 13 de setembro de 2024](#)
Altera a Resolução GP n. 49, de 11 de abril de 2016, que institui o Código de Ética Profissional dos Servidores do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, e dá outras providências.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 13/9/2024, p. 1-2)
- [Resolução GP n. 355, 18 de setembro de 2024](#)
Dispõe sobre os processos críticos estabelecidos, com foco na continuidade de negócios do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 25/9/2024, p. 3-6)

[\(voltar ao início\)](#)



JURISPRUDÊNCIA

Ação Anulatória

Auto de Infração

Ação Anulatória de Auto de Infração. Reconhecimento de vínculo de emprego pelo Auditor Fiscal do Trabalho. Invalidez. Decorre do poder de polícia conferido ao agente de fiscalização o seu dever de observar a realidade encontrada no ambiente do trabalho e, dados os limites da lei, aplicar as penalidades nela previstas quando constatada a prática de infrações às normas trabalhistas. Não lhe cabe, porém, ir além do que prescreve a disposição legal, pois a norma sancionatória merece interpretação restritiva por princípio. Lavrado o auto de infração, sem a devida comprovação da falta capitulada (desrespeito ao art. 41 da CLT), já que os trabalhadores nele apontados prestaram apenas serviços autônomos à empresa reclamante, impõe-se a declaração de nulidade do ato fiscalizatório e, por conseguinte, da multa administrativa daí decorrente. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0010569-55.2022.5.03.0010 (PJe).

Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marcus Moura Ferreira. DJEN 16/09/2024).

Ação Anulatória de Auto de Infração. TAC firmado e cumprido em momento anterior à lavratura do Auto de Infração. Penalidade Excessiva. Configura penalidade excessiva e contrária aos princípios da boa-fé e da segurança jurídica a lavratura de autos de infração, com eventual imposição de multa ao empregador, quando baseados nas mesmas irregularidades que ensejaram a assinatura e o efetivo cumprimento, em momento anterior, de TAC firmado junto ao Ministério Público do Trabalho. (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0012144-47.2023.5.03.0145 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paulo Maurício Ribeiro Pires. DJEN 19/09/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Ação Coletiva

Pedido Genérico

Ação Civil. Sindicato. Substituto Processual. Pedido Genérico. É certo que o art. 8º, III, da Constituição Federal confere aos sindicatos ampla legitimidade para atuar em juízo como substituto processual na defesa dos direitos e interesses dos integrantes da categoria. Contudo, o ajuizamento de ação civil contendo pedido genérico de adicional de insalubridade e periculosidade para todos os trabalhadores de uma empresa, sem a especificação de setores e funções nos quais trabalham os substituídos, dificulta sobremaneira a defesa, a instrução probatória e a decisão do processo. A melhor individualização da situação fática dos empregados, com a formação de grupos de substituídos em situações similares para o ajuizamento da ação resguarda o direito pleiteado, garante a efetividade e a celeridade processual e preserva os princípios do contraditório e da ampla defesa. (TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0010609-67.2024.5.03.0042 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. César Pereira da Silva Machado Júnior. DJEN 16/09/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Ação de Interdito Proibitório

Cabimento

Apelação Cível. Ação de Interdito Proibitório com objetivo de obstar Ato Judicial. Descabimento. Defesa da Posse. Embargos de Terceiro. Ausência de Interesse/Adequação. Sentença Mantida. Segundo a orientação jurisprudencial, a ação possessória constitui via inadequada para a defesa de posse que está em vias de ser afetada por força de ato judicial. É que, nos casos em que, por ato judicial, ocorra ameaça ou efetiva violação de

direitos de posse de quem não seja parte no feito, tem este a ação de embargos de terceiro como defesa e não o interdito proibitório, porque neste caso o que se defende é o esbulho ou turbação fáticos e não jurídicos e no caso dos embargos de terceiro, tem-se a hipótese de defesa contra ato de apreensão judicial (art. 1.046 do CPC/73). (TJ-MG - AC: 10713140108505001 MG, Relator: Valdez Leite Machado, Data de Julgamento: 12/04/2019, Data de Publicação: 24/04/2019). (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0010219-38.2021.5.03.0031 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Gisele de Cássia Vieira Dias Macedo. DJEN 05/09/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Ação Rescisória

Dolo

Ação Rescisória. Dolo Processual. Nexo de Causalidade entre o ato da parte e o resultado do julgamento da Lide. O dolo processual ou coação a que se refere o artigo 966, III, do CPC, como causa de rescindibilidade da coisa julgada, configura-se quando a parte faz uso intencional de *ardis* com a finalidade de influenciar o julgamento da ação, descumprindo o dever de lealdade e boa-fé, induzindo o julgador a erro ou dificultando o andamento processual. Para tanto, impõe-se a demonstração do nexo de causalidade entre o dolo e a coação e a decisão favorável à parte que praticou o ato, bem como a prova inequívoca da conduta que impediu a atuação processual da parte *ex adversa* no exercício da ampla defesa e do contraditório. A decisão que consigna fundamentos expressando a valoração da prova feita pelo órgão colegiado no sentido de que "a alienação dos veículos ocorreu quando não havia qualquer restrição registrada no DETRAN-MG" não constitui "ardil do qual resulte cerceamento de defesa e, em consequência, desvie o juiz de uma sentença não condizente com a verdade", nos termos da Súmula 403 do Col. TST. (TRT 3ª Região. 2ª Seção de Dissídios Individuais. 0012869-20.2022.5.03.0000 (PJe). Ação Rescisória. Rel./Red. Emerson José Alves Lage. DJEN 06/09/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Acidente do Trabalho

Competência

Competência da Justiça Trabalhista. Pedido de Pagamento de Pensão Vitalícia à trabalhadora genitora. Apontamento de Parto Prematuro em decorrência das condições de trabalho com consequente morte do filho gerado. Artigo 114 da Constituição da República. Súmula Vinculante 22. Na esteira do artigo 114, I, VI e IX, da CR/88, todos os pedidos advindos do acidente de trabalho estão abarcados pela competência da Justiça Trabalhista. No caso em tela, a reclamante afirma que as condições de trabalho foram determinantes para o seu parto prematuro e o consequente

falecimento de seu filho, pelo que todas as consequências do alegado acidente de trabalho/doença ocupacional (arts. 19 e 20 da Lei n. 8.213/91) estão sob a competência de julgamento da Justiça do Trabalho. Nessa direção, o pedido da autora de condenação da empregadora ao pagamento de pensão vitalícia em decorrência da morte de seu filho, falecimento apontado como decorrente de indevidas condições de trabalho a que fora submetida, apresenta-se abarcado na competência da Justiça do Trabalho para julgamento das ações de indenização por danos patrimoniais decorrentes de acidente de trabalho propostas por empregado contra empregador, expressada na Súmula Vinculante 22. Como afirmado pelo STF em diversas oportunidades, à determinação da competência da Justiça do Trabalho não importa que dependa a solução da lide de questões de direito civil (CJ 6.959, rel. min. Célio Borja, j. 23-5-1990, P, DJ de 22-2-1991; CJ 6.959, Rel. p/ o ac. Min. Sepúlveda Pertence, julgamento em 23-5-1990, Plenário, DJ de 22-02-1991; RE 503.278 AgR, rel. min. Ayres Britto, j. 26-4-2007, 1ª T, DJ de 3-8-2007), pelo que não compromete o julgamento da ação pela Justiça Trabalhista o fato de a causa de pedir estar conectada à obrigação do causador do dano de arcar com a prestação alimentícia que seria devida pelo filho falecido à genitora (art. 948, II, do CC). "*Data venia*", até mesmo a consideração de que há ou não amparo legal para deferimento da pensão vitalícia à ascendente pela morte de seu filho em decorrência do acidente de trabalho por ela sofrido quando da gestação daquele, é questão atinente ao mérito do pedido, não implicando em exclusão da competência desta Justiça para julgamento da pretensão. Provimento para declarar a competência da Justiça Trabalhista para julgamento do pleito. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010448-57.2021.5.03.0173 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Juliana Vignoli Cordeiro. DJEN 03/09/2024).

Motorista

Acidente do Trabalho. Morte do Empregado. Caracterização do Nexo Causal. Responsabilidade Objetiva do Empregador. Atividade de Risco. Indenização Devida. O regramento legal e constitucional pertinente à configuração de atos ilícitos, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imperícia, ou mesmo por abuso de poder, bem como a responsabilização civil do agente infrator, está fulcrada, em regra, na culpabilidade. Exceção à regra ocorre quando a atividade normalmente desenvolvida pelo empregado implicar, por sua natureza, a exposição do trabalhador a risco considerável (parágrafo único do art. 927 do CC). Na presente hipótese, o trabalhador falecido laborava na função de motorista de carreta, atividade profissional que submete o empregado a deslocamentos por rodovias, com exposição a risco consideravelmente superior à maioria da classe trabalhadora, o que atrai a incidência da responsabilidade civil objetiva da ré, na forma do parágrafo único do artigo 927 do Código Civil. Aplica-se a teoria do risco, sendo despicienda a comprovação da culpa da ré no evento, uma vez que basta a presença do dano e do nexo de causalidade para surgir a obrigação de indenizar. *In casu*, as conclusões apresentadas no Parecer Técnico produzido pelo Ministério Público do Trabalho, após as duas perícias médicas designadas pelo d. Juízo *a quo*, indicaram a caracterização do nexo causal entre o acidente de trabalho ocorrido e o posterior óbito do empregado. Assim, restou demonstrada a presença do dano e do nexo de

causalidade, impondo-se a manutenção da sentença quanto à condenação da demandada ao pagamento de indenizações por danos morais e materiais. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010698-43.2021.5.03.0027 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Lúcia Cardoso de Magalhães. DJEN 04/09/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Acordo Extrajudicial

Homologação – Quitação

Acordo Extrajudicial. "Nota-se, pois, que é excessiva a quitação ampla e irrestrita do contrato de trabalho sem qualquer tipo de contrapartida além da quitação de valores que sequer correspondem ao pagamento das verbas rescisórias, donde se extrai que efetiva transação não há. Conforme ensina a melhor doutrina, na transação as partes fazem concessões recíprocas, a fim de chegar a um denominador comum, porém, no presente caso não se verifica concessões recíprocas, mas apenas renúncia por parte do trabalhador. O que se espera de uma efetiva transação é que haja discussão e renúncia sobre direitos que são controvertidos o que não se verifica no presente caso. Ora, o que se objetiva na inicial é ampla e irrestrita quitação da relação de trabalho, sem a devida contrapartida, sem o mínimo de observância da legislação trabalhista, simplesmente com a renúncia do trabalhador, o que é nulo nos termos do art. 9º da CLT. O fato de que o trabalhador declarou em audiência concordar com os termos do acordo não afasta a nulidade detectada, tendo em vista a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas. Há que se questionar, ainda, se o trabalhador mesmo concordando tinha plena ciência da nulidade e dos efeitos da quitação que estava concedendo em face dos direitos que lhe eram reconhecidos pela legislação trabalhista. Além disso, é reconhecida a relação de emprego no acordo com o pagamento de verbas trabalhistas, que foram discriminadas no acordo, porém sem anotação da CTPS do trabalhador e sem qualquer ressalva com relação ao recolhimento previdenciário devido, o que caracteriza fraude à legislação previdenciária. Se era intenção da empregadora quitar apenas parte das verbas rescisórias ao trabalhador, ela não precisaria da chancela judicial para tanto, mas o que se visualiza no caso é, repita-se, a intenção de quitar-se a relação de emprego com a chancela judicial, sem a mínima contrapartida. Ora, o Poder Judiciário não pode compactuar com situações de flagrante violação da legislação vigente, ainda que com a concordância e renúncia expressa do trabalhador. Ante todo o exposto, julga-se improcedente o pedido de homologação de acordo formulado na inicial." (Excerto da sentença da lavra do MM. Juiz Camilo de Lélis Silva). (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010370-49.2024.5.03.0176 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Luiz Otávio Linhares Renault. DJEN 09/09/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Acordo Judicial

Cláusula Penal – Multa

Acordo. Atraso no cumprimento da obrigação acessória. Incidência de Multa. Cláusula Penal. Interpretação Restritiva. Efetuado pagamento integral da obrigação objeto principal do acordo, procedendo a executada à quitação dos honorários advocatícios com apenas alguns dias após decurso do prazo que lhe foi concedido, perde o sentido jurídico a aplicação de multa, em razão de não restar configurado qualquer prejuízo à parte. Ademais, não havendo estipulação específica, no termo do acordo homologado em Juízo, de previsão de cláusula penal incidente em caso de mora na quitação dos honorários advocatícios, é de se lhe conferir interpretação restritiva. Logo, não se pode entender que o atraso no pagamento dos honorários advocatícios seria fato apto a gerar a incidência da multa se assim não estava expresso no termo conciliatório, devidamente homologado. O acolhimento do pedido, nos termos em que formulado pelo exequente, acarretaria enriquecimento sem causa do laborista. (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0010215-80.2024.5.03.0003 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Maria Cristina Diniz Caixeta. DJEN 09/09/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Acumulação de Funções

Caracterização

Acúmulo de Função. O desvio ou acúmulo de funções não encontra previsão legal, quer na CLT, quer na legislação esparsa, embora algumas categorias profissionais têm assegurado, via norma coletiva, "adicional por desvio de função". Há, modernamente, um dinamismo natural nas condições de trabalho, que se modificam, aperfeiçoam-se e transformam-se em busca de maior eficiência. A pluralidade de atribuições e tarefas afins entre os empregados é imposição do sistema racional de trabalho na empresa moderna. É esperado que o empregado forneça ao empregador a contribuição necessária para assegurar a execução de boa-fé do seu contrato, oferecendo todo o apoio para conduzi-lo a bom termo, com diligência, disciplina e fidelidade. Aplicável, assim, o disposto no art. 456, § 1º, da CLT, *verbis*: "À falta de prova ou inexistindo cláusula expressa a tal

respeito, entender-se-á que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com sua condição pessoal". (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0011629-58.2023.5.03.0065 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Sandra Maria Generoso Thomaz Leidecker. DJEN 09/09/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Adicional de Insalubridade

Alteração - Ato Normativo

Adicional de Insalubridade. Reclassificação ou Descaracterização. Limitação da Condenação. Consoante Súmula 248 do TST, "a reclassificação ou a descaracterização da insalubridade, por ato da autoridade competente, repercute na satisfação do respectivo adicional, sem ofensa a direito adquirido ou ao princípio da irredutibilidade salarial". Com efeito, a revogação do Quadro nº 3, Anexo 3, da NR 15 da Portaria 3.214/78, pela Portaria SEPRT nº 1.359, de 09 de dezembro de 2019 somente tem efeitos a partir dessa data. Logo, considerando que a condenação ao pagamento do adicional de insalubridade, decorrente da exposição ao calor, acima dos limites de tolerância, foi limitada a 09/12/2019, o provimento deve ser mantido. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0010383-27.2024.5.03.0086 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Cristiana Maria Valadares Fenelon. DJEN 12/09/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Adicional de Periculosidade

Atividade Perigosa

Adicional de Periculosidade. Agente Socioeducativo. De acordo com o artigo 193, inciso II, da CLT, são classificadas como atividades ou operações perigosas aquelas que, devido à sua natureza ou métodos de trabalho, apresentam um risco elevado pela exposição constante do trabalhador a roubos ou outras formas de violência física, especialmente em funções relacionadas à segurança pessoal ou patrimonial. Os agentes de apoio socioeducativo, durante suas atividades diárias de supervisão dos menores infratores, enfrentam exposição a violência física no desempenho das atribuições profissionais, uma vez que precisam conter tumultos, rebeliões ou fugas, e, por isso, têm direito ao adicional de periculosidade. (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0010988-90.2022.5.03.0005 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marcos Penido de Oliveira. DJEN 06/09/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Aeroviário

Jornada de Trabalho

Horas Extras. Aeroviário. Trabalho em Regime de Missão. Jornada de 15x15. Validade. Ao reclamante se aplica a jornada especial prevista em norma coletiva para o regime de missão (regime 15x15), à luz do art. 7º, XXVI, da Constituição da República e do entendimento fixado pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do tema 1046. (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0010036-74.2020.5.03.0137 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Campos de Souza Freire Pimenta. DJEN 16/09/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Agente Comunitário de Saúde / Agente de Combate às Endemias

Piso Salarial

Município de Belo Horizonte. Empregado Público. Diferenças Salariais. Base de Cálculo. Progressões. Reajustes. O piso nacional das funções de agente comunitário de saúde e agente de combate a endemias não pode ser automaticamente utilizado como base das progressões e reajustes, dos empregados públicos do município de Belo Horizonte. Para tanto, seria preciso previsão legal específica, o que não há, no caso dos autos, sob pena de violação do princípio da legalidade, inafastável no que se refere aos atos da Administração Pública (art. 37, X, CF). (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0010003-23.2024.5.03.0015 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto. DJEN 24/09/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Assédio Moral

Caracterização

Assédio Moral. Configuração. O assédio moral consiste na exposição prolongada e repetitiva do trabalhador a situações humilhantes e vexatórias no trabalho, atentando contra sua dignidade psíquica ou física, numa atitude de quebra do caráter sinalagmático do contrato, materializando-se como tortura psicológica, destinada a golpear a autoestima do empregado (*mobbing*). A conduta ilícita do agente faz minar a saúde física e mental da vítima, corroendo a sua imagem. Ressalto que o poder diretivo e hierárquico do empregador termina onde começa a dignidade dos empregados. O uso exacerbado do poder diretivo/hierárquico, com cobranças desproporcionais, em tons agressivos e humilhantes, pode, sem dúvida, ensejar assédio moral aos empregados, visto que causa estresse e sensação de diminuição perante a sociedade. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0010505-04.2024.5.03.0001 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Sandra Maria Generoso Thomaz Leidecker. DJEN 05/09/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Assédio Moral Organizacional

Caracterização

Danos Morais. Exposição de Ranking. Ofensa à Honra e à Dignidade do Empregado. Comprovada a exposição de ranking, expondo a produtividade de cada um dos empregados aos demais, ficou claro que o réu abusou no exercício do poder diretivo ao submeter o autor a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes. Evidenciada ainda a adoção de posturas e comportamentos incorporados à estrutura organizacional do réu voltados à gestão e à cobrança de produtividade por pressão psicológica; por exposição vexatória, pela aclamação daqueles que alcançam as metas e humilhação dos que ficam abaixo dos objetivos fixados, consubstanciando o assédio de natureza organizacional no âmbito laboral. Provada a culpa do empregador, em razão da adoção de política interna voltada ao assédio organizacional e à gestão por estresse. Configurado o dano moral que sobreveio ao autor e constatado o nexo de causalidade em relação à conduta antijurídica da empresa, impõe-se a obrigação de indenizar. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0011148-98.2023.5.03.0064 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Ângela Castilho Rogedo Ribeiro. DJEN 26/09/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Assédio Processual

Caracterização

Exceção de Suspeição. Ausência de prova de parcialidade do Juiz. Desprovitamento. A mera apresentação de reclamação disciplinar no CNJ não retira a isenção de ânimo do magistrado para o julgamento do feito, haja vista que tal circunstância não se insere dentre as hipóteses de suspeição previstas no art. 801 da CLT ou no art. 145 do CPC. Advocacia Predatória. Assédio Processual. *Contempt of Court*. Condenação *ex officio*. 1. O magistrado tem o dever de estimular uma solução consensual dos conflitos; as partes e seus procuradores têm o dever de agir com boa-fé, lealdade e em cooperação que significa espírito colaborativo (arts. 5º e 6º do CPC). 2. No julgamento do REsp 2021665/MS, o Exmo. Ministro Moura Ribeiro explanou que, apesar de ser admissível o ajuizamento de demandas massificadas, o Brasil tem observado uma "avalanche de processos infundados", muitas vezes caracterizados pelo abuso no direito de ação. 3. Segundo Francisco de Assis Brito Vaz, advogado membro da Comissão de Direito do Trabalho da OAB/DF, "a advocacia predatória ou litigância predatória consiste no ajuizamento de um grande volume de demandas por um mesmo advogado ou escritório de advocacia, com pedidos similares, contendo narrativas genéricas, desprovidas de provas". 4. O mesmo autor aponta que "há a premente necessidade de uma postura firme da justiça no sentido de coibir esse tipo de prática e punir os responsáveis. Obviamente que isso deve ser feito com a devida cautela, para não acabar incorrendo em privação do direito de petição e do acesso ao Poder Judiciário, garantias fundamentais previstas na Constituição Federal." 5. O conceito de *contempt*

of court, originário da tradição da *common law*, foi adotado pelo Código de Processo Civil brasileiro, particularmente nas partes que tratam dos atos atentatórios à dignidade da justiça. 6. A jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça estabelece clara distinção entre multa por litigância de má-fé e multa por atentado à dignidade da justiça, razão pela qual inexistem óbice à aplicação cumulativa das duas sanções (REsp 1.815.621/SP). 7. A jurisprudência do STJ também se firmou no sentido de que "a imunidade conferida ao advogado para o pleno exercício de suas funções não possui caráter absoluto, devendo observar os parâmetros da legalidade e da razoabilidade e não abarcando violações de direitos da personalidade, notadamente da honra e da imagem de outras partes ou profissionais que atuem no processo" (REsp 1.677.957 / PR). 8. O assédio processual se caracteriza pela conduta repetitiva e intencional contrária à boa-fé processual, à ética e à lealdade processual, com desprezo pela outra parte e pelo órgão judicial, com o fito de comprometer a credibilidade, a eficiência e a efetividade da atividade jurisdicional. 9. O advogado que, de maneira rotineira, contumaz, provoca deliberadamente situações de conflito com magistrados - tais como comparecer às audiências sem o traje que a solenidade do ato exige, tentar forçar o juiz a declarar-se suspeito apenas por dizer que apresentou reclamação junto ao CNJ, elevar o tom de voz de forma acintosa quando o juiz nega um requerimento formulado em audiência, tumultuar as audiências de forma arrogante, truculenta e beligerante - deve ser punido não apenas por litigância de má-fé, mas também com multa por atentado à Dignidade da Justiça, inclusive com o escopo de se prevenir a reiteração desse tipo de comportamento desleal, máxime quando tal conduta é praticada com o fito de afastar magistrados em virtude de entendimentos jurídicos desfavoráveis. 10. A prática de assédio processual, da litigância predatória e do *contempt of court*, comprometem o funcionamento regular das instituições jurídicas e deve ser prontamente sancionada com os meios processuais previstos no ordenamento jurídico. 11. Cabível, pois, a imposição *ex officio* de penalidades rigorosas ao advogado responsável pela prática de assédio processual, litigância predatória e *contempt of court*. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010972-70.2022.5.03.0027 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Márcio Toledo Gonçalves. DJEN 17/09/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Assédio Sexual

Protocolo para Julgamento com perspectiva de Gênero

Assédio Sexual. Comprovação. Provas Indiciárias. Palavra da Vítima. Indenização por Danos Morais. O assédio sexual no ambiente de trabalho ordinariamente é de difícil comprovação, pois, na maioria das vezes, ocorre às escondidas, sem testemunhas, tendo em vista a reprovabilidade social das condutas que o caracterizam. Nesse contexto, emerge o distinto valor probante da prova indiciária e da palavra da vítima, conforme orienta o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, publicado pelo CNJ em 2021: "Na atuação judicial com perspectiva de gênero, é recomendável

lembrar que a ocorrência da violência ou do assédio normalmente se dá de forma clandestina, o que pode ensejar uma readequação da distribuição do ônus probatório, bem como a consideração do depoimento pessoal da vítima e da relevância de prova indiciária e indireta". No caso sob exame, o depoimento testemunhal, que permite delinear o comportamento inadequado do assediador em relação às mulheres no ambiente de trabalho, além da contundência, consistência e verossimilhança do depoimento da reclamante, permitem concluir que a empregada foi vítima de assédio sexual. Negado provimento ao recurso da reclamada e provido o recurso da reclamante para majorar a indenização por danos morais. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010308-94.2024.5.03.0180 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Juliana Vignoli Cordeiro. DJEN 05/09/2024).

Assédio Sexual. Danos Morais. Julgamento com perspectiva de gênero. O Poder Judiciário busca se aproximar da população e avançar em decisões mais efetivas e eficazes, de modo a concretizar o princípio da igualdade, valendo-se do auxílio de normas legais internas e externas, normativos e protocolos, para que, numa conjugação de esforços, se possa ceifar ações e/ou omissões misóginas, discriminatórias e atentatórias aos objetivos constitucionais, garantindo assim a preservação da dignidade humana. Arrimado nesses objetivos, o Conselho Nacional de Justiça editou a Recomendação n. 128, publicada em 15/02/2022, com a previsão da adoção do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero nos julgamentos em todo o Poder Judiciário (Portaria CNJ n. 27/2021 e Resolução CNJ n. 492/2023). Com base nisso, o exame do encargo probatório (arts. 818, I, da CLT e 373, I, do CPC) não pode ser lido e compreendido de forma apartada da necessidade do enfrentamento à violência de gênero e suas consequências no âmbito probatório. No caso vertente, comprovada a conduta inconveniente de incitação sexual, restou degradado o ambiente laboral e violada a dignidade, a honra e demais direitos da personalidade da reclamante, de modo que, ao não responder adequadamente às denúncias, a reclamada corroborou para a manutenção de um meio ambiente de trabalho desequilibrado, em descumprimento dos deveres previstos no art. 157 da CLT, reconhecendo-se o direito da trabalhadora à compensação pelos danos extrapatrimoniais sofridos. (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0010376-07.2023.5.03.0139 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Cristina Diniz Caixeta. DJEN 20/09/2024).

Assédio Sexual. Ônus da Prova. Relevância da Prova indiciária indireta. Assédio sexual, no âmbito do Direito do Trabalho, é todo comportamento de caráter sexual, praticado no trabalho ou em conexão com ele, sob a forma verbal ou não verbal, com ou sem contato físico, que tenha por objetivo levar a vítima a manter com o assediador relação de ordem íntima. Caracteriza-se o assédio pelo constrangimento reiterado com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual. Não se olvida que o assédio sexual, além de ilícito trabalhista, é tipificado como crime, punível com detenção, nos termos do artigo 216-A do Código Penal. No âmbito trabalhista, é desnecessário que o assediador se valha da posição na hierarquia da empresa, bastando, para tanto, a conduta invasiva e não consentida e/ou resistida pela vítima. Independentemente do subtipo (quer seja por chantagem, intimação e ameaça) ou da posição do agente (vertical

ou horizontal), vincula-se o assédio a condutas não desejadas, insistentes e desagradáveis para o receptor, as quais lhe são impostas, apesar de não correspondidas. O assédio sexual objetifica, constrange e perturba a vítima; degrada, hostiliza e deturpa o ambiente de trabalho. O "Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero", editado pelo CNJ em 2021, orienta que a atuação judicial nos casos envolvendo assédio sexual no meio ambiente de trabalho deve considerar uma readequação da distribuição do ônus probatório. Aponta também o protocolo para consideração do depoimento pessoal da vítima e para a relevância de prova indiciária e indireta, tendo em vista que a ocorrência da violência ou do assédio normalmente dá-se de forma clandestina, o que dificulta a produção probatória por parte da vítima. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0010210-17.2024.5.03.0146 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Sandra Maria Generoso Thomaz Leidecker. DJEN 20/09/2024).

Prova

Assédio Sexual. Caracterização. Prova. É natural que as testemunhas nada soubessem em relação ao assédio sexual, pois há enorme dificuldade em trazer aos autos a prova a respeito de um fato que normalmente ocorre sem a presença de terceiros. No caso *sub judice*, tendo em vista as inovações tecnológicas, há o registro do assédio por meio de redes sociais, que de forma indene, deixa-o evidenciado. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0011167-95.2023.5.03.0067 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Ricardo Antônio Mohallem. DJEN 13/09/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Cerceamento de Defesa

Caracterização

Dilação Probatória. Indeferimento. Cerceamento do Direito de Defesa. Nulidade da Sentença. O poder-dever do juízo na condução do processo e, em especial, no que toca à produção das provas, não se confunde com ampla liberdade para, sem o consenso de ambas as partes, desconsiderar o direito de cada um dos contendentes aos meios de prova dos quais dependem a solução da controvérsia. Uma vez presentes, na audiência, testemunhas e partes, não pode o magistrado deixar de ouvi-las ao argumento de que seus depoimentos não se sobreporiam à prova pericial contábil, também realizada com inaceitável afoiteza. Na instrução processual, o norte deve ser a dilação probatória, para dirimir o contexto fático controvertido. O indeferimento de (pertinentes) esclarecimentos periciais, somado à não produção da prova oral, se deu em prejuízo não só da parte que agora argui nulidade (reclamada), mas também do próprio reclamante, que tampouco pôde esmiuçar a narrativa de trabalho sem registro de ponto. E para a empresa, o prejuízo se viu caracterizado na própria produção dos elementos de prova, alijado seu direito ao contraditório e de elucidação das especificidades do caso concreto. Acolhe-se a nulidade da sentença suscitada no apelo patronal. (TRT 3ª Região. Nona Turma. 0010628-76.2023.5.03.0020 (PJe). Recurso Ordinário

Trabalhista. Rel./Red. Maria Stela Álvares da Silva Campos. DJEN 27/09/2024).

Juízo 100% Digital

Juízo 100% Digital Impossibilidade Técnica. Nulidade da Sentença por cerceamento do Direito de Defesa não configurada. Ao optar pela adoção do Juízo 100% Digital, no qual os atos processuais são praticados por meios eletrônicos e remotos, pressupõe-se que a parte detém condições técnicas de praticar os atos digitalmente e de participar de audiências no formato telepresencial, até porque a iniciativa para adotar tal procedimento, via de regra, parte exatamente do autor da ação. Dessa forma, a alegação de eventual dificuldade técnica não se enquadra como motivo legalmente justificável, na forma estabelecida pelo art. 844, § 2º, da CLT, de forma a afastar a pena de confissão ficta aplicada na origem, já que cumpria ao autor se preparar para audiência, inclusive quanto aos equipamentos a serem utilizados. Ademais, não detendo o interessado equipamento apropriado, competia à parte solicitar a utilização dos meios disponibilizados nas unidades judiciárias, o que não ocorreu. Entendimento diferente, aliás, poderia propiciar as partes o direito absoluto de decidir quando e como realizar ou não o ato processual solene, o que não se compatibiliza com as regras do devido processo legal, do contraditório e da boa fé processual. (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0010005-42.2023.5.03.0010 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim. DJEN 10/09/2024).

Prova Documental

Nulidade Processual. Cerceamento de Defesa. Indeferimento de produção de Prova Documental (Não juntada de Ofício à Plataforma IFOOD). Nula é a decisão judicial que defere o pedido de produção de prova documental e depois encerra a instrução processual sem permitir a juntada da respectiva prova, visto que tal procedimento viola a garantia do devido processo legal, do contraditório e da ampla defesa (arts. 7º, 9º, 10 e 360, V do CPC c/c os arts. 794 e 795 da CLT e 5º, LIV e LV da CF/88). Recurso provido para determinar o retorno dos autos ao juízo originário, a fim de que seja expedido o Ofício para a plataforma IFOOD, observada a posterior intimação das partes para se manifestarem sobre o documento a ser juntado nos autos pela empresa de aplicativo, assegurada a apresentação das respectivas razões finais no prazo de dez dias, tudo conforme determinado na audiência de instrução do dia 26/02/2024. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0010380-42.2023.5.03.0075 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto. DJEN 24/09/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Competência da Justiça do Trabalho

Competência em Razão da Matéria

Incompetência Material da Justiça do Trabalho. Relação Jurídica com Empresa Gerenciadora de Risco. Nas ações nas quais o trabalhador pretende ver reconhecido o liame empregatício a análise da celeuma deverá ser dirimida pela Justiça do Trabalho, que é o órgão que efetivamente possui a competência material para tanto, a teor do art. 114 da CR/88. Contudo, *in casu*, não se trata de pretensão baseada na relação de trabalho, mas sim de pretensão de possível prejuízo decorrente de ato omissivo ou comissivo de empresa gerenciadora de risco que, por sua vez, é contratada por empresas no ramo de transportes para proteger a carga transportada. Desse modo, a Justiça do Trabalho é incompetente para apreciar a controvérsia versada nos presentes autos. (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0010394-35.2024.5.03.0093 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paulo Maurício Ribeiro Pires. DJEN 12/09/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Crédito Trabalhista

Atualização – Índice

Atualização Monetária dos Créditos Trabalhistas. Palavra final do STF. O STF julgou parcialmente procedente a ADC 58, para conferir interpretação conforme a Constituição ao art. 879, § 7º e ao art. 899, § 4º da CLT, na redação dada pela Lei 13.467/2017, no sentido de considerar que à atualização dos créditos trabalhistas decorrentes de condenação judicial e à correção dos depósitos recursais em contas judiciais na Justiça do Trabalho devem ser aplicados, até que sobrevenha solução legislativa, os mesmos índices de correção monetária e de juros que vigentes para as condenações cíveis em geral, quais sejam, a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir da propositura da reclamação, a incidência da taxa SELIC. A decisão foi objeto de embargos. A partir do julgamento dos embargos de declaração opostos na referida ADC, este Relator compreendeu que o STF teria complementado a decisão original para excluir os juros de mora da fase pré-judicial. Contudo, essa compreensão da matéria ensejou inúmeras Reclamações Constitucionais perante o STF. Diante disso, a Turma, em coro com o STF, passou a decidir no sentido de que os créditos trabalhistas devem ser atualizados, na fase pré-judicial, mediante a incidência do IPCA-E e juros de mora equivalentes à TRD, como previsto no *caput* do art. 39 da Lei 8.177/91, e, a partir da fase judicial, pela taxa SELIC. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0011361-60.2017.5.03.0082 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Sandra Maria Generoso Thomaz Leidecker. DJEN 09/09/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Custas

Recolhimento – Deserção

Recurso Ordinário. Custas recolhidas por Terceira Pessoa estranha à Lide. Deserção. Evidenciando-se dos autos que as custas processuais foram recolhidas por pessoa jurídica estranha à relação processual, e não subsistindo elementos de identificação suficientes a sua inequívoca vinculação com a parte recorrente, pois não comprovada qualquer modalidade de relação societária ou de gestão (mediante específica procuração *ad negotia*), resta configurada a deserção, e, por conseguinte, fulminada a admissibilidade do recurso. Considerando, pois, que o preparo não observou as formalidades legais, forçoso reconhecer a ausência de regular atendimento de pressuposto extrínseco de admissibilidade do apelo, qual seja, o preparo. Por corolário, tampouco conheço do recurso adesivo deduzido pela parte autora, com fulcro no art. 997, § 2º, III, do CPC. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010628-74.2023.5.03.0053 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marcelo Lamego Pertence. DJEN 10/09/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Dano Existencial

Indenização

Indenização por Danos Morais. Dano Existencial. Não Configuração. Uma abusiva jornada de trabalho, que não tivesse deixado espaço para que a reclamante gozasse momentos de lazer, convívio com a família e demais integrantes da sociedade, poderia sim levar à condenação pleiteada. Aliás, o artigo 6º da Constituição Federal lista como direitos sociais não só trabalho, mas também diversos outros, dentre eles o lazer. Contudo, não foi a tônica da relação de emprego em debate. Não se pode considerar que a jornada executada foi capaz de privar a reclamante de tudo como alegou. Assim, embora seja indesejada a sobrejornada, ela faz parte de nosso ordenamento jurídico, com reparação patrimonial, somente demandando compensação moral quando o excesso seja tal que possa atingir a honra, a vida privada e a intimidade da pessoa através da supressão de sua vida pessoal e social, o que não se constata no caso. (TRT 3ª Região. Oitava Turma. 0011024-46.2023.5.03.0087 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marcelo Ribeiro. DJEN 24/09/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Dano Moral

Indenização

Contrato de Estágio X Contrato de Emprego. De acordo o artigo 15 da Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, o contrato de estágio pressupõe a

observância de regras de forma e de fundo, sem as quais fica caracterizado o vínculo empregatício. Os requisitos formais estão ligados às partes envolvidas (educando-trabalhador, tomador dos serviços e instituição de ensino), à documentação pertinente a essa vinculação especial (termo de estágio, relatórios periódicos etc.), e às demais obrigações a serem cumpridas pelo tomador dos serviços (contratação de seguro de acidentes pessoais, entre outras). Os requisitos materiais, por sua vez, estão ligados ao conteúdo do estágio e à sua finalidade pedagógica. Nesse segundo aspecto (requisitos materiais) habitam as questões mais sutis do estágio, e nele, isto é, no contrato de estágio se impõe a necessidade inexorável de preparar o educando para o trabalho, na estrita área de sua formação, vis à vis da grade curricular. A empresa que abriga o estagiário em suas dependências deve proporcionar ao estudante um ambiente educativo, preparando-o para o trabalho produtivo, sempre com acompanhamento e supervisão, tudo em consonância com a sua área de aprendizagem. Em contrapartida, o empregador, partícipe da realização desses objetivos, recebe o benefício legal do não reconhecimento da figura do estágio como relação de emprego, embora presentes todos os requisitos (pessoa física, personalidade, onerosidade, subordinação e não eventualidade), ficando isento dos custos típicos de um contrato celetista. Assim, considerando o intuito maior do estágio, apenas não será reconhecido o vínculo empregatício se observados os requisitos formais e materiais desse contrato especialíssimo. Caso contrário, o reconhecimento do contrato de emprego é mera consequência. Dano Moral "Diante dessas circunstâncias, em especial pelo fato de a autora ter sido desviada de suas funções para o atendimento da população após o rompimento da barragem, sem qualquer treinamento ou suporte, o que resta agravado por estar na condição de estagiária, o dano é *in re ipsa* e decorre dos próprios atos, sendo presumida a dor sofrida pela autora. Ademais, considerando a exploração pela 2ª reclamada de atividade de extração de minério, enquadrada no grau 4, o mais alto das classificações de risco, conforme NR-4 da Portaria 3.214/78, do Ministério do Trabalho, as reclamadas atraíram para si o ônus de comprovar que os danos causados não infligiram a reclamante da forma alegada na petição inicial, ônus do qual não se desincumbiram (art. 818, II, da CLT). Além disso, por aplicação do princípio da restituição integral (art. 944 do CC) e da responsabilidade das empresas pela ampla reparação de violações de direitos humanos (Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos), devem as reclamadas ser condenadas a reparar todo e qualquer dano causado pela sua conduta ilícita, inclusive com relação aos estagiários que lhes prestavam serviços no local da tragédia. Ressalte-se que houve discriminação quanto aos estagiários que trabalhavam no local da tragédia, pois estes não foram contemplados nos acordos firmados pela Vale de pagamento de indenizações aos empregados e prestadores de serviços. Destarte, diante da presença dos requisitos da responsabilidade civil surge o dever de indenizar, à luz dos artigos 5º, V e X, da CF, 223-B da CLT e 186 e 927, *caput* e p. único, do CCB. Quanto ao arbitramento da indenização, conforme decidido pelo STF em 23/6/2023 (ADIs 6050, 6069 e 6082), o tabelamento das indenizações por danos morais trabalhistas, previstos no parágrafo 1º do art. 223-G da CLT, deverá ser observado pelo julgador como mero critério orientador de fundamentação da decisão judicial. Isso não impede, portanto, a fixação de condenação em quantia superior, desde que devidamente motivada." (Excerto da sentença da lavra

da MM. Juíza Paola Barbosa de Melo). (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010478-59.2021.5.03.0087 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Luiz Otávio Linhares Renault. DJEN 19/09/2024).

Ociosidade

Ociosidade Forçada. Afetação da Dignidade, Autoestima, Saúde Mental e Reconhecimento Social do Trabalhador. Indenização por Danos Morais. I - Não se admite o contrato de inação e a submissão de empregados aptos para o trabalho ao ócio contínuo durante sua jornada laboral. Com efeito, o esvaziamento das funções, com colocação do reclamante em posição de ociosidade, à espera de recolocação em novo posto de trabalho, por meses, atenta contra a preservação da dignidade humana (art. 1º, III, da CF), afetando sobremaneira a autoestima, saúde mental e reconhecimento social do trabalhador. II- O fato de o reclamante receber "normalmente seus ganhos mensais", durante o período em que foi relegado a uma situação de inação, não eliminam o abuso do poder diretivo pelo empregador no uso de suas prerrogativas direcionadas à organização da estrutura e do processo de trabalho adotado no estabelecimento, no que tange à prestação de serviços - "destinação correta das energias de trabalho" - contraposta ao pagamento dos salários, bem como a violação da dignidade, da integridade psíquica e do bem-estar individual do trabalhador - bens imateriais que compõem seu patrimônio moral protegido pela Constituição -, circunstâncias capazes de gerar constrangimento passível de indenização (RRAg-1001657-79.2016.5.02.0466, 3ª Turma, Relator Ministro Maurício Godinho Delgado, DEJT 19/04/2024). III- Induvidosa a prática discriminatória adotada pela ré, sendo devida a indenização por danos morais daí decorrentes, conforme arts. 186 e 927 do Código Civil, e 223-B, 223-C e 223-G da CLT. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010871-32.2018.5.03.0105 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marcelo Oliveira da Silva. DJEN 24/09/2024).

Rebaixamento Funcional

Rebaixamento de Função. Prejuízo à Movimentação Funcional do Empregado. Denúncia não Comprovada. Pedido Improcedente. Não restando provado nos autos que o alegado "rebaixamento de função" de qualquer forma prejudicou a movimentação da parte autora em sua carreira, tendo por base a frustração de critérios objetivos de promoção estipulados no plano de cargos e salários, não subsiste base para consubstanciação dos danos materiais e morais requeridos sob tal motivação. Com efeito, não há efetiva correlação nos autos entre o exercício de atividade de fiscalização de obras, que supostamente não seria incumbida ao cargo de "Engenheiro de Equipamentos", e a falta de implemento de condições previstas em regulamento para ascensão do autor à última classe/cargo de sua carreira. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0011151-57.2017.5.03.0163 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marcelo Lamego Pertence. DJEN 12/09/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Dano Moral Reflexo

Prescrição

Dano Moral em Ricochete. Indenização por Dano Moral. Prescrição Civil Trienal. A jurisprudência do TST firmou entendimento no sentido de que a prescrição aplicável à pretensão de indenização por danos morais em ação ajuizada pelos sucessores, em nome próprio, decorrente do falecimento de ex-empregado, em razão de doença ocupacional e/ou acidente de trabalho, é a trienal disposta no art. 206, § 3º, V, do Código Civil. Assim, ainda que por fundamentos diversos, há de ser mantida a prescrição pronunciada no caso dos presentes autos. (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0010405-71.2024.5.03.0026 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Cristina Diniz Caixeta. DJEN 06/09/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Desconsideração da Personalidade Jurídica

Cabimento

Nova desconsideração da Personalidade Jurídica. Não há como se acolher o pedido de nova desconsideração da personalidade jurídica de empresa que foi incluída no polo passivo da execução, em virtude de anterior desconsideração inversa da personalidade jurídica, para inclusão de sócia estranha à lide, vez que não demonstrada a fraude perpetrada entre as sócias, visando o esvaziamento do patrimônio da executada. (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0010776-11.2022.5.03.0089 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Jorge Berg de Mendonça. DJEN 03/09/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Desvio de Função

Caracterização

Desvio e acúmulo de função comprovados. Contraprestação Devida. O acúmulo e o desvio de função hábeis a gerar o direito a acréscimo salarial é aquele que provoca um desequilíbrio qualitativo ou quantitativo no contrato de trabalho, levando ao enriquecimento sem causa do empregador. No caso, embora contratado para a função de bombeiro civil, o reclamante desempenhou, concomitantemente, ou de forma exclusiva, atividades ligadas à sua formação de técnico em enfermagem, recebendo, contudo, a mesma remuneração que os demais bombeiros que não tinham tal qualificação e não desempenhavam tais funções. Recurso da parte autora a que se dá provimento quanto ao tema. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010719-50.2023.5.03.0091 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Márcio Toledo Gonçalves. DJEN 16/09/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Dispensa

Validade

Inaptidão para o trabalho à época da rescisão do Contrato de Trabalho não caracterizada. Dispensa Válida. Para que a dispensa seja considerada nula, não basta a simples constatação da doença, sendo necessária prova da inaptidão para o trabalho na data do rompimento do vínculo empregatício. Não demonstrada a incapacidade da parte empregada para o trabalho, à época da sua rescisão contratual, reputa-se válida a dispensa. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0010238-65.2023.5.03.0066 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Gisele de Cássia Vieira Dias Macedo. DJEN 11/09/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Dispensa Discriminatória

Dano Moral

Dispensa Discriminatória. Sucessivas Faltas Justificadas. Atestados Médicos. Indenização por Danos Morais.

1. Ao direito potestativo de rescisão do empregador, não pode e não deve, principalmente por estar inserido no atual contexto constitucional, ser emprestado um caráter absoluto e intocável, sob pena de incorrer o seu detentor em abuso de direito - espécie de ato ilícito -. Interpretando-o junto aos fundamentos constitucionais da dignidade humana (art. 1º, III, CR/88), do valor social do trabalho (art. 1º, IV, CR/88), bem como aos direitos fundamentais da função social da empresa (art. 5º, XXII, XXIII, da CR/88) e de ação (art. 5º, XXXV, da CR/88), tem-se que o exercício deverá ser balizado e interpretado à luz da Constituição da República.
2. O artigo 1º da Lei n. 9.029/95 veda qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros.
3. O TST, a seu turno, editou a Súmula 443, que estabeleceu presunção relativa que determina a distribuição do encargo probatório em ações trabalhistas: "Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego."
4. Depreende-se da documentação trazida aos autos que o autor, após sucessivas faltas justificadas para comparecimento em consultas médicas, foi dispensado no dia imediatamente posterior ao encerramento do último atestado médico apresentado, em que houve a determinação de afastamento por cinco dias.
5. Não foi produzida prova de que a dispensa do autor foi motivada por razão diversa e lícita, o que denota o desalinho com o estuário normativo constitucional e infraconstitucional que preserva a dignidade do trabalhador, o valor social do trabalho e a função social da propriedade.

6. Recurso ordinário conhecido e provido no aspecto. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010879-52.2023.5.03.0034 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paula Oliveira Cantelli. DJEN 24/09/2024).

Ocorrência

Doença Ocupacional e Dispensa Discriminatória não comprovadas. Indenizações Indevidas. Afastado pela prova técnica o nexo de causalidade ou concausalidade entre a moléstia de que padece a reclamante e as atividades laborativas vertidas à parte reclamada, não há como se atribuir caráter ocupacional à doença (art. 20 da Lei 8.213/1991). De igual sorte, à ausência de prova da prática de ato discriminatório pelo empregador, ou de que a enfermidade que acomete o empregado se enquadra no conceito de doença que gera estigma ou preconceito, nos termos da Súmula n. 443 do TST, revela-se indevida a indenização decorrente do rompimento da relação de emprego nos moldes do art. 4º da Lei n. 9.029/95. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0010729-09.2023.5.03.0087 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maristela Íris da Silva Malheiros. DJEN 10/09/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Doença Ocupacional

Indenização

Adoecimento Ocupacional. Concausalidade. Responsabilidade Civil do Empregador. Indenização pelos Danos Morais.

1. O trabalhador é titular do direito fundamental aos riscos mínimos regressivos no meio ambiente de trabalho (art. 7º, XXII, CF/88 c/c art. 156, I, CLT), como corolário do direito social à saúde (art. 6º c/c art. 196, CF). Assim, o empregador deve observar os imperativos da prevenção e da precaução (art. 4.2 da Convenção Fundamental 155 da OIT e Princípio 15 da Rio-92), que dão ensejo aos Princípios da Melhoria Contínua e da Vedação ao Retrocesso Socioambiental (art. 26 do Pacto de São José da Costa Rica).

2. Sob a perspectiva atual do Estado Socioambiental de Direito, o mínimo existencial ecológico consubstancia o patamar mínimo e progressivo da qualidade ambiental no trabalho, tratando-se de uma das dimensões da dignidade da pessoa do trabalhador (art. 1º, III, CF). Desse modo, a eliminação dos fatores de risco é prioritária (item 1.4.1, alínea "g", da NR-1/MTE), não bastando ao empregador apontar a mera entrega dos EPIs e o treinamento ministrado, sem a fiscalização correspondente (art. 157, I e II, da CLT).

3. Uma vez verificados o ato ilícito praticado pelo empregador, o dano causado à ofendida e o nexo de causalidade entre eles (arts. 5º, X, e 7º, XVIII, CF c/c art. 186 e 927, CC), impõe-se o acolhimento da pretensão indenizatória por danos morais. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0011376-88.2022.5.03.0038 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paula Oliveira Cantelli. DJEN 09/09/2024).

Nexo Causal

Doença Ocupacional - Ausência de Nexo Causal ou Concausal. Em se tratando de controvérsia sobre a contribuição das atividades laborais como causa ou concausa de uma doença, é essencial a realização de perícia médica, com a designação de um profissional qualificado para verificar as reais condições de trabalho do(a) trabalhador(a). No caso dos autos, o i. perito oficial concluiu pela ausência de nexo causal ou concausal entre a doença adquirida pela reclamante e o trabalho por ela realizado nas reclamadas. Em resposta à impugnação da autora, o "expert" esclareceu que "a reclamante fazia movimentos variados, sem repetitividade" e que "as alterações apresentadas pela reclamante são decorrentes de predisposição individual / alterações estruturais do ombro, claramente, sem relação com as suas atividades laborativas na reclamada". Constatado que a perícia médica foi conduzida de maneira adequada por um médico, profissional competente e com conhecimentos técnicos suficientes para a realização da perícia. O perito realizou um exame clínico detalhado na autora, analisou as atividades exercidas e os possíveis fatores de risco, concluindo de forma contrária à pretensão autoral. Não identifiquei contradições, inexatidões ou obscuridades no laudo pericial, pelo que acolho as conclusões periciais. (TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0010021-67.2024.5.03.0072 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Milton Vasques Thibau de Almeida. DJEN 05/09/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Embargos à Execução

Preclusão

Preclusão. Art. 879, § 2º, da CLT. Alegação de violação a norma de Ordem Pública. A alegação de violação a norma de ordem pública é incapaz de afastar o ônus processual estabelecido no art. 879, § 2º, da CLT, até porque, se assim fosse, todo cumprimento de sentença, por envolver a interpretação da coisa julgada, estaria sujeito à eternização, o que, vale dizer, esvaziaria a finalidade do referido instituto, que é justamente gerar segurança jurídica, não o oposto. Tal precedente, com a devida vênia, seria teratológico e capaz de gerar tumulto processual generalizado, inviabilizando a prestação jurisdicional. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010033-98.2015.5.03.0136 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Paulo Chaves Correa Filho. DJEN 02/09/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Empregado Doméstico

Hora Extra

Empregado Doméstico. Período de Sono. Horas Extras. Inexistência. As horas em que o empregado está dormindo não podem ser consideradas

como de efetivo trabalho, porque não configuram tempo à disposição do empregador. Não emergindo dos autos nenhum elemento que induza à convicção de que houve equívoco na valoração da prova produzida no feito, deve prevalecer o convencimento firmado na r. sentença. (TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0010282-07.2021.5.03.0179 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Milton Vasques Thibau de Almeida. DJEN 25/09/2024).

Jornada de Trabalho

Empregado Doméstico. Cuidador. Jornada Laboral. Interpretação conforme o Direito do Trabalho Constitucionalizado. Artigo 7º, XIII, da Constituição da República. Na espécie, restou incontroverso que a Reclamante foi contratada para trabalhar por 36 hs seguidas nos finais de semana. Neste cenário fático, não há que se fazer uma interpretação isolada da norma, como se fosse um colar sem fio, desvinculada de toda a construção hermenêutica e principiológica protetiva do Direito do Trabalho, restringindo o requisito da continuidade na prestação dos serviços ao quantitativo de dois dias previstos na Lei Complementar 150/2015. A interpretação da continuidade na prestação de serviços deve ser realizada conjugando-se os comandos legais dos artigos 1º e 2º da LC 150/2015, com o disposto no artigo 7º, XIII, da CR. Esta é, portanto, a exegese razoável da norma, eis que em consonância com toda a principiológica e hermenêutica protetivas do direito juslaboral, além de fortemente amparada nos direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores previstos na Constituição da República, prestigiando a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010645-24.2023.5.03.0114 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Luiz Otávio Linhares Renault. DJEN 05/09/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Empregado Público

Dependente - Pessoa com Deficiência - Horário Especial

Redução da Jornada de Trabalho sem redução salarial. Filho com Deficiência. Ante a necessidade de tentar igualar as pessoas com necessidades especiais aos demais cidadãos, concedendo um mínimo de condições para que a criança com deficiência possa gozar dos direitos humanos e ter a dignidade respeitada, a redução da jornada de empregada com filho deficiente, diagnosticado com transtorno do espectro autista é medida que se impõe. Inteligência do art. 227 e art. 1º, III da CR; art. 98, § 2º § 3º, da Lei 8.112/1990; art. 8º da CLT; art. 4º da Lei 8.069/1990; Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, Decreto 6.949/2009, art. 7º, item 2; Lei n. 13.1446/20015), art. 1º e art. 8º; artigos 1º, § 2º; 2º, inciso III; e art. 3º, incisos I III, da Lei 12.764/2012; art. 18 do Protocolo de São Salvador, decreto n. 3.321/99. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010167-09.2024.5.03.0008 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marco Antônio Paulinelli de Carvalho. DJEN 23/09/2024).

Férias - Abono Pecuniário de Férias - Alteração Contratual

ECT. Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos. Gratificação de Férias de 70%. O título jurídico autorizador da parcela são os acordos coletivos firmados - e não o regulamento empresarial - que tão-somente se adequou à norma coletiva, enquanto vigente. Nesse cenário, não se cogita em incorporação, ao contrato de trabalho dos empregados, dos benefícios do Manual de Pessoal quanto ao percentual da gratificação de férias, haja vista que apenas regulamentou os acordos coletivos então negociados. Nos termos do Dissídio Coletivo de Greve 2020/2021, TST-DCG-1001203-57.2020.5.00.0000, com vigência a partir de 01/08/2020, diversas cláusulas econômicas foram excluídas, dentre elas a cláusula 59ª, relativa à gratificação de férias. Logo, a partir de agosto de 2020, não há mais previsão convencional de pagamento de gratificação de férias com adicional de 70%. Apelo desprovido. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010136-51.2024.5.03.0149 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Juliana Vignoli Cordeiro. DJEN 05/09/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Empreitada

Responsabilidade - Dono da Obra

Incidente de Recurso de Revista Repetitivo. Tema n. 6. Contrato de Empreitada. Dono da Obra. Responsabilidade. Orientação Jurisprudencial n. 191 da SBDI-1 do TST *versus* Súmula n. 42 do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região 1. A exclusão de responsabilidade solidária ou subsidiária por obrigação trabalhista, a que se refere a Orientação Jurisprudencial nº 191 da SBDI-1 do TST, não se restringe a pessoa física ou micro e pequenas empresas. Compreende igualmente empresas de médio e grande porte e entes públicos. 2. A excepcional responsabilidade por obrigações trabalhistas, prevista na parte final da Orientação Jurisprudencial nº 191 da SBDI-1 do TST, por aplicação analógica do artigo 455 da CLT, alcança os casos em que o dono da obra de construção civil é construtor ou incorporador e, portanto, desenvolve a mesma atividade econômica do empreiteiro. 3. Não é compatível com a diretriz sufragada na Orientação Jurisprudencial nº 191 da SBDI-1 do TST jurisprudência de Tribunal Regional do Trabalho que amplia a responsabilidade trabalhista do dono da obra, excepcionando apenas "a pessoa física ou micro e pequenas empresas, na forma da lei, que não exerçam atividade econômica vinculada ao objeto contratado". 4. Exceto ente público da Administração direta e indireta, se houver inadimplemento das obrigações trabalhistas contraídas por empreiteiro que contratar, sem idoneidade econômico-financeira, o dono da obra responderá subsidiariamente por tais obrigações, em face de aplicação analógica do art. 455 da CLT e de culpa *in eligendo*." (IRR - 190-53.2015.5.03.0090, Relator Ministro: João Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 11/05/2017, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 30/06/2017). Ainda nos mesmos autos do IRR nº 190-53.2015.5.03.0090, em decisão de embargos de

declaração publicada em 19/10/2018, houve modulação dos efeitos do referido julgamento, no que toca à fixação da responsabilidade subsidiária do dono da obra por obrigações trabalhistas não adimplidas do empreiteiro que contratar sem idoneidade econômico-financeira, tendo sido acrescida ao acórdão originário a tese jurídica nº 5, de seguinte teor: "5ª) O entendimento contido na tese jurídica nº 4 aplica-se exclusivamente aos contratos de empreitada celebrados após 11 de maio de 2017, data do presente julgamento.". Não comprovado que a 2ª Reclamada, que não é ente público, tenha adotado as medidas cabíveis para garantir a contratação de empreiteiro idôneo, ou a solvabilidade do crédito trabalhista, incide ao caso a parte final da tese jurídica IV, fixada pelo C. TST, quando do julgamento do IRRR acima transcrito, pelo que a 2ª Reclamada deve ser responsabilizada de forma subsidiária pelas verbas trabalhistas devidas ao Reclamante. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010786-27.2021.5.03.0142 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Luiz Otávio Linhares Renault. DJEN 04/09/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Estabilidade Provisória

Período Eleitoral

Aviso Prévio. Integração ao Contrato de Trabalho. Estabilidade. O prazo do aviso prévio integra o contrato de trabalho para todos os fins, consoante se depreende do disposto no artigo 487, § 1º, da CLT e da orientação consubstanciada na OJ 82 da SDI-1 do Colendo TST, inclusive para verificação de eventual direito à estabilidade no emprego. No caso concreto, foi concedido aviso prévio ao autor de 90 dias em 13/04/2022 (TRCT, Id 0169f2c), o que ensejou a projeção do término do contrato de trabalho para o dia 12/07/2022, dentro, portanto, do lapso de três meses que antecedeu o pleito eleitoral de 2022, o que tornou ilegal a dispensa do autor, a vista do disposto no artigo 73, V, da Lei 9.504/97. (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0010231-29.2023.5.03.0016 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Campos de Souza Freire Pimenta. DJEN 20/09/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Execução

Adjudicação

Adjudicação pelo credor trabalhista por 50% da avaliação. Possibilidade. Nos termos do art. 889 da CLT, os preceitos que regem a execução fiscal para a cobrança judicial da dívida ativa da Fazenda Pública Federal são aplicáveis ao processo da execução trabalhista. Como a regra prevista no parágrafo 7º do art. 98 da Lei 8.212/92 (segundo a qual, se no primeiro ou no segundo leilões não houver licitante, o INSS poderá adjudicar o bem por cinquenta por cento do valor da avaliação) foi estendida às execuções fiscais da dívida ativa da União, por força do § 11º daquele artigo, aplica-se,

por consequência, à execução trabalhista. (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0010770-18.2022.5.03.0052 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. José Murilo de Moraes. DJEN 04/09/2024).

Medida Coercitiva

Retenção da CNH e apreensão de Passaporte. Cartão de Crédito. O art. 139, IV, do CPC, dispõe que incumbe ao juiz a adoção de medidas indutivas, coercitivas, mandamentais ou sub-rogatórias necessárias para assegurar o cumprimento de sentença condenatória, que, em última análise é a verdadeira e autêntica efetividade do processo, sendo certo que dentre essas medidas se incluem a apreensão da CNH e a retenção de passaportes dos devedores pessoas físicas. demais, é possível presumir que os Executados se utilizem do cartão de crédito para as despesas básicas, destinadas ao sustento seus e de suas famílias, como alimentação humana, educação, saúde, medicamentos, transporte urbano, higiene pessoal e limpeza, etc, sendo certo que o cartão de crédito representa obrigação de pagamento da fatura e não de recebimento de qualquer valor em pecúnia. *Ad argumentandum*, no fundo, o deferimento do pedido estaria adstrito à comprovação de que o cartão de crédito estivesse sendo usado para a aquisição de bens e serviços essencialmente supérfluos, bem como de produtos suntuosos ou de luxo, em detrimento do cumprimento da sentença. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0001336-43.2014.5.03.0033 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Luiz Otávio Linhares Renault. DJEN 09/09/2024).

Menor – Sócio

Agravo de Petição. Desconsideração da Personalidade Jurídica. Responsabilidade de sócio menor impúbere. Inexiste previsão legal que isente o sócio menor impúbere ao tempo da constituição da sociedade, da responsabilidade pelas dívidas trabalhistas contraídas pela sociedade, quando ele foi regularmente representado por seus genitores durante todo o período societário (exegese dos arts. 928, 931 e 932 do Código Civil). (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010015-87.2022.5.03.0021 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Rosemary de Oliveira Pires Afonso. DJEN 16/09/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Execução Provisória

Cálculo de Liquidação – Retificação

Execução Provisória. Adequação de Cálculos em cumprimento a decisão proferida pelo TST nos Autos Principais. Retificação Imediata. Em sede de execução provisória, a adequação dos cálculos em cumprimento a decisão proferida pelo TST nos autos principais deve ser imediata, até porque seria contraditório condicionar o referido procedimento ao trânsito em julgado de decisão proferida pela instância superior, na medida em que tal exigência

seria incompatível com a natureza do incidente, por meio do qual os trâmites de liquidação tiveram início a partir do julgamento proferido pela segunda instância. A adequação imediata dos cálculos é, portanto, condizente com o disposto no art. 899, *caput*, da CLT, segundo o qual "os recursos serão interpostos por simples petição e terão efeito meramente devolutivo, salvo as exceções previstas neste Título, permitida a execução provisória até a penhora". (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010968-63.2022.5.03.0017 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Paulo Chaves Correa Filho. DJEN 04/09/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Fiscalização Do Trabalho

Relação de Emprego – Reconhecimento

Direito do Trabalho. Direito Administrativo. Recurso Ordinário. Ação Anulatória de Auto de Infração. Validade. O auto de infração regularmente lavrado goza da presunção de veracidade e legalidade inerente aos atos administrativos, certo que somente pode ser infirmado por prova robusta em sentido contrário, o que não se verifica no caso dos autos. Isso porque a parte requerente não apresentou argumentos fáticos ou jurídicos alicerçados em provas robustas, que demonstrassem eventual irregularidade no ato fiscalizatório e na autuação realizada, evidenciando a prática, pela empresa, de manutenção de empregados à margem de registro formal do vínculo. Auditor Fiscal do Trabalho. Poder-dever. Competência da União. Convenção 81 da Organização Internacional do Trabalho. Os auditores fiscais do trabalho, enquanto detentores do poder de polícia administrativa, são autorizados a analisar a situação fática que lhes é apresentada, no momento da fiscalização, abordando a matéria nos autos de infração e tomando as providências cabíveis e possíveis. Aliás, nos termos do artigo 628 da CLT, "Salvo o disposto nos arts. 627 e 627-A, a toda verificação em que o Auditor-Fiscal do Trabalho concluir pela existência de violação de preceito legal deve corresponder, sob pena de responsabilidade administrativa, a lavratura de auto de infração. (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)". Portanto, trata-se de um poder-dever do auditor fiscal lavrar o auto de infração, quando constatado infração legal, a exceção do disposto no artigo 627 e 627-A da norma consolidada, sob pena de ser responsabilizado civil e criminalmente. Precedentes do STJ e do TST. A jurisprudência da Col. Corte Superior Trabalhista é firme ao reconhecer que o auditor fiscal do trabalho, a partir do que se descortina da fiscalização, pode reconhecer a presença dos elementos relativos à relação de emprego e, por consequência, a existência da relação de emprego. Isto porque a União é competente para fiscalizar as relações de trabalho, devendo organizar, manter e executar inspeção, conforme artigo 21, XXIV, da CR/88. Acrescente-se ainda que o Brasil é signatário da Convenção 81 da OIT, destacando-se a previsão do artigo 3º, item 1. Entendimento em sentido contrário pode levar ao esvaziamento da função da fiscalização e da inspeção realizadas pelos auditores fiscais do trabalho, sendo relevante destacar que aquele que se sentiu lesado em decorrência do auto de infração lavrado tem a possibilidade de recorrer, em

âmbito administrativo e judicial, o que se assegurou no caso dos autos. "Caso não se admitisse a fiscalização trabalhista nesses moldes, o Auditor Fiscal do Trabalho somente estaria apto a inspecionar relações de emprego regulares, efetivamente documentadas, o que implicaria esvaziamento dos atributos típicos do poder de polícia administrativa e, em última análise, até mesmo da função social e institucional da Inspeção do Trabalho, uma vez que a fiscalização estaria impedida de atuar caso se deparasse com um cenário de informalidade, o que relegaria a dignidade e a inclusão social e econômica do trabalhador ao arbítrio dos tomadores de serviço." (TST-RR-975-20.2015.5.02.0065, 1ª Turma, rel. Min. Luiz José Dezena da Silva, julgado em 27.11.2019 - Informativo TST nº 213.). Recurso Ordinário ao qual se nega provimento. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010159-44.2024.5.03.0004 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Goulart de Sena Orsini. DJEN 18/09/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Grupo Econômico

Responsabilidade

Agravo de Petição. Execução abrangida pelo Plano Especial de Pagamento Trabalhista (PEPT). Redirecionamento da Cobrança da Dívida. Responsabilidade Solidária. Empresa Integrante do Grupo Econômico. A sistemática processual trabalhista, atenta à natureza alimentar dos direitos que visa a proteger, privilegia o princípio da celeridade, da duração razoável do processo e, acima de tudo, da efetividade a fim de propiciar a satisfação do crédito trabalhista. E este último depende, muitas vezes, do manejo de todos os mecanismos legais disponíveis, a exigir que o Poder Judiciário se antecipe à mutabilidade social e econômica do País, de modo a evitar, inclusive, fraudes praticadas pelos devedores trabalhistas. Assim, uma vez que a agravante, responsável solidária, não integra o Plano Especial de Pagamento Trabalhista (PEPT), afigura-se legítimo o prosseguimento da execução em relação a ela, ainda que a execução em face da executada principal esteja abrangida pelo Plano Especial de Pagamento Trabalhista (PEPT). (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010997-33.2018.5.03.0186 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Maria Lúcia Cardoso de Magalhães. DJEN 06/09/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Honorários Periciais

Adiantamento

Adiantamento de Honorários. Não realização da Prova Pericial. Cerceamento do Direito de Defesa. Este Colegiado tem diversos precedentes contrários à ordem de adiantamento de honorários, como condição para realização da prova pericial, a exemplo dos julgados ROPS 0010239-90.2018.5.03.0174 e RO 0011991-91.2016.5.03.0037, entendimento que também se corrobora

na redação da OJ 92 da SDI-2 do C. TST, no sentido de ser "ilegal a exigência de depósito prévio para custeio dos honorários periciais, dada a incompatibilidade com o processo do trabalho". Nulidade da sentença que se acolhe, determinando-se o retorno à origem, para reabertura da instrução com produção da prova pericial, sem exigência de depósito prévio de honorários, proferindo-se, após, nova decisão, como se entender de direito. (TRT 3ª Região. Nona Turma. 0011062-62.2021.5.03.0173 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Stela Álvares da Silva Campos. DJEN 12/09/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Jornada de Trabalho

Controle – Prova

Jornada de Trabalho. Ponto Eletrônico. Presunção relativa de veracidade. Divisão do ônus da prova a cargo da Reclamante. Art. 818, I, da CLT. Nos termos do art. 74, § 2º, da CLT, é obrigatório o registro fidedigno da jornada de trabalho para os estabelecimentos que contam com mais de 20 empregados, como é o caso do reclamado (banco), que apresentou os controles de ponto eletrônico, que gozam de presunção relativa de veracidade da jornada (artigos 219 do Código Civil e 408 do CPC c/c art. 769 da CLT), cabendo à reclamante desconstituí-los, por prova em sentido contrário, conforme previsto na Súmula 338 do c. TST e art. 818, I, da CLT. No caso dos autos, analisando detidamente a prova oral e documental produzida neste feito, concluo, seguramente, que a reclamante não desincumbiu-se, satisfatoriamente, de comprovar a jornada declinada na exordial, que, diga-se, ultrapassa a razoabilidade, uma vez que a alegação é de jornada de onze horas diárias, de segunda a sexta-feira, além de horas em treinamentos, cursos e em viagens, durante o período contratual de mais de 16 (dezesseis) anos ininterruptos. Acresço que os registros formais de ponto consignam marcação variada de início, intervalo, término, horas em treinamento, em curso e em viagens, consignando horas extras e compensação de jornada. A prova de jornada diversa daquela anotada, neste contexto, deve ser inequívoca, de modo a desconstituir a prova pré-constituída trazida pelo banco. (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0010372-71.2020.5.03.0010 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Cristina Diniz Caixeta. DJEN 13/09/2024).

Turno Ininterrupto de Revezamento - Norma Coletiva

Petrobrás. Aumento da Jornada diária de Trabalho. Pandemia do COVID-19. Ausência de Acordo Coletivo específico. Alteração Contratual lesiva não configurada. O estado de calamidade pública deflagrado pela pandemia do COVID-19, as tratativas precedentes sinalizando a concordância do sindicato com a adoção pela empresa do turno ininterrupto de revezamento com jornada de 12 horas e a posterior chancela do SINDIPETRO/MG ao regime de jornada adotado, consolidando-as, impõem reconhecer que a ausência de acordo coletivo específico, durante a vigência do ACT 2019/2020, não constitui óbice à validade do aumento da jornada de

trabalho de oito para doze horas diárias. Além de prevista em instrumento coletivo a possibilidade do aumento da jornada diária, o regime compensatório, proporcionando período de descanso mais extenso e respeitando a jornada de trabalho de 168 horas mensais, antes praticada pelo autor, sem redução salarial, afasta a alegada alteração contratual lesiva. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010013-31.2024.5.03.0027 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Rosemary de Oliveira Pires Afonso. DJEN 23/09/2024).

Turno Ininterrupto de Revezamento. Ausência de prévia Negociação Coletiva com o Sindicato da Categoria. Pandemia COVID-19. Medida Excepcional. A implementação do turno ininterrupto de revezamento de 12 horas pela ré pressupõe negociação coletiva com o sindicato da categoria, conforme estabelecido nos acordos coletivos de trabalho vigentes. Contudo, diante da pandemia de Covid-19, mostrou-se razoável a implementação da jornada de modo unilateral com vistas à redução da mobilidade de pessoas e riscos de contágio, condição que posteriormente foi cancelada pela categoria dos empregados. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0010007-58.2024.5.03.0145 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Taísa Maria Macena de Lima. DJEN 06/09/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Justa Causa

Agressão Física

Dispensa por Justa Causa. Agressão Física em local de Trabalho. Por se tratar da penalidade mais severa aplicável ao trabalhador, e das graves consequências que acarreta, a extinção do contrato de trabalho por justa causa, decorrente da prática de uma das condutas previstas no art. 482 da CLT, deve ser cabalmente comprovada por aquele que a alega, somente se cogitando de sua licitude quando observada a imediatidade, a proporcionalidade, a gravidade da falta, a gradação pedagógica e a singularidade da punição. No caso em exame, comprovada a falta cometida pelo trabalhador, consubstanciada em ato de agressão física contra outrem, capitulada nas alínea "j" do art. 482 da CLT, a dispensa por justa causa é pedagógica não apenas ao reclamante, que refletirá melhor em sua reação quando se deparar com desentendimentos, em outros ambientes laborais que possa frequentar, como para os ex-colegas da empresa, que têm agora ciência da 'tolerância zero' da reclamada em relação a agressões físicas. Em verdade, a reação violenta às discordâncias naturais que ocorrem no ambiente de trabalho devem ser veementemente repudiadas e incumbe a esta Especializada ratificar as penalidades aplicadas, com o fito de erradicar tais condutas em locais de trabalho, que devem ser sempre seguros a seus colaboradores. Recurso provido para declarar válida a dispensa por justa causa aplicada ao autor e, em consequência, afastar a condenação de origem, julgando a ação improcedente. (TRT 3ª Região. Oitava Turma. 0010159-72.2024.5.03.0027 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Sérgio Oliveira de Alencar. DJEN 19/09/2024).

Conversão - Dispensa Sem Justa Causa

Rescisão Contratual. Dispensa por Justa Causa. Não Configuração. Reversão. Para respaldar a dispensa por justa causa, torna-se indispensável a comprovação, pelo empregador, do cometimento de falta grave pelo empregado, consubstanciada nas hipóteses previstas pelo art. 482 da CLT, bem como a presença dos elementos essenciais à configuração da justa causa, quais sejam: a gravidade da conduta praticada pelo empregado, seu caráter determinante, a sua atualidade e, principalmente, a proporcionalidade entre a falta e a punição, além da singularidade da pena. Detectada a condição especial do Reclamante (surdo e mudo), que deve ser considerada na relação de trabalho e não se desincumbindo a Reclamada de seu ônus probatório, impõe-se a reversão da modalidade da ruptura contratual, reconhecendo-se a dispensa imotivada. Recurso parcialmente provido. (TRT 3ª Região. Oitava Turma. 0011048-65.2021.5.03.0048 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Sérgio da Silva Peçanha. DJEN 19/09/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Limbo Jurídico Trabalhista Previdenciário

Caracterização

Limbo Jurídico Previdenciário. Não Configuração. Para a configuração do limbo jurídico previdenciário, necessária a inequívoca demonstração de recusa, pelo empregador, em propiciar o retorno do empregado ao trabalho ou readaptá-lo à nova função compatível com sua condição de saúde, por considerá-lo inapto ao serviço. No caso, ao revés, demonstrou-se que a reclamante, após a alta previdenciária, considerava-se incapacitada para o trabalho, tanto que buscou tutela judicial para o restabelecimento do benefício, firmando acordo para a concessão de auxílio-doença desde a alta previdenciária até setembro/2024, com o pagamento das parcelas vencidas. Logo, o contrato de trabalho encontra-se suspenso (art. 476 da CLT), não havendo como responsabilizar a empresa pelo pagamento dos salários referentes ao período em que ela permaneceu sem prestar serviços, por sua própria escolha. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0010528-58.2023.5.03.0041 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marcus Moura Ferreira. DJEN 09/09/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Litigância de Má-Fé

Justiça Gratuita

Justiça Gratuita. Má-Fé do Reclamante. Comprovada a atitude dolosa do reclamante, com intuito de alterar a verdade dos fatos, acionando o judiciário com a intenção deliberada de enriquecimento ilícito às expensas da reclamada e com a intenção deliberada de induzir o juízo a erro,

comprovada está a manifesta má-fé e deslealdade processual, sendo que o deferimento da justiça gratuita também pressupõe o cumprimento do dever ético de lealdade processual, sendo imperiosa a não concessão dos benefícios da gratuidade de justiça ao reclamante. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0010900-42.2019.5.03.0010 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Sabrina de Faria Froes Leão. DJEN 05/09/2024).

Justiça Gratuita – Multa

Agravo de Petição. Multa. Justiça Gratuita. Não há incompatibilidade entre os institutos da justiça gratuita e da litigância de má-fé, uma vez que possuem causas jurídicas distintas, que não se comunicam. A justiça gratuita e a litigância de má-fé são institutos jurídicos distintos. Como a litigância de má-fé se baseia no desvio de uma conduta processual, o beneficiário da justiça gratuita não fica isento do pagamento da multa que lhe tenha sido aplicada. Assim, inclusive, prevê expressamente o parágrafo 4º do artigo 1.021 do CPC. A multa em questão diz respeito à conduta processual e tem natureza diversa da condenação decorrente do direito material, não podendo, portanto, ser suspensa, mesmo diante da condição do autor de beneficiário da justiça gratuita. (TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0011668-36.2017.5.03.0010 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Milton Vasques Thibau de Almeida. DJEN 11/09/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Motorista

Justa Causa

Justa Causa. Motorista. Desrespeito a Normas de Segurança. Excesso de Velocidade. Reincidência Específica. O empregado motorista que não atende às exigências legais e regulamentares acerca das normas de trânsito comete falta grave, por acentuar os riscos da atividade e potencializar o perigo à incolumidade física própria e dos demais usuários da rodovia. Já advertido e suspenso várias vezes por exceder a velocidade na condução de carreta, o empregado foi novamente flagrado pela fiscalização de trânsito em velocidade superior à permitida. Nesse contexto, a dispensa é a medida necessária e proporcional à gravidade da falta, não sendo razoável exigir novas imposições de advertências e suspensões, pois tais providências não alcançariam a recomposição da regularidade, dada a reinitência do autor para o resgate da conduta reta, sendo reincidente específico em infração de mesma natureza. Insistir na permanência do obreiro nos quadros da reclamada apenas ensejaria o agravamento das situações adversas, a comprometer a prudência e qualidade das atividades da empresa, em violação ao postulado constitucional da segurança viária, qualificada como vertente da segurança pública, conforme § 10 incluído no artigo 144 da Constituição Federal pela EC 82/2014. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0010195-40.2021.5.03.0021 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Cristiana Maria Valadares Fenelon. DJEN 17/09/2024).

Motorista. Justa Causa. Resumo de Dados Coletados no Sistema de Telemetria. Impossibilidade. Embora o sistema de telemetria seja um instrumento de suporte para o acompanhamento do modo de condução veicular, não apresenta aptidão suficiente para, isoladamente, caracterizar desvios funcionais para fins de fundamentar a dispensa por justa causa, haja vista que as situações de trânsito podem demandar freadas ou curvas com maior rigor nas situações em que seria impossível exigir uma conduta diversa do motorista. Não é possível concluir, objetivamente, somente a partir da telemetria, que tal comportamento não era o acertado para a específica situação vivenciada naquele instante, sobretudo em trânsito urbano. Sem autuações por infrações de trânsito, reclamações de usuários do transporte ou outros elementos informativos do modo de condução, não subsiste a justa causa aplicada somente a partir dos dados de telemetria. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0010118-08.2024.5.03.0027 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Cristiana Maria Valadares Fenelon. DJEN 27/09/2024).

Tempo à Disposição

Motorista de Carreta. Períodos dentro do caminhão sem dirigir. Tempo à disposição. ADI 5322. Configurado. O Supremo Tribunal Federal julgou a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI - 5322), cujo acórdão foi publicado em 30/08/2023, declarando inconstitucional a expressão "usufruído no retorno do motorista à base (matriz ou filial) ou ao seu domicílio, salvo se a empresa oferecer condições adequadas para o efetivo gozo do referido repouso", constante do *caput* do art. 235-D; (g) o § 1º do art. 235-D; (h) o § 2º do art. 235-D; (i) o § 5º do art. 235- D; (j) o inciso III do art. 235-E, todos da CLT, com a redação dada pelo art. 6º da Lei 13.103/2015; e (k) a expressão "que podem ser fracionadas, usufruídas no veículo e coincidir com os intervalos mencionados no § 1º, observadas no primeiro período 8 (oito) horas ininterruptas de descanso", na forma como prevista no § 3º do art. 67-C do CTB, com redação dada pelo art. 7º da Lei 13.103/2015. Nesse cenário, o E. STF, ao julgar a ADI 5322, também entendeu por inconstitucionais os dispositivos que admitem a possibilidade de descanso com o veículo em movimento, quando dois motoristas trabalharem em revezamento. Como consequência, o tempo de descanso usufruído dessa forma deve ser considerado como de efetivo labor nos termos do art. 4º da CLT. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010791-09.2021.5.03.0026 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Rosemary de Oliveira Pires Afonso. DJEN 09/09/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Obrigação de Fazer

Cumprimento

Direito do Trabalho. Ação Civil Pública. Saúde, Higiene e Segurança do Trabalhador. Inobservância das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego. Obrigação de Fazer. 1. As Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho foram elaboradas após a delegação de tal

competência ao órgão, pela CLT, e têm fundamental importância para a proteção do meio ambiente do trabalho, através de parâmetros pautados nas melhores práticas de saúde, higiene e segurança. 2. As referidas normas são de observância obrigatória pelas organizações e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos Poderes Legislativo, Judiciário e Ministério Público. 3. No caso dos autos, comprovado que o Município de Nova Serrana/MG não instituiu a contento o gerenciamento dos riscos ocupacionais dos servidores municipais, deve ser imposta a obrigação de fazer consistente na elaboração e exibição dos documentos que compõem o rol de tal gerenciamento, embasado nas normas técnicas de proteção à saúde, à segurança e à higiene do trabalho. 4. Recurso ordinário provido. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0011315-94.2022.5.03.0050 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Márcio Toledo Gonçalves. DJEN 12/09/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Ofício

Expedição

Agravo de Petição. *FINTECHS*. Abrangência do Sistema SISBAJUD. Expedição de Ofícios. Cabimento. Considerando que nem todas as instituições financeiras e de pagamento necessitam de autorização do Banco Central para operarem, devido ao baixo número de operações realizadas, e que o SISBAJUD, que interliga os órgãos do Poder Judiciário ao Banco Central e às instituições financeiras, só abrange as instituições autorizadas pelo Banco Central, não alcançando a totalidade das *FINTECHS* existentes, é cabível a expedição de ofício estas instituições não abrangidas pelo SISBAJUD, a fim de se ampliar a consulta para obter informações financeiras da empresa executada e concretizar o bloqueio de ativos porventura existentes em seu nome. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0001283-76.2011.5.03.0030 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Adriana Goulart de Sena Orsini. DJEN 10/09/2024).

Legalidade

Dados de Geolocalização. Expedição de Ofício à Operadora de Telefonia Celular. Violação ao Direito ao Sigilo Telemático e à Privacidade. A Lei 13.709/18, Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), veda o tratamento de dados pessoais sem o consentimento dos usuários ou fora das estritas exceções legais descritas no artigo 7º, pelo que seria inócua a expedição de ofícios às operadoras de telefonia celular, haja vista que o armazenamento de dados de geolocalização ensejaria violação à própria LGPD. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010298-60.2024.5.03.0015 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paulo Chaves Correa Filho. DJEN 27/09/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Penhora

Dinheiro

Agravo de Petição. Penhora na "Boca do Caixa". Nos termos do art. 136 do Provimento Geral Consolidado do TRT-3, é expressamente vedada a penhora em espécie, quando não se puder depositar de imediato a importância apreendida à disposição do juízo, salvo se houver determinação judicial em sentido contrário e desde que haja a possibilidade de escolta apropriada. Se este Regional entende, pela OJ n. 22, que o transporte de valores sem o atendimento das exigências previstas na Lei nº 7.102/83 expõe o empregado a risco, ensejando a reparação por danos morais *in re ipsa*, até mesmo por lógica e coerência, não é prudente expor o(a) Oficial(a) de Justiça, servidor(a) público(a) concursado(a), à atividade de transporte de valores nos moldes postulados. (TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0010831-95.2023.5.03.0098 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Marco Túlio Machado Santos. DJEN 18/09/2024).

Proventos de Aposentadoria / Salário

Mandado de Segurança. Penhora sobre Salários ou Proventos de Aposentadoria. Impenhorabilidade Relativa das Verbas elencadas no Inciso IV do Art. 833 do CPC quando confrontada com o Pagamento de Créditos Trabalhistas, adotado como Parâmetro de Validação da Construção Mensal o Salário Mínimo necessário apurado pelo DIEESE. Na esteira da jurisprudência desta 1ª Seção Especializada em Dissídios Individuais, posiciona-se a douda maioria pela possibilidade de penhora nas verbas elencadas no art. 833, IV, do CPC para o pagamento de créditos trabalhistas, desde que assegurada a sobrevivência digna do(a) devedor(a), utilizando-se como parâmetro para validação do percentual de construção mensal o salário mínimo necessário divulgado pelo DIEESE, para a mesma competência. (TRT 3ª Região. 1ª Seção de Dissídios Individuais. 0014988-80.2024.5.03.0000 (PJe). Mandado de Segurança Cível. Rel./Red. José Nilton Ferreira Pandelot. DJEN 03/09/2024).

Recursos Públicos

Execução. Bloqueio/Penhora de Recursos recebidos de Ente Público. Ofensa ao disposto no art. 833, IX do CPC. Restando comprovado nos autos que os valores bloqueados em conta bancária da executada destina-se ao pagamento de acordo celebrado no PAJ 002415.2013.03.000/0, referente ao Programa Jovem Independente Betim, conforme projeto apresentado ao MPT, sobre recursos públicos recebidos por instituição privada para aplicação em assistência social, portanto, em direta afronta ao disposto no art. 833 IX do CPC, de se manter a decisão agravada que determinou o desbloqueio dos valores encontrados na referida conta. (TRT 3ª Região. Nona Turma. 0010144-98.2016.5.03.0087 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Maria Stela Álvares da Silva Campos. DJEN 06/09/2024).

Salário

Agravo de Petição. Penhora sobre Salário. Redução. Capacidade Econômica do Devedor, Trabalhador Pessoa Física. Dignidade da Pessoa Humana. O devedor, na hipótese, é o próprio trabalhador hipossuficiente, incumbido, em boa-fé, de obrigação pecuniária decorrente de erro judicial, além de aceitante, nos autos, de penhora requerida sobre seu salário com o intuito manifesto de, também imbuído de boa-fé, pôr fim à presente execução. Sob a perspectiva de que o rigor esperado da medida constritiva não pode se dar ao arrepio do postulado inafastável da dignidade da pessoa humana, de tão cara aplicação nesta Especializada, em cotejo indissociável com o princípio da proteção e seus desdobramentos, conclui-se pela necessidade de reforma da decisão denegatória prolatada na origem, sob pena de infringência aos postulados basilares não só desta Justiça do Trabalho, como também de todo o ordenamento jurídico, à luz da literalidade da Constituição Federal. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0000841-75.2011.5.03.0074 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Marcelo Lamego Pertence. DJEN 09/09/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Professor

Piso Salarial

Direito Constitucional. Ação Direta de Inconstitucionalidade. Pacto Federativo e Repartição de Competência. Atualização do Piso Nacional para os Professores da Educação Básica. Art. 5º, Parágrafo Único, da Lei 11.738/2008. Improcedência. 1. Ação direta de inconstitucionalidade que tem como objeto o art. 5º, parágrafo único, da Lei 11.738/2008, prevendo a atualização do piso nacional do magistério da educação básica calculada com base no mesmo percentual de crescimento do valor anual mínimo por aluno referente aos anos iniciais do ensino fundamental urbano. 2. Objeto diverso do apreciado na ADI 4.167, em que foram questionados os art. 2º, §§ 1º e 4º; 3º, *caput*, II e III; e 8º, todos da Lei 11.738/2008, e decidiu-se no sentido da constitucionalidade do piso salarial nacional dos professores da rede pública de ensino. Na presente ação direta, questiona-se a inconstitucionalidade da forma de atualização do piso nacional. Preliminares rejeitadas. 3. A previsão de mecanismos de atualização é uma consequência direta da existência do próprio piso. A edição de atos normativos pelo Ministério da Educação, nacionalmente aplicáveis, objetiva uniformizar a atualização do piso nacional do magistério em todos os níveis federativos e cumprir os objetivos previstos no art. 3º, III, da Constituição Federal. Ausência de violação aos princípios da separação do Poderes e da legalidade. 4. A Lei nº 11.738/2008 prevê complementação pela União de recursos aos entes federativos que não tenham disponibilidade orçamentária para cumprir os valores referentes ao piso nacional. Compatibilidade com os princípios orçamentários da Constituição e ausência de ingerência federal indevida nas finanças dos Estados. 5. Ausente violação ao art. 37, XIII, da Constituição. A União, por meio da Lei 11.738/2008, prevê uma política pública essencial ao Estado Democrático de Direito, com

a previsão de parâmetros remuneratórios mínimos que valorizem o profissional do magistério na educação básica. 6. Pedido na Ação Direita de Inconstitucionalidade julgado improcedente, com a fixação da seguinte tese: "É constitucional a norma federal que prevê a forma de atualização do piso nacional do magistério da educação básica". (destaques acrescentados) (STF, Tribunal Pleno, ADI 4167, Relator Min. Luís Roberto Barroso, DJ 05/05/2021) - destaquei. (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0011178-72.2023.5.03.0149 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Anemar Pereira Amaral. DJEN 12/09/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero

Aplicação

Agressão Física sofrida no Ambiente de Trabalho. Danos Morais. Julgamento a partir do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero. Instrumento para alcance da Igualdade de Gênero, Objetivo de Desenvolvimento Sustentável - ODS 5 da Agenda 2030 da ONU. São invioláveis, enquanto bens tutelados juridicamente, a honra, a dignidade e a integridade física e psíquica da pessoa, por força de expressa disposição de lei, garantias que têm destacada importância também no contexto do contrato de trabalho, fonte de dignidade do trabalhador. Daí porque a violação a qualquer desses bens jurídicos, no âmbito do contrato de trabalho, ensejará ao violador a obrigação de indenizar os danos dela decorrentes. Constatada a agressão física sofrida pelo trabalhador no ambiente de trabalho surge o dever de indenizar. E, no caso concreto, as questões relacionadas ao fato devem ser valoradas a partir do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, que se trata de um instrumento para que seja alcançada a igualdade de gênero, Objetivo de Desenvolvimento Sustentável - ODS 5 da Agenda 2030 da ONU. Consta do Prefácio do referido protocolo: "Este protocolo é fruto do amadurecimento institucional do Poder Judiciário, que passa a reconhecer a influência que as desigualdades históricas, sociais, culturais e políticas a que estão submetidas as mulheres ao longo da história exercem na produção e aplicação do direito e, a partir disso, identifica a necessidade de criar uma cultura jurídica emancipatória e de reconhecimento de direitos de todas as mulheres e meninas. (...) Vale lembrar que conforme dados da ONU Mulheres, o Brasil tem se posicionado favorável ao modelo de protocolo latino-americano de investigação de mortes violentas de mulheres por razões de gênero (feminicídio), para que casos de violência contra a mulher sejam tratados de forma diferenciada. Ao que se vê, este protocolo é uma proposta que segue o discurso de garantia da inafastabilidade constitucionalmente exigida (art. 5º, XXXV, CF), bem como estabelece campo processual e procedimental sedimentados pelos discursos presentes em outros protocolos categorizados no âmbito internacional. O objetivo primordial de todos esses esforços é alcançar a superação dos percalços que impossibilita a percepção de uma igual dignidade entre mulheres e homens, em todos os cenários. Destarte, mais ainda se exige essa diretriz no ambiente judicial, diante da própria dimensão do conceito de acesso à

justiça". (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0011265-06.2023.5.03.0027 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Goulart de Sena Orsini. DJEN 05/09/2024).

Indenização por Dano Moral. Ofensa à Honra e à Dignidade do Empregado. É dever do empregador garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável a seus empregados, cabendo-lhe, por conseguinte, a adoção de medidas efetivas capazes de coibir condutas violadoras da imagem, da honra e da dignidade. Caracterizada a violação aos direitos da personalidade da empregada em virtude da conduta inadequada do empregador, surge o direito à indenização por danos morais. Registre-se que são absolutamente inaceitáveis no ambiente laboral as práticas opressivas, discriminatórias e ofensivas, mormente quando um dos envolvidos detém ascendência hierárquica sobre o outro, tal como se dá na hipótese, tratando-se ainda de empregada que "está inserida em um grupo historicamente vulnerável, especialmente quando se fala em relações de trabalho, seja pela prevalência do patriarcado na estrutura social, seja pela ausência de mecanismos que permitam a mulher ter os mesmos acessos, oportunidades e disponibilidade que os homens no campo profissional, motivo pelo qual a presente situação merece ser analisada sob o prisma da perspectiva de gênero" (sentença, ID. eea0059). Provado, pois, o ato ilícito praticado pelo empregador, que abusou de seu poder diretivo, assediando moralmente a empregada, faz jus a autora ao recebimento de indenização pelos danos morais decorrentes dos atos ilícitos praticados pelo réu (artigos 186 e 927 do Código Civil). (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010702-74.2023.5.03.0168 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Ângela Castilho Rogedo Ribeiro. DJEN 19/09/2024).

Relação de Emprego. Elementos Fático-Jurídicos. Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero. Vínculo Configurado. 1. Para que se configure a relação de emprego, é necessária a presença de todos os elementos previstos nos artigos 2º e 3º, da CLT, quais sejam: trabalho prestado por pessoa física com personalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica. 2. Na sistemática processual trabalhista, quando se nega a prestação dos serviços, a prova do vínculo de emprego perquirido incumbe ao autor, por ser fato constitutivo de seu direito. 3. Lado outro, admitida a prestação de serviços, incumbe à ré a prova de se tratar, efetivamente, de labor autônomo ou de outra situação laboral que não se amolda ao figurino celetista, porquanto constitui fato impeditivo ao reconhecimento da relação empregatícia. 4. Com no Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, o exame do encargo probatório (arts. 818, I, da CLT e 373, I, do CPC) não pode ser lido e compreendido de forma apartada da necessidade do enfrentamento a tratamento discriminatório de gênero e suas consequências. 5. Na hipótese, embora negada a prestação de serviços pela ré, a autora se desincumbiu de seu ônus probatório, razão pela qual o vínculo empregatício restou caracterizado. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010355-10.2024.5.03.0070 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paula Oliveira Cantelli. DJEN 05/09/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Prova Oral

Depoimento Pessoal - Presença - Parte Contrária

Nulidade da Sentença. Cerceamento de Defesa. Inobservância ao Artigo 385, § 2º, do CPC. O artigo 848, *caput*, da CLT prevê que: "Terminada a defesa, seguir-se-á a instrução do processo, podendo o presidente, *ex officio* ou a requerimento de qualquer juiz temporário, interrogar os litigantes.". Na aplicação de tal dispositivo não pode o magistrado olvidar-se da vedação expressa do art. 385, § 2º, do CPC, aqui aplicado subsidiariamente: "É vedado a quem ainda não depôs assistir ao interrogatório da outra parte.". E a *mens legis*, o escopo desse dispositivo, reside em se conceder a ambas as partes a liberdade de proferir declarações isentas, sem necessidade de contraposição às afirmações do ex adverso. Quanto tal "isolamento" de relatos não ocorre - como no caso -, os interrogatórios tendem a se assemelhar à acareação de testemunhas, passando cada um dos litigantes - ao conhecer o teor do depoimento da outra parte -, a repelir os fatos narrados pelo oponente, em vez de relatar a sua versão isenta. E, não raro, nesses casos, as partes iniciam embate durante a assentada, como na hipótese, em que o reclamante praticamente se dirigiu ao preposto, afirmando que ele "sabia" tal fato, até porque era ele o responsável pela prática do ato. Nessa senda, o depoimento pessoal do preposto e do reclamante restaram eivados de vício a macular o *decisum*, vez que a obtenção da confissão restou dificultada pela coleta do interrogatório conjunto das partes, o que possibilitou a interferência de uma nas declarações da outra, contradizendo-se, ambas, reciprocamente, o que, definitivamente, não é a finalidade do procedimento. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0010839-73.2023.5.03.0033 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Vicente de Paula Maciel Júnior. DJEN 10/09/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Recuperação Judicial

Suspensão da Execução

Agravo de Petição. *Stay Period*. De acordo com o art. 6º da Lei nº 11.101/2005, deferido o processamento de uma segunda recuperação judicial, torna-se impossível, durante o *stay-period*, a prática de atos executórios contra a empresa recuperanda. Contudo, encerrado o *stay-period*, impõe-se a retomada do procedimento executório. (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0129800-85.2008.5.03.0004 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Jorge Berg de Mendonça. DJEN 06/09/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Recurso

Efeito Suspensivo

Tutela Cautelar antecedente. Recurso Ordinário. Efeito Suspensivo. Como regra, o recurso ordinário possui efeito meramente devolutivo, nos termos do art. 899, *caput*, da CLT. Contudo, é possível recebê-lo no efeito suspensivo, desde que a parte requerente demonstre a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo (artigos 300 e 995 do CPC), conforme entendimento da Súmula 414, item I: "A tutela provisória concedida na sentença não comporta impugnação pela via do mandado de segurança, por ser impugnável mediante recurso ordinário. É admissível a obtenção de efeito suspensivo ao recurso ordinário mediante requerimento dirigido ao tribunal, ao relator ou ao presidente ou ao vice-presidente do tribunal recorrido, por aplicação subsidiária ao processo do trabalho do artigo 1.029, § 5º, do CPC de 2015". No caso em que a tutela antecipada deferida pelo juízo de origem pautou-se na plausibilidade do direito do empregado, dispensado enquanto ainda se discutia sua vitória na eleição para a CIPA, e diante do perigo do dano que a dispensa imediata poderia causar ao trabalhador, encontram-se presentes os requisitos para a manutenção da medida de urgência deferida na sentença, nos moldes do art. 300 do CPC. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0016290-47.2024.5.03.0000 (PJe). Tutela Cautelar Antecedente. Rel./Red. Antônio Gomes de Vasconcelos. DJEN 27/09/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Relação de Emprego

Pejotização

Pejotização. Reconhecimento do Vínculo de Emprego. Caracterização. 1. Trata-se o já conhecido fenômeno da "pejotização" de artifício utilizado por empresas para escamotear a personalidade da prestação de serviços e, com isso, afastar a aplicação da legislação do trabalho, o que é vedado pelo art. 9º da CLT, o qual, destaque, permanece vigente, hígido e constitucionalmente íntegro. Em relações assimétricas, como a de trabalho, não se pode deixar a cargo da parte hipersuficiente a definição da natureza jurídica da relação contratual, pois, do contrário, a efetividade de todo o arcabouço jurídico-protetivo estaria condicionada a um ato de vontade da parte mais forte da relação. Por esse motivo, incide à hipótese o Princípio da Primazia da Realidade, de modo a conferir maior valor ao que efetivamente ocorre na prática e não às formalidades elaboradas pela parte mais poderosa. Em que pesem as disposições do artigo 104 do CCB, por certo não são capazes de afastar a orientação do artigo 9º da norma celetista, quando evidenciada a constituição da pessoa jurídica no intuito de mascarar o vínculo de emprego mantido entre as partes, notadamente porque devidamente comprovada a existência, concomitante, de todos os requisitos necessários à configuração da relação empregatícia, conforme exposto na r. sentença e ratificado pelos fundamentos acima expostos, à luz dos artigos 2º e 3º da CLT. 2. Para a configuração do vínculo empregatício é

necessário o preenchimento cumulativo dos pressupostos fático-jurídicos estabelecidos nos artigos 2º e 3º da CLT, quais sejam: trabalho prestado por pessoa física a um tomador, com pessoalidade (impossibilidade de o empregado fazer-se substituir por outra pessoa), não eventualidade (execução de trabalhos habituais ao empregador), onerosidade (não-gratuidade da prestação) e subordinação jurídica (submissão ao poder diretivo patronal; ausência de autonomia). Na relação de emprego, o trabalhador tem sua prestação laboral sujeita à fiscalização e ao controle do tomador dos serviços, que se afigura como empregador, o qual tem o poder de dirigir os trabalhos de acordo com sua conveniência. Portanto, a caracterização da figura do empregado assume um conjunto de elementos interligados, aos quais se acrescentam as características do empregador, sendo certo que a ausência de qualquer deles descaracteriza o instituto, evidenciando outro tipo de relação jurídica, que não a empregatícia. "O fenômeno sóciojurídico da relação empregatícia emerge quando reunidos os seus cinco elementos fático-jurídicos constitutivos: prestação de trabalho por pessoa física a outrem, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação. Verificada a reunião de tais elementos, a relação de emprego existe. A averiguação se dá em cada caso, em respeito ao princípio da primazia da realidade, segundo o qual se deve analisar a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes ou ao previsto em instrumento escrito que, porventura, não correspondam à realidade. Enfatize-se que o princípio da primazia da realidade sobre a forma amplia a noção civilista de que o operador jurídico, no exame das declarações volitivas, deve atentar mais à intenção dos agentes do que ao envoltório formal através de que transpareceu a vontade (art. 85, CCB/16; art. 112, CCB/12). No Direito do Trabalho, deve-se pesquisar, preferentemente, a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica. A prática habitual - na qualidade de uso - altera o contrato pactuado, gerando direitos e obrigações novos às partes contratantes (respeitada a fronteira da inalterabilidade contratual lesiva). Desse modo, o conteúdo do contrato não se circunscreve ao transposto no correspondente instrumento escrito, incorporando amplamente todos os matizes lançados pelo cotidiano da prestação de serviços. O princípio da primazia da realidade sobre a forma constitui-se em poderoso instrumento para a pesquisa e encontro da verdade real em uma situação de litígio trabalhista. Não deve, contudo, ser brandido unilateralmente pelo operador jurídico. Desde que a forma não seja da essência do ato, o intérprete e aplicador do Direito deve investigar e aferir se a substância da regra protetiva trabalhista foi atendida na prática concreta efetivada entre as partes, ainda que não seguida estritamente a conduta especificada pela legislação." (RRAg-1000536-95.2020.5.02.0071, 3ª Turma, Relator Ministro Maurício Godinho Delgado, DEJT 30/08/2024). Na hipótese, tendo a reclamada alegado se tratar de prestação de serviços em modalidade diversa do vínculo de emprego e não tendo se desincumbido a contento do encargo probatório que lhe competia, a declaração da relação emprego é medida que se impõe. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0011010-15.2023.5.03.0038 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Goulart de Sena Orsini. DJEN 24/09/2024).

Reconhecimento do Vínculo Empregatício. Pejotização. Fraude Trabalhista. Tese Jurídica firmada pelo E. STF no RE n. 958.252 e na ADPF n. 324. *Distinguishing*. Hídez, Integridade e Constitucionalidade do previsto nos Artigos 2º, 3º, e 9º da Consolidação das Leis do Trabalho. Art. 4º, "b", da Recomendação 198 da OIT. É certo que, a partir de 30/8/2018, é de observância obrigatória aos processos judiciais em curso ou pendentes de julgamento a tese jurídica firmada pelo e. STF no RE n.º 958.252 e na ADPF n.º 324, não havendo mais espaço para o reconhecimento do vínculo empregatício com o tomador de serviços sob o fundamento de que houve terceirização ilícita, seja em atividade fim ou meio, ou, ainda, para a aplicação dos direitos previstos em legislação específica ou em normas coletivas da categoria profissional dos empregados da empresa contratante. No caso, o vínculo de emprego não se formou pelo reconhecimento de labor em atividade-fim da tomadora de serviços, mas sim em razão da presença de todos os pressupostos fático-jurídicos dos art. 2º e 3º da CLT na relação contratual havida entre as partes, impondo-se o reconhecimento do vínculo de emprego, ainda que o contrato de prestação de serviços tenha sido celebrado com pessoa jurídica. Tal prática, usualmente reconhecida como "pejotização", constitui fraude aos direitos trabalhistas, nos termos do art. 9º da CLT. Conforme jurisprudência do Col. TST: "Diante desse novo contexto e para a perplexidade de muitos juristas, o termo outrora utilizado de forma até mesmo pejorativa pela comunidade justrabalhista, aparentemente começou a se desdobrar nas figuras da pejotização lícita e da pejotização ilícita. Ilícita, porque, não obstante o novo direcionamento legal e jurisprudencial, ainda há espaço para que a Justiça Especializada reconheça a antijuridicidade da contratação da força de trabalho da pessoa natural mimetizada na pessoa jurídica. O abuso do direito de terceirizar - ou de pejotizar, conforme o caso - é caracterizado quando o contrato realidade aponta para os requisitos clássicos da relação empregatícia, mormente nos casos em que evidenciado que o trabalhador desempenha suas tarefas sem autonomia e subordinado diretamente ao tomador de serviços, hipótese em que se configura o *distinguish* em relação à tese firmada no tema 725.(...) Ou seja, apesar da incisividade da tese de que "é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas", o acórdão recorrido é enfático ao ilustrar circunstâncias que não apenas permitem, mas, sobretudo, compelem o Tribunal Superior do Trabalho a se valer da técnica de distinção tanto para afastar o caso concreto do figurino do tema 725 quanto para salvaguardar a literalidade das normas tutelares veiculadas nos artigos 2º, 3º e 9º da CLT. Precedentes. Por todo o exposto, não prosperam as teses patronais de violação dos artigos 2º e 3º da CLT. Agravo de instrumento conhecido e desprovido."(AIRR-10585-48.2017.5.03.0183, 7ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 15/03/2024). (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010039-28.2024.5.03.0092 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Goulart de Sena Orsini. DJEN 10/09/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Rescisão Indireta

Cabimento

Rescisão Indireta. Pressupostos. Em atenção aos princípios da continuidade da relação de emprego e do valor social do trabalho expressos na Constituição da República (artigos 1º, IV, e 170, "caput"), a falta patronal apta a ensejar o rompimento do contrato de trabalho pela via oblíqua deve ser suficientemente grave a ponto de tornar impossível a continuidade do vínculo empregatício, enquadrando-se nos termos do art. 483 da CLT. Caso contrário, toda e qualquer falta ou inadimplência do empregador poderia enquadrar-se em uma das hipóteses previstas no mencionado artigo, o que acabaria por banalizar o instituto jurídico. No caso, a omissão e negligência da reclamada em proporcionar um ambiente de trabalho seguro, permitem a ruptura oblíqua do contrato de trabalho, nos termos do art. 483 "c" e "d" da CLT. (TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0010877-87.2023.5.03.0097 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paulo Emílio Vilhena da Silva. DJEN 10/09/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Sindicato

Eleição Sindical

Eleições Sindicais Virtuais. Previsão no Estatuto do Sindicato. Legalidade na forma do Pleito. Considerando que no Estatuto do Sindicato réu, com base no qual foram realizadas as eleições ora discutidas, há expressa previsão em sua cláusula 35, acerca da possibilidade de realização de eleições na modalidade eletrônica/virtual e que tal disposição estatutária foi expressamente mencionada no edital de convocação das eleições, conclui-se pela legalidade na forma do pleito realizado. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0010136-45.2022.5.03.0109 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maristela Íris da Silva Malheiros. DJEN 09/09/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Substituição Processual

Sindicato – Legitimidade

Agravo de Petição. Autorização dos Substituídos. A atuação do sindicato como substituto processual prescinde da autorização dos substituídos. Nesse sentido é a Tese firmada pelo STF no julgamento do RE 883642- Tema 823: "Os sindicatos possuem ampla legitimidade extraordinária para defender em juízo os direitos e interesses coletivos ou individuais dos integrantes da categoria que representam, inclusive nas liquidações e execuções de sentença, independentemente de autorização dos substituídos." (TRT 3ª Região. Nona Turma. 0010887-77.2020.5.03.0052

(PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Weber Leite de Magalhães Pinto Filho. DJEN 09/09/2024).

Sindicato. Substituto Processual. No entender da douda maioria, embora seja indiscutível que o sindicato possui ampla legitimidade processual, não se pode admitir o ajuizamento de centenas de reclamações trabalhistas sem qualquer controle e sem comunicação aos substituídos, fazendo com que os feitos transcorram à revelia dos titulares do direito, desconsiderando até mesmo a existência de ações individuais já em curso, com a apresentação de pedidos genéricos e imprecisos, por não levarem em conta as particularidades de cada trabalhador, o local da prestação de serviços e as funções efetivamente exercidas, prejudicando sobremaneira o andamento processual e criando tumultos desnecessários. (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0010142-05.2024.5.03.0102 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Campos de Souza Freire Pimenta. DJEN 20/09/2024).

Sindicato Profissional - Substituição Processual. É legítima a substituição processual pelo sindicato para a defesa coletiva de direitos da categoria, desde que exercida com zelo e cautela pelo ente sindical. No entanto, na hipótese de ajuizamento de centenas de ações pelo sindicato, sem qualquer controle, nomeando substituídos sem comunicá-los a respeito das demandas, fazendo com que os feitos transcorram à revelia dos titulares do direito, movimentando a máquina judiciária sem informações mínimas para a adequada entrega da tutela jurisdicional, tem-se uma evidente distorção do instituto da legitimação extraordinária, que deve ser coibida pelo Judiciário. (TRT 3ª Região. Nona Turma. 0010281-54.2024.5.03.0102 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Ézio Martins Cabral Júnior. DJEN 23/09/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Sucessão Trabalhista

Sociedade Anônima do Futebol (SAF) – Responsabilidade

Sociedade Anônima de Futebol. Responsabilidade pelas Dívidas Trabalhistas. A Lei n.º 14.193/2021 desenhou uma espécie de sucessão fragmentária e parcial, quando estabeleceu critérios para a responsabilidade da SAF, ligados às atividades específicas ao objeto social e vinculadas diretamente ao departamento de futebol. Entretanto, todas as funções e atividades desempenhadas pelos empregados e empregadas do clube de futebol integram a estrutura organizacional da empresa, não possuindo, por conseguinte, o parágrafo único do art. 9º da Lei n.º 14.193/2021, o condão de limitar os credores trabalhistas, tão somente, à atividade principal ao departamento de futebol. Logo, a sociedade empresária Cruzeiro Esporte Clube - Sociedade Anônima do Futebol responde, de forma solidária, pelas dívidas trabalhistas. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010348-41.2022.5.03.0182 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Luiz Otávio Linhares Renault. DJEN 04/09/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Trabalho em Condição Análoga à de Escravo

Dano Moral

Indenização por Danos Morais. Condições de Trabalho análogas à Escravidão. "A escravidão, segundo o sociólogo Orlando Patterson, é uma espécie de "morte social", observada em dois momentos. O primeiro, externo, é quando a pessoa é afastada da sua família, do seu lugar de moradia, da sua comunidade, de suas crenças e costumes. Segundo o autor, há uma espécie de desenraizamento, dessocialização e despersonalização do ser humano, que leva à segunda etapa desse processo de morte social, quando a pessoa escravizada passa por um processo de "não-ser". Aqui, há a completa destruição de sua antiga identidade para construir uma nova identidade, desta vez dependente, sem vontade própria e condicionada ao seu senhor. Pode-se dizer que, ao longo da história humana, nas mais diversas localidades, esteve presente a subjugação, o domínio extremo, de um ser humano por outro. Uma realidade que reflete, no campo das relações de trabalho, o peso da injustiça de diminuir um semelhante, de transformar diferenças em desigualdades a fim de naturalizar a exploração predatória de certos grupos. Ao mesmo tempo, os escravizados sempre resistiram à subjugação, ao processo que os tornava mão de obra descartável. No caso específico da experiência colonial e imperial brasileira, onde existiu escravidão, existiu o negro aquilombado, a ela resistindo, inclusive com a organização de outras formas de produção e arranjos sociais. (...) Estabelecer as circunstâncias concretas que configuram essa exploração predatória da pessoa humana significa, também, fixar o patamar mínimo e aceitável de condições de trabalho, abaixo do qual não há nada que lembre um "contrato", entendido como uma relação negocial, um "trato", realizada entre pessoas livres e iguais em direitos e dignidade. É a proibição de se apropriar do trabalho alheio mediante coerção material e/ou simbólica, enfim, de se beneficiar da exploração predatória do fazer humano. (...) A escravidão por jornada exaustiva ocorre quando o trabalho excede os limites aceitáveis na relação esforço x tempo durante a jornada laboral. É necessário perceber, neste caso, a diferença entre as irregularidades trabalhistas e a jornada exaustiva de trabalho. A primeira afronta a legislação especializada, mas não as condições de dignidade e bem-estar do ser humano. A segunda, por sua vez, é aquela que produz a exaustão da pessoa que trabalha. (...) Dito de outro modo, a jornada exaustiva é aquela imposta a alguém por outrem em relação de trabalho, além dos limites legais extraordinários estabelecidos, capaz de causar prejuízos à sua saúde física e mental, decorrente de uma situação de sujeição que se estabelece entre ambos os contratantes, e de maneira forçada ou por circunstâncias que anulem a vontade da vítima. (...) O valor da indenização que combate a ilicitude de desumanização e opressão deve ter o objetivo também de inibir que a prática seja reiterada. Um parâmetro objetivo possível é calcular a estimativa de ganho do agente com a mão de obra escravizada, além de todo o sofrimento da vítima. É dizer: pensar em uma equação que some a agressão de tirar a sobrevivência digna da pessoa e o valor do lucro que a mão de obra escravizada resultou ao agente. Ainda no que toca à imposição de multas, vale lembrar que além da multa pecuniária, há a possibilidade de impor, através do comando judicial, obrigações de fazer e não fazer, no intuito de

que a prática lesiva não se repita, e a atividade empresarial se adeque à exigência de preservação da dignidade e da integridade física e psíquica das pessoas que, com seu trabalho, tornam possível a realização do empreendimento comercial. Em certos casos a condenação se torna ainda mais efetiva quando envolve obrigações alternativas, como a construção de casas, cisternas, capacitação dos trabalhadores vitimados, etc. Por outro lado, deve-se atentar na importância do bem maculado para que não haja um desequilíbrio entre indenizações concedidas em razão da origem da vítima, como pensar, por exemplo, que uma indenização por extravio de mala possa superar o valor da indenização paga a um(a) trabalhador(a) escravizado(a). O mesmo raciocínio deve ser levado em consideração para estabelecimento de multas ao empregador escravizador, seja em demandas coletivas ou individuais." (Trechos extraídos do 'Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva de Enfrentamento do Trabalho Escravo Contemporâneo', elaborado pelo TST e CSJT). (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010789-70.2020.5.03.0027 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Luiz Otávio Linhares Renault. DJEN 04/09/2024).

Empregador – Cadastro

Cadastro de Empregadores que tenham submetido Trabalhadores a Condições Análogas à de Escravo. Inclusão. Irregularidades não demonstradas. Ausência de Direito Líquido e Certo. Na ausência de elementos que evidenciem a probabilidade do direito, consistentes na demonstração de irregularidades na inclusão do impetrante no Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo, a manutenção do indeferimento da tutela de urgência por ele requerida na demanda subjacente, objetivando a exclusão da lista referida é medida que se impõe. (TRT 3ª Região. 1ª Seção de Dissídios Individuais. 0014826-85.2024.5.03.0000 (PJe). Mandado de Segurança Cível. Rel./Red. Marco Antônio Paulinelli de Carvalho. DJEN 03/09/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Verba de Representação

Princípio da Isonomia

Banco Bradesco. Verba de Representação. Aplicação Imediata e Indiscriminada do Princípio da Isonomia. Impossibilidade. Insegurança Jurídica. O princípio da isonomia não assegura a igualdade de salários a empregados cujas condições não se enquadrem nas normas autoaplicáveis definidas pelo art. 7º, XXX, XXXI e XXXIV, da Constituição, ou não atendam os requisitos dos arts. 460 e 461 da CLT, dentre outras regras, porque, assim como vários direitos fundamentais, ele se sujeita a conformações legislativas destinadas a completá-lo, densificá-lo e concretizá-lo (aplicação do princípio da isonomia mediante a conformação legislativa). A assimilação pela jurisprudência de teses jurídicas concernentes à incidência imediata e indiscriminada do princípio da isonomia na resolução de litígios envolvendo supostas desigualdades salariais tende a ocasionar sérios prejuízos ao princípio da segurança jurídica, porquanto implica a substituição de critérios

objetivos, estipulados principalmente pelos arts. 460 e 461 da CLT, por parâmetros de elevada subjetividade, considerando o caráter abstrato daquele princípio em contraposição à concretude ou densidade das aludidas regras da CLT. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0011272-58.2023.5.03.0104 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Taísa Maria Macena de Lima. DJEN 05/09/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Vigia

Acidente do Trabalho

Acidente do Trabalho Típico. Atividade de Risco. Responsabilidade Objetiva. 1. O Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Tema 932, de Repercussão Geral, fixou a seguinte tese: "O artigo 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com o artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal, sendo constitucional a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida, por sua natureza, apresentar exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva e implicar ao trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade." 2. A atividade de vigia tem potencial lesivo significativo, visto que tem como finalidade precípua a proteção à segurança contra ameaças e atuações de criminosos. 3. Por isso, a responsabilidade do empregador por acidente do trabalho típico envolvendo empregados exercentes da função de vigia é objetiva. 4. Recurso provido. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010568-20.2022.5.03.0156 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Márcio Toledo Gonçalves. DJEN 10/09/2024).

[\(voltar ao início\)](#)

