

ANO IX N. 3 MARÇO DE 2025

SUMÁRIO

Legislação

Jurisprudência

Acidente do Trabalho

Adicional de Insalubridade

Adicional de Periculosidade

Assédio Moral

Assédio Moral / Dano Moral

Assédio Sexual

Audiência Telepresencial / Videoconferência

Auto de Infração

Bancário

Cerceamento de Defesa

Competência da Justiça do Trabalho

Confissão

Contrato de Trabalho

Dano Moral

Dano Moral Coletivo

Embargos à Execução

Empregado Público

Estabilidade Provisória

Execução

Hora Extra

Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas (IRDR)

Isonomia Salarial

Jornada de Trabalho

Justa Causa

Justiça Gratuita

Litigância de Má-Fé

Nulidade

Pandemia

Penhora
Pensão
Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP)
Pessoa com Deficiência
Petição Inicial
Prova Digital
Relação de Emprego
Rescisão Indireta
Responsabilidade
Salário por Produção
Servidor Público
Substituição Processual
Terceirização



LEGISLAÇÃO

- [Ata Órgão Especial n. 1, de 13 de fevereiro de 2025](#)
Registro da Sessão Ordinária do Órgão Especial.
(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 14/3/2025, p. 8)
- [Ata Tribunal Pleno n. 1, de fevereiro de 2025](#)
Registro da Sessão Ordinária Virtual do Tribunal Pleno.
(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 14/3/2025, p. 1)
- [Ata Tribunal Pleno n. 2, de 13 de fevereiro de 2025](#)
Registro da Sessão Ordinária do Tribunal Pleno.
(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 14/3/2025, p. 1-8)
- [Ato Regimental GP n. 41, de 17 de março de 2025](#)
Altera o Regimento Interno do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 18/3/2025, p. 5-6)
- [Edital G2VP n. 1, de 10 de março de 2025](#)
Torna público a abertura do processo seletivo para envio de artigos científicos e decisões judiciais para publicação nas edições 110 e 111 da Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 11/3/2025, p. 2 – 6)

- [Edital SEJ n. 2, de 25 de março de 2025](#)
Abre inscrições para o 3º Concurso de Monografias da Biblioteca do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região - Escola Judicial.
"Inteligência Artificial: Aplicações, Impactos Jurídicos, Éticos, Sociais e Políticos da Inteligência Generativa".
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 27/3/2025, p. 5-8)
- [Edital SEGP n. 3, de 6 de março de 2025](#)
Cientifica os(as) Juízes(as) Titulares interessados(as) para que, observada a antiguidade, formulem seus pedidos de remoção para as Varas que se encontram vagas e, não havendo inscrição para remoção, científica, sucessivamente, os(as) Juízes(as) do Trabalho Substitutos(as) interessados(as) para que formulem pedidos de promoção, observados os critérios de antiguidade e merecimento, alternadamente.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 7/3/2025, p. 7-8)
- [Instrução Normativa GP n. 64, de 6 de abril de 2020*](#)
Regulamenta o Plano de Assistência à Saúde no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 10/3/2025, p. 4 - 23) (*) (Republicada em cumprimento ao disposto no art. 4º da Instrução Normativa GP n. 6, de 28 de fevereiro de 2025)
- [Instrução Normativa GP n. 111, de 6 de junho de 2023*](#)
Regulamenta o Programa de Assistência Farmacêutica no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 10/3/2025, p. 23 -27) (*) (Republicada em cumprimento ao disposto no art. 4º da Instrução Normativa GP n. 6, de 28 de fevereiro de 2025)
- [Portaria NFTCEL n. 4, de 10 de março de 2025](#)
Dispõe sobre a suspensão dos trabalhos presenciais nas quatro varas do trabalho locais em virtude das obras de substituição dos aparelhos de climatização de ar.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 27/3/2025, p. 9-10)
- [Portaria GP n. 71, de 25 de fevereiro de 2025](#)
Altera a Portaria GP n. 22, de 18 de janeiro de 2024, que designa os membros do Subcomitê de Desfazimento de Bens Inservíveis (SDBI), referenciados nos incisos I a III do art. 7º da Resolução GP n. 254, de 22 de agosto de 2022, para o biênio 2024/2025.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 11/3/2025, p. 7)

- [Portaria GP n. 76, de 27 de fevereiro de 2025](#)
Altera a Portaria GP n. 169, de 6 de março de 2024, que designa os membros do Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (NUPEMEC-JT), no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, para o biênio 2024/2025.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 6/3/2025, p. 5-6)
- [Portaria GP n. 86, de 13 de março de 2025](#)
Dispõe sobre a suspensão das atividades presenciais, das audiências semipresenciais e do atendimento presencial no Foro e nas Varas do Trabalho de Pouso Alegre, em virtude da obra de escoramento preventivo da laje do imóvel que abriga tais unidades.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 13/3/2025, p. 1-2)
- [Portaria GP n. 102, de 27 de março de 2025](#)
Dispõe sobre a prorrogação do período de suspensão das atividades presenciais, das audiências semipresenciais e do atendimento presencial no Foro e nas varas do trabalho de Pouso Alegre, em virtude da obra de escoramento preventivo da laje do imóvel que abriga tais unidades.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 27/3/2025, p. 2-3)
- [Resolução Administrativa n. 35, de 17 de março de 2025](#)
Aprova a Resolução GP n. 377, de 17 de março de 2025, que altera a Resolução GP n. 265, de 5 de dezembro de 2022, e cria o Núcleo de Gestão Sustentável e a Seção de Acessibilidade e Inclusão da Pessoa com Deficiência.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 18/3/2025, p. 4)
- [Resolução Administrativa n. 36, de 17 de março de 2025](#)
Aprova o Ato Regimental GP n. 41, de 17 de março de 2025, que altera o Regimento Interno do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, nos termos do parecer CRI 3/2025.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 18/3/2025, p. 4-5)
- [Resolução GP n. 377, de 17 de março de 2025](#)
Altera a Resolução GP n. 265, de 5 de dezembro de 2022, e cria o Núcleo de Gestão Sustentável e a Seção de Acessibilidade e Inclusão da Pessoa com Deficiência.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 18/3/2025, p. 4)

[\(voltar ao início\)](#)





Acidente do Trabalho

Responsabilidade

Atividade que demanda a Permanência em Rodovia. Acidente Fatal. Responsabilidade Objetiva da Empresa. A permanência em rodovia para a realização dos serviços de sinalização expõe o empregado habitualmente a riscos de acidentes automobilísticos, tornando-o suscetível à ocorrência de sinistros, tendo em vista que se encontra vulnerável à imprudência de outros condutores, bem como às condições das vias públicas, em circunstâncias mais danosas que as normais. Nesses casos se aplica a teoria da responsabilidade objetiva do empregador, conforme artigo 927 do Código Civil, independentemente da ausência de culpa ou dolo na ocorrência na ocorrência de infortúnio, mesmo porque é do empregador o risco da atividade econômica. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0011173-07.2023.5.03.0131 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Vicente de Paula Maciel Júnior. DJEN 24/03/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Adicional de Insalubridade

Agente Biológico

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Adicional de Insalubridade. Manutenção da Sentença. I. Caso em Exame - Recurso ordinário contra sentença que condenou a ré ao pagamento de adicional de insalubridade em grau médio ao autor, em razão de exposição a agentes biológicos durante o trabalho em granja de suínos. A ré contesta a caracterização de insalubridade, argumentando que o local de trabalho não se equipara a estábulo ou cavalaria. II. Questão em Discussão - Controvérsia se o local

de trabalho do reclamante (granja de suínos) se enquadra na definição de estábulo ou cavalaria, para fins de enquadramento no Anexo 14 da NR-15, que trata de atividades e operações insalubres com agentes biológicos. III. Razões de Decidir - A prova pericial comprovou a exposição do autor a agentes biológicos durante suas atividades, classificando-as como insalubres em grau médio, conforme Anexo 14 da NR-15. O laudo pericial, elaborado por profissional habilitado, foi claro, coerente e embasado em vistoria do local de trabalho e informações sobre as atividades desenvolvidas. O perito esclareceu a equiparação entre granja de suínos e estábulo, considerando a definição de "estábulo" como "local coberto onde se abrigam e se alimentam animais domésticos", o que se aplica ao ambiente laboral do autor. De acordo com o perito, o contato com dejetos fecais e fluidos corporais, mesmo que provenientes de animais, ainda que saudáveis, expõe o trabalhador a um risco elevado de contágio de diversas patologias. A reclamada não apresentou provas capazes de refutar as conclusões periciais. IV. Dispositivo e Tese - Recurso não provido. Tese de julgamento: O contato com dejetos fecais e fluidos corporais de animais, ainda que saudáveis, criados em local coberto onde se abrigam e se alimentam (granja de porcos), expõe o trabalhador a risco elevado de contágio de doenças e caracteriza trabalho insalubre. Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 195; NR-15, Anexo 14; Portaria 3.214/78; CPC, art. 479. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010588-28.2024.5.03.0160 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Antônio Gomes de Vasconcelos. DJEN 26/03/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Adicional de Periculosidade

Cabimento

Gases Combustíveis Siderúrgicos. Adicional de Periculosidade Indevido. Os "gases combustíveis siderúrgicos" não são inflamáveis gasosos liquefeitos e sequer são gases inflamáveis, já que não inflamam com o ar a 20º C, a teor do disposto no item 20.3.2 da NR-20. Os gases hidrogênio, nitrogênio,

oxigênio, monóxido e dióxido de carbono, que compõem os "gases combustíveis siderúrgicos", são gases não-inflamáveis/não-tóxicos e gases tóxicos, inseridos nas subclasses 2.2 e 2.3 da tabela de produtos perigosos produzida pela ONU, sendo que, de acordo com esta tabela, os gases inflamáveis estão inseridos na subclasse 2.1, tais como GLP, butano, propano, acetileno, gás natural e GNV. Com efeito, o reclamante trabalhava em uma siderurgia, e não em refinaria, unidade de processamento de gás natural, instalações petroquímicas ou usinas de fabricação de etanol e/ou combustíveis, conforme alínea "a" da Classe III da Tabela 1 referida no item 20.4.1 da NR-20, que define os cuidados para o trabalho realizado com produtos inflamáveis. Assim, não faz jus o reclamante ao pagamento de adicional por periculosidade, valendo lembrar que o julgador não fica adstrito à conclusão do laudo pericial (art. 479 do CPC). (TRT 3ª Região. Nona Turma. 0010432-33.2024.5.03.0033 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Rodrigo Ribeiro Bueno. DJEN 21/03/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Assédio Moral

Indenização

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. 1) Princípio da Conexão. Hiper-Realidade Processual. Princípio do Contraditório E da Ampla Defesa. Convenção Coletiva de Trabalho. Documento Comum às Partes. Desponta na ciência jurídica processual o princípio da hiper-realidade processual, cujas raízes deontológicas remontam às ilações de Jean Baudrillard, para quem a hiperrealidade é uma realidade construída, portanto uma realidade virtual. No recorte processual, no entanto, o conceito de hiper-realidade tem sido forjado em bases diversas, pelo qual se propõe que a hiper-realidade se apresenta, processualmente, como um aperfeiçoamento daquela realidade posta no processo. Dessa feita, a hiper-realidade processual conecta os presentes autos ao mundo virtual (princípio da conexão), buscando informações úteis a fim de complementar a solução do litígio, afastando o postulado de que "o que não está no mundo não está nos autos". No caso em epígrafe, as CCTs as quais a parte reclamante faz

menção em sua petição inicial, assim como em suas razões recursais, são documentos comum às partes. Logo, em que pese não tenham sido juntadas nos presentes autos são documentos facilmente encontrados no sítio eletrônico oficial do Ministério do Trabalho e Emprego. Acresço que a consulta às convenções coletivas mencionadas pela parte autora no site oficial do Ministério do Trabalho e Emprego traduz-se como efetivo e eficaz meio de busca da verdade, em observância ao princípio da conexão. 2) Indenização por Danos Morais. Assédio Moral. Conduta Abusiva do Empregador. Recomendação 123 do CNJ. Convenções Nº 111, 155, 187 Da OIT Ratificadas Pelo Brasil. O assédio moral pressupõe uma prática de perseguição constante à vítima, de forma que lhe cause um sentimento de desqualificação, incapacidade e despreparo frente ao trabalho. Cria-se, no ambiente de trabalho, um terror psicológico capaz de incutir no empregado uma sensação de descrédito de si próprio, levando-o ao isolamento e ao comprometimento de sua saúde física e mental. O tratamento abusivo dispensado pela parte empregadora torna o ambiente de trabalho inapto para propiciar o desenvolvimento das atividades laborais de modo saudável, sendo que é papel do empregador estimular um ambiente de trabalho pautado pela saúde laboral, pelo bem-estar, pela harmonia, pela dignidade e pela cidadania. Nesse sentido, o procedimento empresarial que submete a pessoa trabalhadora a situações constrangedoras e gera um desequilíbrio no meio ambiente de trabalho, que se torna contaminado diante do assédio moral direcionado à parte autora, deixando de ser hígido e saudável, vulnera os art. 7º, XXII; 200, VIII e 225 da CF/88, bem como as Convenções 155 e 187 (Status de Convenção fundamental. Declaração de 1998 da OIT/2022 - *core obligation*). Conforme declina o art. 3º, "e", da Convenção 155, a saúde no ambiente de trabalho envolve não apenas afecção de doenças, mas os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho. Outrossim, configura uma violação psicológica da pessoa trabalhadora, o que contraria a Convenção 190 da OIT (art. 8º da CLT), que determina a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho (art. 5º). Da mesma forma, observa-se afronta à NR 17 (6.13), que veda a utilização de métodos que causem assédio moral, medo ou constrangimento. Tal situação é inadmissível, porque a relação de trabalho deve proporcionar bem-estar ao indivíduo, em acepção próxima ao conceito de dignidade humana, principalmente no ambiente de trabalho. A dignidade da pessoa humana é o fundamento de todas as democracias modernas,

inclusive a brasileira (art. 1º, III, da CF/88) e como tal deve ser constantemente enaltecida pelo Poder Judiciário. 3) Conversão de Pedido de Demissão em Rescisão Indireta. Ausência de Comprovação do Vício de Consentimento. É possível a conversão da demissão em rescisão indireta do contrato de trabalho, especialmente quando comprovado que a demissão demonstra, tão somente, a impossibilidade de manutenção do vínculo de emprego. Em situações assim, o que fica evidenciado é a impossibilidade da manutenção do vínculo e não a opção pela rescisão contratual na modalidade demissão. Para o fim de desconstituir a validade do ato de demissão assinado pela parte trabalhadora é necessária prova robusta da ocorrência do vício na manifestação de vontade. No presente caso, em que pese comprovados o assédio moral e o descumprimento de obrigações contratuais, considerando o lapso temporal extenso entre a demissão e o ajuizamento da ação trabalhista, com pretensão do reconhecimento da rescisão indireta, bem como considerando que não há elementos probatórios que indiquem vício de consentimento no ato demissionário, não há como autorizar a reversão pretendida, conforme entendimento que prevalece no âmbito da d. Turma. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010398-43.2024.5.03.0038 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Campos de Souza Freire Pimenta. DJEN 14/03/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Assédio Moral / Dano Moral

Cobrança de Meta / Cumprimento de Meta

Dano Moral. Cobrança Abusiva de Metas de Vendas. Restou demonstrado, no caso em apreço, que eram estabelecidas árduas metas de vendas, que demandavam expressivo esforço para seu alcance, impostas à reclamante em desvio funcional, com cobrança realizada de maneira reiterada e ostensiva, com rigor excessivo, submetendo a obreira à pressão psicológica desarrazoada, de modo a lhe acarretar considerável desgaste emocional, o que constitui evidente lesão à esfera dos valores morais da empregada. O poder diretivo do empregador não pode ser exercido de maneira abusiva

(art. 187 do CC). Ficou evidente, portanto, o descumprimento dos deveres da empregadora, dentre eles o de zelar pela segurança, saúde e bem-estar no ambiente de trabalho (artigos 7º, XXII, da CR/88 e 157 da CLT), com respeito à honra e dignidade da empregada (artigo 1º e 5º, X, da CF). Devida a indenização pelo dano extrapatrimonial daí decorrente, presentes os requisitos dos artigos 186 e 927 do CC e 223-B e C da CLT. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010210-89.2024.5.03.0025 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Juliana Vignoli Cordeiro. DJEN 28/03/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Assédio Sexual

Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero

Assédio Sexual. Convenção 190, OIT. Julgamento com Perspectiva de Gênero. Indenização por Danos Morais. Quantum Indenizatório. 1. De acordo com a Convenção 190, da OIT: "O termo "violência e assédio" no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero". 2. O Conselho Nacional de Justiça editou a Recomendação Nº 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, cujas diretrizes constam do protocolo aprovado pelo Grupo de Trabalho constituído pela Portaria CNJ n. 27/2021. 3. A prova dos autos é contundente quanto ao assédio sexual sofrido pela empregada, ensejando a condenação ao pagamento da indenização pelos danos morais. 4. Os artigos 223-B e 223-C, da CLT, dispõem que "a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa

física", sendo passíveis de causar "dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação". 5. Considerando a ofensa de natureza gravíssima e a finalidade pedagógica da indenização, como também o sofrimento experimentado pela obreira, o montante, fixado na origem, comporta majoração. 6. Recurso ordinário da autora conhecido e provido. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010656-21.2024.5.03.0178 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paula Oliveira Cantelli. DJEN 13/03/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Audiência Telepresencial / Videoconferência

Cerceamento de Defesa

Nulidade por Cerceamento de Defesa. Atraso na Reconexão da Preposta. Comparecimento Inicial à Audiência Registrado. Confissão Não Caracterizada. Não se olvida seja dever das partes comparecerem com antecedência às audiências designadas pelo juízo e, a despeito de a OJ 245 da SDI-1 do TST dispor que não há previsão legal para o atraso daquelas às audiências, a interpretação dessa orientação jurisprudencial não pode ser feita literalmente, alheia à realidade dos fatos, cabendo ao juiz analisá-la em cada caso concreto. Na espécie, justificável o atraso a que se sujeitou a empresa reclamada na reconexão para acesso à sala virtual, mormente considerando-se que, quando do início da assentada, a preposta se fez ali presente, a tempo e modo, e que, diante das dificuldades de acesso posteriores, tentou-se, inclusive, a substituição da preposta original por outro representante. Razoável a justificativa apresentada pela empresa, de que a preposta original esteve presente todo o tempo, mas com dificuldades de reconexão na internet. Não há espaço para se caracterizar confissão ficta, encerrando-se a instrução de inopino sem o depoimento pessoal do reclamado, sendo fato notório e inconteste que, em razão das novas tecnologias e realização de audiências virtuais, todos estão sujeitos a instabilidades de conexão e inconsistência dos sistemas. Preliminar de nulidade da sentença que se acolhe. (TRT 3ª Região. Nona Turma. 0010688-70.2023.5.03.0110 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Stela Álvares da Silva Campos. DJEN 20/03/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Auto de Infração

Multa

1. Auto de Infração Trabalhista. NR-28. "Número de Empregados" Como Critério de Cálculo da Multa Administrativa. Utilização do Número de Trabalhadores do Estabelecimento onde se Verificaram as Infrações e Não do Total de Empregados da Empresa. Não há especificação na NR-28 nem na CLT acerca do "número de empregados" como critério de cálculo da multa administrativa. Não existe determinação a respeito de se considerar o total de trabalhadores da empresa ou apenas os trabalhadores do estabelecimento onde as infrações foram lavradas. Assim, com base nos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, deve haver restrição da contagem dos trabalhadores àqueles que trabalhem no estabelecimento fiscalizado, especialmente porque comprovado apenas o descumprimento das normas apenas em relação ao estabelecimento da empresa fiscalizado. (TRT 3ª Região. Oitava Turma. 0010580-93.2024.5.03.0049 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. José Nilton Ferreira Pandelot. DJEN 19/03/2025).

Presunção de Veracidade

Trabalho em Condição Análoga à de Escravo. Declaração de Nulidade do Auto de Infração. Ação Improcedente - "A análise do auto de infração, em conjunto com o relatório de fiscalização confeccionados pelo Ministério do Trabalho, torna indene de dúvidas que, não obstante inexistisse limitação física quanto ao deslocamento dos empregados, os trabalhadores encontrados na propriedade fiscalizada eram mantidos em condições degradantes de trabalho e de vida, mediante o descumprimento generalizado das disposições que garantem a proteção aos trabalhadores. Sabe-se que as condições degradantes de trabalho que caracterizam o trabalho em circunstância análoga à de escravo são aquelas extremamente precárias, que não propiciam satisfação das necessidades mínimas de existência imprescindíveis à vida com dignidade e tratamento do ser humano, seja como pessoa livre, ou em caos de trabalhos forçados, jornadas exaustivas ou condições de trabalho degradantes. Vale lembrar que as convenções 29 e 105 da OIT tratam da abolição do trabalho forçado,

assim como a Convenção das Nações Unidas Contra a Escravidão (de 1926) e seu suplemento (de 1956), a Declaração Universal dos Direitos do Homem (de 1948) e a Convenção Americana dos Direitos Humanos (de 1969); o art. 243 da CF/88 da expropriação de propriedades rurais e urbanas de qualquer região do país onde for localizada exploração de trabalho escravo na forma da lei; e o art. 149 do CP do crime de "redução à condição análoga à de escravo", denominado "trabalho escravo contemporâneo", nos seguintes termos: "Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto: (Redação dada pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003). Sendo certo, ainda, que o controle judicial dos atos da Administração Pública constitui, junto com o princípio da legalidade, um dos fundamentos em que repousa o Estado democrático de direito. Assim, o Poder Judiciário, quando provocado, tem o dever de examinar os atos da Administração Pública, mas sempre sob o aspecto da legalidade. Isso porque o que autoriza a invalidação do ato administrativo pelo Poder Judiciário é a ilegitimidade do ato ou da relação por ele gerada, em outras palavras, a ofensa ao direito. Conforme é cediço, são atributos do ato administrativo as presunções de legitimidade e de veracidade. A presunção de legitimidade diz respeito à conformidade do ato com a lei, ou seja, presumem-se, até prova em contrário, que os atos administrativos foram emitidos com observância da norma legal vigente. Já a presunção de veracidade garante que o conteúdo fático considerado no ato administrativo praticado é fiel à realidade até que venha prova em sentido contrário. Ou seja, o portador de fé pública possui o poder de atestar a existência e o modo de existir de algum fato, em cujo favor milita a presunção legal de existência ou veracidade" (art. 374-IV). Nesse contexto, os autos de infração lavrado por Auditores Fiscais do Trabalho, no exercício do Poder de Polícia Administrativa, goza das presunções de legitimidade e veracidade, de modo que, até que se prove o contrário, presumem-se ajustados com a lei e verdadeiros os fatos apontados pelo agente." (Excerto da sentença da lavra do MM. Juiz Edmar Souza Salgado). (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010203-13.2024.5.03.0150 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Luiz Otávio Linhares Renault. DJEN 17/03/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Bancário

Cargo de Confiança

Horas Extras. Exercício de Cargo de Confiança Bancário. Atividades de Direção, Chefia, Gerência, Fiscalização ou Equivalente. O empregado bancário pode se sujeitar à jornada de seis horas, na forma do caput do artigo 224 da CLT, como também à jornada de oito horas, quando comprovado o exercício da função de confiança, conforme o § 2º do citado dispositivo legal. Além disso, deve-se separar o gerente, que exerce cargo de gestão nos termos do art. 62, II, da CLT, detentor de poderes mais amplos daqueles empregados que exercem cargo de confiança simples, nos termos da exceção do art. 224/CLT, exercendo funções bancárias que requeiram maior qualificação. Portanto, doutrina e jurisprudência caminham no sentido de que deve ser feita uma divisão entre os empregados que detêm confiança estrita (artigo 224, §2º da CLT) e os empregados que detêm confiança extraordinária (artigo 62, II, da CLT). Em que pese não detenham os amplos poderes de gestão e substituição do empregador devidos aos empregados que detêm cargo de confiança extraordinária, os bancários que detêm cargo de confiança estrita gozam de prerrogativas mais amplas quando comparados ao bancário comum. Assim, para o enquadramento do bancário no disposto no artigo 224, §2º, da CLT é necessário que o empregado esteja, de fato, ocupando uma função de direção, gerência, chefia, fiscalização ou equivalente, não sendo necessário, lado outro, que se trate da figura do *longa manus* do empregador, que detém poderes de gestão e está representado no artigo 62, II, da CLT. Portanto, para se configurar o cargo de confiança bancário, de que trata o artigo 224, § 2º, da CLT, como fator exceptivo da jornada de trabalho de seis horas, é necessária a demonstração inequívoca do exercício de funções de maior responsabilidade na atividade bancária, sejam de direção, chefia, gerência, fiscalização ou equivalente, além da percepção de gratificação de função superior a um terço do ordenado. A fidúcia especial há de se distinguir da confiança comum que se faz presente em relação aos demais empregados da instituição bancária. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010734-52.2020.5.03.0114 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Campos de Souza Freire Pimenta. DJEN 06/03/2025).

Política Salarial

Diferença Salarial - Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Circular Normativa Permanente RP-52, do Itaú Unibanco S.A. Aplicação Discriminatória. Vedação. Recurso do Reclamado Não Provido. I. Caso em Exame - Recurso ordinário interposto contra sentença que julgou parcialmente procedente o pedido de condenação da reclamada ao pagamento de diferenças salariais por enquadramento, mérito e promoção, com base na Circular Normativa Permanente RP-52, editada pelo Itaú Unibanco S.A.. II. Questão em Discussão - Controvérsia sobre incidência da Circular Normativa RP-52 editada pelo Banco reclamado, reconhecida como mera diretriz interna de política salarial que estabelece critérios de enquadramento, promoção e mérito, direcionados aos gestores, de aplicação não obrigatória, como definido por este Egrégio Tribunal, no precedente jurisprudencial firmado no IRDR nº 0015903-32.2024.5.03.0000 (Tema 29), julgado na sessão plenária de 13/02/2025, quando aplicada de modo discriminatório, seletivo, intransparente e imotivadamente, sem objetivação dos critérios adotados pelo gestor, podendo resultar em ilícito trabalhista suscetível de reparação judicial. III. Razões De Decidir - I) Se da aplicação da Circular Normativa Permanente RP-52 do Itaú Unibanco S.A. reconhecida, pelo Egrégio TRT3, como "apenas diretrizes internas para a política salarial do Banco, com critérios direcionados aos gestores da empresa, os quais não geram a obrigatoriedade de observância do piso salarial na admissão, tampouco a concessão automática de aumento salarial por mérito e promoção", conforme Precedente firmado no Tema nº 29, IRDR nº 0015903-32.2024.5.03.0000, resulta afronta a direitos fundamentais ou infraconstitucionais de empregados injustificadamente excluídos das vantagens previstas nas referidas diretrizes, tais situações são suscetíveis de reparação judicial com fundamento nos princípios constitucionais da isonomia, da não discriminação e da dignidade humana (art. 5º, "caput" e inciso XXX, e art. 7º, "caput", ambos da CR/88). II) É direito fundamental do empregado tratamento isonômico e não discriminatório por parte do empregador frente aos demais colegas de trabalho situados na mesma condição daqueles que auferiram as vantagens decorrentes das citadas diretrizes internas de política salarial do Banco. Configura-se ato discriminatório a concessão de tais vantagens sem a adoção de critérios objetivos levados ao conhecimento de todos os empregados de modo a oportunizar-lhes a possibilidade de atender aos

referidos critérios e auferir as mesmas vantagens atribuídas a todos os demais empregados cuja atuação corresponda à expectativa explicitada nos critérios de avaliação de desempenho adotados pelos gestores para a concessão das progressões e/ou promoções constantes das diretrizes em questão. III) No presente caso, o Banco reclamado aplicou a Circular Normativa Permanente RP-52 concedendo as promoções nela previstas a alguns empregados e, de modo discriminatório, seletivo, intransparente e imotivado, sem objetivação dos critérios adotados pelo gestor, deixou de aplicá-la em favor da reclamante, razões pelas quais ela foi preterida. É incontroverso que o Banco reclamado aplicou a Circular Normativa Permanente RP-52, concedendo o enquadramento na faixa salarial respectiva, bem como as progressões salariais por promoção e mérito a alguns empregados, especialmente os empregados Luiz Carlos Dias Moreira e Cristiane Piva de Lima, mas deixou de aplicá-la em favor da reclamante. IV) Essa situação de fato comporta distinção ("distinguishing") em relação ao quadro fático configurado na tese firmada no precedente vinculante que aqui não se desconsidera, uma vez falta à controvérsia analisada a indispensável aderência restrita à "*ratio decidendi*" (razão de decidir) subjacente ao citado Tema 29. Isso ocorre, porque o que está sob apreciação, nestes autos, é a ilicitude decorrente da aplicação da diretriz emanada da Circular Normativa Permanente RP-52, e não a obrigatoriedade, ou não, de sua aplicação por parte do Banco reclamado. Com efeito, a aplicação inconsequente da diretriz de modo discriminatório, como evidenciado na situação discutida nestes autos, constitui ato ofensivo aos princípios da isonomia e da dignidade da pessoa humana, do que resulta ilicitude passível de reparação judicial, com fundamento no art. 5º, "caput" e inciso XXX, e art. 7º, CR/88. A "livre" aplicação da referida Circular não abrange o acolhimento e a chancela da ordem jurídica da situação fática dela resultante se configurada insuperável transgressão aos princípios e regras inscritos na Constituição da República e na legislação infraconstitucional. IV. Dispositivo e Tese - Recurso do reclamado não provido. Tese de julgamento: A adoção de diretrizes gerenciais internas estabelecidas pelo empregador, constitutivas de vantagens de aplicação não obrigatória e desprovida de critérios objetivos, transparentes e de conhecimento de todos os empregados, de modo a oportunizar-lhes a possibilidade de obtenção de tais vantagens em condição de igualdade com os demais, a exemplo da Circular Normativa Permanente RP-52 do Itaú Unibanco S.A., enseja àqueles empregados que laboram nas mesmas

condições dos beneficiados, o direito à reparação judicial dos direitos que lhes foram negados ante o tratamento discriminatório e anti-isonômico a que foram submetidos, com fundamento nos princípios constitucionais da isonomia, da não discriminação e da dignidade humana (arts. 5º, "caput" e inciso XXX, e 7º, "caput", da CR/88). Dispositivos relevantes citados: Constituição Federal, art. 5º, caput e inciso I, art. 7º; Convenções 111 e 117 da OIT; Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da OIT. Jurisprudência relevante citada: Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas (IRDR) nº 0015903-32.2024.5.03.0000 - Tema 29 dos IRDRs com Mérito Julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010870-70.2023.5.03.0073 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Antônio Gomes de Vasconcelos. DJEN 20/03/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Cerceamento de Defesa

Perícia

Direito Processual do Trabalho. Recurso Ordinário. Nulidade da Sentença. Cerceamento de Defesa. Princípio do Contraditório e da Ampla Defesa. Princípio da Efetividade do Processo e Acesso à Justiça. Princípio da Primazia da Decisão de Mérito. Ocorre cerceamento de defesa quando alguma das partes tem obstado indevidamente seu direito constitucional de produzir provas nos autos. Todos os meios de provas admitidos em direito não são benefícios exclusivos das partes e sim do Poder Judiciário, para que se proceda um julgamento justo e seguro das questões que envolvem qualquer processo. Ao indeferir provas, não se fere somente o contraditório e ampla defesa, mas se fere também o princípio do devido processo legal (art. 5º, LV, da CF/88). A propósito, pelo princípio da ampla defesa e da efetividade do processo (art. 5º, XXXV, da CF/88) evidencia-se que as "partes têm o direito de obter em prazo razoável a solução integral do mérito, incluída a atividade satisfativa", assim como estabelece que "todos os sujeitos do processo devem cooperar entre si para que se obtenha, em tempo razoável, decisão de mérito justa e efetiva" (art. 4º e 6º do CPC c/c

art. 769 da CLT). Desta feita, as normas processuais são marcadas pelo formalismo-valorativo, como decorrência do neoconstitucionalismo (art. 1º, CPC), segundo o qual a jurisdição ou a "juris-satisfação" promove a decisão da primazia de mérito, em contraponto ao panprocessualismo. No caso vertente, foi apurado um conflito acerca do término do prazo para impugnação ao laudo pericial, pois as intimações enviadas às partes mencionavam a data de 23/02/2024, enquanto o sistema PJE registrava o dia 26/02/2024. Nesse contexto, não pode a parte autora ser penalizada, pois apresentou impugnação ao laudo pericial no dia 26/02/2024, data estabelecida no sistema PJE. Assim, considerou-se que a parte autora sofreu cerceamento em seu direito de defesa, pois sua impugnação ao laudo pericial é digna de conhecimento e os quesitos complementares que formulou devem ser respondidos pela pessoa perita, dada a tempestividade da referida manifestação processual. Dessa forma, foi acolhida parcialmente a preliminar de cerceamento de defesa aventada pela parte autora, com a declaração de nulidade da sentença proferida, estabelecendo-se a tempestividade e validade da impugnação ao laudo pericial da parte autora, com a determinação de retorno dos autos à origem, para que a pessoa perita seja intimada a prestar os esclarecimentos formulados pela parte reclamante e, em sequência, seja proferida nova decisão, como se entender de direito. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010863-27.2023.5.03.0187 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Campos de Souza Freire Pimenta. DJEN 06/03/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Competência da Justiça do Trabalho

Competência em Razão da Matéria

Indenização por Danos Morais em Ricochete. Morte. Irmão de Condutor de Veículo de Aplicativo de Transporte de Passageiros. Conflito de Competência STJ 164.544/Mg. Incompetência Da Justiça do Trabalho. Nos termos do art. 7º, inciso XXVIII da CF/88 e do art. 19 da Lei 8.213/91, não há falar em acidente de trabalho para o condutor de veículo de aplicativo de transporte de passageiros. Neste contexto, a Justiça do Trabalho é incompetente para

apreciar e julgar o pedido do autor de indenização por danos morais em ricochete face a acidente do trabalho envolvendo condutor de veículo de aplicativo (arts. 186 e 927, ambos do Código Civil). Sentença recorrida que se mantém, eis que embasada na decisão proferida pelo Col. STJ no julgamento do CC 164.544/MG. (TRT 3ª Região. Nona Turma. 0011193-60.2024.5.03.0002 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Rodrigo Ribeiro Bueno. DJEN 14/03/2025).

Motorista - Uso - Aplicativo Móvel

Motorista de Aplicativo - Assassinato - Indenizações por Danos Morais - (In)Competência - Para examinar o pedido de indenização, é necessário, inicialmente, determinar o tipo de relação estabelecida entre o de cujus e a empresa ré (99 Tecnologia). Em princípio, por força do art. 114/CF, este Relator considera que se trata de matéria inserida na competência da Justiça do Trabalho, seja para definir se havia (ou não) vínculo de emprego entre as partes, seja para definir se havia relação de trabalho lato sensu. Entretanto, por medida de disciplina judiciária, e acompanhando o entendimento do eg. STF, que considera que a relação estabelecida entre o motorista de aplicativo e a plataforma digital é uma relação de natureza civil-comercial, como transportador autônomo, esta Justiça do Trabalho não detém competência para examinar os pedidos de indenizações formulados na peça de ingresso. Recurso a que se nega provimento. (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0010416-51.2024.5.03.0010 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Jorge Berg de Mendonça. DJEN 27/03/2025).

Ação Rescisória. Incompetência Absoluta em Razão da Matéria. Reinclusão de Motorista em Plataforma de Transporte por Aplicativo. Ausência de Discussão Sobre a Natureza da Relação Jurídica Cível Firmada Contratualmente. Não se olvida que o inciso I do art. 114 da Constituição Federal atribui à Justiça do Trabalho a competência para processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho lato sensu. Todavia, não sendo objeto da ação originária o reconhecimento de eventual vínculo empregatício, limitando-se o então autor a postular a reintegração à base

de dados da plataforma, para continuidade da prestação de serviços, bem como indenização por danos materiais e morais decorrentes do desligamento, exsurge incontestemente a natureza civil da relação mantida, bem como dos pedidos formulados, atraindo a competência residual da Justiça Comum para processar e julgar a lide. Ação rescisória procedente. (TRT 3ª Região. 2ª Seção de Dissídios Individuais. 0016253-20.2024.5.03.0000 (PJe). Ação Rescisória. Rel./Red. Rosemary de Oliveira Pires Afonso. DJEN 19/03/2025).

Trabalho no Exterior

Competência da Justiça do Trabalho. Prestação dos Serviços no Exterior. Empresa Estrangeira. Competência Territorial. Direito Material Aplicável. Após regular instrução processual, verifica-se que a parte reclamante recebeu um comunicado da empresa, via e-mail, confirmando a sua aprovação no processo seletivo ocorrido presencialmente no Brasil, oportunidade em que lhe foi encaminhado um '*contract of employment*' (contrato de trabalho, conforme tradução juramentada), para ciência, conferência e assinatura. Assim, ainda que todas as tratativas iniciais tenham ocorrido através de correspondências eletrônicas, o Aceite do contrato de trabalho pela parte reclamante se deu em solo brasileiro, atraindo a competência dessa Justiça Especializada. Isso porque, de acordo com o art. 435 do CC/02, reputa-se celebrado o contrato no foro em que foi proposto. E em casos de contratação de trabalhadores brasileiros para prestar serviços no exterior, a Lei nº 7.064/82, interpretada teleologicamente, garante a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, quando essa se mostrar mais favorável ao trabalhador do que a legislação do país onde os serviços foram prestados. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0010102-24.2023.5.03.0016 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Sabrina de Faria Fróes Leão. DJEN 21/03/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Confissão

Reciprocidade

Ausência das Partes à Audiência de Instrução - Confissão Ficta - Efeitos. A aplicação da pena de confissão ficta resulta na presunção de veracidade dos fatos alegados pela parte contrária. Quando a parte é intimada para comparecer à audiência de instrução, para prestar depoimento pessoal, sob pena de confissão e não o faz, deve suportar os efeitos da "*ficta confessio*", segundo o entendimento do item I Súmula 74 do TST. E, em se tratando de confissão recíproca, esta não gera presunção relativa em favor de qualquer das partes, permanecendo o encargo probatório da parte autora em comprovar o direito por ela alegado. (TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0010960-50.2024.5.03.0071 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Danilo Siqueira de Castro Faria. DJEN 10/03/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Contrato de Trabalho

Termo Final

Direito do Trabalho. Vínculo de Emprego. Data de Encerramento do Pacto Laboral. Prova Oriunda de Geolocalização. Os dados de geolocalização fornecidos pela empresa de telefonia para o número de titularidade do autor - que, embora impugnados, não foram infirmados na espécie - demonstram que, a partir de 2019 (marco temporal dos dados mais antigos fornecidos pela operadora móvel), o obreiro foi localizado em diversas localidades distintas da que se dava a alegada prestação de serviços, inclusive em horários que alegou estar laborando. É o que se constata a partir do cotejo

dos aludidos dados com a lista de endereços especificados pela parte ré, não impugnada pelo trabalhador. Sendo assim, não há como reconhecer que o pacto laboral ora discutido perdurou até 08/07/2023 ou, sucessivamente, até 23/07/2021, como pretende o obreiro em seu apelo. Recurso ordinário do reclamante a que se nega provimento. (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0010451-07.2024.5.03.0076 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paulo Maurício Ribeiro Pires. DJEN 20/03/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Dano Moral

Assédio Eleitoral

Assédio Eleitoral. Grave e Extensa Lesão ao Estado Democrático de Direito. Dever de Indenizar. Entende-se o assédio eleitoral como as condutas praticadas no ambiente de trabalho que visam manipular o voto dos trabalhadores e das trabalhadoras. De acordo com a Resolução CSJT nº 355, de 28 de abril de 2023: "Art. 2º Para fins da presente Resolução, considera-se assédio eleitoral toda forma de distinção, exclusão ou preferência fundada em convicção ou opinião política no âmbito das relações de trabalho, inclusive no processo de admissão. Parágrafo único. Configura, igualmente, assédio eleitoral a prática de coação, intimidação, ameaça, humilhação ou constrangimento, no intuito de influenciar ou manipular o voto, apoio, orientação ou manifestação política de trabalhadores e trabalhadoras no local de trabalho ou em situações relacionadas ao trabalho." O empregador, portanto, jamais pode orientar os empregados em relação às eleições presidenciais, como reconhecido pela preposta (art. 843, §1º, da CLT), posto que configura ato de constrangimento, influencia e até manipulação, nos termos do conceito legal acima transcrito. Tal prática remonta à República Velha, em que havia a ocorrência do chamado "voto de cabresto", definido por ser "aquele em que o eleitor escolhia um candidato por determinação de um chefe político ou cabo eleitoral. Muitas vezes, o cidadão nem sabia exatamente em quem

votava. Por isso, era denominado "eleitor de cabresto". Ou seja, o "eleitor de cabresto" era aquela pessoa que votava não de acordo com a sua consciência ou preferência política, mas estritamente com base nas instruções e ordens dadas por um "cabo eleitoral" ou "chefe político" local. Esses eleitores eram transportados para os chamados "currais eleitorais", onde eram alimentados e festejados, e de onde somente saíam na hora de depositar o voto na seção eleitoral."

(<https://www.tse.jus.br/comunicacao/noticias/2021/Dezembro/voce-sabe-o-que-era-o-voto-de-cabresto-o-glossario-explica>, acesso em 22/01/2025). O pluralismo político é fundamento caro à CR/1988, nos termos de seu art. 1º, inciso V, e não se deve admitir a sua violação, jamais, posto que integra o núcleo da cidadania o direito ao voto direto, secreto e universal, às duras penas conquistado pelo povo brasileiro com a promulgação, em 5 de outubro de 1988, da Constituição da República. A obra cinematográfica "Ainda Estou Aqui", dirigida por Walter Salles e que retrata a obra de Marcelo Rubens Paiva, altamente aclamada pela crítica nacional e internacional, que ganhou o primeiro Oscar do cinema nacional, na categoria da melhor filme internacional, demonstra os tempos sombrios vivenciados no Brasil em razão da Ditadura Militar, período em que o direito ao voto era restrito. Inúmeras foram as violações aos direitos humanos nessa época, e as autoridades contemporâneas devem permanecer sempre vigilantes para que tais abusos não se repitam. Tal cuidado com a soberania do Estado Democrático de Direito deve se dar, inclusive, a partir da coibição do assédio eleitoral no ambiente de trabalho, que é, sem dúvida, um artifício para restringir o direito ao voto das trabalhadoras e dos trabalhadores, tal qual em contextos antidemocráticos. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010326-57.2024.5.03.0167 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Goulart de Sena Orsini. DJEN 24/03/2025).

Condição de Trabalho

Danos Morais. Condição Degradante de Trabalho. Ausência de Dispositivos Térmicos de Conservação de Alimentos. Dentre as obrigações constantes do anexo II da NR24 do Ministério do Trabalho e Emprego, não foi demonstrado pela empregadora serem oferecidos dispositivos térmicos para conservação dos alimentos, no desenvolvimento do trabalho externo pelo

reclamante, na instalação de postes de iluminação em logradouro público, tendo a prova testemunhal revelado que não havia geladeira e que já aconteceu de a comida azedar. Constatada, assim, a existência de conduta abusiva da reclamada no tocante às condições de trabalho impostas, expondo o autor à situação humilhante. Logo, há constrangimento capaz de impor o reconhecimento de abalo/prejuízo moral ao reclamante. Assim, comprovado que o réu não garantiu ao trabalhador os mínimos cuidados em relação à saúde e à higiene, ao não fornecer dispositivo para conservação dos alimentos, sujeitando o autor a condições degradantes de trabalho. Inegável, pois, que a atitude do empregador gerou um dano de ordem moral ao demandante, restando a obrigação de indenizar, já que evidenciada, sob tal prisma, a conduta ilícita do empregador, além do dano sofrido pelo empregado e o nexo causal entre esses dois elementos (artigos 186 e 927 do CC e 223-B e 223-C da CLT). (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010764-72.2024.5.03.0009 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Juliana Vignoli Cordeiro. DJEN 28/03/2025).

Discriminação Sexual

Atuação Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva. Dignidade da Pessoa Humana. Acesso à Justiça. Protocolo de Atuação da Justiça do Trabalho. É dever do Magistrado atuar em uma perspectiva antidiscriminatória, interseccional e inclusiva, pautando-se em premissas de igualdade, solidariedade e não discriminação, conforme os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil e os fundamentos da dignidade da pessoa humana e do acesso à justiça (art. 1º, III, art. 3º, I e IV, e art. 5º, XXXV, da Constituição Federal). A atuação antidiscriminatória deve considerar as discriminações históricas sofridas por grupos vulneráveis, incluindo mulheres (cis e trans), pessoas LGBTQIA+, negras, indígenas, pessoas com deficiência e idosas, em conformidade com o Protocolo de Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva, instituído pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº 70/2023) e inspirado no Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), iniciativa que está alinhada aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da ONU, especialmente os ODS 5, 8, 10 e 16. No caso

concreto, houve possibilidade de formação de convicção no sentido de que a parte autora foi vítima de discriminação relacionada a questões de gênero e orientação sexual, sendo notório que a população LGBTQIAPN+ enfrenta, historicamente, situações de discriminação estrutural, estigmatização e violação de direitos fundamentais, razão pela qual deve ser reconhecido o direito ao pagamento da compensação pecuniária correspondente. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010743-56.2023.5.03.0163 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Goulart de Sena Orsini. DJEN 26/03/2025).

Dispensa Abusiva

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Indenização por Danos Morais. Abuso do Poder Diretivo. Dispensa Imotivada. Sentença Mantida. I. Caso em Exame - Recurso ordinário interposto contra sentença que julgou procedente o pedido de indenização por danos morais, em razão da dispensa ocorrida nas vésperas de cirurgia bariátrica previamente agendada. II. Questão em Discussão - Controvérsia se a dispensa imotivada da empregada ocorrida em circunstância específica (vésperas de cirurgia) configura abuso do poder diretivo do empregador, ensejando indenização por danos morais. III. Razões de Decidir - A dispensa imotivada, embora direito potestativo do empregador, encontra limites na boa-fé e na dignidade da pessoa humana. A dispensa em contexto de doença da empregada, mesmo sem relação com o trabalho, configura abuso de direito, especialmente próximo à data da cirurgia. IV. Dispositivo e Tese - Recurso não provido. Tese de julgamento: A dispensa imotivada de empregada doente, especialmente próxima a cirurgia, configura abuso do poder diretivo do empregador, ensejando indenização por danos morais, mesmo que a doença não guarde relação com o trabalho. Dispositivos relevantes citados: Arts. 186, 187 e 927 do Código Civil; arts. 5º, incisos X e V, e 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal; arts. 223-A e seguintes da CLT; art. 223-G da CLT; Lei 14.905/2024; Jurisprudência relevante citada: Súmula 439 do TST; ADC 58 e 59; ADIs 5867 e 6021/STF. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010566-28.2023.5.03.0055 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Antônio Gomes de Vasconcelos. DJEN 25/03/2025).

Indenização

Transporte Manual de Cargas pelo Empregado. Exigência Acima do Limite Legal. Dano Moral. De acordo com o art. 198 da CLT, o peso máximo que um empregado adulto do sexo masculino pode remover individualmente é de 60 kg. A exigência de levantamento e transporte manual de carga com peso superior ao limite estabelecido pela lei não garante a segurança nessa atividade e possibilita que o empregado esteja sujeito a sensações de dor e desconforto no exercício de suas atribuições, além de poder comprometer o seu sistema musculoesquelético e ocasionar o surgimento ou o agravamento de patologias no longo prazo, conduta que enseja a condenação do empregador ao pagamento de indenização por dano extrapatrimonial, por ofender a saúde e a integridade física do trabalhador (art. 223-C da CLT). (TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0010491-28.2024.5.03.0063 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. César Pereira da Silva Machado Júnior. DJEN 07/03/2025).

Responsabilidade

Indenização por Danos Morais. Agressão Verbal. Fato de Terceiro. O autor foi agredido verbalmente por paciente do hospital, pessoa estranha e sem conexão com o contrato de trabalho. O incidente teve como causa única e exclusiva a postura desastrada de um paciente mal-educado, constituindo fato de terceiro. Revela-se impossível a empregadora exercer o controle de todos os seus pacientes que transitam pelo atendimento de urgência/emergência, até porque, na hipótese, a conduta do ofensor apresentou-se extraordinária, fora da possibilidade de controle por parte da reclamada, de modo que não se vislumbra qualquer conduta culposa ou dolosa da ré. Não há prova nos autos de possível descumprimento pela ré de qualquer norma de segurança, ou que pudesse ter evitado o evento, imprevisível. Recurso ordinário desprovido. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010368-98.2024.5.03.0105 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Juliana Vignoli Cordeiro. DJEN 28/03/2025).

Verba Rescisória

Ausência de Quitação das Verbas Rescisórias. Indenização por Dano Moral. A inadimplência relativa aos haveres rescisórios gera evidentes transtornos para o empregado, que além de ter sua fonte de sustento cessada pelo rompimento contratual, ainda se vê destituído das verbas de natureza alimentar legalmente previstas para fazer frente ao desemprego repentino. Tal situação é ensejadora de danos morais *in re ipsa*. É de se concluir, portanto, que efetivamente foram impostos danos de ordem moral ao reclamante, que se viu lesado em sua honra e dignidade. Nessa esteira, a omissão patronal enseja o direito reparatório por danos morais, diante da inadimplência quanto aos direitos rescisórios - obrigação de natureza alimentar - gerando patente angústia que reside na incerteza sobre a possibilidade honrar com os compromissos indispensáveis à vida digna (alimentação, moradia, higiene, transporte, educação e saúde). Provimento que se dá para condenar os reclamados ao pagamento de indenização por danos morais, com amparo nos artigos 186 e 927 do CCB. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0010746-82.2024.5.03.0031 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Vicente de Paula Maciel Júnior. DJEN 07/03/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Dano Moral Coletivo

Indenização

Ação Civil Pública. Inobservância das Normas de Saúde, Segurança e Meio Ambiente de Trabalho Sadio. Dano Moral Coletivo. 1. A reparação pelo dano moral coletivo constitui uma evolução da reparação civil dirigida às hipóteses em que a dignidade da sociedade ou de uma coletividade é violada. 2. A pretensão do Ministério Público do Trabalho consubstancia medida de caráter pedagógico, como incentivo para que a empresa adote práticas eficazes para o cumprimento da imposição legal relativa às normas de saúde, segurança, e meio ambiente de trabalho sadio, além de reprimir a conduta antijurídica. Somado a isso, todo dano experimentado merece

reparação. 3. É patente a displicência da demandada quanto ao imperativo constitucional e convencional de redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XXII, CR/88; art. 4º, item I, da Convenção 155 e art. 2º da Convenção 187 da OIT - "*core obligations*"), violando o dever de prevenção. Não houve a comprovação de treinamentos específicos para o trabalho na função de motorista de caminhão, violando, desse modo, o dever de prevenção e a promoção da melhoria contínua em matéria de saúde e segurança do trabalho. 4. Recurso ordinário a que se dá provimento. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010614-51.2024.5.03.0087 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paula Oliveira Cantelli. DJEN 31/03/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Embargos à Execução

Preclusão

Direito Processual do Trabalho. Agravo de Petição. Pedido de Dilação de Prazo para Pagamento. Posterior Oposição de Embargos à Execução. Preclusão Lógica. Recurso Não Provido. I. Caso em Exame Agravo de petição interposto por Stellantis Automóveis Brasil LTDA contra decisão da 5ª Vara do Trabalho de Betim, que não conheceu dos embargos à execução por entender operada a preclusão lógica. A executada, após a homologação dos cálculos e intimação para pagamento da dívida no prazo de 48 horas, requereu dilação do prazo por mais 5 dias, sem qualquer ressalva quanto à posterior oposição de embargos à execução. II. Questão em Discussão A questão em discussão consiste em definir se a solicitação de prazo suplementar para pagamento do débito impede a posterior oposição de embargos à execução em razão da preclusão lógica. III. Razões de Decidir O requerimento de dilação de prazo para pagamento, sem qualquer ressalva quanto à intenção de discutir os cálculos posteriormente, configura ato incompatível com a oposição de embargos à execução, ensejando a preclusão lógica. Nos termos do art. 1.000 do CPC, considera-se aceitação tácita da decisão a prática de ato incompatível com a vontade de recorrer, como no caso da solicitação de prazo suplementar para pagamento. A

preclusão lógica impede que a parte se volte contra ato jurídico praticado voluntariamente, em respeito aos princípios da boa-fé objetiva e da estabilidade processual. Precedentes deste eg. Tribunal confirmam o entendimento de que a solicitação de prazo adicional para pagamento, sem ressalvas, obsta a posterior interposição de embargos à execução. IV. Dispositivo e Tese Recurso desprovido. Tese de julgamento: A solicitação de prazo suplementar para pagamento do débito, sem qualquer ressalva quanto à intenção de discutir os cálculos posteriormente, configura ato incompatível com a oposição de embargos à execução, caracterizando preclusão lógica. Nos termos do art. 1.000 do CPC, a prática de ato incompatível com a intenção de recorrer implica aceitação tácita da decisão, impedindo impugnação posterior. Dispositivos relevantes citados: CPC, art. 1.000; CPC, art. 5º. Jurisprudência relevante citada: TRT-3, Processo nº 0011352-11.2017.5.03.0014 (AP), Sexta Turma, Rel. Anemar Pereira Amaral. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0011560-33.2016.5.03.0142 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Maria Lúcia Cardoso de Magalhães. DJEN 18/03/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Empregado Público

Piso Salarial

Empregado Público. Arquiteto. Salário Profissional. Lei 4.950-A/66. Aplicação. Impossibilidade. Empresa Pública Que Não Explora Atividade Econômica. Mesmo contratando sob o regime da CLT, a Administração Pública não se submete plenamente às normas de direito privado, devendo também observar os princípios e regras que lhe são próprios. Tratando-se de empresa pública que não explora atividade econômica, consoante entendimento firmado pelo Supremo Tribunal Federal, a ela não se aplica o art. 173, §1º, II da CF e, por conseguinte, as disposições da Lei n. 4.950-A/66. Nesse caso, deve ser observado o art. 37, X da CF, que dispõe que a remuneração dos agentes públicos somente poderá ser fixada ou alterada por lei específica, de forma que não se pode reconhecer ao autor, empregado público, o direito ao salário profissional a que alude a Lei n. 4.950-A/66. Além disso, o art. 169 da CF impõe a observância de requisitos indispensáveis ao aumento da remuneração do pessoal da Administração Pública, incluindo a observância aos limites estabelecidos em lei

complementar, com os quais não se coaduna a aplicação de reajustes previstos para uma categoria específica e fora do controle estrito da Administração. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0010604-26.2024.5.03.0016 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Ricardo Antônio Mohallem. DJEN 20/03/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Estabilidade Provisória

Membro Da Cipa

Inscrição para Candidatura a Membro da Cipa. Omissão da Empregadora. Cancelamento do Processo Eleitoral sem Comprovação das Irregularidades Apontadas. Dispensa Imotivada. Estabilidade Reconhecida. Indenização Substitutiva. Não obstante o art. 10, II, alínea "a", do ADCT, vedar a dispensa imotivada e arbitrária de membro da Comissão Interna de Acidente do Trabalho e Assédio (CIPA) desde o registro da candidatura até um ano após o final de seu mandato, o item 5.5.3, "d", da NR-5 do MTE, expedida por força do art. 163, parágrafo único, e art. 164 da CLT, vai além e resguarda a estabilidade para todos os empregados inscritos até a data da eleição. Nesse sentido, constando-se nos autos que a empresa empregadora alterou a verdade dos fatos e tentou esconder a efetiva inscrição do reclamante para a candidatura a membro da CIPA e, ainda, cancelou o processo eleitoral, sem comprovar as irregularidades alegadas, e logo em seguida dispensou imotivadamente o laborista, impedindo-o de concorrer à eleição e obstando a aquisição do direito à estabilidade, o deferimento da indenização estabilitária substitutiva é medida que se impõe. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0011154-85.2024.5.03.0027 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Juliana Vignoli Cordeiro. DJEN 10/03/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Execução

Devolução - Valor Indevido

Recebimento Pelo Exequente De Montante Indevido. Embora cause espécie a resistência do exequente quanto à devolução do valor indevidamente

recebido, já que as partes devem agir no processo com lealdade e boa-fé, inclusive o advogado (artigo 5º do CPC), na esteira da jurisprudência do TST, o procedimento adequado para devolução de eventual valor recebido a maior ou equivocadamente por qualquer das partes deve se dar mediante ação própria, a saber, a de Repetição de Indébito. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010199-92.2022.5.03.0037 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Juliana Vignoli Cordeiro. DJEN 24/03/2025).

Efetividade

Expedição de Ofício. Efetividade da Execução. Casas de Apostas Online ("BETS"). A sistemática processual trabalhista, notadamente em sede de execução, face a sua principiologia, em sintonia com o direito material do trabalho, aponta claramente para o princípio processual da efetividade como única forma viável do cumprimento da obrigação. Conceder efetividade à execução consiste na utilização de mecanismos legais, com o objetivo de permitir que o trabalhador possa receber os créditos trabalhistas decorrentes de sua prestação laboral. O Novo Código de Processo Civil elevou a efetividade de processo ao nível de direito positivado, dando-lhe grande destaque logo no seu artigo 4º, juntamente com o direito da parte à duração razoável do processo. A efetividade da execução é do interesse do credor e, sobretudo, da própria atividade jurisdicional. Assim, é dever do magistrado envidar todos os esforços na busca da satisfação do débito, visando tornar palpável a decisão proferida na fase de conhecimento, máxime dada a natureza alimentar do crédito trabalhista, sob pena de perda de prestígio, poder e credibilidade. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0000355-60.2012.5.03.0105 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Adriana Campos de Souza Freire Pimenta. DJEN 19/03/2025).

Medida Coercitiva

Medidas Coercitivas Atípicas. Proibição de Registrar Novos Atletas. Art. 40, §3º, III e IV do Regulamento da Câmara Nacional de Resolução de Disputas da CBF. O STF, no julgamento da ADI 5941, ao entender pela

constitucionalidade do art. 139, IV do CPC, não autorizou de forma alguma a utilização genérica e sem critérios de medidas atípicas pelo magistrado, para fins de satisfazer o crédito do exequente ou o cumprimento de obrigação em toda e qualquer situação, devendo ser avaliados os meios existentes não ilícitos, os fins buscados e a proporcionalidade entre eles. Na espécie, não há razoabilidade e proporcionalidade em se valer de medidas coercitivas atípicas (impedimento de inscrição de novos atletas) que não ensejarão o fim almejado de pagamento do crédito exequendo pela executada, porque inadequadas. (TRT 3ª Região. Nona Turma. 0010923-40.2024.5.03.0033 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Maria Stela Álvares da Silva Campos. DJEN 14/03/2025).

Pesquisa Patrimonial

Agravo de Petição. Expedição de Ofícios. Medida Inútil. A pretendida expedição de ofícios a plataformas como Uber e 99 Tecnologia, com o fim de informarem se a sócia executada atua como motorista utilizando tais plataformas é medida que, no caso concreto, revela-se inútil diante das ferramentas de pesquisa patrimonial, inclusive bloqueio de conta bancária, já determinadas nos autos, as quais retornaram sem êxito. (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0011341-37.2016.5.03.0104 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Jaqueline Monteiro de Lima. DJEN 20/03/2025).

Pesquisa Patrimonial - Companheiro / Cônjuge

Agravo de Petição. Sistema CRC-JUD. Pesquisa. Viabilidade. As ferramentas eletrônicas foram disponibilizadas ao Judiciário como forma de otimizar o rastreamento de bens e possibilitar a efetivação de penhora e consequente satisfação do crédito, constituindo medida útil na busca por resultados concretos, conferindo eficácia às decisões judiciais e coibindo eventuais fraudes. O Sistema CRC-JUD (Central Nacional de Informações do Registro Civil) permite a realização de consultas a registros de nascimentos, casamentos e óbitos e a solicitação de certidões eletrônicas desses registros. Considerando que a execução nestes autos se arrasta há vários anos, deve ser acolhido o pedido do exequente de realização de pesquisa no Sistema CRC-JUD, para fins de identificação de eventual casamento e regime de bens dos executados. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0136400-

85.2007.5.03.0060 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Maristela Íris da Silva Malheiros. DJEN 07/03/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Hora Extra

Intervalo - Recuperação Térmica

Exposição ao Calor Acima dos Limites de Tolerância. Intervalo para Recuperação Térmica. Horas Extras. Limite da Vigência da Portaria SEPRT 1.359/19. O Quadro 1, do Anexo 3, da NR-15, estabeleceu o direito de o trabalhador submetido a calor excessivo usufruir de intervalos para recuperação térmica, os quais foram estipulados de acordo com o Índice de Bulbo Úmido Termômetro de Globo (IBUTG) aferido no ambiente laboral e o tipo de atividade, classificada como leve, moderada ou pesada. Assim, a inobservância da pausa enseja o pagamento das horas extras relativas ao período correspondente, por aplicação analógica do artigo 71, §4º, da CLT. Contudo, a partir de 9.12.19, a Portaria SEPRT 1.359/19 alterou o Anexo 3 da NR 15, deixando de estabelecer a concessão de intervalos para descanso após um período de trabalho em condições de calor acima dos limites de tolerância, motivo pelo qual deixou de haver suporte legal para a concessão do intervalo e pagamento das horas extras correspondentes. (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0011021-66.2024.5.03.0084 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. José Murilo de Moraes. DJEN 27/03/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas (IRDR)

Admissibilidade

Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas. Juízo de Admissibilidade. Por força do disposto nos artigos 976, § 4º, do CPC e 170, § único, do Regimento Interno deste Tribunal, ao examinar os pressupostos objetivos

de admissibilidade do Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas cabe verificar se algum Tribunal Superior já afetou recurso para definição de tese sobre a questão de direito material ou processual repetitiva objeto do incidente. É incabível o presente Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas porquanto há recurso afetado pelo STJ (Tema 1137) para definição de tese sobre o mesmo tema. IRDR não admitido. (TRT 3ª Região. Tribunal Pleno. 0017877-07.2024.5.03.0000 (PJe). Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas. Rel./Red. Weber Leite de Magalhaes Pinto Filho. DJEN 19/03/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Isonomia Salarial

Diferença Salarial

Diferenças Salariais por Isonomia. O princípio da isonomia veda o tratamento discriminatório no âmbito das relações de emprego. Constatado que a reclamada atribui a diferenciação do mesmo cargo com base em critérios subjetivos e discricionários como competência técnica, comportamental, normas e padrões, os quais são aferidos individualmente e de modo informal, não se pode convalidar a discriminação como feita, in casu, sendo devidas as diferenças salariais pleiteadas. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0010128-25.2024.5.03.0036 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto. DJEN 21/03/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Jornada de Trabalho

Pausa Psicofisiológica

Pausa Psicofisiológica - "Dispõe o item 36.13.2 da Norma Regulamentadora nº 36 sobre Segurança e Saúde no Trabalho em Empresas de Abate e Processamento de Carnes e Derivados que, para os trabalhadores que desenvolvem atividades exercidas diretamente no processo produtivo, ou seja, desde a recepção até a expedição, onde são exigidas repetitividade e/ou sobrecarga muscular estática ou dinâmica do pescoço, ombros, dorso e membros superiores e inferiores, devem ser asseguradas pausas psicofisiológicas, distribuídas, no mínimo, de acordo com o seguinte critério: de 20 minutos para jornada de trabalho de até 6h, 45 minutos em jornadas de até 07h20 e 60 minutos para ativações em até 08hs48min. A reclamada não negou que a reclamante fizesse jus às pausas em apreço e juntou declarações de fruição, além de planilhas de controle de sua fruição, conforme ID. 91b1bfb e seguintes. No entanto, a testemunha indicada pela reclamante, única ouvida nos autos, declarou que não gozavam de pausas; todavia todos assinavam documentos no sentido de que gozavam; o documento é uma folha mensal; são instruídos a assinar gozo de pausa de vinte minutos; em caso de recusa, haveria medida disciplinar (12m22s). Diante do depoimento e considerando a informação posta na inicial de que acontecia de serem concedidas pausas de 05 a 10 minutos, condeno a reclamada a pagar, em favor da reclamante, 50 minutos extras por dia trabalhado, pela ausência de concessão integral das referidas pausas, durante o período contratual imprescrito, conforme se apurar em liquidação de sentença. Na apuração, deverão ser observados os seguintes parâmetros: a) divisor 220; b) evolução salarial apontada nos recibos juntados aos autos (caso não haja algum recibo juntado, considerar-se-á o do mês subsequente, porque era ônus da reclamada trazer os comprovantes de pagamento aos autos); c) Súmula 264 do TST; d) adicional legal; e) não há dedução a ser realizada, porque a parcela nunca foi paga; f) pela habitualidade, são devidos os reflexos sobre repousos semanais remunerados e, com esses, em aviso prévio, gratificação natalina,

férias acrescidas de 1/3 e FGTS mais 40%, devendo os reflexos em aviso prévio, 13º salário e férias usufruídas mais 1/3 refletirem no FGTS mais 40%, nos termos do art. 15 da Lei 8.036/90." Excerto da sentença da lavra do MM. Juiz Anselmo Bosco dos Santos). (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010378-92.2024.5.03.0057 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Luiz Otávio Linhares Renault. DJEN 17/03/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Justa Causa

Cabimento

Direito do Trabalho. Manutenção da Justa Causa. Discriminação Racial no Ambiente de Trabalho. Convenção Interamericana Contra o Racismo, A Discriminação e Formas Correlatas de Intolerância. Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial. Objetivo de Desenvolvimento Sustentável - ODS N. 16. Agenda 2030 da ONU. A Constituição da República confere especial proteção à igualdade racial e repudia, com veemência, a prática do racismo em diversas passagens (art. 3º, IV; art. 4º, VIII; art. 7º, XXX, CF), determinando medidas jurídicas excepcionais para combatê-lo, como a previsão de que constitui crime inafiançável e imprescritível (art. 5º, XLII, CF). No mesmo sentido, no plano internacional, as práticas de intolerância e discriminação racial são robustamente reprimidas pela Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, internalizada com status de emenda constitucional (art. 5º, §3º, CF), e pela Convenção n. 111 da Organização Internacional do Trabalho. O Brasil, ao aprovar a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, comprometeu-se "a garantir às vítimas do racismo, discriminação racial e formas correlatas de intolerância um tratamento equitativo e não discriminatório, acesso igualitário ao sistema de justiça, processo ágeis e eficazes e reparação justa nos âmbitos civil e criminal, conforme pertinente." No plano nacional, de igual modo, o Estatuto da Igualdade Racial (Lei n. 12.288/10) coíbe qualquer prática

injustamente discriminatória motivada por questões raciais conceituando a conceitua discriminação racial ou étnico-racial como "toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada " (art. 1º, parágrafo único, inciso I). Igualmente as diretrizes definidas no Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial (Resolução nº 598 do Conselho Nacional de Justiça, de 22/11/2024), que se trata de um instrumento para que seja alcançada cada vez mais uma sociedade igualitária, livre de toda prática de discriminação, especialmente racial, sexual e social, além de importante medida para o atingir o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) nº 16, da Agenda 2030 da ONU, que visa "promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis". A análise do caso concreto leva à inequívoca conclusão de que se reveste de extraordinária gravidade o fato cometido pela parte autora, sendo perfeitamente lícita, na hipótese, a postura adotada pela parte ré ao aplicar a penalidade máxima trabalhista, mormente pelo forte viés antidiscriminatório do sistema jurídico brasileiro instaurado pela Constituição Republicana de 1988. Recurso desprovido. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0011493-55.2023.5.03.0067 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Goulart de Sena Orsini. DJEN 21/03/2025).

Programa de Prevenção ao Uso de Álcool e Drogas. Justa Causa. "É preciso esclarecer que, nos termos do art. 7º, XXII da Constituição Federal e do art. 157 da CLT, é direito do trabalhador e dever do empregador proporcionar a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio da fiel observância das normas de saúde, higiene e segurança. Por essa razão, muito embora não tenha havido questionamento do reclamante quanto à regularidade do programa de prevenção ao uso de álcool e outras drogas instituído pela reclamada, tenho por necessário pontuar sobre a sua validade, inclusive com a previsão de situações que demandam a testagem pelos trabalhadores, pois se trata de medida que busca assegurar a saúde e segurança do próprio trabalhador e dos colegas de trabalho. Basta observar

que o legislador ordinário, por meio do art. 168, §§6º e 7º da CLT, fixou a obrigatoriedade do exame toxicológico para os motoristas profissionais, dispositivos que tiveram a constitucionalidade confirmada pelo Supremo Tribunal Federal, por ocasião do julgamento da ADI 5322." (Excerto da r. sentença proferida pelo MM Juiz Paulo Emílio Vilhena da Silva). (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010991-88.2024.5.03.0065 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Martha Halfeld Furtado de Mendonça Schmidt. DJEN 26/03/2025).

Falta Grave

Dispensa por Justa Causa. Trabalho em Altura. Inobservância A "Regra de Ouro" De Segurança no Trabalho. Proporcionalidade da Pena. O desrespeito às "regras de ouro" destinadas a prevenir acidentes com potenciais danos graves, inclusive com risco à vida do trabalhador, a exemplo do trabalho em altura sem o uso de equipamentos de segurança, constitui falta gravíssima passível de ser apenada com a dispensa por justa causa quando demonstrado que o trabalhador recebeu treinamento, tinha acesso aos equipamentos de segurança e plena ciência da obrigatoriedade de uso e de que a consequência para a inobservância da norma é o desligamento imediato do quadro de empregados, não se havendo falar em ausência de proporcionalidade. (TRT 3ª Região. Oitava Turma. 0010141-37.2023.5.03.0140 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Érica Aparecida Pires Bessa. DJEN 24/03/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Justiça Gratuita

Concessão

1 - Justiça Gratuita. Como cediço, o §3º do art. 790/CLT, quando estabelece o salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, o faz para reconhecimento da presunção de pobreza, autorizando assim, o deferimento a requerimento ou de ofício dos benefícios da justiça gratuita.

Nesta hipótese (recebimento de salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social), portanto, independentemente de requerimento da parte, o Juiz poderá deferir, de ofício, o benefício. Todavia, referida disposição não impede a concessão do benefício da justiça gratuita, àqueles que requererem e auferirem valor superior ao referido limite, na esteira do §4º do artigo 790/CLT, mediante comprovação da insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo, sendo certo, ainda, que a Lei nº 7.115/83, que continua em vigor, é expressa no sentido que a declaração firmada pela parte é meio próprio para tal comprovação. Portanto, possui presunção de veracidade a declaração de pobreza feita pela parte autora, não desconstituída por prova em contrário, o que é suficiente para a concessão do benefício da gratuidade judiciária em prol da reclamante (pessoa natural). (TRT 3ª Região. Oitava Turma. 0010320-29.2024.5.03.0174 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. José Nilton Ferreira Pandelot. DJEN 07/03/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Litigância de Má-Fé

Justiça Gratuita

Justiça Gratuita X Litigância De Má-Fé. O litigante não merece os nobres benefícios da justiça gratuita quando fica patente nos autos que abusa do direito, litigando de má-fé. Quanto insiste em fundamentos descolados da realidade, adultera provas, a verdade dos fatos, procedendo de modo temerário, provocando incidente manifestamente infundado e interpondo recurso com intuito manifestamente protelatório. Nesta ordem de ideias, embora a regra seja a de que o benefício da justiça gratuita não é incompatível com a condenação por litigância de má-fé, é preciso atentar-se que nem tudo que não é proibido deve ser tolerado. Conceder justiça gratuita em um caso em que há nítido desvio da finalidade do acesso à justiça seria, a meu ver, corroborar com o abuso do direito. (TRT 3ª Região.

Décima Turma. 0010921-52.2023.5.03.0018 (PJe). Agravo de Instrumento em Recurso Ordinário. Rel./Red. Ricardo Marcelo Silva. DJEN 25/03/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Nulidade

Arguição

Agravo de Petição. Nulidade Processual. Princípio da Lealdade Processual. Preclusão. "Nulidade de Algibeira". Vedação. O sistema processual veda a conduta da parte que, ao identificar um vício ou nulidade processual, opta por permanecer inerte para alegá-lo apenas em caso de resultado desfavorável. Tal prática contraria os princípios da boa-fé processual, da lealdade e da cooperação entre as partes, sendo incompatível com a finalidade do processo, que deve garantir a efetividade da jurisdição. Nos termos dos artigos 5º e 277 do Código de Processo Civil, o princípio da instrumentalidade das formas e da lealdade processual impõe à parte o dever de impugnar eventuais vícios de imediato, sob pena de preclusão. O Superior Tribunal de Justiça (STJ) consolidou o entendimento de que a nulidade processual deve ser arguida na primeira oportunidade, sendo vedada a invocação tardia com finalidade meramente protelatória, prática conhecida como "nulidade de algibeira". (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010346-94.2022.5.03.0142 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Adriana Goulart de Sena Orsini. DJEN 27/03/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Pandemia

Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) - Adicional de Insalubridade

Adicional de Insalubridade em Grau Máximo. Agente Comunitário de Saúde. Pandemia de COVID-19. O julgador não está adstrito ao laudo pericial, uma vez que a perícia é um meio elucidativo e não conclusivo para a formação do seu convencimento. Poderá, pois, a decisão ser contrária à conclusão

pericial, acaso constatados outros elementos e fatos que fundamentem de forma satisfatória entendimento diverso, sendo esta a situação delineada, porquanto demonstrado que a reclamante, no período pandêmico, mantinha contato habitual com moradores infectados ou com suspeita de infecção em suas visitas diárias, fazendo jus ao adicional de insalubridade em grau máximo, nos termos do anexo 14 da NR 15 do MTE. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0010722-32.2024.5.03.0006 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Vicente de Paula Maciel Júnior. DJEN 07/03/2025).

Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) - Dano Material / Dano Moral

1. Indenização por Danos Morais e Materiais. Empregado Falecido em Decorrência de Covid-19. Responsabilidade do Empregador. Apesar de a reclamada ter tomado diversas medidas de prevenção, é fato que a função exercida pelo de cujus, motorista de transporte coletivo, o colocava em contato com grande número de pessoas, sendo majorado o risco a que era exposto em razão do trabalho exercido para a ré. Diante disso, emerge clara a culpa da empregadora, na medida em que deixou de fazer um mapeamento dos empregados portadores de comorbidades, caso do companheiro e pai das reclamantes, para avaliar a necessidade de afastamento ou alteração de função. Ora, não é toda comorbidade que torna o empregado inapto ao labor, mas, diante da pandemia que se instalou no mundo a partir de 2020, em que pessoas portadoras de comorbidade como aquelas que acometiam o de cujus eram mais vulneráveis ao agravamento da COVID-19, podendo evoluir ao óbito, o caso demandava um cuidado maior por parte da reclamada, que nada fez para evitar a exposição dos empregados mais fragilizados. Por todo o exposto, presentes o ato ilícito, o dano e o nexó entre eles, fica mantida a responsabilidade da ré pelas indenizações perseguidas nos autos. (TRT 3ª Região. Oitava Turma. 0010659-74.2023.5.03.0092 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. José Nilton Ferreira Pandelot. DJEN 19/03/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Penhora

Alienação Fiduciária

Agravo de Petição. Penhora de Direitos do Executado Devedor Fiduciante. Art. 835, XII, do CPC. Consolidação da Propriedade Nos termos do inciso XII do art. 835 do CPC, é possível a penhora de direitos aquisitivos derivados de promessa de compra e venda e de alienação fiduciária em garantia. Todavia, na hipótese dos autos, diante do inadimplemento das prestações, houve a consolidação da propriedade em favor credor fiduciário, averbada perante o Cartório de Registro de Imóveis, o que obsta o procedimento. O bem foi levado a leilão, negativo, havendo registro de assinatura do termo de quitação por extinção da dívida garantida por alienação fiduciária. O imóvel não responde pelo débito exequendo, porquanto o credor fiduciário se tornou dele proprietário e não há saldo em favor do devedor fiduciante. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0011468-92.2015.5.03.0044 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Paulo Chaves Correa Filho. DJEN 21/03/2025).

Bem Necessário - Exercício Profissional

Direito Processual do Trabalho. Agravo de Petição. Impenhorabilidade. Art. 833, V, do CPC. Inaplicabilidade às Pessoas Jurídicas. Recurso Desprovido. I. Caso Em Exame Agravo de Petição interposto pela parte executada contra a decisão do Juízo da 2ª Vara do Trabalho de Divinópolis, que julgou improcedentes os Embargos à Execução, mantendo a penhora de bens móveis utilizados por associação sem fins lucrativos de proteção veicular. II. Questão em Discussão A questão em discussão consiste em determinar se a impenhorabilidade prevista no art. 833, V, do CPC, aplicável a bens necessários ao exercício da profissão, se estende às pessoas jurídicas. III. Razões de Decidir O art. 789 do CPC estabelece que o devedor responde com todos os seus bens presentes e futuros, salvo as restrições legais, não havendo previsão expressa de impenhorabilidade para bens de pessoas jurídicas. A impenhorabilidade prevista no art. 833, V, do CPC, refere-se exclusivamente a bens necessários ao exercício de profissão por pessoas físicas, não alcançando pessoas jurídicas, que integram um ramo econômico. Interpretar o art. 833, V, do CPC, de modo a incluir pessoas

jurídicas, aumentaria a inexecuibilidade de ações trabalhistas, contrariando a efetividade da execução. O ato de penhora não impede a substituição do bem constrito ou a remição da execução, conforme faculta o CPC, arts. 826 e 847. A ausência de indicação, pela agravante, de bens livres e desembaraçados aptos à satisfação da obrigação, descumpra o dever de cooperação previsto no art. 774, V, do CPC. O fato de se tratar de associação sem fins lucrativos não afasta a possibilidade de penhora de seus bens móveis. IV. Dispositivo e Tese Recurso desprovido. Tese de julgamento: A impenhorabilidade prevista no art. 833, V, do CPC, destina-se exclusivamente a bens necessários ao exercício de profissão por pessoas físicas, não se aplicando às pessoas jurídicas, ainda que se trate de associação sem fins lucrativos. Dispositivos relevantes citados: CPC, arts. 789, 833, V, 826, 847 e 774, V. Jurisprudência relevante citada: TST - Ag-AIRR: 00008722920145040732, Rel. Min. Kátia Magalhães Arruda, 6ª Turma, j. 28/06/2023; TRT da 3ª Região, AP 0010478-27.2022.5.03.0054, 4ª Turma, Rel. Rosemary de Oliveira Pires Afonso, j. 25/09/2024; TRT da 3ª Região, AP 0000716-82.2014.5.03.0016, 4ª Turma, Rel. Paulo Chaves Corrêa Filho, j. 07/05/2020. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010175-41.2023.5.03.0098 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Maria Lúcia Cardoso de Magalhães. DJEN 14/03/2025).

Veículo

Pesquisa Renajud. Veículos Antigos mas com Cadastro Ativo e Sem Registro de Restrição no Sistema. Outras Medidas Executivas Anteriores Frustradas. Viabilidade da Penhora. Considerando que os veículos indicados à penhora pelo exequente estão devidamente registrados no Detran, sem qualquer registro ou indício de baixa ou mesmo restrição, conforme pesquisa via RENAJUD, é possível sua penhora, especialmente se frustradas todas as medidas executivas anteriores. O estado de conservação ou mesmo o valor de mercado somente podem ser aferidos via diligência do oficial de justiça. Agravo a que se dá provimento. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010534-88.2024.5.03.0022 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Rosemary de Oliveira Pires Afonso. DJEN 18/03/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Pensão

Reajuste

Direito Processual Civil. Execução de Sentença. Indenização por Danos Materiais. Pensão Mensal. Reajustes. Apelação. Provimento. I. Caso em Exame Apelação interposta contra sentença que indeferiu o pedido de incidência de reajustes convencionais sobre o pensionamento deferido em título executivo judicial que fixou pensão mensal vitalícia em parcela única, com reflexos no 13º salário e desconto de 30%. O exequente postula a inclusão dos reajustes salariais previstos em normas coletivas na base de cálculo da pensão. II. Questão em Discussão Há uma questão em discussão: definir se os reajustes salariais previstos em normas coletivas devem incidir sobre a pensão mensal vitalícia deferida em título executivo judicial, independentemente de disposição expressa a respeito. III. Razões de Decidir A pensão mensal por incapacidade permanente visa compensar a perda da capacidade laborativa, devendo sua base de cálculo corresponder à remuneração que o reclamante receberia caso não tivesse sofrido o acidente. A aplicação dos aumentos salariais previstos nas normas coletivas sobre a pensão mensal vitalícia não configura alteração da coisa julgada, mas sim interpretação razoável do alcance da decisão, preservando a intangibilidade do título executivo. A interpretação da sentença para incluir os reajustes convencionais é compatível com a natureza da indenização por danos materiais, correspondendo à remuneração que o trabalhador teria recebido se não houvesse sofrido o acidente. IV. Dispositivo e Tese Recurso provido. Tese de julgamento: Os reajustes salariais previstos em normas coletivas devem incidir sobre a pensão mensal vitalícia deferida em título executivo judicial, ainda que inexista previsão expressa no comando exequendo, pois visa a compensar a perda da capacidade laborativa do trabalhador. Dispositivos relevantes citados: Código Civil, art. 950; CLT, art. 879, § 1º; Constituição Federal, art. 5º, XXXVI. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010140-33.2024.5.03.0135 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Antônio Gomes de Vasconcelos. DJEN 19/03/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP)

Preenchimento

PPP - Perfil Profissiográfico Previdenciário. Registro das Condições Especiais de Trabalho. O documento PPP - Perfil Profissiográfico Previdenciário, ainda que seja fundamental para comprovação do direito a aposentadoria especial, não se resume apenas a tal finalidade. Consiste num verdadeiro histórico sobre a vida profissional do empregado e é fonte importante de informação para o empregado, para a empresa e, principalmente, para o órgão previdenciário, que busca atuar preventivamente, relacionando todas as situações laborais que possam causar danos à saúde, buscando alternativas que venham a minimizar ou impedir situações gravosas para todos os segmentos profissionais. Nesse contexto, todas as condições especiais de trabalho, em especial aquelas que possam expor o empregado a riscos, devem ser consignadas no documento, independentemente de sua classificação como insalubre. O art. 58, § 4.º, da Lei n.º 8.213/91 não restringiu as anotações apenas às condições insalubres, não cabendo ao intérprete fazer tal restrição. Recurso ordinário da reclamada a que se nega provimento. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0010033-75.2024.5.03.0171 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Taisa Maria Macena de Lima. DJEN 06/03/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Pessoa com Deficiência

Reintegração

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Direito Antidiscriminatório. Constituição Federal de 1988. Art. 1º, III, Art. 3º IV, Art. 7º Artigo 7º, XXXI. Estatuto da Pessoa com Deficiência. Lei 13.146/2015. Garantia de Emprego Indireta. Preenchimento da Cota de Contratação de Pessoas com Deficiência Prevista no Art. 93 da LEI 8.213/91. Necessidade de Reposição em Caso de Dispensa. Direito à Reintegração ao Emprego decorrente da Garantia Social. Agenda 2030 da ONU. ODS 16. A CRFB/88, com fulcro no Estado Democrático de Direito, tem como vetor axiológico a dignidade da

pessoa humana (art. 1º, III), possuindo como objetivo da República a promoção do bem de todos sem preconceitos e discriminação (art. 3º, IV), garantindo a todos e todas a punição à qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais (art. 5º, XLI), bem como a proibição de qualquer discriminação laboral ao trabalhador com deficiência (art. 7º, XXX e XXXI), estabelecendo enfática direção normativa antidiscriminatória. A Lei n. 8.213/91, no intuito de dar efetividade aos preceitos transnacionais, agregou restrição indireta à dispensa de pessoas empregadas com deficiência ou que estejam em reabilitação funcional: estipulou um sistema imperativo de cotas, entre 2% e 5%, no caput do art. 93, e, visando a garantir a máxima efetividade à cota de inclusão social, determinou que a pessoa trabalhadora com deficiência ou beneficiária reabilitada somente poderia ser dispensada mediante a correlata contratação de outra pessoa trabalhadora em situação semelhante (art. 93, § 1º, da Lei 8.213/91). Registre-se que a redação original do artigo 93, §1º, da Lei 8.213/91, determinava que a dispensa de pessoa trabalhadora reabilitada ou com deficiência somente poderia ocorrer após a contratação de substituto em condições semelhantes, redação que foi alterada pela Lei 13.146/2015. Assim, a adequada interpretação do mencionado §1º do art. 93 da Lei nº 8.213/91 deve ser efetivada de forma sistêmica com seu caput. Ou seja, a necessidade de prévia contratação de pessoa com deficiência substituta para aquela pessoa empregada que será dispensada somente se justifica quando a dispensa implicar o não preenchimento da cota legal mínima estabelecida pelo caput do art. 93 da mencionada lei. Portanto, depreende-se que são dois os requisitos para se efetuar a dispensa imotivada de uma pessoa empregada com deficiência ou reabilitada: a) cumprimento da cota de reserva e, b) contratação de outra pessoa trabalhadora com deficiência ou pessoa beneficiária reabilitada da Previdência Social, não se exigindo que a deficiência seja similar ou semelhante àquela da pessoa empregada dispensada. Ao limitar o poder potestativo do empregador, a norma resguarda o direito do empregado de permanecer no emprego até que sejam cumpridas as determinações impostas, a fim de manter o percentual de vagas para empregados com deficiência ou reabilitado. Dessa forma, o direito de reintegração não é uma garantia individual, mas social, o que assegura, ao trabalhador nessas situações não propriamente a estabilidade, mas, sim, a garantia provisória no emprego. A não observância de tais requisitos, impõe a imediata reintegração da pessoa dispensada imotivadamente. Nesse sentido, a Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência (CIDPD) preconiza, no art. 4º, I, que "1.Os Estados Partes se comprometem a assegurar e promover o pleno exercício de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência, sem qualquer tipo de discriminação por causa de sua deficiência. Para tanto, os

Estados Partes se comprometem a: a) Adotar todas as medidas legislativas, administrativas e de qualquer outra natureza, necessárias para a realização dos direitos reconhecidos na presente Convenção. Ademais, no art. 4º, I, d, os Estados Partes se comprometem a assegurar que as autoridades públicas e instituições atuem em conformidade com a presente Convenção. Nesse sentido, não se descarta que o Brasil, enquanto membro da OEA e sujeito à jurisdição internacional da Corte Interamericana de Direitos Humanos, deve observância à Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência. Nessa Lógica, o Poder Judiciário, como um dos Poderes da República Federativa, é responsável por conferir justiciabilidade aos direitos sociais, conforme previsto na Sentença da CIDH no caso "Lagos del Campo e outros versus Peru", que estabeleceu: "(...) no âmbito do trabalho, a responsabilidade do Estado pode ser gerada sob a premissa de que o direito interno, tal como foi interpretado na última instância pelo órgão jurisdicional nacional, teria convalidado uma violação ao direito do recorrente; de maneira que uma sanção, em última análise, deriva como resultado da resolução do tribunal nacional, podendo levar a um ilícito internacional" (§94). Provimento Conferido. Art. 93, § 1º, da Lei 8.213/91. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0011046-43.2022.5.03.0054 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Campos de Souza Freire Pimenta. DJEN 13/03/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Petição Inicial

Inépcia

Inépcia da Inicial. Pleito de Salários Atrasados. Alcance do Pedido e da Causa de Pedir. Interpretação Lógico-Sistemática de Todo o Teor da Peça Vestibular. De acordo com o art. 840, § 1º, da CLT, essencialmente, faz-se necessário, na exordial, apenas uma breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio e o pedido, de tal modo que a narrativa permita uma compreensão razoável dos limites consignados à demanda. Não se trata da desconsideração das formas ou de princípios processuais basilares, mas de eliminar exageros que dificultam o acesso à Justiça. No caso vertente, observa-se que da narrativa atinente à falta de quitação de salários desde

agosto de 2023 decorreu o pleito de pagamento de salários atrasados, não se divisando a pecha de inépcia da inicial acolhida na sentença. E "a interpretação do pedido considerará o conjunto da postulação e observará o princípio da boa-fé" (art. 322, § 2º, do CPC), de tal modo que a causa de pedir e o pedido se extraem de uma interpretação lógico sistemática de todo o teor da peça vestibular, depreendendo-se, a partir dessa análise, o que é objeto de postulação. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010602-42.2024.5.03.0053 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marcelo Lamego Pertence. DJEN 17/03/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Prova Digital

Validade

Mandado de Segurança. Prova Por Geolocalização. Direito Líquido e Certo. A decisão judicial que determina a expedição de ofícios para que empresas de telefonia informem dados sobre a geolocalização da impetrante não ofende seu direito à ampla defesa, à intimidade ou à privacidade de sua vida pessoal e de seus dados. Ao contrário, o entendimento atualmente adotado pelo TST é o de que a prova digital deve ser aceita como ferramenta válida e eficaz na busca da verdade real, desde que os objetivos sejam legítimos e necessários, possibilitando o acesso a dados pessoais para defesa de interesses em processos judiciais. No caso concreto, é importante ressaltar que a decisão agravada ressalvou que a produção da prova deve ficar restrita aos dias e horários constantes da petição inicial, com determinação para que o processo passe a tramitar em segredo de justiça, justamente para evitar exposição de dados sensíveis da impetrante. Agravo Regimental. Perda de Objeto. Julgado o mandado de segurança, perde objeto o agravo regimental interposto contra a decisão que deferira a liminar no mandado de segurança. (TRT 3ª Região. 1ª Seção de Dissídios Individuais. 0017661-46.2024.5.03.0000 (PJe). Mandado de Segurança Cível. Rel./Red. Jaqueline Monteiro de Lima. DJEN 06/03/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Relação de Emprego

Advogado

Vínculo de Emprego não Reconhecido. Advogado Associado. O reclamante é advogado, logo, profissional capacitado juridicamente para compreender a relação de associação que firmou com o reclamado e suas consequências, bem como para negociar os termos da prestação de serviços e a respectiva remuneração, não podendo ser equiparado ao trabalhador comum, este sim presumido como hipossuficiente juridicamente. Não há indício da ocorrência de fraude na contratação. Não há demonstração de vício na vontade soberana do reclamante de aderir ao contrato, inexistindo provas de que foi iludido ou induzido a erro. Presentes os elementos dos arts. 17-A e 17-B da Lei nº 8.906/1994 e do art. 39 do Regulamento Geral do Estatuto da Advocacia e da OAB. Vínculo de emprego não reconhecido. (TRT 3ª Região. Nona Turma. 0010147-41.2022.5.03.0023 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Weber Leite de Magalhaes Pinto Filho. DJEN 13/03/2025).

Pejotização

Pejotização. Análise à Luz das Teses Vinculantes Firmadas nos Julgamentos do RE 958.252 - Tema-RG 725 e da ADPF 324. Reconhecimento Pelo E. STF de Outras Modalidades de Relação de Trabalho diversas daquelas previstas na CLT. Princípios da Livre Iniciativa e Livre Concorrência. Lei 6.019/74 Com Alterações Promovidas pela Lei 13.429/2017. Requisitos de Funcionamento da Empresa Prestadora de Serviços - EPS. Tema 550. *Distinguishing*. O E. STF, com suporte nas teses vinculantes firmadas nos julgamentos do RE 958.252 - Tema-RG 725 e da ADPF 324, dentre outras (como a ADC 48, por exemplo) tem reconhecido modalidades de relação de trabalho diversas das relações reguladas pela CLT, com suporte nos princípios da livre iniciativa e da livre concorrência, já encontrando-se sedimentada a tese segundo a qual é constitucional a terceirização perpetrada pelas empresas privadas, seja em atividade fim ou atividade

meio, permanecendo a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora. E, nestes termos, em consonância com a jurisprudência reiterada e vinculante do E. STF, registre-se que o artigo 4º-A da Lei 13.429/2017 define terceirização como "a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução". (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017). Já o §2º do referido artigo, com redação conferida pela Lei 13.429/2017, implicitamente abrange a Pejotização como modalidade contratual lícita, na forma terceirizada, ao dispor que: "Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios, das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante". A complementar tal raciocínio, o artigo 5-C do mesmo regramento legal prevê o seguinte: "Não pode figurar como contratada, nos termos do art. 4º-A desta Lei, a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados". Percebe-se, portanto, a possibilidade de o próprio trabalhador constituir a empresa fornecedora de mão de obra e prestar, pessoalmente, o serviço contratado, devendo ser observado, contudo a compatibilidade da capacidade econômica da pessoa jurídica constituída para fins de prestar o serviço, que deve ser compatível com a sua execução, bem como o prazo de 18 meses entre a contratação da empresa prestadora e a prestação de serviços à empresa contratante pelos sócios ou titulares da contratada, na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se referidos titulares ou sócios estiverem aposentados. Assim, a questão objeto da controvérsia deve ser analisada à luz do que preconiza a Lei 13.429/2017, posto que em consonância com o entendimento do E. STF, no sentido de que constitucional a terceirização perpetrada pelas empresas privadas, seja em atividade fim ou atividade meio, permanecendo a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora, ainda que a empresa prestadora de mão de obra tenha sido constituída pelo próprio trabalhador, privilegiando-se, conforme fundamenta o E. STF, os princípios da livre iniciativa e da livre concorrência. No caso em análise, ficou evidenciado desobediência ao previsto no artigo 4º-B, com redação dada pela Lei 13.429/2017, que elenca os requisitos que devem ser observados para o funcionamento da empresa de prestação de serviços - EPS. Com efeito, o

descumprimento dos pressupostos objetivos exigidos em Lei, para o regular funcionamento da empresa prestadora, torna ilícita a terceirização, haja vista que coloca em risco a satisfação dos direitos trabalhistas, de modo que deve a empresa contratante, tomadora de mão de obra, atentar-se para a presença dos requisitos legais do artigo 4-B da Lei 13.429/2017 antes de efetuar a contratação da empresa prestadora de mão de obra. A ausência de comprovação da presença dos requisitos legais, para fins de contratação da empresa prestadora de serviços, impõe o reconhecimento da ilicitude da terceirização, já que a ausência de quaisquer dos requisitos do artigo 4-B da Lei 13.429/2017 impede que a pessoa jurídica atue como empresa prestadora de serviços, culminando no inequívoco reconhecimento da ilicitude da terceirização. Neste sentido, a orientação n. 16 Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho - CONAFRET, do Ministério Público do Trabalho - MPT. Em conclusão, analisando-se o caso concreto de acordo com a jurisprudência e teses vinculantes do E. STF, reconheço o vínculo de emprego, diante das irregularidades apuradas, especialmente com suporte na Lei 13.429/2017 que modificou a Lei 6.019/74. Equivale dizer: ainda que o termo pejotização, que anteriormente era utilizado como sinônimo de fraude, possa, hodiernamente, assumir uma faceta lícita, no caso em análise não se evidencia a pejotização na forma como se tem admitido por lícita. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010711-24.2024.5.03.0096 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Goulart de Sena Orsini. DJEN 24/03/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Rescisão Indireta

Culpa - Empregador

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Rescisão Indireta. Suspensão do Contrato de Trabalho por Auxílio-Doença. Agressão no Ambiente de Trabalho. Omissão do Empregador. I. Caso em Exame Recurso ordinário interposto contra sentença que julgou improcedente o pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho, em razão da suspensão do contrato devido

a afastamento previdenciário por auxílio-doença. A reclamante alegou ter sofrido agressão física de cliente no ambiente de trabalho, sem a devida segurança por parte da reclamada, o que ensejaria a rescisão indireta do contrato. II. Questão em Discussão Há duas questões em discussão: (i) definir se a suspensão do contrato de trabalho por auxílio-doença impede o reconhecimento da rescisão indireta; (ii) estabelecer se a omissão da reclamada em garantir a segurança da reclamante no ambiente de trabalho, diante de agressão verbal e física por cliente, configura justa causa para a rescisão indireta. III. Razões de Decidir A prova documental e testemunhal demonstram a agressão sofrida pela reclamante e a omissão da reclamada, que não tomou as providências cabíveis para garantir a segurança da empregada, apesar do dever legal de garantir um ambiente de trabalho seguro. A omissão da reclamada, demonstrada pela inércia em relação às agressões verbais e físicas direcionadas à reclamante, mesmo após o início do conflito, configura ato ilícito trabalhista, ensejando a rescisão indireta do contrato de trabalho, com base no artigo 483, 'd', da CLT. IV. Dispositivo e Tese Recurso ordinário provido em parte. Tese de julgamento: A suspensão do contrato de trabalho por auxílio-doença previdenciário não configura óbice ao reconhecimento da rescisão indireta se comprovada a ocorrência de falta grave do empregador anterior à suspensão. A omissão do empregador em garantir a segurança da empregada em ambiente de trabalho, diante de agressões físicas de terceiros, configura falta grave que justifica a rescisão indireta do contrato de trabalho, nos termos do artigo 483, 'd', da CLT. Dispositivos relevantes citados: Artigo 476 e 483, 'd', da CLT; Artigo 63 da Lei nº 8.213/91. Jurisprudência relevante citada: Precedentes do TRT da 3ª Região e TST. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0011068-95.2024.5.03.0001 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Antônio Gomes de Vasconcelos. DJEN 31/03/2025).

Obrigação Contratual

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Rescisão Indireta do Contrato de Trabalho. Reconhecimento. Sentença Mantida. I. Caso em Exame Recurso ordinário interposto pela reclamada contra a sentença em relação ao reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho em razão da determinação de retorno do teletrabalho ao trabalho presencial sem observância das normas legais pertinentes (art. 75-C da CLT), além de comprovado atraso no fornecimento de vale-transporte. II. Questão em Discussão Controvérsia se as condutas da reclamada configuram justa

causa para rescisão indireta do contrato de trabalho. III. Razões de Decidir A alteração do regime de teletrabalho para o presencial pode se dar por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual, mas, no caso, nada disso foi observado, pois os aditivos contratuais não foram formalizados, e a reclamante retornou ao trabalho presencial 3 dias após a comunicação do fim do teletrabalho. Cabe ao empregador o fornecimento do vale-transporte, quando requerido pelo empregado, a ser quitado de forma antecipada para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa, o que não foi garantido no caso, porque o vale-transporte só foi fornecido 01 (um) mês e 13 (treze) dias, após o retorno para o trabalho presencial. IV. Dispositivo e Tese Recurso não provido. Tese de julgamento: A ausência do registro formal de retorno para o trabalho presencial após período de teletrabalho, bem como a inobservância do prazo mínimo de 15 para transição entre esses regimes e o não fornecimento de vale-transporte são condutas que configuram atos faltosos e que justificam a rescisão indireta do contrato de trabalho. Dispositivos relevantes citados: art. 483, "a", e art. 75-C da CLT; Lei nº 7.418/85, art. 1º. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0011942-13.2023.5.03.0067 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Antônio Gomes de Vasconcelos. DJEN 25/03/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Responsabilidade

Ente Público

Responsabilidade Subsidiária. Ente Público. Tema 1.118 do STF. O Excelso STF, por maioria, ao apreciar o Tema 1.118, de repercussão geral, fixou a seguinte Tese Jurídica: "1. Não há responsabilidade subsidiária da Administração Pública por encargos trabalhistas gerados pelo inadimplemento de empresa prestadora de serviços contratada, se

amparada exclusivamente na premissa da inversão do ônus da prova, remanescendo imprescindível a comprovação, pela parte autora, da efetiva existência de comportamento negligente ounexo de causalidade entre o dano por ela invocado e a conduta comissiva ou omissiva do poder público. 2. Haverá comportamento negligente quando a Administração Pública permanecer inerte após o recebimento de notificação formal de que a empresa contratada está descumprindo suas obrigações trabalhistas, enviada pelo trabalhador, sindicato, Ministério do Trabalho, Ministério Público, Defensoria Pública ou outro meio idôneo. 3. Constitui responsabilidade da Administração Pública garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato, nos termos do art. 5º-A, § 3º, da Lei nº 6.019/1974. 4. Nos contratos de terceirização, a Administração Pública deverá: (i) exigir da contratada a comprovação de capital social integralizado compatível com o número de empregados, na forma do art. 4º-B da Lei nº 6.019/1974; e (ii) adotar medidas para assegurar o cumprimento das obrigações trabalhistas pela contratada, na forma do art. 121, § 3º, da Lei nº 14.133/2021, tais como condicionar o pagamento à comprovação de quitação das obrigações trabalhistas do mês anterior". Logo, amparada a controvérsia na premissa da inversão do ônus da prova, remanesce imprescindível a comprovação, pela parte autora, da efetiva existência de comportamento negligente ounexo de causalidade entre o dano por ela invocado e a conduta comissiva ou omissiva do Ente Público, ônus probatório do qual não se desincumbiu a contento. Recurso Ordinário a que se dá provimento ao enfoque. (TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0011084-96.2024.5.03.0050 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marcelo Moura Ferreira. DJEN 18/03/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Salário por Produção

Prova

Salário por Produção. Em sendo pactuado pelas partes o pagamento de salário por produção, compete à parte reclamada, com base nos princípios que norteiam o processo civil e são aplicáveis ao processo do trabalho, como a boa-fé, a lealdade processual e a cooperação, trazer aos autos os apontamentos relativos à efetiva produção do empregado, a fim de permitir ao Juízo verificar a existência ou não de diferenças salariais favor da parte autora, tal como postulado na peça de ingresso. E, nesse aspecto, não se pode olvidar que o Código de Processo Civil de 2015, aplicável ao processo do trabalho, por força do art. 769 da CLT, inaugura uma nova perspectiva

no campo da boa-fé processual, consignando os princípios constitucionais do processo (arts. 1º a 12), determinando a todos os sujeitos processuais o dever de cooperar para que se obtenha em tempo razoável decisão de mérito justa e efetiva, devendo expor os fatos em juízo conforme a verdade, a boa-fé, lealdade e transparência. Essa nova perspectiva processual instaurada pelo CPC/2015 possui espeque na concepção de que o próprio Estado Democrático de Direito necessita da participação social para perquirir seus objetivos, como a construção de uma sociedade livre, justa, solidária e a erradicação da pobreza, reduzindo as desigualdades sociais (art. 3º, I e III, CRFB). Peter Häberle inclusive, defende a existência de um Estado Constitucional Cooperativo, haja vista a importância da colaboração mútua em todos os setores da sociedade (HÄBERLE, Peter. Estado Constitucional Cooperativo. Rio de Janeiro: Renovar, 2007, p. 3). Inclusive, o art. 5º do CPC, ao estabelecer norma de conduta pautada na boa-fé objetiva, impôs às partes o dever de agir de acordo com determinados padrões éticos, o que, engloba, por conseguinte, a produção de prova. É nesse sentido os ensinamentos de Antônio Menezes Cordeiro ao afirmar tratar-se a boa-fé de uma exigência de eticização das relações jurídicas, o que abarca as normas de direito processual (CORDEIRO, Antônio Menezes. Da boa-fé no Direito Civil. Lisboa: Almedina, 7º Ed., 2018, p. 206). Um processo em que as partes não atuam com boa-fé lhe falta a clareza necessária para um julgamento justo e efetivo, dificultando o entendimento do imbróglio judicial, o que não condiz com o atual ordenamento jurídico. O princípio da boa-fé objetiva exige das partes um comportamento íntegro e correlato aos outros princípios processuais, notadamente, os princípios constitucionais do processo. E, nesse aspecto, indubitável que o processo está subordinado à cooperação das partes, expressamente prevista no art. 6º do CPC, sendo instrumento para que a decisão judicial seja a mais justa, célere e efetiva, haja vista o esforço comum entre os litigantes. Ressalta-se que com o advento dos regimes democráticos, o princípio da cooperação recebe destaque ao redimensionar também o princípio do contraditório, de modo que a maior participação de todos os envolvidos no processo passa a ser uma forma de aprimorar as decisões judiciais (SILVEIRA, Bruno Di Miceli. O princípio da cooperação das partes da atividade probatória. 100f. Dissertação (Mestrado em Ciências Jurídicas) - Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa. Lisboa, 2017, p. 26). É por esse motivo que as partes devem ter consciência que suas participações influenciarão no julgamento, sendo necessário o atendimento aos atos processuais, cumprindo seus respectivos deveres de cooperação, com a necessária boa-fé que o processo exige. Reforça-se, ainda, que o princípio da cooperação é decorrente direto do postulado da Constituição Federal de 1988 acerca da democracia participativa, de modo que a República Federativa do Brasil, além de constituir-se em Estado

Democrático de Direito, atribui ao povo todo poder (art. 1º, p. único, CRFB) que tem, dentre seus objetivos, o dever de construir uma sociedade livre, justa e solidária, promovendo o bem de todos (art. 3º, I e IV, CRFB). Por consectário, "o princípio da cooperação tem por objetivo maior ampliar o dever de responsabilidade dos atores processuais na obtenção de um resultado justo e útil do processo" (SILVEIRA, Bruno Di Miceli. O princípio da cooperação das partes da atividade probatória. 100f. Dissertação (Mestrado em Ciências Jurídicas) - Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa. Lisboa, 2017, p. 45). A expressa determinação do princípio da cooperação no CPC fortalece o devido processo legal previsto constitucionalmente e passa a exigir de todos os sujeitos que atuam no processo, em especial, as partes, um maior comprometimento processual, utilizando-se de um método dialético na fase probatória, a fim de se atingir, no caso concreto, o máximo de justiça social. Isso porque, consoante disposição legal e constitucional, ninguém pode se eximir desse dever de cooperar para um julgamento justo, célere e efetivo. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010555-68.2024.5.03.0053 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Campos de Souza Freire Pimenta. DJEN 19/03/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Servidor Público

Abono

Direitos Administrativo e Previdenciário. Recurso Administrativo. Abono de Permanência. Aplicação Prospectiva dos Pressupostos mais Brandos do Regime Previdenciário Vigente Antes da EC n. 103/2019. Desprovimento. 1. O recorrente almeja que o TRT da 3ª Região conceda "abono de permanência aos seus servidores, que tenham preenchido - ou venham a preencher - os requisitos de transição do § 3º do artigo 3º da Emenda Constitucional 103, de 2019, independentemente da época em que atendidos" (id 3859f97, f. 61 do PDF). 2. A discussão circunscreve-se à aplicabilidade temporal da EC nº 103/2019, no que tange aos critérios de concessão do abono de permanência, e à adoção do entendimento firmado em mandado de segurança julgado pelo Tribunal Regional Federal da 4ª

Região. 3. A incidência do art. 3º, § 3º, da EC nº 103/2019 está limitada temporalmente aos titulares do direito adquirido ao abono de permanência até o início de sua vigência. Tal dispositivo não determina a aplicação prospectiva dos pressupostos mais brandos do regime anterior. Para o servidor que não os implementou até a vigência da referida emenda constitucional (13.nov.2019), haverá a necessária submissão aos pressupostos mais rígidos referidos, dentre outros, pelo seu art. 8º. O Tribunal de Contas da União - TCU tem reconhecido o abono de permanência, "independentemente de a aquisição (...) haver ocorrido antes ou depois da promulgação da Emenda Constitucional 103/2019". Contudo, sempre limita a atividade interpretativa à vigência e à normatividade das regras aplicáveis. Admite interpretação ampliativa, desde que a finalidade seja a de desonerar o sistema previdenciário. A interpretação ampliativa almejada pelo requerente, que visa ao deferimento do abono de permanência na vigência da EC nº 103/2019 mediante a aplicação dos pressupostos mais brandos do regime previdenciário anterior, colide com a finalidade do benefício, de desonerar o sistema previdenciário, e com norma de igual hierarquia - art. 8º da mesma emenda -, que estipula critérios concessivos mais rígidos. 4. Logo, não merece acolhimento a pretensão do ente sindical. (TRT 3ª Região. Órgão Especial. 0018048-61.2024.5.03.0000 (PJe). Recurso Administrativo. Rel./Red. Ricardo Antônio Mohallem. DJEN 19/03/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Substituição Processual

Sindicato - Obrigação / Responsabilidade

Sindicato. Comprovação de Repasse de Valores aos Substituídos. No julgamento do Tema de Repercussão Geral 823, o STF reafirmou a ampla legitimidade dos sindicatos 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. Comprovada a liberação do valor exequendo ao Sindicato, é dele a responsabilidade acerca do repasse dos créditos

devidos a cada substituído, não havendo falar, portanto, na intimação do ente para comprovação do repasse dos valores levantados, por falta de amparo legal. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0011316-27.2023.5.03.0153 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Marcus Moura Ferreira. DJEN 06/03/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Terceirização

Caracterização

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Responsabilidade Subsidiária. Aplicação da Súmula 331 do TST. Recurso Desprovido. I. Caso em Exame - Recurso ordinário contra decisão que reconheceu a responsabilidade subsidiária da segunda reclamada pelo pagamento de verbas trabalhistas devidas ao reclamante, considerando a atuação da empresa como intermediária na prestação de serviços de entrega, apesar da alegação de que atuava apenas como plataforma de marketplace. A segunda reclamada argumenta que não houve transferência de atividades, apenas disponibilização de tecnologia, e que a prestação de serviços simultânea a diversos clientes afasta a aplicação da Súmula 331 do TST. II. Questão em Discussão Há duas questões em discussão: (i) definir se a segunda reclamada atuou apenas como plataforma de marketplace ou se intermediou a prestação de serviços do reclamante; (ii) estabelecer se a aplicação da Súmula 331 do TST é adequada ao caso, considerando as alegações da segunda reclamada. III. Razões de Decidir A prova testemunhal demonstra que a segunda reclamada atuava como intermediária na prestação de serviços, na medida em que os entregadores eram cadastrados em seu aplicativo, afastando a caracterização da tomadora como mera plataforma de marketplace. A ausência de prova documental dos termos contratuais entre as reclamadas e a prova testemunhal corroborando a intermediação dos serviços pela segunda reclamada reforçam o entendimento de que a aplicação da Súmula 331 do TST é pertinente ao caso. A jurisprudência do TST e do Supremo Tribunal Federal (STF) consolidou o entendimento de que a responsabilidade subsidiária do tomador de serviço é aplicável mesmo em casos de terceirização lícita e na hipótese de prestação simultânea de serviços a vários tomadores, não sendo necessária a prova de exclusividade do vínculo. Além disso, não houve prova convincente de que o reclamante tenha prestado serviços através de outras plataformas. IV.

Dispositivo e Tese - Recurso não provido. Tese de julgamento: A atuação de uma empresa como intermediária na prestação de serviços de entrega, com cadastro de entregadores em seu aplicativo, caracteriza intermediação e não mera plataforma de marketplace, ensejando a aplicação da responsabilidade subsidiária. A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços é aplicável mesmo em casos de terceirização lícita e quando há prestação simultânea de serviços a vários tomadores, sendo suficiente o benefício direto obtido com a prestação laboral. A ausência de prova documental dos termos contratuais entre as partes e a prova testemunhal contrária aos argumentos da segunda reclamada reforçam a aplicabilidade da Súmula 331 do TST. Dispositivos relevantes citados: Lei nº 6.019/1974; art. 421 do Código Civil; art. 5º-A da Lei nº 6.019/74; artigos 170 e 193 da Constituição Federal. Jurisprudência relevante citada: Súmula 331 do TST; RE 958.252/MG (STF - Tema 725); ADPF 324/DF (STF); Orientação Jurisprudencial nº 18 do TRT da 3ª Região. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010322-44.2022.5.03.0020 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Antônio Gomes de Vasconcelos. DJEN 06/03/2025).

Subordinação - *Distinguishing*

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Terceirização. Tese Jurídica Firmada Pelo E. STF NO RE N.º 958.252 E NA ADPF N.º 324. Subordinação Direta. Empresas do Mesmo Grupo Econômico. Fraude. *Distinguishing*. 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. Exceção se faz, todavia, quando comprovada a subordinação direta do empregado a prepostos dos tomadores de serviços, atraindo a aplicação de *distinguishing* quanto à tese fixada na decisão proferida pelo STF, hipótese em que se caracterizará fraude contratual e o vínculo empregatício deverá ser reconhecido com a empresa tomadora dos serviços, à luz dos artigos 2º, 3º e 9º da CLT, que permanecem vigentes, hígidos e constitucionalmente íntegros. Na hipótese vertente, a fraude praticada pelas partes reclamadas consiste na contratação formal da parte autora, por empresa interposta do mesmo grupo econômico, cuja atividade preponderante vincula a pessoa empregada a uma categoria profissional para a qual o mercado de trabalho atribui remuneração e condições menos

vantajosas em relação àquelas garantidas aos empregados contratados no ramo da empresa efetivamente beneficiária dos serviços. Neste cenário, em sendo inequívoca a presença da pessoalidade e da subordinação jurídica - elemento anímico da relação de emprego tutelada pelo Texto Consolidado - o vínculo de emprego se forma com a segunda parte reclamada (Banco Agibank), pois era essa instituição financeira quem, na verdade, dirigia, efetivamente, a prestação de serviços, com as ordens para a execução dos trabalhos e informações sobre os produtos comercializados. O Col. TST, com suporte na jurisprudência do E. STF, tem manifestado-se no sentido de que, apesar do Tema 725 da Repercussão Geral ter consagrado a licitude da terceirização, excluem-se do alcance da Tese as hipóteses em que as empresas tomadora e prestadora de serviços pertencem ao mesmo grupo econômico e utilizam-se da terceirização para subtrair direitos trabalhistas. Outra não poderia ser a conclusão, especialmente em se tratando de empresas que pertencem ao mesmo grupo econômico que, por definição legal estão sob a direção, controle ou administração de outra, sendo necessária a demonstração de interesse integrado, efetiva comunhão de interesses e atuação conjunta (art. 2º, §§2º e 3º da CLT). Ora, é da própria natureza do grupo econômico o interesse integrado, a comunhão de interesses e a atuação conjunta, o que evidencia, como demonstrado pela prova oral, a ingerência da 2ª parte reclamada na execução da atividade transferida à 1ª parte reclamada, em descumprimento, inclusive, aos termos da legislação própria e pertinente. Recurso Provido. Tese Jurídica firmada pelo e. STF no RE n.º 958.252 e na ADPF n.º 324. Artigos 2º, 3º e 9º da CLT. Leis 6019/74; 13429/2017 e 13467/2017. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010535-24.2024.5.03.0103 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Goulart de Sena Orsini. DJEN 21/03/2025).

[\(voltar ao início\)](#)

