

ANO VIII n. 11 Novembro de 2024

Sumário

Legislação

Jurisprudência

[Ação Rescisória](#)

[Acidente do Trabalho](#)

[Acumulação de Funções](#)

[Adicional de insalubridade](#)

[Assédio Moral](#)

[Assédio Sexual](#)

[Audiência Telepresencial / Videoconferência](#)

[Aviso-Prévio](#)

[Cerceamento de Defesa](#)

[Cessão de Crédito](#)

[Competência da Justiça do Trabalho](#)

[Contrato de Comodato](#)

[Dano](#)

[Dano Moral](#)

[Dano Moral Reflexo](#)

[Demissão](#)

[Desconsideração da Personalidade Jurídica](#)

[Dispensa Discriminatória](#)

[Distrato](#)

[Empregado Público](#)

[Execução](#)

[Falência](#)

[Fato Notório](#)

[Habeas Corpus](#)

[Imunidade de Jurisdição / Imunidade de Execução](#)

[Intimação](#)

[Jornada de Trabalho](#)

[Justa Causa](#)

[Limbo Jurídico Trabalhista Previdenciário](#)

[Liquidação](#)

[Litigância Abusiva](#)

[Litigância de Má-Fé](#)

[Mandado de Segurança](#)

[Motorista](#)

[Penhora](#)

[Pensão](#)

[Perícia](#)

[Processo Administrativo](#)

[Processo Judicial](#)

[Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero](#)

[Prova](#)

[Relação de Emprego](#)

[Rescisão Indireta](#)

[Responsabilidade Subsidiária](#)

[Salário](#)

[Sentença](#)



LEGISLAÇÃO

- [Ata Órgão Especial n. 9, de 17 de outubro de 2024](#)
Registro da Sessão Ordinária do Órgão Especial.
(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 18/11/2024, p. 338)
- [Ata Tribunal Pleno n. 13, de outubro de 2024](#)
Registro da Sessão Ordinária Virtual do Tribunal Pleno.
(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 18/11/2024, p. 332)

- [Ata Tribunal Pleno n. 14, de 17 de outubro de 2024](#)
Registro da Sessão Ordinária do Tribunal Pleno.
(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 18/11/2024, p. 332-338. Anexo, p. 338)
- [Ato Regimental GP n. 37, de 25 de novembro de 2024](#)
Altera o Regimento Interno do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 25/11/2024, p. 19-20)
- [Edital SEGP n. 9, de 6 de novembro de 2024](#)
Edital de inscrição para escolha de juízes(as) titulares de Vara do Trabalho para exercer os cargos de coordenador(a) e de supervisor(a) dos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas dos Foros Trabalhistas de Coronel Fabriciano (CEJUSC-JT CF) e de Montes Claros (CEJUSC-JT MOC).
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 7/11/2024, p. 1-3)
- [Edital GP n. 22, de 22 de novembro de 2024](#)
Prorroga por 2 (dois) anos a partir de 17/2/2025, o prazo de validade do Concurso Público para provimento de cargos pertencentes ao Quadro de Pessoal do Tribunal, nos termos da Resolução Administrativa n. 203/2024, publicada no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho de 22/11/2024.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 25/11/2024, p. 13)
- [Portaria NFTCEL n. 2, de 4 de novembro de 2024](#)
Dispõe sobre a republicação da Portaria deste Foro do Trabalho de Coronel Fabriciano, de n. 1/2024, referente à suspensão de trabalhos presenciais nas quatro Varas do Trabalho locais, em virtude das obras de substituição dos aparelhos de climatização de ar, considerando necessidade de adequações em atendimento ao disposto no art. 4º do Decreto n. 12.002, de 22 de abril de 2024.
(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 22/11/2024, p. 458-460)
- [Portaria SEGP n. 1.136, de 6 de novembro de 2024](#)
Divulga os feriados locais existentes no âmbito da jurisdição do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região no ano de 2025.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 8/11/2024, p. 1)

- [Ordem de Serviço DG n. 1, de 5 de novembro de 2024](#)
Dispõe sobre o registro de prestação de serviço externo no submódulo Frequência de Pessoal, do módulo Autoatendimento do SIGEP-JT, para fins de pagamento de indenização de transporte, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 6/11/2024, p. 3-5)
- [Resolução Administrativa n. 203, de 19 de novembro de 2024](#)
Aprova a Proposição n. DGP/68/2024, que prorroga o prazo de vigência do Concurso Público regido pelo Edital nº 1/2022 para os cargos de Analista Judiciário e Técnico Judiciário.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 21/11/2024, p. 8)
- [Resolução Administrativa n. 204, de 18 de novembro de 2024](#)
Referenda a Portaria SEGP n. 1136, de 6 de novembro de 2024, e Anexo Único, que divulgam os feriados locais existentes no âmbito da jurisdição do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região no ano de 2025.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 21/11/2024, p. 8)
- [Resolução Administrativa n. 208, de 25 de novembro de 2024](#)
Aprova o o Ato Regimental GP n. 37, de 25 de novembro de 2024, que altera o Regimento Interno do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, nos termos da Proposição GP n. 2/2024.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 25/11/2024, p. 18-19)
- [Resolução Administrativa n. 209, de 25 de novembro de 2024](#)
Aprova a Resolução GP n. 364, de 25 de novembro de 2024, que altera a Resolução GP n. 309, de 14 de dezembro de 2023, que dispõe sobre a estruturação e os procedimentos do Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (NUPEMEC-JT) e dos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas de Primeiro e de Segundo Graus (CEJUSCs-JT), no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 25/11/2024, p. 20)
- [Resolução Conjunta GP/GCR/GVCR n. 359, de 5 de novembro de 2024](#)
Altera a Resolução Conjunta GP/GCR/GVCR n. 193, de 30 de abril de 2021, que dispõe sobre a competência e as atividades do Núcleo de Pesquisa Patrimonial (NPP), e dá outras providências.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 6/11/2024, p. 2-3)

- [Resolução GP n. 360, de 6 de novembro de 2024](#)
Altera a Resolução GP n. 179, de 16 de março de 2021, que institui o Comitê de Governança e Estratégia (CGE) do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 7/11/2024, p. 6)
- [Resolução GP n. 363, 22 de novembro de 2024](#)
Altera a Resolução GP n. 254, de 22 de agosto de 2022, e a Portaria GP n. 35, de 2 de janeiro de 2024.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 25/11/2024, p. 10-12)
- [Resolução GP n. 364, de 25 de novembro de 2024](#)
Altera a Resolução GP n. 309, de 14 de dezembro de 2023, que dispõe sobre a estruturação e os procedimentos do Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (NUPEMEC-JT) e dos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas de Primeiro e de Segundo Grau (CEJUSCs-JT), no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 25/11/2024, p. 20-21)

[\(voltar ao início\)](#)



JURISPRUDÊNCIA

Ação Rescisória

Acordo Judicial – Desconstituição

Ação Rescisória. Advogada. Revogação de Mandato pelo Reclamante. Acordo Judicial Realizado entre as Partes Litigantes na Fase de Execução da Ação Originária. Honorários Advocatícios Sucumbenciais determinados na Sentença Exequenda. Violação Manifesta de Normas Jurídicas. Procedência do Corte Rescisório. O reclamante revogou o mandato judicial concedido à sua advogada, ora autora da presente ação rescisória. Ocorre que os honorários advocatícios sucumbenciais constituem direito do advogado (art. 85, § 14, do CPC), logo, o acordo judicial celebrado entre as partes litigantes na fase de execução da ação originária não pode prejudicar a ex-patrona do reclamante em relação ao seu direito a honorários advocatícios

sucumbenciais, determinado na sentença exequenda, proferida na fase de conhecimento, que já havia transitado em julgado, eis que ela não interveio nesta transação (art. 844, caput, do Código Civil). Em razão de violação manifesta de normas jurídicas (art. 966, V, do CPC), procede o corte rescisório no aspecto. (TRT 3ª Região. 2ª Seção de Dissídios Individuais. 0014965-37.2024.5.03.0000 (PJe). Ação Rescisória. Rel./Red. Rodrigo Ribeiro Bueno. DJEN 07/11/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Acidente do Trabalho

Responsabilidade

Acidente ao Ingressar na Empresa. Indenização Indevida. Ao celebrar um contrato de trabalho, o empregador obriga-se a proporcionar a seus empregados plenas condições de bem exercer suas atividades profissionais, especialmente no que toca à segurança do meio ambiente do trabalho, nos termos do art. 157 da CLT, sob pena de ser responsabilizado pelos danos sofridos por eles durante o transcurso de sua jornada laboral, o que não ocorreu no caso dos autos, posto que não houve culpa pelo acidente. A reclamante, apressada por ter perdido o transporte da empresa, tropeçou em degrau na portaria da empresa, o que não caracteriza acidente de trabalho ou impõe a responsabilidade do empregador. (TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0010607-86.2024.5.03.0078 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Danilo Siqueira de Castro Faria. DJEN 28/11/2024).

Acidente de Trabalho. Indenizações por Danos Morais, Materiais e Estéticos. Ausência de Culpa Empresária. Na hipótese em exame, embora o acidente tenha ocorrido durante a prestação de serviços de planfletagem desempenhada pela autora em favor da empresa reclamada e mesmo que se considere que esta não era a principal atividade desenvolvida pela empregada, a questão objeto da lide não se confunde com eventual desvio ou acúmulo de funções, mas sim com a efetiva comprovação de culpa empresária pelo infortúnio, o que não se verifica. Ocorre que o fato de a atividade requerida pela empresa exigir que a autora se deslocasse a pé em via pública, por si só, não torna a ré culpada pela ocorrência

consubstanciada em ter a colaboradora tropeçado e caído, ocorrência lamentável, sobretudo diante dos danos dentários causados, mas que, à toda evidência, se deu por algum motivo completamente alheio a qualquer ação da empresa que pudesse tê-lo evitado. Ausente a culpa empresária, fica mantida a improcedência dos pleitos indenizatórios. Recurso desprovido. (TRT 3ª Região. Oitava Turma. 0011085-71.2023.5.03.0097 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Sergio Oliveira de Alencar. DJEN 28/11/2024).

Acidente do Trabalho. Doença Preexistente. Ausência de Comprovação de Culpa Patronal. Sendo incontroverso o quadro de saúde preexistente (epilepsia) do trabalhador, a queda ocorrida no ambiente de trabalho, em razão de crise convulsiva, não basta por si só para caracterizar a responsabilidade civil do empregador, sendo necessária a comprovação da culpa patronal ativa ou omissiva para a ocorrência do dano (artigos 186 e 927 do Código Civil). (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0011346-17.2023.5.03.0071 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Vicente de Paula Maciel Júnior. DJEN 19/11/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Acumulação de Funções

Adicional

Acúmulo de Funções. Situação envolvendo Contínuo Crescimento de Setor Interno do Empregador. Competência Profissional e Pessoal Inequívocas do Empregado. Fornecimento de meios para desempenhar a função. Remuneração adequada. Deferimento Judicial de Adicional. Ausência dos Pressupostos. O crescimento contínuo de determinado setor interno do empregador revela a competência profissional e pessoal do empregado designado para liderá-lo. O acréscimo de tarefas não necessariamente gera acúmulo de funções, que autorize o reconhecimento judicial do adicional salarial. Notadamente se houver espontâneo acréscimo remuneratório pelo empregador e fornecimento dos meios necessários ao desempenho da função. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0010921-33.2022.5.03.0165 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Márcio José Zebende. DJEN 19/11/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Adicional de insalubridade

Limpeza de sanitário

Adicional de Insalubridade. Higienização de Instalações Sanitárias de Uso Coletivo. Não Caracterização. Nos termos da Súmula nº 448, II, do TST, a higienização de instalações sanitárias de uso público ou coletivo de grande circulação enseja o pagamento de adicional de insalubridade em grau máximo, conforme disposto no Anexo 14 da NR-15 da Portaria do MTE nº 3.214/78, quanto à coleta e industrialização de lixo urbano. No entanto, não se considera de grande circulação os banheiros coletivos utilizados por crianças que, em sua maioria, ainda utilizam fraldas descartáveis, pois, nessa hipótese, a demanda de limpeza é muito menor do que a dos sanitários utilizados por adultos. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0010742-76.2023.5.03.0032 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Ricardo Marcelo Silva. DJEN 04/11/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Assédio Moral

Caracterização

Direito do Trabalho. Danos morais. Assédio moral. Assédio Moral Ascendente Configurado. Indenização devida. A prática de ação intimidatória por um subordinado ou grupo de subordinados em relação ao superior hierárquico caracteriza-se assédio moral ascendente. No caso, confessado pela preposta que a reclamante sofreu ameaças dos seus subordinados e não tendo a reclamada comprovado a adoção de medidas para evitar ou resolver essa situação, é devida indenização por danos morais. Recurso ordinário da reclamante provido. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010649-22.2024.5.03.0051 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Antônio Gomes de Vasconcelos. DJEN 27/11/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Assédio Sexual

Prova

Assédio Sexual. Ônus probatório. Indenização por Danos Morais. O assédio sexual e o dano moral são institutos diversos, com especificidades próprias e requisitos peculiares que, portanto, não se confundem. O assédio sexual é tipificado pelo art. 216-A ao Código Penal e se caracteriza pelo ato praticado pelo superior hierárquico, que usa de sua posição para obter favores sexuais dos subordinados. Constitui no ato de constranger alguém objetivando a prática sexual, o qual se revela nas formas verbal e não verbal, sendo que o assediador se utiliza de tentativas ou efetivação de contatos físicos de cunho libidinoso por meio de intimidação ou ameaça dentro do ambiente de trabalho ou fora dele, sempre advindas da relação laboral. Quanto ao dano moral, ocorre quando o indivíduo é atingido em seu patrimônio subjetivo por ato omissivo ou comissivo de outrem. O assédio sexual pode ensejar a indenização por dano moral, vez que ocorre violação à honra e ao patrimônio psicológico da pessoa molestada. Todavia, no caso de reconhecimento de indicação, na inicial, de assediador diverso daquele que realmente teria praticado os atos repudiados contra a autora, e tendo em vista o conteúdo da prova oral de que não havia prática dos atos pelo supervisor apontado inicialmente, considera-se não provado o assédio moral (art. 818, I da CLT). Recurso da autora desprovido. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010863-72.2022.5.03.0054 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Cristiana Soares Campos. DJEN 19/11/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Audiência Telepresencial / Videoconferência

Cerceamento de Defesa

Audiência Telepresencial. Indeferimento da Oitiva de Testemunha de Forma Virtual. Cerceamento de Defesa. Viola os princípios do acesso à justiça, do contraditório e da ampla defesa (art.5º, XXXV, LIV e LV, da CR) o indeferimento da oitiva de testemunha de forma virtual, quando constatado que a audiência estava sendo realizada na modalidade semipresencial e a testemunha já havia até mesmo acessado a sala virtual. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0010388-75.2024.5.03.0142 (PJe). Recurso Ordinário

Trabalhista. Rel./Red. Gisele de Cássia Vieira Dias Macedo. DJEN 08/11/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Aviso-Prévio

Projeção

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Aviso Prévio Indenizado. Integração para todos os Efeitos. Benefícios Previstos nas Normas Coletivas. Pagamento Devido. I) Caso em Exame. Recurso ordinário em que a parte recorrente pleiteia o pagamento proporcional da PLR prevista em norma coletiva. II) Questão em Discussão. Discute-se se é devida a PLR prevista nas normas coletivas em razão da projeção do aviso prévio (art. 487, § 1º, da CLT). III) Razões de Decidir. Recurso ordinário provido, por aplicação da norma do art. 487, § 1º, da CLT. IV) Dispositivo e Tese. Nos termos do art. 487, § 1º, da CLT, o aviso prévio integra o tempo de serviço para todos os efeitos legais, portanto, o término do contrato de trabalho somente ocorre depois de exaurido o período de aviso prévio, mesmo quando indenizado. Na hipótese, é incontroverso que a reclamante recebeu o aviso prévio em 17/06/2021, tendo a dispensa imotivada ocorrido efetivamente em 15/09/2021, o que a torna elegível ao recebimento da PLR proporcional prevista em norma coletiva. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0010753-47.2023.5.03.0019 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto. DJEN 05/11/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Cerceamento de Defesa

Audiência – Gravação

Nulidade da Sentença por Ausência de Gravação da Audiência de Instrução. Inocorrência. Conforme o disposto no artigo 367, §§ 5º e 6º, do CPC/2015, a audiência "poderá ser integralmente gravada em imagem e em áudio", sem imputar, de qualquer forma, a obrigatoriedade de tal procedimento, sendo que a qualquer das partes, independentemente de autorização

judicial, é também possível realizar a gravação da audiência em imagem e em áudio. Todavia, tal prerrogativa não obriga o magistrado ao acolhimento da medida como meio de prova, sendo facultativo o registro audiovisual da prova oral e sua utilização na prolação de sentença. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0010287-20.2024.5.03.0148 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Ricardo Marcelo Silva. DJEN 08/11/2024).

Equiparação Salarial – Paradigma

Processo do Trabalho. Recurso Ordinário. Equiparação Salarial. Limitação do Número de Paradigmas. Cerceamento de Defesa. Nulidade Acolhida. Recurso ordinário interposto pela parte autora com a finalidade de obter a declaração de nulidade processual em razão de cerceamento do direito de produzir provas, ante a limitação do número de paradigmas determinado pelo magistrado de origem. A questão em discussão consiste em aferir se houve cerceamento da produção da prova, no tocante a restrição do número de paradigmas indicados em uma mesma ação. O Código de Processo Civil prescreve que incumbe a todos os sujeitos que participam do processo cooperar entre si para que se obtenha, em tempo razoável, decisão de mérito justa e efetiva (art. 6º, CPC), bem como o dever de não produzir provas e não praticar atos inúteis ou desnecessários à declaração ou à defesa do direito (art. 77, CPC). Atribui ao magistrado, também, o dever de velar pela duração razoável do processo e de indeferir postulações meramente protelatórias (art. 139, II e III, CPC) e, no que toca especificamente à produção probatória, o dever de indeferir, em decisão fundamentada, as diligências inúteis ou meramente protelatórias (art. 370, parágrafo único, CPC). Diante disso, o cerceamento do direito de defesa se caracteriza como o óbice injustificado quanto à possibilidade de as partes defenderem, em juízo, as suas pretensões, o que alberga o direito de produzir as provas necessárias ao convencimento do magistrado. O direito à prova compõe o conteúdo do direito fundamental de amplo acesso à justiça, que não mais se confunde com o simples direito de peticionar perante os órgãos do Poder Judiciário, mas contempla também a ideia de efetivo acesso à ordem jurídica justa, garantindo-se o exercício de todas as prerrogativas processuais necessárias e adequadas à defesa das suas pretensões e à elucidação da verdade real, objetivando alcançar a promoção da justiça e a pacificação sociais. É cediço que os pedidos envolvendo equiparação salarial, declinada no art. 461 da CLT, pressupõem a indicação de um ou mais paradigmas, que tenham desempenhado a mesma função

que a parte autora. Não há, nesse sentido, nenhuma restrição na legislação acerca do número de paradigmas a serem indicados. Dessa feita, a determinação do juízo de limitar o número de paradigmas a apenas dois não possui amparo legal, configurando ofensa ao art. 5º, XXXV, da Constituição Federal, ficando evidenciado o cerceamento do exercício do direito de ação. Ademais, verificado o efetivo prejuízo sofrido pela parte, incumbida do ônus de prova, com o julgamento desfavorável à sua tese, quando lhe foi negado o direito de indicar os paradigmas que entendia necessários, fica configurado o cerceamento ao direito de produzir prova e de defesa, conduzindo-se à nulidade do julgado. Nulidade que se acolhe. Artigos 5º, LIV e LV, da CR/88. Art. 765, 794 e 461 da CLT; Arts. 369, 373, II, do CPC. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010850-53.2023.5.03.0017 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Campos de Souza Freire Pimenta. DJEN 05/11/2024).

Prova Testemunhal

Nulidade Processual. Cerceio de Prova. Devido Processo Legal. Indeferimento de Perguntas às Testemunhas. A faculdade concedida ao magistrado de indeferir produções de provas inúteis e desnecessárias, em prol da celeridade processual, não é absoluta e deve se ajustar ao caso concreto, sem produzir prejuízo processual à parte que tinha o ônus de produzi-la. A moderna processualística tem trilhado o entendimento de que a prova destina-se ao processo, objetivando a formação do convencimento e a segura construção do pronunciamento judicial, também nas instâncias recursais. A atuação do Julgador não pode implicar afronta às garantias constitucionais da ampla defesa e do devido processo legal, evidenciando-se a exorbitância dos limites do poder instrutório a ele conferido. Nessa ordem de ideias, o cerceamento do direito de defesa ocorre quando as partes são indevidamente tolhidas do direito constitucional de produzir a prova que se revela imprescindível ao justo deslinde da demanda. A regra é a produção de qualquer prova lícita, sendo exceção apenas as hipóteses que não contenham fundamento plausível. Dessarte, a motivação para dispensa de produção de provas não pode se limitar à convicção do magistrado instrutor do feito, até porque o juízo de convicção dos julgadores, nas instâncias superiores, pode ser divergente. In casu, o indeferimento de diversas perguntas formuladas pela autora às suas testemunhas, sobre temas pertinentes às matérias controvertidas, implicou cerceamento do direito de produzir prova, acerca de questões fáticas controvertidas que poderiam ter

sido mais bem elucidadas, justamente por meio das perguntas indeferidas. Nesse caso, impõe-se a declaração de nulidade da r. sentença, com a reabertura da instrução processual, considerando-se, inclusive, o prejuízo da parte demandante, configurado no indeferimento de todos os pleitos correlacionados às perguntas obstadas. (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0010229-11.2024.5.03.0053 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Cristina Diniz Caixeta. DJEN 22/11/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Cessão de Crédito

Validade

Contrato de Cessão de Crédito. Instrumento Particular sem Registro. Invalidez perante Terceiros. Conforme consta no art. 221 do CC, o instrumento particular prova as obrigações convencionais de qualquer valor, mas os seus efeitos e os da cessão não se operam a respeito de terceiros antes do assentamento do instrumento no registro público. Ainda, nos termos do art. 129, '10', da Lei n. 6.015/73, para surtir efeitos em relação a terceiros, está sujeita a registro, no Registro de Títulos e Documentos, a cessão de crédito. Assim, não tem validade perante terceiros contrato de cessão de crédito cujo instrumento particular não tenha sido averbado no registro público. (TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0011056-44.2024.5.03.0078 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Vitor Salino de Moura Eça. DJEN 22/11/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Competência da Justiça do Trabalho

Relação de Consumo

Incompetência da Justiça do Trabalho. Obrigação Imposta a Terceiro. Descumprimento. Concessão de Bolsa de Estudo. Tratando-se a controvérsia deduzida na petição inicial de matéria inerente à relação de consumo, mantém-se a sentença que declarou a incompetência da Justiça do Trabalho para conhecer e julgar a demanda. Inteligência do disposto no

art. 114 da Constituição da República. Recurso Ordinário a que se nega provimento ao enfoque. (TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0011174-75.2024.5.03.0092 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paulo Emilio Vilhena da Silva. DJEN 21/11/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Contrato de Comodato

Responsabilidade

Furto de Peças e Avarias em Veículo Utilizado pelo Colaborador - Descumprimento de Cláusula em Contrato de Comodato. Possibilidade de Desconto do Prejuízo em TRCT- Exceção Legal. O reclamante assinou contrato de comodato com o empregador, nele constando várias obrigações, dentre as quais a de "guardar o veículo em local seguro e coberto (garagem) e conserva-lo, mantendo-o em perfeito funcionamento e preservando sua integridade (cláusula 2ª, item 1, contrato f. 240 dos autos). A prova produzida confirmou que o reclamante deixava o veículo estacionado na rua, vez que em sua residência não tinha garagem para a guarda do bem. Comprovou-se, ainda, por meio de depoimentos e provas documentais (fotos não impugnadas) a ocorrência de furto de peças e outras avarias no veículo, que estava sob a guarda do reclamante, sem que houvesse provas contrárias ao comprovado prejuízo. Nesse contexto fático, não se olvida que, em condições normais de utilização do veículo por colaboradores, cabe ao empregador arcar com os ônus advindos de eventual prejuízo ocorrido durante a prestação de serviços. Todavia, a questão em foco revela-se excepcional, porquanto amparada em lei (artigo 462, parágrafo 1, da CLT), vez que o furto ocorreu em razão de descumprimento de cláusula contratual firmada pelo empregado que olvidou-se do seu implemento (contrato de comodato), hipótese essa que justifica a excepcionalidade e autoriza o desconto formalizado pela empresa no TRCT, quando do acerto rescisório. Recurso Provido no Aspecto. (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0010999-43.2023.5.03.0019 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Cristina Diniz Caixeta. DJEN 29/11/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Dano

Perda de uma Chance – Indenização

Direito do Trabalho. Indenização por dano Moral e Material. Perda de Uma Chance. Não Configuração. Como se extrai dos artigos 186 e 927 do Código Civil, para se falar em indenização por dano, exige-se a coexistência de três elementos: a) erro de conduta do agente; b) ofensa a um bem jurídico; c) nexo de causalidade entre a conduta ilícita e o dano sofrido pela vítima. Não há como imputar à reclamada a responsabilidade pela chance perdida, uma vez que não estão presentes os pressupostos comuns da responsabilidade civil e os específicos requisitos dessa espécie de responsabilização - a probabilidade séria e concreta de efetivação do resultado esperado e a verificação da perda de uma chance -, tendo em vista que a reclamante assinou contrato de trabalho por experiência, com prazo determinado de 45 dias, e uma vez constatado pela empregadora que a empregada não se encaixava nas necessidades do cargo, a sua dispensa antecipada não configura dano a honra e intimidade da reclamante, tampouco dano de ordem material. Recurso da reclamante a que se nega provimento. (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0010271-39.2024.5.03.0157 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paulo Maurício Ribeiro Pires. DJEN 29/11/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Dano Moral

Ambiente de Trabalho

Dano Moral- Gerente de Bando. Tratamento Indevido no Ambiente de Trabalho. Indenização devida. O gerente bancário, por ser empregado de confiança, não está imune ao assédio moral. Não pode o empregador utilizar-se do seu poder diretivo para impingir ao seu empregado de confiança sofrimento moral com o propósito de dele exigir maior produtividade. Nas reuniões de trabalho as cobranças e exigências não podem dar ensejo a tratamento excessivamente rigoroso a ponto tornar o ambiente de trabalho tóxico. Ao agir em desconformidade com o patamar de civilidade mínimo desejável, com exigências de produção exageradas e tratamento desrespeitoso, o empregador comete ato ilícito a ensejar a sua

responsabilidade pela indenização por dano moral ao trabalhador vitimado. (TRT 3ª Região. Oitava Turma. 0011365-98.2023.5.03.0143 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. José Marlon de Freitas. DJEN 26/11/2024).

Dano Moral. Restrição da Liberdade de Locomoção durante o Intervalo Intra-jornada. Grave Violação aos Direitos Fundamentais da Parte Trabalhadora. Dever de Indenizar. A Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB), com fulcro na noção estruturante do Estado Democrático de Direito, tem por vetor axiológico a dignidade da pessoa humana, bem como fundamento da República Federativa, o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV, CRFB). O Constituinte Originário, portanto, erigiu o trabalho ao patamar de direito social fundamental (arts. 6º e 7º, CRFB), consignando-o como base da ordem social, a fim de se alcançar o bem-estar e a justiça social (arts. 193 e 170, caput e VIII, da CRFB). O direito a um trabalho digno também é tutelado no âmbito internacional, considerado norma de jus cogens (art. 53, da Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados), justamente por ser intrinsecamente associado à dignidade humana. É nesse sentido, o art. 7º, da Convenção 168 da OIT; art. 7º, do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC); arts. 6º e 7º, do Protocolo de São Salvador (PSS); art. 23 da Declaração Universal de Direitos Humanos (DUDH); arts. 2º, 15 e 22, da Declaração Sociolaboral do Mercosul, bem como a ODS 8 da Agenda 2030, da ONU, que expressamente tutelam o direito ao trabalho decente, principalmente quando o trabalhador está inserido na relação assimétrica do vínculo empregatício. Não obstante o empregado se submeter aos poderes do empregador durante o pacto laboral, quando o exercício de tais poderes extrapola os limites da juridicidade e causa um dano a seu empregado, ainda que moral, surge o dever de repará-lo, conforme art. 5º, X, CRFB c/c arts. 186 e 187 do CC. Ao exigir solicitação prévia e expressa por e-mail para que o trabalhador pudesse sair de suas dependências durante seu intervalo intra-jornada, a parte ré ultrapassa os limites do seu poder empregatício. Ainda que a solicitação pudesse ser realizada no mesmo dia, o simples fato de se exigir autorização para que a parte pudesse sair em período que, em tese, sequer estaria à disposição de seu empregador, viola gravemente seus direitos à intimidade e privacidade (art. 5º, X, CRFB), bem como sua autodeterminação informativa (art. 2º, II, LGPD) que limita até que medida a pessoa quer compartilhar com terceiros sua intimidade. Recurso ordinário que se dá provimento. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0011189-

07.2022.5.03.0030 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Goulart de Sena Orsini. DJEN 25/11/2024).

Assédio Eleitoral

Assédio Eleitoral. Dano Moral Coletivo. O art. 2º da Resolução CSJT nº 355/2023 define o assédio eleitoral como "(...) toda forma de distinção, exclusão ou preferência fundada em convicção ou opinião política no âmbito das relações de trabalho, inclusive no processo de admissão." O parágrafo único do referido artigo diz configurar igualmente como 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". No presente caso, as práticas de assédio eleitoral relativas à eleição presidencial de 2022 foram demonstradas nos autos. Assim, tendo sido comprovada prática ilícita capaz de impor o reconhecimento de prejuízo à coletividade, a manutenção da condenação ao pagamento de indenização por danos morais coletivos é medida que se impõe. 2- Negado provimento ao recurso dos réus. (TRT 3ª Região. Oitava Turma. 0010787-60.2023.5.03.0071 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. José Nilton Ferreira Pandelot. DJEN 14/11/2024).

Discriminação Racial

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Discriminação Racial. Responsabilidade do Empregador Doméstico. Indenização por Danos Morais. Majoração. "Caso Simone André Diniz". Comissão Interamericana de Direitos Humanos. Princípio da Dignidade da Pessoa Humana. Da Igualdade Substancial. Da Igualdade por Reconhecimento. Agenda 2030 da ONU. ODS 8. ODS 10. ODS 16. Recomendação N. 123 do CNJ. A parte reclamante pugnou pela indenização por danos morais, sob o fundamento de que a 1ª parte reclamada, Sr. Natal, teria lhe dirigido xingamentos e ofensas, tais como "escrava", "tem que fazer o que eu mandar", "cala a boca", "preto não tem voz". Cinge-se a matéria em definir a responsabilidade das partes reclamadas. 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), estabelecendo enfática direção normativa antidiscriminatória. O princípio universal da não discriminação e igualdade entre os povos consiste em direito de primeira dimensão (DUDH, art. 1º, 7º, PIDESC, art. 2º, DADH (art. 2º) e se trata de objetivo da Constituição da República em construir uma sociedade livre, justa e solidária, sem discriminação de qualquer natureza (preâmbulo, art. 3º, IV e art. 5º, LVI, CF/88). Firme nisso, a Constituição da República, em seu art. 5º, XLII preconiza que "a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei". No art. 4º, II e VIII, a Constituição estabeleceu que a República Federativa do Brasil rege-se nas suas relações internacionais pela prevalência dos direitos humanos e pelo repúdio ao terrorismo e ao racismo. A "Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância", promulgada pela República Federativa do Brasil, na Guatemala, em 5 de junho de 2013, com status de emenda constitucional, nos termos do § 3º do art. 5º da Constituição, por meio do Decreto nº 10.932, de 10 de janeiro de 2022, conceitua discriminação racial, discriminação racial indireta, discriminação múltipla ou agravada, racismo, medidas afirmativas e intolerância. Imprescindível salientar que a "Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância" preconiza, no art. 4º, I: "Os Estados comprometem-se a prevenir, eliminar, proibir e punir, de acordo com suas normas constitucionais e com as disposições desta Convenção, todos os atos e manifestações de racismo, discriminação racial e formas correlatas de intolerância, inclusive:" Ademais, no art. 5º os Estados Partes se comprometem "a adotar as políticas especiais e ações afirmativas necessárias para assegurar o gozo ou exercício dos direitos e liberdades fundamentais das pessoas ou grupos sujeitos ao racismo, à discriminação racial e formas correlatas de intolerância, com o propósito de promover condições equitativas para a igualdade de oportunidades, inclusão e progresso para essas pessoas ou grupos. Tais medidas ou políticas não serão consideradas discriminatórias ou incompatíveis com o propósito ou objeto desta Convenção, não resultarão na manutenção de direitos separados para grupos distintos e não se estenderão além de um período razoável ou após terem alcançado seu objetivo". 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 Interamericana contra o Racismo, a

Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância". Sob a inspiração dos valores e princípios constitucionais, destaca-se a Recomendação n. 123 do Conselho Nacional de Justiça, de janeiro de 2022, que insta os órgãos do Poder Judiciário a aplicar os tratados internacionais de direitos humanos, a jurisprudência interamericana e a realizar o controle de convencionalidade. Nesse contexto, o Supremo Tribunal Federal vem desempenhando importante papel contramajoritário ao julgar casos paradigmáticos como a decisão proferida na ADO 26, que considerou a homofobia e a transfobia como crime de racismo social, a ADC 41 e a ADPF 186, nas quais se discutiam cotas para pessoas negras, bem como se destaca o julgamento do Caso Elwanger, sobre o racismo social. Dentre as decisões citadas, ressaltam-se aquelas envolvendo discriminação racial, haja vista que ao julgar a ADC 41, o STF reconheceu a existência de um racismo estrutural e institucional no Brasil, o que decorreu do julgamento do "Caso Simone André Diniz" em que a Comissão Interamericana de Direitos Humanos reconheceu a discriminação racial e impôs ao Brasil medidas de reparação (art. 68 da CADH). No paradigmático Caso Simone André Diniz, que foi rejeitada por ser negra, em 1997, ao se candidatar para uma vaga de empregada doméstica, a CIDH reconheceu a responsabilidade internacional do Estado brasileiro pela violação do direito à igualdade perante a lei, à proteção e às garantias judiciais e, em 2006, impôs uma série de recomendações, aceitas pelo Brasil. Elas tratam de reparação dos danos a Simone (inclusive financeiramente), investigação dos fatos, capacitação de agentes públicos, mudanças legais e adoção de políticas públicas para enfrentamento do racismo estrutural. A responsabilidade do empregador em indenizar o empregado emerge quando incorrer em dolo ou culpa, malferindo o dever legal de conduta de evitar a ocorrência de infortúnios ligados ao meio ambiente de trabalho, ante a inobservância das regras previstas no ordenamento jurídico vigente que tratam da saúde, higiene e segurança do trabalho, elevadas a nível constitucional (art. 7º, XXII), mormente, considerando os princípios da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da função social da empresa (arts. art. 1º, III e IV, 5º V e X, XXII e XXIII e 170, caput, e incisos II, III e VIII, CRFB/88). Recurso Provido. Art. 1º, II, 2º, 3º, I,II, III, IV. Art 4º, II e VIII. Art. 5º, XLI, XLII; Art 4º, II e VII,. 7º, XXX e XXXI da Constituição da República Federativa do Brasil. Lei N. 7716/89. Lei n. 12.228/2010. Convenção Sobre a Eliminação De Todas As Formas de Discriminação Racial. "Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas

Correlatas de Intolerância" foi promulgada pela República Federativa do Brasil. Recomendação n. 123 do Conselho Nacional de Justiça. Ação Declaratória de Constitucionalidade 41 do Distrito Federal. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010072-66.2024.5.03.0173 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Goulart de Sena Orsini. DJEN 25/11/2024).

Discriminação Racial. Indenização por Danos Morais. A discriminação racial, assim como a discriminação por gênero, é estrutural à sociedade brasileira, o que, conforme Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, publicado pelo CNJ em 2021, deve ser levado em consideração para o julgamento de casos que envolvem esse tipo de denúncia, pois há uma evidente dificuldade de prova em relação aos acontecimentos. Na hipótese dos autos, a prova oral cuidou de demonstrar satisfatoriamente que a reclamante foi vítima de injúria racial, o que enseja a pretendida reparação por danos morais. (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0010583-52.2024.5.03.0080 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Jaqueline Monteiro de Lima. DJEN 29/11/2024).

Indenização

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Contrato de Trabalho. Norma Coletiva. Adicional de Transferência. Indenização por Danos Morais. Honorários de Sucumbência. Recurso Parcialmente Provido.

I. Caso em Exame - Recurso ordinário interposto pela reclamada, Construtora Remo Ltda., em face de sentença da 40ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, que julgou parcialmente procedentes os pedidos de Leonardo Silva da Rocha, condenando a empresa ao pagamento de anuênio, multa normativa e indenização por danos morais, entre outras parcelas. A reclamada requer a reforma da sentença quanto ao anuênio, multa normativa, horas extras, danos morais, justiça gratuita e honorários advocatícios. O reclamante interpôs recurso visando a majoração dos honorários advocatícios e o reconhecimento do direito ao adicional de transferência e de adicional noturno, bem como quanto ao enquadramento sindical e direitos convencionais.

II. Questão em Discussão - Há sete questões em discussão: (i) se o seguro-garantia utilizado para o depósito recursal pela reclamada é válido; (ii) se os Acordos Coletivos de Trabalho (ACTs) prevalecem sobre as Convenções Coletivas de Trabalho (CCTs) no enquadramento sindical do reclamante; (iii) se é devido o pagamento de anuênio e multa normativa ao reclamante; (iv) se o reclamante faz jus ao adicional de transferência; (v) se a

reclamada deve pagar horas extras e adicional noturno; (vi) se é devida a indenização por danos morais decorrente da prisão do reclamante por porte de celular corporativo supostamente objeto de roubo/furto; (vii) se os honorários advocatícios de sucumbência devem ser mantidos conforme fixados na sentença.

III. Razões de Decidir - A utilização de seguro-garantia judicial para o preparo recursal é válida e está em conformidade com o artigo 899, §11º, da CLT e o Ato Conjunto TST/CSJT/CGJT nº 1 de 2019, rejeitando-se a preliminar de deserção arguida pelo reclamante. Nos termos do artigo 620 da CLT, as condições previstas em ACTs prevalecem sobre as CCTs, conforme o princípio da especialidade, aplicando-se supletivamente as normas das CCTs em lacunas dos ACTs, naquilo que não contrariar tais disposições, por expressa previsão, in casu, na negociação coletiva firmada. O pagamento de anuênio é devido ao reclamante, pois previsto nas normas coletivas aplicáveis, com direito à multa normativa pelo descumprimento de cláusulas convencionais. A maioria entendeu que não é devido o adicional de transferência ao reclamante ante a inexistência de prova de que houve efetiva mudança de domicílio do autor. A condenação ao pagamento de horas extras deve ser mantida, pois a reclamada não apresentou registros de ponto completos e consistentes, e há evidências de irregularidades na jornada de trabalho. O pedido de adicional noturno é improcedente, pois o reclamante não comprovou labor nas condições informadas na exordial, conforme definido na sentença. A indenização por danos morais é devida, pois a reclamada falhou ao fornecer ao reclamante um celular cuja procedência era duvidosa, resultando na sua prisão injusta. Contudo, o valor da indenização é reduzido para R\$ 10.000,00, em observância aos princípios da razoabilidade e proporcionalidade. A concessão de justiça gratuita ao reclamante é mantida, conforme a declaração de hipossuficiência apresentada, em consonância com o item I da Súmula 463 do TST. A alíquota de honorários advocatícios de sucumbência é mantida em 10%, atendendo ao critério de razoabilidade, sem possibilidade de majoração, em razão da parcial procedência da demanda.

IV. Dispositivo e Tese - Recurso do reclamante parcialmente provido para condenar a reclamada ao pagamento do adicional de transferência no montante de 25% do salário, com reflexos legais. Recurso da reclamada parcialmente provido para reduzir o valor da indenização por danos morais a R\$ 10.000,00. Tese de julgamento: O seguro-garantia judicial é válido como depósito recursal quando atende aos requisitos do Ato Conjunto

TST/CSJT/CGJT. Acordos Coletivos de Trabalho prevalecem sobre Convenções Coletivas nas condições específicas, aplicando-se supletivamente as normas das CCTs quando houver lacunas. É devido o pagamento de anuênio ao empregado quando previsto em normas coletivas aplicáveis. O adicional de transferência não é devido quando não comprovado efetiva mudança de domicílio do empregado de caráter provisório. A responsabilidade civil por dano moral decorrente de ato culposo do empregador implica indenização, observando-se os princípios de proporcionalidade e razoabilidade na fixação do valor. A justiça gratuita pode ser concedida ao empregado com base em declaração de hipossuficiência, salvo prova em contrário. Os honorários advocatícios de sucumbência devem respeitar os parâmetros legais e podem variar de 5% a 15%, considerando a natureza da demanda e a parcial procedência. Dispositivos relevantes citados: CLT, arts. 469, 511, 570, 577, 581, 620 e 791-A, §2º; CF/1988, arts. 5º, V e X, e 7º, XXVIII; CC, arts. 186 e 927; TST, Súmula 463, item I; TST, Súmula 439; OJ 113 da SbDI-1 do TST. Jurisprudência relevante citada: TST, E-RR-11011-20.2018.5.03.0185, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Redator Ministro Augusto César Leite de Carvalho, DEJT 30/06/2023; STF, ADI 6050. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010887-02.2023.5.03.0140 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Campos de Souza Freire Pimenta. DJEN 18/11/2024).

Roubo

Dano Moral. Assalto a Mão Armada. Responsabilidade Objetiva. Dever de Indenizar. O dano moral traduz lesão sofrida por alguém no respectivo patrimônio de valores ideais, como a vida privada, a honra, a intimidade, a imagem pessoal e a integridade física, estando relacionado a sofrimentos ou sensações dolorosas que afetam os valores íntimos da subjetividade humana. In casu, incontroverso que a autora sofreu assalto a mão armada, ocorrido no local de trabalho, sendo certo que as provas produzidas nos autos demonstram, à saciedade, o sofrimento psicológico enfrentado pela reclamante. Pelas características da atividade exercida e do ramo do empreendimento (venda de joias), é público e notório que se trata de local constantemente visado para a prática de roubos e furtos. Portanto, aplica-se a responsabilidade objetiva da empresa, fundada na teoria do risco (art. 927, parágrafo único, do CCB). (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0011493-

48.2023.5.03.0037 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriano Antônio Borges. DJEN 06/11/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Dano Moral Reflexo

Responsabilidade

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Acidente de Trabalho. Responsabilidade Civil do Empregador. Indenização por Danos Morais em Ricochete. Culpa Exclusiva da Vítima. Descaracterização do Nexo Causal. Recurso Desprovido.

I. Caso em Exame

1. Recurso ordinário interposto pela parte reclamante, companheiro da de cujus, representando seu espólio, objetivando a reforma da sentença que julgou improcedente o pedido de indenização por danos morais em ricochete decorrente de acidente de trabalho que resultou na morte de sua companheira, ex-empregada da reclamada, durante o exercício de suas funções de vendedora externa. A sentença de primeira instância considerou que o acidente foi causado por risco assumido pela própria trabalhadora e rejeitou o pedido de indenização.

II. Questão em Discussão

2. Há duas questões em discussão: (i) definir se a reclamada deve ser declarada revel em razão de sua ausência à audiência inicial; e (ii) estabelecer se há responsabilidade civil da reclamada pelo acidente de trabalho que ocasionou a morte da empregada, justificando a condenação ao pagamento de indenização por danos morais em ricochete ao reclamante.

III. Razões de Decidir

3. O reconhecimento da revelia da reclamada não procede, pois a parte autora não apresentou protesto oportuno sobre a concessão do prazo para a apresentação da defesa e dos documentos pela ré. Assim, opera-se a preclusão da matéria, conforme o art. 795 da CLT.

4. O pedido de revelia também se mostra incabível em razão de o Juízo de origem ter permitido a apresentação de defesa e documentos em respeito ao devido processo legal, ao contraditório e à ampla defesa, nos termos dos incisos LIV e LV da CF e do art. 844, §5º, da CLT.

5. A responsabilidade civil do empregador pelo acidente de trabalho exige a presença de ação ou omissão dolosa ou culposa, dano experimentado pela vítima e nexo de causalidade entre o prejuízo e a conduta do empregador, nos termos da teoria subjetiva da responsabilidade.
6. O acidente ocorrido foi provocado por conduta da vítima, que, sob efeito de substância contraindicada para a direção de veículos (codeína), perdeu o controle do carro e colidiu com um caminhão. A prova documental demonstra que a reclamada não submetia a empregada a jornada extenuante nem impunha condições de trabalho que configurassem risco aumentado, descaracterizando o nexo causal e a culpa.
7. O boletim de ocorrência e o exame toxicológico comprovam que o acidente decorreu de risco assumido pela própria trabalhadora, afastando a responsabilidade civil da reclamada e configurando a culpa exclusiva da vítima.
8. O fato de a reclamada não ter comparecido à audiência inicial não modifica as conclusões do processo, uma vez que a matéria relativa à responsabilidade subjetiva do empregador é de direito e o conjunto probatório é suficiente para fundamentar a decisão.

IV. Dispositivo e Tese

9. Recurso desprovido. Tese de julgamento:

1. A revelia da reclamada não se reconhece quando a parte reclamante não protesta oportunamente contra a concessão de prazo para apresentação de defesa, operando-se a preclusão nos termos do art. 795 da CLT.
2. Para a responsabilização civil do empregador por acidente de trabalho, é necessária a demonstração de culpa ou dolo, bem como de nexo de causalidade entre a conduta do empregador e o dano, conforme a teoria da responsabilidade subjetiva.
3. A culpa exclusiva da vítima afasta a responsabilidade civil do empregador, rompendo o nexo causal necessário à indenização por danos morais decorrentes de acidente de trabalho. Dispositivos relevantes citados: CF/1988, arts. 5º, LIV e LV; CLT, arts. 795 e 844, §5º; Código Civil, art. 927, parágrafo único; Lei nº 8.213/91, art. 21, IV, "d"; Código de Trânsito Brasileiro, arts. 29 e 24. Jurisprudência relevante citada: Não há menção a jurisprudência específica citada no texto fornecido. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010463-52.2022.5.03.0153 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Lúcia Cardoso de Magalhães. DJEN 06/11/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Demissão

Conversão - Rescisão Indireta

Recurso Ordinário. Conversão de Demissão em Rescisão Indireta. Ausência de Local Adequado na Empresa para a Guarda de Filhos no Período de Amamentação. Falta Grave Patronal. 1. Nos termos do art. 389, parágrafo 1º, da CLT, os estabelecimentos em que trabalharem, pelo menos, trinta mulheres com mais de dezesseis anos de idade devem ter local adequado para a guarda, pelas trabalhadoras, de seus filhos no período da amamentação. Por sua vez, o art. 400 da CLT estabelece que os locais destinados à guarda dos filhos das trabalhadoras durante o período da amamentação devem ter, no mínimo, um berçário, uma saleta de amamentação, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária. 2. No caso, a autora rescindiu o contrato de trabalho unilateralmente, sob alegação de que não tinha com quem deixar o filho recém nascido para o retorno ao trabalho após a licença maternidade. A ré, por sua vez, confessou não oferecer local adequado para a guarda dos infantes em período de lactação, embora conte com 800 mulheres empregadas. 3. Assim agindo, a ré praticou falta grave, violando, a um só tempo, a proteção à maternidade e a proteção integral dos infantes, ambos destinatários da tutela jurídica (art. 7º, XVIII, XX e XXX c/c art. 227, CR/88; Convenções 111, 103 e 156 da OIT; Lei 14.457/2022). 4. Recurso ordinário da autora conhecido e provido. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010996-10.2023.5.03.0142 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paula Oliveira Cantelli. DJEN 19/11/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Desconsideração da Personalidade Jurídica

Cabimento

Ação Contact Center. Pré - Procedimento de Reunião de Execuções. Suspensão das Execuções abrangidas pelo Procedimento. Impossibilidade, No Momento, de se Realizar a Desconsideração da Personalidade Jurídica da Devedora Principal. O juízo da presente execução trabalhista solicitou

reserva de crédito no processo piloto para reunião de execuções que tramitam em face da empresa Ação Contact Center. A reunião de execuções é procedimento que encontra amparo na regra disposta no art. 780 do CPC, bem como no disposto no art. 13 da Resolução Conjunta GP/GVP1 n. 123 de 19/09/2019, sendo que o seu § 5º determina que "A instauração do REEF importará a suspensão das execuções por ele abrangidas, mediante despacho do juiz designado para atuar na Secretaria de Execuções, excluídos os processos que tramitam na(s) vara(s) recusante(s)". Neste contexto, enquanto se aguarda a conclusão do PRE - Procedimento de Reunião de Execuções - em face da devedora principal, não é possível se proceder à desconsideração da sua personalidade jurídica para incluir no polo passivo da presente execução trabalhista de seu sócio, ora agravante. Agravo provido. (TRT 3ª Região. Nona Turma. 0010405-09.2021.5.03.0016 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Rodrigo Ribeiro Bueno. DJEN 19/11/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Dispensa Discriminatória

Ajuizamento - Ação Judicial – Retaliação

Indenização por Danos Morais. Dispensa Discriminatória. Retaliação pelo Ajuizamento de Ação Trabalhista Anterior. Descabimento. Para a responsabilização civil do empregador, por suposta dispensa discriminatória, faz-se necessária a demonstração inequívoca do dano causado ao empregado, a atitude antijurídica do empregador e do nexo causal entre eles. In casu, tendo o reclamante aduzido que a sua dispensa decorreu de retaliação patronal ao prévio ajuizamento de ação trabalhista, incumbia-lhe trazer aos autos ao menos indícios da motivação alegada, pois a rescisão contratual, sem justa causa e por iniciativa do empregador, constitui direito potestativo previsto no art. 7º, inciso I, da Constituição Federal, que pode ser exercido livremente, salvo quando devidamente evidenciada alguma das hipóteses inscritas na Lei nº 9.029/1995, na Súmula 443 do TST, ou que, de fato, possa se consubstanciar em efetiva discriminação. Não se desvencilhando o demandante desse ônus precípua (art. 818, I, da CLT), não se há cogitar de indenização por dano moral. (TRT 3ª Região. Sexta

Turma. 0010217-96.2024.5.03.0020 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Cristina Diniz Caixeta. DJEN 22/11/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Distrato

Vício de Consentimento

Direito do Trabalho. Resilição Contratual. Distrato. Art. 484-A da CLT. Anulação Por Vício do Consentimento. Coação. Ausência de Provas. A anulação do distrato firmado para extinção do contrato de trabalho por acordo entre as partes por coação pressupõe que a declaração de vontade tenha sido viciada, por ter sido manifestada sob fundado temor de dano iminente e considerável à pessoa do empregado, à sua família, ou aos seus bens (art. 153 do Código Civil). No caso dos autos, comprovado que o distrato foi negociado pelas partes por vários dias e formalizado perante o sindicato representativo do empregado - embora isso não constitua requisito legal -, sem provas sobre o uso de estratégias e gatilhos mentais para viciar a vontade do Reclamante, não há como reconhecer a presença de vício do consentimento. Sentença mantida. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010044-24.2024.5.03.0036 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Cristiana Soares Campos. DJEN 11/11/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Empregado Público

Dependente - Pessoa Com Deficiência - Horário Especial

Autora - Filha Portadora de Paralisia Cerebral Quadriplégica. Empregada Celetista Municipal. Pleito de Redução da Jornada, sem Redução da Remuneração ou Compensação de Horário. Incidência da Convenção Internacional Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (Decreto 6.949/09) d da Política Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/15). Adaptação Razoável da Jornada Regular. Aplicação Analógica do Art. 93, §§ 2º e 3º, da LEI 8.112/90. De acordo com o art. 227 da CRFB, constitui dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao

adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, dentre outros, o direito à vida, à saúde, à dignidade, além de coloca-los à salvo de toda forma de negligência ou discriminação (caput), incumbindo ao Estado a criação de programas de prevenção e atendimento especializado para as pessoas portadoras de deficiência física, sensorial ou mental, inclusive com a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos (§ 1º, II). Evidenciando-se dos autos que a autora é mãe de filha portadora de paralisia cerebral quadriplégica que demanda cuidados intensivos, impõe-se aplicação ao caso de adaptação razoável da jornada regular (e que não acarrete ônus desproporcional e indevido ao Município), a fim de que se possa assegurar à filha deficiente todo tratamento necessário ao seu desenvolvimento/habilitação e cuidados com a saúde (arts. 3º, VI, 4º, § 1º, 5º e 8º da Lei 13.146/15 - Estatuto da Pessoa com Deficiência), a exigir o acompanhamento/presença da genitora, incidindo analogicamente no caso (art. 8º da CLT), inclusive sob o influxo do que dispõe a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CIDPD - Decreto 6.949/09), o comando inscrito no art. 98, §§ 2º e 3º, da Lei 8.212/90, que estipula a concessão de horário especial ao servidor da União que seja portador de deficiência ou que tenha cônjuge, filho ou dependente nessas condições, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, e independentemente de compensação de horário, porquanto a recusa de proceder à adaptação razoável também constitui forma de discriminação contra a pessoa com deficiência. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010331-36.2024.5.03.0149 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Ângela Castilho Rogedo Ribeiro. DJEN 13/11/2024).

Matéria Administrativa / Matéria Trabalhista – Competência

Recurso Ordinário. Ação Ajuizada por Servidor Celetista contra o Poder Público. Parcela de Natureza Administrativa. Incompetência Absoluta. Tema 1143 da Repercussão Geral. Versando a demanda sobre o reconhecimento do direito de empregados públicos regidos pela CLT ao piso salarial da categoria regulamentado por lei municipal e conseqüente pagamento de diferenças salariais, direito que indubitavelmente não se origina de norma de direito do trabalho de competência privativa da União Federal (art. 22, I, da CR/88), é a Justiça do Trabalho incompetente para o julgamento dos pedidos por se tratar de parcelas de natureza administrativa. De igual modo, as pretensões relativas a progressões e reajustes também estão previstos na legislação municipal. Inteligência do Tema 1143 de

repercussão geral decidido pelo STF. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010398-12.2024.5.03.0016 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Rosemary de Oliveira Pires Afonso. DJEN 05/11/2024).

Agente Comunitário de Saúde. Piso Salarial. Incompetência da Justiça do Trabalho. No entendimento majoritário da Douta Turma, vencido o Relator, a pretensão está calcada em parcelas que possuem natureza eminentemente trabalhistas e não administrativas, relativas às diferenças por inobservância ao piso salarial nacional legalmente fixado para a categoria dos agentes de combate a endemias e, os demais pedidos (piso salarial inicial da carreira como sendo o piso salarial profissional nacional, reajustes salariais, diferenças de quinquênios e progressão funcional), embora constituam benefícios previstos em legislação municipal, envolvem convergência com a pretensão de piso salarial nacional, ou seja, possuem os mesmos fundamentos, o que demanda apreciação conjunta das legislações federal e municipal, por esta Justiça Especializada. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0010512-23.2024.5.03.0186 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marcelo Ribeiro. DJEN 05/11/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Execução

Central Nacional de Indisponibilidade de Bens (CNIB) - Inclusão /
Cancelamento – Devedor

Agravo de Petição. Central Nacional de Indisponibilidade de Bens (CNIB). Manutenção da Indisponibilidade. A Central Nacional de Indisponibilidade de Bens - CNIB, conforme dispõe o art. 2º do Provimento nº 39/2014 do CNJ, tem como finalidade "a recepção e divulgação, aos usuários do sistema, das ordens de indisponibilidade que atinjam patrimônio imobiliário indistinto, assim como direitos sobre imóveis indistintos, e a recepção de comunicações de levantamento das ordens de indisponibilidades nela cadastrada". Em que pese a multiplicidade de embargos de terceiro, isso não configura motivo para a exclusão da ordem de indisponibilidade registrada, de forma integral e indistinta, sem prévia verificação das circunstâncias de fato e de direito que permeiam o direito de propriedade relativo a cada uma das matrículas afetadas. Destarte, a manutenção do registro de indisponibilidade de bens na CNIB é medida que se impõe, até

decisão circunstanciada em sentido contrário, efetivo pagamento do débito exequendo ou extinção da execução. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0010595-76.2015.5.03.0017 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Fernando Cesar da Fonseca. DJEN 18/11/2024).

Ferramenta Eletrônica

Agravo de Petição. Uso de Ferramenta de Pesquisa e/ou Convênio Não Implementado pelo Tribunal. Impossibilidade. 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. Todavia, no presente caso, a providência solicitada pelo exequente não se trata de ferramenta ou convênio implementado pelo Tribunal para a identificação de valores e patrimônio de executados. Assim, não se tratando de instrumento de pesquisa disponibilizado a este Tribunal, sem reparo a decisão que indeferiu o pleito. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0000562-35.2013.5.03.0134 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Mauro Cesar Silva. DJEN 07/11/2024).

Pesquisa Patrimonial

Agravo de Petição. Pesquisa "Valores Esquecidos". Possibilidade. É viável a pesquisa a "valores esquecidos" em instituições financeiras. Somente depois de realizada a diligência que é possível saber a natureza dos valores e possível impenhorabilidade. Agravo provido no aspecto. (TRT 3ª Região. Oitava Turma. 0009800-70.2007.5.03.0043 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Sérgio da Silva Peçanha. DJEN 25/11/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Falência

Desconsideração da Personalidade Jurídica – Competência

Executadas em Processo de Falência - Instauração de IDPJ - Competência do Juízo Universal. Havendo Pedido de Instauração de Incidente de Desconsideração da personalidade jurídica de empresa cuja falência foi pronunciada, incide o disposto no art. 82-A e parágrafo único da Lei n.

11.101/2005, acrescentados pela Lei n. 14.112/2020, de seguinte teor: "Art. 82-A. É vedada a extensão da falência ou de seus efeitos, no todo ou em parte, aos sócios de responsabilidade limitada, aos controladores e aos administradores da sociedade falida, admitida, contudo, a desconsideração da personalidade jurídica. Parágrafo único. A desconsideração da personalidade jurídica da sociedade falida, para fins de responsabilização de terceiros, grupo, sócio ou administrador por obrigação desta, somente pode ser decretada pelo juízo falimentar com a observância do art. 50 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil) e dos arts. 133, 134, 135, 136 e 137 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 (Código de Processo Civil), não aplicada a suspensão de que trata o § 3º do art. 134 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 (Código de Processo Civil)." Referido entendimento aplica-se não só aos sócios, mas, também, aos diretores da massa falida, mormente, quando os próprios são nomeados administradores da Massa Falida. (TRT 3ª Região. Nona Turma. 0000710-39.2015.5.03.0146 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. André Schmidt de Brito. DJEN 08/11/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Fato Notório

Caracterização

Produção de Prova de Ofício. Pesquisa acerca da Adesão da Reclamada ao Simples. A consulta pelo juiz ao sítio eletrônico da Receita Federal para definir em sentença o enquadramento da reclamada ao Simples Nacional está conforme o ordenamento jurídico, pois se equipara a fato notório. Ao juiz sempre é permitido julgar com base em fatos notórios, que estão inseridos na cultura de determinada região, sendo de conhecimento comum do público, como são os fatos divulgados por rádio, televisão e outros meios de comunicação, inclusive os sítios eletrônicos oficiais, de reconhecida idoneidade. (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0010629-40.2024.5.03.0145 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. José Murilo de Moraes. DJEN 06/11/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Habeas Corpus

Concessão

Habeas Corpus. Suspensão de CNH Passaporte. Concessão Parcial Da Ordem. Além de constituir ato passível de revisão pelo agravo de petição, a suspensão da CNH dos pacientes apenas impede que estes conduzam veículos automotivos, sem impor qualquer óbice a que estes se locomovam por outros meios, donde não restar configurado qualquer cerceio ao direito constitucional de ir e vir, a atrair o descabimento do habeas corpus. Diversa, entretanto, deve ser a conclusão quanto à suspensão de seus passaportes, medida que encerra potencial restrição ao direito de locomoção para localidades em que o documento é exigido e que, por encerrar natureza coercitiva e excepcional, deve vir acompanhada de justificativa plausível, o que não se verificou no caso. (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0017462-24.2024.5.03.0000 (PJe). Habeas Corpus Cível. Rel./Red. Jaqueline Monteiro de Lima. DJEN 18/11/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Imunidade de Jurisdição / Imunidade de Execução

Representação Diplomática

Estado Estrangeiro. Imunidade Relativa de Jurisdição e Execução. Impossibilidade de Penhora de Bens Afetos à Representação Diplomática. Construção de Valores em Conta Bancária. A imunidade de jurisdição dos Estados estrangeiros é amparada nas Convenções de Viena de 1961 e 1963, ratificadas pelo Brasil por meio dos Decretos nºs. 56.435/1965 e 61.078/1967, sendo que a impossibilidade de execução dos bens vinculados à atividade diplomática encontra previsão expressa no art. 22 da Convenção de Viena de 1961. No entanto, a jurisprudência tem se firmado no sentido de que a imunidade de execução reconhecida aos Estados estrangeiros não é absoluta, limitando-se aos bens efetivamente afetos ao exercício das atividades de representação consular diplomática. Nesse sentido, incumbe ao exequente produzir prova inequívoca de que o bem que se pretende penhorar não possui afetação à atividade diplomática. Contudo, tratando-se de penhora de valores em conta bancária, é praticamente inviável distinguir se os créditos têm natureza eminentemente comercial ou estão vinculados ao exercício das atividades típicas de representação diplomática e consular, devendo prevalecer, à míngua de prova em contrário, a presunção de imunidade de execução. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0010145-

96.2022.5.03.0144 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Maristela Íris da Silva Malheiros. DJEN 04/11/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Intimação

Validade

Certidão do Oficial de Justiça. Documento dotado de Fé Pública. Intimação Válida. Agravo de Petição Intempestivo. É válida a intimação feita pelo oficial de justiça, dotado de fé pública, que atesta que a comunicação foi realizada no endereço indicado, com confirmação de recebimento por um familiar e, adicionalmente, por meio de contato telefônico e aplicativo de mensagens. À luz dos princípios da economia processual, da instrumentalidade das formas e da boa-fé processual, a utilização de meios digitais para intimação representa um avanço que garante maior celeridade e eficiência ao processo, quando a ciência da parte é inequivocamente comprovada, sendo prática aceita pela jurisprudência como forma válida e eficaz, desde que assegure os direitos ao contraditório e à ampla defesa. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0010388-73.2022.5.03.0036 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Sabrina de Faria Froes Leão. DJEN 28/11/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Jornada de Trabalho

Petroleiro

Lei N. 5.811/72. Petroleiro. Escala 14x14 em turnos de 12 Horas Diárias. Validade. Princípio Da Especialidade. É cediço que na solução de conflitos existentes entre normas jurídicas, aplica-se, entre outros, o princípio da especialidade, segundo o qual a norma especial prevalece sobre a norma geral. A situação da reclamante enquadra-se na Lei nº 5.811/72, que dispõe sobre o regime de trabalho dos empregados nas atividades de exploração, perfuração, produção e refinação de petróleo, industrialização do xisto, indústria petroquímica e transporte de petróleo e seus derivados por meio de dutos. As disposições relativas concernentes ao trabalho em

turnos interruptos de revezamento e os limites da jornada previstos na CLT não são inaplicáveis à hipótese dos autos, que atrai a incidência de normativa específica sobre a matéria, conforme previsão na Lei n. 5.811/72. Por consequência, a adoção da escala 14x14 na rotina laboral da autora, em turnos de 12 horas diárias é plenamente válida, em face da autorização legal e normativa acima destacada, não havendo falar em horas extras a partir da 6ª ou 8ª hora do dia. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0010127-44.2023.5.03.0143 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Alexandre Wagner de Moraes Albuquerque. DJEN 06/11/2024).

Turno Ininterrupto de Revezamento - Norma Coletiva

Turno Ininterrupto de Revezamento. Ausência de Prévia Negociação Coletiva com o Sindicato da Categoria. Pandemia da Covid-19. Medida Excepcional. A implementação, pela reclamada, do turno ininterrupto de revezamento de 12 horas em substituição ao turno de 8 horas, antes adotado, via de regra, pressupõe a existência de negociação coletiva com esta finalidade. Entretanto, no período da pandemia da Covid-19, em que se fez urgente a adoção de medidas de saúde pública, a implementação da referida jornada 12x36, ainda que, num primeiro momento, sem respaldo em norma coletiva, mostrou-se razoável e eficaz para a redução da mobilidade de pessoas nas dependências da empresa e, por conseguinte, dos riscos de contágio, sendo relevante observar que tal jornada foi posteriormente cancelada pelo sindicato dos trabalhadores. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0010003-21.2024.5.03.0145 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Sandra Maria Generoso Thomaz Leidecker. DJEN 06/11/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Justa Causa

Desídia

Dispensa por Justa Causa. Técnico de Enfermagem. Falta de Compromisso e Responsabilidade com a Função Técnica Exercida. Prejuízo aos Pacientes. A reclamante exercia a função de técnica de enfermagem e foi dispensado por justa causa em razão de ter sofrido 16 advertências ao longo do pacto laboral, pelos mais diversos motivos, dentre os quais se relacionam a

administração incorreta de antibiótico em paciente, não realização da evolução dos pacientes sob seus cuidados, permanecer no plantão com paciente sem prescrição médica, além de atrasos injustificados, recusa de remanejamento e outras condutas desconectadas com a função técnica por ele exercida. Recebeu advertências pedagógicas, na forma legal, porém não surtiram o resultado desejado vez que a conduta inadequada perdurou, o que ensejou a justa causa aplicada pelo empregador para rompimento do pacto laboral. A opção empresarial fica validada, porquanto a justa causa, como medida extrema a impedir o normal prosseguimento da relação de emprego, deve ser cabalmente comprovada, além de ser necessário o atendimento aos requisitos objetivos, subjetivos e circunstanciais, dentre os quais o nexo de causalidade entre a falta cometida e a penalidade aplicada, a adequação entre a falta e a pena, a atualidade e a gravidade do ato faltoso, requisitos esses que foram devidamente comprovados pelo contexto probatório. Assim, provados os requisitos ensejadores dessa modalidade de dispensa, impõe-se a manutenção da justa causa aplicada. Recurso desprovido. (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0010602-65.2023.5.03.0186 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Cristina Diniz Caixeta. DJEN 28/11/2024).

Falta Grave

Legitimidade da Dispensa por Justa Causa. Comportamento Homofóbico no Ambiente Laboral. É intolerável qualquer comportamento homofóbico, quiçá no ambiente laboral, prática que por si só torna legítima e válida a dispensa por justa causa sem necessidade de gradação de penalidades. A gravidade da conduta do trabalhador, objeto de várias denúncias apuradas em procedimento interno da empresa e confirmadas em Juízo autorizam a manutenção do justo motivo para desligamento. Situações como as verificadas no vertente caso concreto devem ser prontamente coibidas, e como bem ponderado pelo E. STF no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão 26/DF: "As práticas homofóbicas e transfóbicas constituem terrível histórico em nosso país, com constante e determinado padrão de acentuado desrespeito cruel ao rol de direitos e liberdades fundamentais da comunidade LGBT, caracterizando a necessidade de efetivação da proteção constitucional prevista no inciso XLI do artigo 5º, com a devida edição legislativa para punir qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais relacionados à orientação sexual e identidade de gênero". (TRT 3ª Região.

Sétima Turma. 0011100-07.2023.5.03.0011 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Vicente de Paula Maciel Júnior. DJEN 27/11/2024).

Improbidade

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Dispensa por Justa Causa. Prova Ilícita. Segredo De Justiça. Responsabilidade Civil. Improcedência do Recurso. I. Caso em Exame. Recurso ordinário interposto pelo réu contra sentença que julgou parcialmente procedentes os pedidos da inicial e improcedentes os pedidos formulados na reconvenção. O reclamado questiona a dispensa por justa causa, solicita o trâmite em segredo de justiça, a anulação de provas por suposta ilicitude e a exclusão de condenação por responsabilidade civil, além de requerer a nulidade da sentença por alegada negativa de prestação jurisdicional e uso de conceitos jurídicos indeterminados.

II. Questão em Discussão. Há quatro questões em discussão: (i) se o processo deve tramitar em segredo de justiça; (ii) se há ilicitude nas provas obtidas por monitoramento dos computadores do réu; (iii) se houve negativa de prestação jurisdicional ou uso indevido de conceitos jurídicos indeterminados na sentença; e (iv) se a dispensa por justa causa é legítima e se a condenação deve ser mantida.

III. Razões de Decidir. Segredo de justiça: O processo não preenche os requisitos legais para tramitar em segredo de justiça, uma vez que não há elementos que comprometam a intimidade das partes ou envolvam interesse público relevante, conforme o art. 5º, LX, da CF e o art. 189, IV, do CPC. Prova ilícita: O monitoramento dos computadores do réu foi previamente informado e autorizado pelo réu, que assinou termo de ciência sobre as regras de uso e monitoramento dos equipamentos da empresa. O uso dos computadores para fins pessoais, contrariando as normas internas, configura consentimento tácito para o acesso às informações neles contidas. Aplicam-se, por analogia, precedentes do TST que reconhecem a validade de provas obtidas de e-mails corporativos quando o monitoramento é previamente informado. Negativa de prestação jurisdicional: A sentença apresenta fundamentação completa, abordando todas as matérias controvertidas, conforme o dever constitucional e legal de motivação (art. 93, IX, CF/88; art. 371, CPC/2015; art. 832, CLT). Não há omissão a ser sanada, tampouco nulidade por uso de conceitos indeterminados, pois a expressão "prejuízo presumível" foi adequadamente justificada na sentença. Justa causa e responsabilidade civil: O réu, ocupando posição de confiança

como Coordenador de Suprimentos, admitiu em depoimento o recebimento de "gratificações" de fornecedores, contrariando o código de conduta da empresa. A conduta constitui ato de improbidade, configurando justa causa para a dispensa, independentemente de aprovação orçamentária por outros responsáveis na empresa. A presunção de prejuízo para a empregadora se justifica pela possibilidade de obtenção de condições contratuais mais vantajosas, caso não houvesse o pagamento de tais gratificações.

IV. Dispositivo e Tese. Recurso desprovido. Tese de julgamento: A tramitação em segredo de justiça exige comprovação de interesse público ou proteção da intimidade, nos termos do art. 5º, LX, da CF e art. 189, IV, do CPC. Monitoramento de computadores corporativos, quando previamente informado e autorizado, não configura prova ilícita. Não há negativa de prestação jurisdicional quando a sentença apresenta fundamentação detalhada e examina as matérias suscitadas. Configura-se justa causa e responsabilidade civil por ato de improbidade quando empregado de confiança recebe vantagens financeiras de fornecedores, em violação ao código de conduta da empresa e aos deveres funcionais. Dispositivos relevantes citados: CF/1988, art. 5º, X e LX; CPC/2015, art. 189, IV, e art. 845; CLT, art. 832; LINDB, art. 20; CC/2002, art. 21. Jurisprudência relevante citada: TST - AIRR: 14614820105100003, Rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, 3ª Turma, j. 25/02/2015; TST - RR: 13474220145120059, Rel. Min. Alexandre Luiz Ramos, 4ª Turma, j. 23/06/2020; TST - Ag-AIRR: 00005744920145200002, Rel. Min. Morgana De Almeida Richa, 5ª Turma, j. 18/09/2024. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010023-08.2024.5.03.0017 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Campos de Souza Freire Pimenta. DJEN 18/11/2024).

Dispensa por Justa Causa. Falsificação de Certificado Escolar. Ato de Improbidade. Como penalidade máxima aplicável ao empregado, a dispensa por justa causa tem lugar em situações de extrema gravidade e, por tal razão, cabe ao empregador demonstrar, de forma inequívoca, a prática de alguma das hipóteses previstas no art. 482 da CLT. A falsificação de certificado escolar, apresentado pelo empregado à empregadora com o objetivo de obtenção de aumento salarial, configura falta grave que enseja a dispensa motivada, que implica automática quebra da fidúcia que deve existir entre as partes contratantes. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0010329-31.2022.5.03.0054 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maristela Íris da Silva Malheiros. DJEN 07/11/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Limbo Jurídico Trabalhista Previdenciário

Retorno ao Trabalho – Responsabilidade

Salários Vencidos e Não Quitados. Hipótese Análoga ao Limbo Jurídico Previdenciário. Responsabilidade do Empregador. Ocorre o denominado limbo jurídico previdenciário quando o empregado deixa de receber o benefício previdenciário e não volta a receber os seus salários, por ser considerado inapto ao trabalho pela própria empresa que o contratou. Nesse cenário, o entendimento predominante na jurisprudência é no sentido de que a responsabilidade pelo pagamento dos salários, após a cessação do benefício previdenciário, é do empregador. Hipótese análoga ocorre na presente lide, em que a reclamante foi impedida de retornar ao trabalho, ficando sem receber seus salários no período entre o requerimento do auxílio-doença e a resposta da autarquia previdenciária, sem que, nesse interstício, a reclamada cuidasse de promover a reinserção da obreira em atividade compatível com a sua condição de saúde, o que justifica a condenação da reclamada ao pagamento dos salários vencidos. (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0010631-14.2023.5.03.0058 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marcelo Oliveira da Silva. DJEN 22/11/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Liquidação

Cálculo de Liquidação – Retificação

Liquidação. Retificação do Cálculo. Trata-se de caso em que as partes discutem critério de apuração da frequência ao trabalho, com a finalidade de computar as horas extras. A executada pede a retificação dos cálculos, a fim de que os dias de sábados, domingos e feriados sejam considerados dias em que não houve frequência ao trabalho. A análise dos cartões de ponto evidencia que, em regra, não registram os horários em que a jornada foi cumprida, havendo somente a anotação de "frequência integral". Entretanto, a expressão "frequência integral" está anotada em dias em que não houve labor. Recurso provido para determinar a retificação do cálculo, a

fim de que seja apurada a jornada integral (8h) nos dias de segunda a sexta, exceto feriados nacionais, em que estiver anotada a expressão "frequência integral". (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0002539-73.2013.5.03.0001 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Taisa Maria Macena de Lima. DJEN 05/11/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Litigância Abusiva

Ocorrência

Litigância Predatória. Extinção do Processo sem Julgamento de Mérito. Princípio da Primazia da Decisão de Mérito. Advocacia Predatória. Configuração. Necessidade de Cautela. A litigância predatória se refere à prática abusiva de sobrecarregar o Judiciário com ações infundadas ou repetitivas, buscando acordos ou vantagens indevidas. No entanto, a simples falha na apresentação inicial dos fatos ou na instrução probatória não justifica a extinção do processo sem análise de mérito, especialmente à luz do princípio da primazia da decisão de mérito (art. 4º do CPC). O magistrado tem o dever de buscar a verdade real, promovendo os atos necessários à correta instrução do processo (art. 765 da CLT). A alegação de advocacia predatória, por sua vez, deve ser analisada com cautela, exigindo a comprovação de má-fé ou intenção dolosa, não se confundindo com o ajuizamento massivo de ações. A extinção do processo sem julgamento de mérito, quando baseada unicamente em excesso de pedidos ou falhas formais, constitui medida desproporcional, contrariando o direito de acesso ao Judiciário e a análise das questões de fundo da reclamação. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0010417-22.2024.5.03.0144 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Mauro Cesar Silva. DJEN 18/11/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Litigância de Má-Fé

Caracterização

Litigância de Má-Fé - Não Configuração - "Ademais, registro que não há nenhum demérito na oposição de embargos em peça contendo "apenas duas páginas", conforme ressaltado por duas vezes pelo embargado, em sua manifestação de fls. 683/688. Ao contrário, petição concisa e objetiva, tal como aquela apresentada pela Embargante às fls. 678/679, significa que o causídico confia em seu próprio trabalho e não precisa ficar se escorando em doutrinas, jurisprudência ou mesmo transcrevendo artigos de lei (que ninguém lê mesmo) para expor seu ponto de vista. E isso é exatamente o que não se verifica na manifestação do Embargado que, apenas para requerer a rejeição liminar dos embargos, consumiu 2 laudas e meia (!!!), seja por insegurança, seja por pura vaidade mesmo. Como sempre digo: Quanto maior e mais prolixa a petição, quanto mais doutrina e jurisprudência é ali transcrita (contrariando, inclusive, o estatuído no § 1º do artigo 840 da CLT, que prevê que constarão da Inicial apenas uma BREVE exposição dos FATOS e o pedido), mais insegurança com o direito alegado o advogado transmite. E vice-versa: petições concisas e objetivas significam, como dito, que o advogado confia em seu próprio trabalho e não precisa ficar se escorando em doutrinas, jurisprudência ou mesmo transcrevendo artigos de lei, como se os juízes não os conhecessem (jura novit curia). O maior gênio da humanidade de todos os tempos já dizia que "o simples é o auge da sofisticação" (Da Vinci). Outro que não fica atrás, em termos de genialidade, Albert Einstein, vaticinou: "Qualquer tolo pode fazer algo complexo, mas somente os gênios podem simplificar." E, por fim, o próprio Shakespeare, através do camareiro Polônio, em "Hamlet", foi cirúrgico, ao dizer que "a concisão é a alma da argúcia." É sobre isso: simplicidade, concisão e objetividade. Mais que isso, é firula jurídica, perda de tempo (do subscritor e de quem é obrigado a ler). Juízes têm que cumprir metas e mais metas do CNJ e do CSJT e os jurisdicionados querem (com toda razão) a duração razoável do processo, mas seus advogados preferem lotar as petições de jurisprudência, doutrina, transcrições de artigos de lei etc. (seja por insegurança, seja mesmo por vaidade), que nunca são lidos e são absolutamente irrelevantes para os julgamentos, mas que contribuem para retardar a prestação jurisdicional. Est modus in rebus (Horácio)." (Trecho da r. sentença da lavra do MM. Juiz Alexandre Reis Pereira de Barros). (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010520-59.2020.5.03.0147 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Luiz Otávio Linhares Renault. DJEN 04/11/2024).

Litigância de Má-Fé. Juntada Indiscriminada de Excessiva Quantidade de Páginas aos Autos. Evidente Tumulto Processual. Multa Devida. Configura

litigância de má-fé a prática de ato pela parte que desrespeita a obrigação de assumir conduta ética e colaborativa no processo judicial. Ocorrido o ilícito processual, surge o dano processual à parte adversa passível de indenização. A juntada indiscriminada de milhares de páginas de documentos que têm pouco ou nada a ver com a matéria controvertida produz evidente tumulto processual e caracteriza litigância de má-fé nos termos do inciso V do art. 793-B da CLT. Correta a condenação da parte que procede de tal modo ao pagamento de multa por litigância de má-fé. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0010236-69.2024.5.03.0031 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maristela Íris da Silva Malheiros. DJEN 07/11/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Mandado de Segurança

Concessão

Mandado de Segurança. Violação a Direito Líquido e Certo. Bloqueio de Numerário antes da Instauração do Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica. A Autoridade Judicial tem o dever de garantir às partes o direito ao contraditório prévio nas situações gerais de desconsideração de personalidade jurídica que importem na inclusão de sócios ou terceiros nos autos das execuções. Assim, revela-se temerário o bloqueio de numerário, antes da citação, sem prova ou notícia de tentativa de blindagem patrimonial ou de transações da parte executada originária, por meio de conta bancária de titularidade da parte impetrante. Os elementos de convicção trazidos pela parte Impetrante foram suficientes para convencer da plausibilidade do direito alegado, bem assim da urgência do deferimento da medida. (TRT 3ª Região. 1ª Seção de Dissídios Individuais. 0016385-77.2024.5.03.0000 (PJe). Mandado de Segurança Cível. Rel./Red. Sabrina de Faria Froes Leão. DJEN 04/11/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Motorista

Justa Causa

Motorista falando ao Celular enquanto Dirige. Infração Gravíssima. Dispensa por Justa Causa. Configuração. Gradação da Pena. Inexigibilidade. A utilização de telefone celular por empregado enquanto dirige veículo automotor configura falta gravíssima apta a deflagrar a dispensa por justa causa. Nesse caso, mostra-se desnecessária a gradação da penalidade, porquanto completamente rompida a fidúcia indispensável à manutenção do vínculo empregatício. Não se trata de mera desídia, cujas infrações leves podem se acumular, passando, em determinado momento, a inviabilizar a manutenção do contrato. Trata-se de falta de natureza gravíssima, com possibilidade de causar morte de pessoas e grande prejuízo econômico para a reclamada, que passa a ser responsável pelos danos causados (art. 932, III, do Código Civil). Mostra-se, portanto, correta a penalidade imposta, de forma direta. Recurso ordinário do reclamante conhecido e desprovido. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0011188-40.2023.5.03.0142 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Taísa Maria Macena de Lima. DJEN 12/11/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Penhora

Bem Imóvel - Fração Ideal

Penhora em Fração Ideal de Imóvel Objeto de Usufruto Vitalício. Não é razoável supor que se encontrem interessados em adquirir fração ideal, em hasta pública, de uma propriedade nua de bem imóvel, sobre o qual existe usufruto vitalício, por se tratar de um direito sem utilidade para o proprietário nu, o qual não detém simultaneamente a propriedade e o uso. Agravo da exequente desprovido. (TRT 3ª Região. Nona Turma. 0010604-54.2021.5.03.0073 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Rodrigo Ribeiro Bueno. DJEN 28/11/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Pensão

Inclusão - Folha de Pagamento

Direito Processual do Trabalho. Agravo de Petição. Constituição de Capital. Substituição por Inclusão em Folha de Pagamento. Executado Pessoa Física. Inaplicabilidade. Recurso Desprovido.

I. Caso em Exame. Agravo de Petição interposto por ROGERIO MACHADO ARANTES contra a decisão que indeferiu seu pedido de substituição da constituição de capital pela inclusão dos reclamantes na folha de pagamento, nos termos do art. 533, §2º, do CPC.

II. Questão em Discussão. A questão em discussão consiste em determinar se é aplicável a substituição da constituição de capital pela inclusão dos beneficiários da pensão na folha de pagamento quando o executado é pessoa física.

III. Razões de Decidir. O art. 533, §2º, do CPC, faculta ao juiz, a seu critério, substituir a constituição de capital pela inclusão do beneficiário em folha de pagamento de pessoa jurídica de notória capacidade econômica. Tal medida não é aplicável quando o executado é pessoa física, ainda que idôneo financeiramente. A constituição de capital visa garantir a segurança do cumprimento da obrigação alimentar, sendo dever do magistrado sopesar os interesses das partes e a forma menos onerosa ao devedor, sem afastar a garantia de adimplemento.

IV. Dispositivo e Tese. Recurso desprovido. Tese de julgamento: 1. A substituição da constituição de capital pela inclusão do beneficiário em folha de pagamento, nos termos do art. 533, §2º, do CPC, é inaplicável quando o executado é pessoa física, ainda que possua notória capacidade econômica. Dispositivos relevantes citados: CPC, art. 533, §§ 1º e 2º (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0011008-26.2017.5.03.0080 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Maria Lúcia Cardoso de Magalhães. DJEN 06/11/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Perícia

Acompanhamento

Nulidade. Diligência Pericial Realizada sem a Participação do Autor. Informações Prestadas Exclusivamente por Representantes da Reclamada. Obscuridade no Laudo. Quesitos Complementares Indeferidos. Prejuízos à Parte Reclamante. Realização de Nova Perícia. É certo que ao juiz é dada a ampla liberdade na condução do processo, podendo indeferir diligências desnecessárias em homenagem ao princípio da celeridade processual (art. 765, CLT, c/c art. 370, CPC). No presente caso, porém, No presente caso, há razões para a realização de nova perícia, máxime porque o autor não teve a oportunidade de participar da perícia, ao passo que a diligência foi acompanhada por vários representantes da reclamada, o que resulta em ofensa ao princípio de igualdade de tratamento às partes, assegurado no artigo 139, inciso I, do CPC e, ainda, pelo fato de que há obscuridade no laudo pericial pois, este deixa dúvida se todos os ambientes de trabalho do reclamante foram, de fato, objeto de avaliação pelo expert. Sendo evidente o prejuízo suportado pelo autor, pois, além de sucumbente no objeto da perícia, a alegada exposição ao calor e à poeira foi descartada pelo perito (art. 794 da CLT), é o caso de se declarar a nulidade da sentença e determinar o retorno dos autos à origem, para que seja realizada nova perícia. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0010703-70.2024.5.03.0056 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Mauro Cesar Silva. DJEN 25/11/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Processo Administrativo

Intimação

Processo Administrativo. Autos de Infração. Intimação por Edital. Nulidade. A Lei 9.784/1999, que regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal, preceitua no artigo 26, §§ 3º e 4º, que: "§ 3º A intimação pode ser efetuada por ciência no processo, por via postal com aviso de recebimento, por telegrama ou outro meio que assegure a certeza da ciência do interessado. §4º No caso de interessados indeterminados, desconhecidos ou com domicílio indefinido, a intimação

deve ser efetuada por meio de publicação oficial." Na hipótese dos autos, contudo, o ente público não comprovou que a empresa autora encontrava-se em local incerto ou não sabido. Ao revés, ressaí dos autos que ela sempre possuiu endereço certo, conhecido da ré, e canal de comunicação estabelecido e sedimentado no procedimento administrativo investigatório havido. Nesse contexto, e não sendo a intimação postal o único meio que, nos termos da referida legislação de regência, poderia ter sido utilizado pela demandada, entende-se que a devolução postal não é suficiente a legitimar a intimação via edital, de forma que fica mantida a declaração sentencial de nulidade das notificações por edital realizadas nos autos dos processos administrativos e, conseqüentemente, das penalidades deles decorrentes e das respectivas inscrições em dívida ativa. (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0010653-97.2024.5.03.0103 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Anemar Pereira Amaral. DJEN 26/11/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Processo Judicial

Suspensão do Processo

Falecimento da Parte - Suspensão da Execução - Regularização do Polo Ativo - Prescrição Intercorrente. Dispõe o artigo 313, item I, do CPC que o processo deve ser suspenso na ocasião de morte de qualquer das partes. In casu, a morte do autor, durante a tramitação processual, impõe a sua substituição pelos sucessores, por meio da habilitação no processo, regularizando o polo ativo para prosseguimento do feito. A norma legal não permite a suspensão processual indefinidamente, estabelecendo a extinção do feito em caso de omissão da parte no cumprimento do prazo designado, nos termos acima destacados. Assim, considerando-se a impossibilidade de suspensão processual indefinida, tem o Juízo a opção de iniciar o prazo de contagem da prescrição intercorrente, nos termos do art. 11-A da CLT, observadas as cautelas para a decretação desta. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0011731-69.2015.5.03.0030 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Juliana Vignoli Cordeiro. DJEN 18/11/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero

Aplicação

Assédio Moral. Danos Morais. Julgamento com Perspectiva de Gênero. O Poder Judiciário busca se aproximar da população e avançar em decisões mais efetivas e eficazes, de modo a concretizar o princípio da igualdade, valendo-se do auxílio de normas legais internas e externas, normativos e protocolos, para que, numa conjugação de esforços, se possa ceifar ações e/ou omissões misóginas, discriminatórias e atentatórias aos objetivos constitucionais, garantindo assim a preservação da dignidade humana. Arrimado nesses objetivos, o Conselho Nacional de Justiça editou a Recomendação n. 128, publicada em 15/02/2022, com a previsão da adoção do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero nos julgamentos em todo o Poder Judiciário (Portaria CNJ n. 27/2021 e Resolução CNJ n. 492/2023). Com base nisso, o exame do arcabouço probatório não pode ser lido e compreendido de forma apartada da necessidade do enfrentamento à violência de gênero e suas consequências. No caso vertente, a discriminação de gênero está explícita na violência verbal praticada pelos superiores hierárquicos da reclamante. Considerando que a indenização por dano moral deve ostentar o caráter pedagógico de inibir eventual futura conduta indevida do ofensor, inclusive no que respeita a todas as formas de discriminação, impõe-se majorar a condenação. (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0010369-06.2024.5.03.0163 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Cristina Diniz Caixeta. DJEN 29/11/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Prova

Produção Antecipada de Provas

Procedimento de Produção Antecipada de Provas Ajuizada pelo Sindicato da Categoria Profissional. Artigo 381 do CPC. Demonstração Da Necessidade e Utilidade da Prova Documental Requerida. Cabimento. É certo que a produção antecipada de provas deve ser admitida em situações excepcionais. No caso dos autos, a pretensão do Sindicato requerente é analisar a regularidade ou não do banco de horas instituído unilateralmente

pelo educandário requerido para decidir sobre a viabilidade do ajuizamento de ação futura ou de celebração de acordo. Para tanto, há necessidade de a entidade sindical requerente analisar, com cautela e profundidade, a documentação mantida pela empregadora, avaliando a situação de fato e de direito de número expressivo de integrantes da categoria. Demonstrada a necessidade/utilidade da produção antecipada de provas, é de se admitir o procedimento intentado. Recurso Ordinário provido para afastar a extinção do processo sem resolução do mérito, determinando-se o retorno dos autos à vara de origem para prosseguimento do feito, como se entender de direito. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0010542-05.2024.5.03.0139 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maristela Íris da Silva Malheiros. DJEN 19/11/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Relação de Emprego

Caracterização

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Simples Alegação de Serviços Autônomos. Reconhecimento de Vínculo Empregatício.

I. Caso em Exame. Recurso ordinário interposto por Leandro Apolinário da Costa contra a sentença do juízo da Quarta Vara do Trabalho de Juiz de Fora, que reconheceu o vínculo empregatício entre aquele e Jorge Haviner da Silva Oliveira e condenou o recorrente ao pagamento das obrigações trabalhistas decorrentes do vínculo, além de honorários advocatícios e custas processuais. O recorrente alega que o recorrido atuava como microempreendedor individual - MEI e prestava serviços autônomos esporádicos, pedindo a exclusão da condenação.

II. Questão em Discussão. Há duas questões em discussão: (1) definir se o vínculo empregatício entre as partes existiu no período de 01/11/21 a 11/05/24; e (2) estabelecer se a prestação de serviços como MEI descaracteriza o vínculo empregatício.

III. Razões de Decidir. O certificado de MEI do reclamante, emitido quase dois anos após o início da prestação de serviços, não corrobora a alegação de prestação autônoma. O recorrente não apresentou provas documentais ou testemunhais de que a relação entre as partes fosse de natureza civil ou

comercial, como um contrato de parceria, sendo seu o ônus probatório quanto à ausência de vínculo, conforme arts. 818, II, da CLT e 373, II, do CPC. A jurisprudência do STF sobre terceirização, como o Tema 725 da repercussão geral, não se aplica ao caso, pois não há elementos que demonstrem a contratação de serviços autônomos, mas somente simples alegações.

IV. Dispositivo e Tese. Recurso desprovido. Tese de julgamento: A ausência de provas da prestação de serviços autônomos pelo reclamante, bem como a emissão tardia de seu registro como MEI, reforça o reconhecimento do vínculo empregatício. Dispositivos relevantes citados: CLT, arts. 2º, 3º, 818, II; Código Civil, arts. 104 e 107; CPC, art. 373, II. Jurisprudência relevante citada: Tema 725 da repercussão geral, 0010981-07.2018.5.03.0016-RO e 0010661-76.2019.5.03.0062-RO. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0010480-74.2024.5.03.0038 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Taisa Maria Macena de Lima. DJEN 12/11/2024).

Pejotização

Impugnação aos Documentos. Provas Audiovisuais. "A simples impugnação genérica aos áudios, vídeos e documentos apresentados com a inicial não é suficiente para se desprezá-los, principalmente quando a parte que alega não diligencia em demonstrar que não são eles reais, seja pela falsidade das assinaturas, seja pela falsidade de seu conteúdo. Em relação aos áudios, ressaltar não se trataram de gravações propriamente ditas e sim de registros de conversas no aplicativo do WhatsApp, em que se envia mensagens de texto, fotos e áudios. Com efeito, está sedimentado pelo Supremo Tribunal Federal - STF (RE 583.937-QO-RG, rel. min. Cezar Peluso, j. 19/11/2009) que é lícita a prova consistente em gravação ambiental realizada por um dos interlocutores sem conhecimento do outro. Esse é o caso dos autos, pois foi o reclamante, um dos interlocutores, quem fez a gravação. Tal espécie de gravação difere da interceptação telefônica, na qual a captação da comunicação por terceiro sem o conhecimento dos interlocutores. Assim, não há dúvida de que deve ser admitida a prova produzida referente ao registro das conversas de WhatsApp (áudios, vídeos e mensagens de texto), com base no artigo 332 do CPC, por serem moralmente lícitas. Por consequência, todos os documentos e mídias que estão nos autos, pertinentes para o deslinde da lide, serão examinados e levados em conta para a apreciação e análise das provas." PEJOTIZAÇÃO FRAUDULENTA - "Para o reconhecimento da relação de emprego, é necessário o preenchimento concomitante dos requisitos previstos nos arts.

2º e 3º da CLT, a saber: prestação de serviços por pessoa física; com pessoalidade; não eventualidade; onerosidade e subordinação jurídica. Se inexistente um dos requisitos supramencionados, a relação empregatícia não resta configurada. A pessoalidade significa que o trabalho deve ser prestado diretamente pelo trabalhador, em caráter *intuitu personae*, isto é, o trabalhador não pode se fazer substituir por outra pessoa. Além disso, o serviço deve ser prestado por uma pessoa física, excluindo-se, portanto, o trabalho prestado por animal ou por pessoa jurídica. A onerosidade se traduz na necessidade de que o trabalho seja remunerado, ou seja, deve existir contrapartida financeira (ou pelo menos expectativa de remuneração) pelos serviços prestados. A não-eventualidade significa que o empregado está inserido na dinâmica da empresa/casa e sua mão de obra é indispensável para o funcionamento desta. Além disso, existe para a empresa e para o trabalhador a expectativa de retorno no dia seguinte. Por outro lado, o trabalho será eventual quando for esporádico, momentâneo, não contínuo, inexistindo para o trabalhador e para o empregador expectativa contínua de retorno. Por fim, a subordinação é a hierarquia entre o patrão e o empregado, em razão da lei e do contrato de trabalho firmado entre as partes, de tal modo que o empregado está obrigado a atender todas as ordens lícitas do empregador, para a execução das tarefas contratuais. Há, ainda, o princípio da alteridade que, apesar de não ser um requisito essencial da relação de emprego, determina que os riscos da atividade econômica desenvolvida corram por conta exclusiva do empregador, não podendo este compartilhar com o empregado os prejuízos auferidos na execução da atividade empresarial. Isto posto, para o caso dos autos, admitida a prestação dos serviços e por alegar fato impeditivo do direito autoral invocado, à parte reclamada cabia o ônus de provar que a natureza da relação estabelecida com a reclamante era autônoma e, portanto, diversa da natureza empregatícia, nos termos do art. 818, II, da CLT." (Trechos da sentença da lavra do MM. Juiz Ronaldo Antônio Messeder Filho). (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010726-55.2023.5.03.0022 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Luiz Otávio Linhares Renault. DJEN 18/11/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Rescisão Indireta

Obrigação Contratual

Rescisão Indireta. Descumprimento da Obrigação Patronal de Oferecer Trabalho. Comprovado que o Reclamante não dispunha de posto de serviço para executar as suas tarefas usuais, após o encerramento o contrato de fornecimento de mão de obra celebrado entre a Reclamada e a tomadora, caracteriza-se a rescisão indireta, por aplicação do art. 483, "d" , da CLT, pois é obrigação primeira da empregadora fornecer trabalho ao empregado e remunerá-lo, sem o que se configura a inatividade forçada ou inação compulsória. Se empregadora, por razão alheia ao contrato de emprego com o trabalhador, desativou o posto de trabalho e não ofertou outro ao Reclamante, suprimindo-lhe a executividade contratual, não se lhe pode, outro tanto, atribuir a iniciativa de rompimento da relação de emprego. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010844-35.2023.5.03.0053 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Luiz Otávio Linhares Renault. DJEN 13/11/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Responsabilidade Subsidiária

Ente Público

Responsabilidade Subsidiária. Município. A empresa pública empregadora foi instituída pela Lei Municipal n. 1.521/85, que confere à municipalidade a prerrogativa de escolher o Conselho Diretor da empresa pública e fiscalizar o seu serviço, o que demonstra a intensa ingerência na empresa. Ademais, o Município detém 1.199 das 1.200 cotas da empresa. A descentralização do serviço público com o controle da administração da empresa pública pela municipalidade dá ensejo à responsabilidade subsidiária desta. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0010249-17.2024.5.03.0145 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Alexandre Wagner de Moraes Albuquerque. DJEN 18/11/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Salário

Diferença - Política Salarial

Política Salarial - Grades - "Sendo a perícia um meio de prova, ela se sujeita à livre apreciação do julgador (art. 371 do CPC). Por isso, enfatiza o art. 479 do CPC que o juiz não está adstrito ao laudo pericial, podendo formar a sua convicção com outros elementos ou fatos provados nos autos. Nesse contexto, no que concerne às tabelas de cargos e salários, aplicável o art. 400 do CPC, razão pela qual serão observadas no caso em análise, as tabelas juntadas pela autora, referentes a dezembro de 2004 (f. 2230). Nesta senda, tem-se que os réus deveriam ter colacionado aos autos as cartilhas referentes ao ano de ingresso do autor, sob pena de presunção de aplicabilidade das cartilhas acostadas com a inicial, de fls. 5296 e seguintes. Portanto, diante da omissão dos réus em trazer aos autos as normas relativas à política salarial, e da impossibilidade de a perícia apurar as diferenças efetivamente devidas, defere-se ao reclamante, por todo o período imprescrito, as diferenças entre o salário-base recebido e o teto máximo previsto para a sua "grade", adotando-se o valor da "grade" 13, conforme informado pelo perito, a partir de maio de 2019, reajustadas com os índices coletivos da categoria dos financeiros, bem como seus reflexos em férias + 1/3, 13ºs salários e FGTS + 40%. Indeferem-se, todavia, os reflexos sobre PLR, cargo/comissão de função e "SRV", posto que não comprovada a integração da "grade" à base de cálculo dessas parcelas. Caso a documentação já acostada aos autos não permita a averiguação das diferenças devidas, arbitro as diferenças no valor total de R\$70.000,00, importe atribuído ao pedido pelo autor, que, embora não constitua liquidação do julgado, representa estimativa compatível com a expressão econômica da pretensão (art. 292, I, do CPC)." (Excerto da sentença da lavra do MM. Juiz Henrique de Souza Mota). (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010028-04.2022.5.03.0016 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Luiz Otávio Linhares Renault. DJEN 04/11/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Sentença

Cumprimento

Agravo de Petição. Ação Coletiva. Arquivamento Definitivo após Acordo das Partes. Reabertura Processual. Ação de Cumprimento de Sentença. Impossibilidade. O Sindicato exequente é parte legítima para propor ação de cumprimento de sentença, o que, no entanto, não poderá ser efetivada nos presentes autos, dado o arquivamento definitivo do feito em setembro de 2020, após decorrido prazo para manifestação da parte quanto ao cumprimento do acordo. O arquivamento definitivo do feito permite a revisão ou execução da sentença, por descumprimento futuro, o que deve ser realizado por meio de uma nova relação processual executiva. Deste modo, caberá a propositura da respectiva ação de cumprimento, em autos apartados, pelo Sindicato representante ou pelas próprias substituídas, individualmente, no prazo prescricional legal. Agravo de Petição do Sindicato exequente que se nega provimento. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0010754-27.2016.5.03.0100 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Taísa Maria Macena de Lima. DJEN 18/11/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



SECRETARIA DE DOCUMENTAÇÃO

sedoc@trt3.jus.br - (31) 3238-7876