

ANO VIII n. 12 DEZEMBRO de 2024

## Sumário

Legislação

Jurisprudência

Acidente do Trabalho

Adicional de Insalubridade

Assédio Moral

Ato atentatório à Dignidade da Justiça

Audiência

Bancário

Cerceamento de Defesa

Citação por Aplicativo de Mensagens

Coisa Julgada

Coisa Julgada Material

Competência da Justiça do Trabalho

Controle de Constitucionalidade

Crédito Trabalhista

Dano

Dano Existencial

Dano Material

Dano Moral

Direito de Imagem

Dispensa

Doença Ocupacional

Empregado

Empregado Público

Equiparação Salarial

Estabilidade Provisória

Execução

Hora Extra

Intimação

Jornada de Trabalho

Mandado de Segurança  
Penhora  
Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP)  
Pessoa com Deficiência  
Plano de Saúde  
Processo Judicial  
Processo Judicial Eletrônico (PJe)  
Professor  
Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero  
Prova Digital  
Relação de Emprego  
Rescisão Indireta  
Servidor Público  
Teoria da Causa Madura  
Terceirização  
Trabalhador Rural  
Trabalho em Condição Análoga à de Escravo  
Verba Rescisória



## LEGISLAÇÃO

- [Ata Órgão Especial n. 10, de 14 de novembro de 2024](#)  
Registro da Sessão Ordinária do Órgão Especial do dia 14 de novembro de 2024.  
(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 13/12/2024, p. 205-209)
- [Ata Tribunal Pleno n. 15, de novembro de 2024](#)  
Registro da Sessão Ordinária Virtual do Tribunal Pleno.  
(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 13/12/2024, p. 201-205)
- [Ata Tribunal Pleno n. 16, de 14 de novembro de 2024](#)  
Registro da Sessão Ordinária do Tribunal Pleno do dia 14 de novembro de 2024.  
(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 13/12/2024, p. 201-205 – Anexo p. 200)
- [Ato Regimental GP n. 38, de 16 de novembro de 2024](#)  
Altera o Regimento Interno do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 16/12/2024, p. 5-7)

- [Ato Regimental GP n. 39, de 16 de dezembro de 2024](#)  
Altera o Regimento Interno do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 17/12/2024, p. 30-31)
- [Ato Regulamentar GP/DG n. 3, de 6 de agosto de 2008\\*](#)  
Regulamenta, no âmbito do TRT da 3ª Região, a realização de despesa por meio de Suprimento de Fundos e o uso do Cartão de Pagamento do Governo Federal (CPGF).  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 17/12/2024, p. 15-20) \*(Republicado em cumprimento ao disposto no art. 3º da Resolução GP n. 369, de 13 de dezembro de 2024)
- [Instrução Normativa GP n. 2, de 18 de dezembro de 2024](#)  
Dispõe sobre a habilitação e a utilização do sistema de Processo Administrativo Virtual e Ouvidoria - PROAD-OUV - no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 17/12/2024, p. 3-6)
- [Ordem de serviço GP n. 2, de 30 de outubro de 2024](#)  
Institui procedimentos para designações e dispensas de funções comissionadas no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região e dá outras providências.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 17/12/2024, p. 6-8)
- [Portaria GP n. 608, de 6 de dezembro de 2024](#)  
Altera a Portaria GP n. 405, de 19 de julho de 2024, que designa, para o mandato atual da Administração do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, biênio 2024/2025, os integrantes do Subcomitê dos Sistemas e-Gestão e Tabelas Processuais Unificadas referenciados nos incisos I, VIII, XI e XII do art. 2º da Resolução GP n. 252, de 18 de agosto de 2022.  
(DEJT/TRT3, Cad. Adm. 10/12/2024, p. 1-2)
- [Portaria GP n. 615, de 17 de dezembro de 2024](#)  
Institui o Grupo de Trabalho no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT-MG) para elaborar o fluxo de acolhimento e tratamento de denúncias de assédio e discriminação, definindo procedimentos, prazos e responsabilidades para garantir a apuração eficaz e a proteção dos direitos das partes envolvidas, visando promover um ambiente de trabalho ético, inclusivo e respeitoso.  
(DEJT/TRT3, Cad. Adm. 23/12/2024, p. 1-4)

- [Portaria GP n. 636, de 20 de dezembro de 2024](#)  
Estabelece valores de bolsa estágio e de auxílio-transporte devidos aos estudantes vinculados ao Programa de Estágio do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.  
(DEJT/TRT3, Cad. Adm. 26/12/2024, p. 1-2)
- [Portaria G1VP n. 3, de 19 de dezembro de 2024](#)  
Altera da Portaria GVP n. 2, de 22 de março de 2024, que estabelece a composição da Comissão de Efetividade da Execução Trabalhista no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região e dá outras providências.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 20/12/2024, p. 2-4)
- [Resolução GP n. 361, de 8 de novembro de 2024](#)  
Altera a Resolução n. 134, de 19 de dezembro de 2019, que institui a Política de Segurança da Informação e Comunicação do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (POSIC-TRT3).  
(DEJT/TRT3, Cad. Adm. 10/12/2024, p. 12-13)
- [Resolução GP n. 134, de 19 de dezembro de 2019\\*](#)  
Institui a Política de Segurança da Informação e Comunicação do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (POSIC-TRT3).  
(DEJT/TRT3, Cad. Adm. 10/12/2024, p. 13-41) \*Republicada em cumprimento ao disposto no art. 3º da Resolução GP n. 361, de 8 novembro de 2024
- [Resolução GP n. 365, de 6 de dezembro de 2024](#)  
Altera a Resolução GP n. 252, de 18 de agosto de 2022, que institui o Subcomitê dos Sistemas e-Gestão e Tabelas Processuais Unificadas, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.  
(DEJT/TRT3, Cad. Adm. 10/12/2024, p. 11-12)
- [Resolução GP n. 366, de 10 de dezembro de 2024](#)  
Altera a Resolução GP n. 195, de 24 de maio de 2021, que institui o Comitê de Documentação e Memória (CDOM), no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 12/12/2024, p. 5)

- [Resolução GP n. 367, de 10 de dezembro de 2024](#)  
Institui o Subcomitê de Avaliação de Documentos (ScPAD) no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 12/12/2024, p. 2-5)
- [Resolução GP n. 368, de 10 de dezembro de 2024](#)  
Institui o Subcomitê de Memória (ScM) no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 12/12/2024, p. 5-9)
- [Resolução GP n. 369, de 13 de dezembro de 2024](#)  
Altera o Ato Regulamentar GP/DG n. 3, de 6 de agosto de 2008, que regulamenta, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, a realização de despesa por meio de Suprimento de Fundos e o uso do Cartão de Pagamento do Governo Federal (CPGF).  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 17/12/2024, p. 26-29)
- [Resolução GP n. 370, de 16 de dezembro de 2024](#)  
Altera as Resoluções GP n. 232, de 15 julho de 2022; n. 233, de 15 de julho de 2022; n. 262, de 12 de setembro de 2022; e n. 265, de 5 de dezembro de 2022; e dispõe sobre ajustes relativos a funções comissionadas.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 16/12/2024, p. 8)
- [Resolução GP n. 372, de 18 de dezembro de 2024](#)  
Institui o Programa Carbono Zero no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 23/12/2024, p. 4-7)
- [Resolução GP n. 373, de 18 de dezembro de 2024](#)  
Institui o Subcomitê Regional do PROAD-OUV no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 17/12/2024, p. 16-18)
- [Resolução Administrativa n. 149, de 6 de dezembro de 2022](#)  
Aprova o novo Regulamento da Ouvidoria do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 17/12/2024, p. 16-18)
- [Resolução Administrativa n. 218, de 16 de dezembro de 2024](#)  
Aprova o Ato Regimental GP n. 38, de 16 de dezembro de 2024, que altera o Regimento Interno do TRT da 3ª Região, nos termos do Parecer CRI n. 4/2024.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 16/12/2024, p. 4-5)

- [Resolução Administrativa n. 219, de 16 de dezembro de 2024](#)  
Adia a apreciação do item relativo à Seção de Sustentabilidade, Acessibilidade e Inclusão, aprova a sugestão apresentada pelo Exmo. Desembargador Paulo Maurício Ribeiro Pires, para que gestão dos contratos dos motoristas fique a cargo da Seção de Controle e Fiscalização dos Contratos da Frota Oficial (SEGEST), mas a fiscalização, a coordenação e a capacitação dos motoristas fique sob responsabilidade da Secretaria de Inteligência e Polícia Institucional (SINPI), e a Resolução GP n. 370, de 16 de dezembro de 2024, que altera as Resoluções GP n. 232, de 15 de julho de 2022; n. 233, de 15 de julho de 2022; n. 262, de 12 de setembro de 2022; e n. 265, de 5 de dezembro de 2022; e dispõe sobre ajustes relativos a funções comissionadas. (DEJT/TRT3 Cad. Adm. 16/12/2024, p. 7)
- [Resolução Administrativa n. 220, de 16 de dezembro de 2024](#)  
Aprova o Ato Regimental GP n. 39, de 16 de dezembro de 2024, que altera o Regimento Interno do TRT da 3ª Região. (DEJT/TRT3 Cad. Adm. 17/12/2024, p. 29-30)
- [Resolução Administrativa n. 221, de 16 de dezembro de 2024](#)  
Aprova a Proposição n. 1/TRT/CUJ/2024, que cancela a Súmula n. 49 e a Tese Jurídica Prevalente (TJP) n. 5, ambas do TRT da 3ª Região. (DEJT/TRT3 Cad. Adm. 17/12/2024, p. 31)
- [Resolução Administrativa n. 222, de 16 de dezembro de 2024](#)  
Aprova a Proposição SETPOE n. 2/2024, que trata do calendário das sessões ordinárias dos Egrégios Pleno e Órgão Especial para o ano de 2025, a serem realizadas nas seguintes datas: 13 de fevereiro, 13 de março, 10 de abril, 8 de maio, 12 de junho, 10 de julho, 7 de agosto, 11 de setembro, 2 de outubro, 9 de outubro (eleição), 13 de novembro e 11 de dezembro. (DEJT/TRT3 Cad. Adm. 17/12/2024, p. 31-32)
- [Resolução Administrativa n. 223, de 16 de dezembro de 2024](#)  
Aprova a Resolução Conjunta GP/GCR n. 371, de 16 de dezembro de 2024, que altera a Resolução Conjunta GP/CR n. 58, de 13 de outubro de 2016, que regulamenta o plantão judiciário em primeiro grau de jurisdição e o plantão durante o recesso forense das unidades administrativas e judiciárias do Tribunal Regional da 3ª Região. (DEJT/TRT3 Cad. Adm. 17/12/2024, p. 32)

- [Resolução Administrativa n. 224, de 16 de dezembro de 2024](#)  
Aprova a nova escala com a designação dos magistrados para atuarem nos plantões do primeiro grau de jurisdição compreendidos entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de 2025, com a conseqüente revogação da Resolução Administrativa n. 176, de 13 de setembro de 2024.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 17/12/2024, p. 33)
- [Resolução Conjunta GP/GCR n. 371, de 16 de dezembro de 2024](#)  
Altera a Resolução Conjunta GP/CR n. 58, de 13 de outubro de 2016, que regulamenta o plantão judiciário em primeiro grau de jurisdição e o plantão durante o recesso forense das unidades administrativas e judiciárias do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 17/12/2024, p. 32-33)

[\(voltar ao início\)](#)



JURISPRUDÊNCIA

Acidente do Trabalho

Motorista

Acidente de Trabalho Fatal. Motorista de Caminhão. Atividade de Risco. Responsabilidade Objetiva. Afastada a Culpa Exclusiva da Vítima. Estado de Necessidade excludente da Ilícitude e, portanto, da Culpabilidade. O exercício da função de motorista rodoviário submete diariamente o trabalhador a considerável risco. A mortalidade no trânsito coloca o Brasil, há muito, numa das primeiras posições no ranking mundial de sinistros automobilísticos, ceifando dezenas de milhares de vidas a cada ano, além de causar outras tantas lesões de variadas gravidades. Na hipótese, o risco diferenciado, ínsito à função, ainda foi potencializado pela comprovada perda da frenagem do veículo, pela baixa visibilidade decorrente de chuva, pista úmida e, finalmente, pela localização em declive. Tudo isso contextualizado, entendo inviável atribuir-se ao reclamante a

responsabilidade pelo infortúnio sofrido, mesmo tendo ele se jogado do veículo em movimento, após verificar a falha nos freios. É que não se pode atribuir culpa a quem, numa situação de risco iminente de morte, tenta, ainda que desesperadamente, salvar a própria vida. Com efeito, a autopreservação é instinto humano básico, e certamente foi o que motivou o gesto derradeiro do finado empregado que, como motorista experiente, percebeu a gravidade da situação e buscou dela se safar, todavia vindo a falecer de todo modo. As circunstâncias se amoldam à definição legal do estado de necessidade (artigo 24 do Código Penal) que, sabidamente, é causa excludente da culpabilidade. O desfecho dos fatos revela, ainda, que o obreiro avaliou bem as trágicas circunstâncias que precederam sua morte, visto que o caminhão veio a cair num precipício, do que se conclui pela reduzida chance de sobrevivência para quem estivesse no seu interior. Em arremate ao tema, destaque-se que é entendimento do TST que a culpa exclusiva da vítima se configura quando o evento lesivo ocorre unicamente em razão da conduta do empregado, sem qualquer ligação com os fatores objetivos do risco da atividade, o que destoa do caso em análise, visto que o trabalhador faleceu quando conduzia caminhão de propriedade da reclamada, no regular cumprimento da jornada laboral. (Precedente: TST - RR: 2707320125150062, Relator: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 26/09/2018, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/09/2018). No caso, inidivosa a incidência do artigo 927 do Código Civil, que deu azo à Teoria do Risco, segundo a qual aquele que se beneficia do empreendimento deve arcar com os ônus dele decorrentes. Emerge daí a responsabilidade objetiva, independente de culpa ou dolo, por meio da qual se atribui a obrigação de reparação do dano àquele que, por meio de sua atividade, cria o risco. Presente o dano (morte) e de nexos de causalidade entre o acidente e o trabalho desempenhado, à luz da responsabilidade objetiva são devidas as reparações pretendidas pelos reclamantes. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0010236-19.2024.5.03.0080 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Vicente de Paula Maciel Júnior. DJEN 20/12/2024).

[\(voltar ao início\)](#)





## Adicional de Insalubridade

### Equipamento de Proteção Individual (EPI)

Adicional de Insalubridade. Deferimento. Demonstrada pela prova pericial a exposição do autor a agentes insalubres, sem a comprovação, a cargo da empresa, de neutralização de seus efeitos deletérios, faz *jus* o autor ao correlato adicional nos moldes das conclusões da prova técnica, que atestou a inexistência de prova da entrega dos EPIs em dois meses do contrato de trabalho. A mera informação do autor de que recebia EPIs não afasta o raciocínio exposto pelo vistor, porquanto é ônus da empresa provar o cumprimento das exigências do item 6.6.1 do Anexo 6 da NR-15 (Portaria n. 3214/78 do MTE. O demandante é leigo e suas informações não atestam o cumprimento das exigências legais anteriores, sobretudo quanto ao fornecimento dos EPIs adequados, à eficácia destes e à reposição no tempo adequado. Devido, assim, o adicional de insalubridade postulado, com os respectivos reflexos, nos moldes deferidos na sentença de origem. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010118-74.2024.5.03.0102 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Márcio Toledo Gonçalves. DJEN 19/12/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



## Assédio Moral

### Indenização

Assédio Moral. Boatos Desabonadores No Ambiente De Trabalho. Indenização Por Danos Morais.

1. A autora foi vítima de assédio moral, em razão dos boatos desabonadores propagados em seu ambiente de trabalho, sendo irrefutável que os fatos comprovados nos autos atingiram a dignidade psíquica da trabalhadora,

sem a adoção de medidas, por parte da sua empregadora, para impedir a conduta adotada que, sem dúvidas, tornava o espaço laboral inóspito para a obreira.

2. A obrigação de manter o ambiente de trabalho saudável e seguro é daquele que dirige a prestação de serviços. Cabe ao empregador avaliar os riscos e tomar as medidas corretivas e preventivas, até porque detém o controle e a direção sobre a dinâmica e a gestão do seu negócio.

3. Aplicação do Protocolo para Atuação e Julgamento na Justiça do Trabalho, que tratou especificamente do assédio, publicado em agosto de 2024, elaborado pela ENAMAT e pelo C. TST, e do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, do Conselho Nacional de Justiça, que determina aos magistrados e às magistradas "que julguem sob a lente de gênero, avançando na efetivação da igualdade e nas políticas de equidade".

4. Restando configurado o dano à dignidade da trabalhadora, em virtude do ato abusivo e ilícito acima relatado, e a culpa da ex-empregadora no evento danoso em face da sua conduta omissiva, impõe-se a obrigação de indenizar.

5. Recurso ordinário provido para majorar o valor da indenização pelos danos morais. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010125-53.2024.5.03.0171 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paula Oliveira Cantelli. DJEN 02/12/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Ato atentatório à Dignidade da Justiça

### Multa

Agravo de Petição - Depositário Infiel - Ato atentatório à Dignidade da Justiça - Alienação não autorizada do Bem Penhorado. Tipifica ato atentatório à dignidade desta Juslaboral (art. 77 do CPC), o ato do depositário infiel de venda não autorizada do bem penhorado e depositado sob sua responsabilidade, com o objetivo de fraudar a execução judicial, devendo se sujeitar ao

pagamento da multa correspondente, nos termos do art. 77, parágrafo 2º, do CPC, além de ter que restituir, em Juízo, o valor resultante da alienação, do qual se apropriou ilegalmente (artigos 629 e 640 c/c artigos 647, I, e 648 do Código Civil e artigo 161, parágrafo único, do CPC, todos de aplicação subsidiária ao Processo do Trabalho - art. 8º, parágrafo 1º c/c art. 769, ambos da CLT). (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0010642-07.2019.5.03.0083 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim. DJEN 17/12/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Audiência

### Juízo 100% Digital

Acesso à Justiça. Juízo 100% Digital. Discordância da Parte Contrária. Impossibilidade de Comparecimento Presencial. No caso vertente, o indeferimento da audiência telepresencial gerou prejuízos à parte autora, que não teve meios de comparecimento às audiências de instrução realizadas, o que resultou na imposição da pena de confissão ficta em relação às matérias fáticas constantes da defesa, que lhe foi aplicada na sentença. Dessa forma, ficou evidenciado que neste caso específico, que a não adoção do juízo 100% digital e o indeferimento da realização das audiências na forma telepresencial inviabilizaram o acesso à justiça pela parte demandante. Dessa forma, tendo em vista as reiteradas manifestações da parte reclamante quanto à sua dificuldade de comparecimento presencial à audiência, notadamente por residir fora da jurisdição, e considerando o disposto nos art. 236, § 3º, e 385, § 3º, do CPC, bem assim no art. 5º, XXXV, da Constituição da República, que assegura a inafastabilidade da jurisdição ou do acesso à Justiça, declarou-se a nulidade da sentença proferida, com a determinação de retorno dos autos à origem, a fim de que o processado tenha tramitação pelo juízo 100% digital, com realização de nova audiência de instrução para depoimento pessoal e oitiva de testemunhas, com a possibili-

dade de participação telepresencial das partes e das testemunhas que arrolarem, prosseguindo-se ao regular prosseguimento do feito, com nova decisão, como se entender de direito. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010915-34.2022.5.03.0033 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Goulart de Sena Orsini. DJEN 10/12/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Bancário

### Gratificação de Função

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Verba "Porte Unidade". Funções não previstas nas Normas Internas como elegíveis ao recebimento da Parcela. Recurso Desprovido.

#### I. Caso em Exame

1. Recurso ordinário interposto pelo reclamante contra sentença que julgou improcedentes seus pedidos em face da reclamada. O autor pleiteia a condenação da ré ao pagamento da parcela "porte unidade", alegando que, no exercício das funções de Gerente de Atendimento e Negócios e Gerente de Varejo, teria direito à gratificação de porte, destinada a funções gratificadas na área comercial, eis que executou atividades semelhantes às dos cargos previstos nas normas internas como elegíveis à referida gratificação.

#### II. Questão em Discussão

2. Há duas questões em discussão: (i) determinar se as funções exercidas pelo reclamante, de Gerente de Atendimento e Negócios e Gerente de Varejo, são elegíveis ao recebimento da verba "porte unidade" com base nas normas internas da reclamada; (ii) verificar se há fundamento para o reconhecimento de isonomia salarial em relação aos cargos contemplados com a referida gratificação.

#### III. Razões de Decidir

3. O regulamento interno da reclamada, especialmente a norma RH 115 e suas atualizações, estabelece a Gratificação de Porte exclusivamente para

funções específicas da rede de negócios, como Superintendente Regional, Gerente Regional, e Gerente de Atendimento PJ/PF/GOV, dentre outras. As funções exercidas pelo reclamante, de Gerente de Atendimento e Negócios e Gerente de Varejo, não constam entre as elegíveis à verba "porte unidade".

4. A modificação das nomenclaturas das funções de Supervisor de Atendimento para Gerente de Atendimento e Negócios e, posteriormente, para Gerente de Varejo, conforme Resoluções do Conselho Diretor da reclamada, não altera a elegibilidade à Gratificação de Porte, visto que tais alterações não inseriram as novas nomenclaturas no rol de funções contempladas para o recebimento da verba, sendo essas funções distintas das que demandam complexidade e responsabilidade que justificam o pagamento da referida gratificação.

5. A prova documental indica que a concessão da verba "porte unidade" tem caráter restritivo e está ligada ao cumprimento de requisitos específicos estabelecidos nas normas internas da reclamada, estando atrelada a funções de maior complexidade e responsabilidade, conforme planejamento estratégico da empresa.

6. Não há comprovação de que o reclamante, enquanto Gerente de Atendimento e Negócios ou Gerente de Varejo, tenha exercido todas as atribuições das funções que recebem a Gratificação de Porte, de modo a justificar a aplicação do princípio da isonomia salarial. As atividades dos cargos exercidos pelo reclamante são distintas em complexidade e responsabilidade em relação aos gerentes de carteiras de clientes PJ/PF/GOV.

7. O princípio da isonomia, previsto no art. 7º, XXX, da CF, veda distinções salariais entre trabalhadores em condições idênticas. No entanto, o reclamante não comprovou que as funções exercidas possuíssem atribuições idênticas às dos cargos contemplados pela gratificação de porte, o que inviabiliza a aplicação desse princípio.

8. O poder diretivo da reclamada autoriza a instituição de normas e benefícios internos conforme critérios objetivos, não caracterizando violação ao princípio da isonomia, desde que respeitados os direitos fundamentais dos trabalhadores. No caso, a estruturação das funções e a concessão restrita da Gratificação de Porte estão fundamentadas em critérios razoáveis e alinhados ao interesse organizacional da empresa.

IV. Dispositivo e Tese

9. Recurso desprovido.

Tese de julgamento:

1. A Gratificação de Porte é devida apenas às funções expressamente contempladas nas normas internas da reclamada, sendo lícita a restrição com base nos critérios e objetivos empresariais estabelecidos.
2. A alteração de nomenclatura de funções não implica, por si só, a extensão de verbas específicas previstas para cargos distintos em responsabilidade e complexidade.
3. A ausência de identidade de atribuições entre funções distintas afasta a aplicação do princípio da isonomia para o pagamento de gratificações condicionadas a requisitos específicos.

Dispositivos relevantes citados: CF/1988, art. 7º, XXX; CLT, art. 790; CPC, art. 99, § 3º; Lei 7.115/83, art. 1º.

Jurisprudência relevante citada: TST, Súmula nº 463. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010816-77.2024.5.03.0103 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Campos de Souza Freire Pimenta. DJEN 06/12/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Cerceamento de Defesa

### Caracterização

Cerceamento de Defesa. Direito à Produção de Prova. A prova é o corpo do processo e a alma da sentença. Não se pode conceber a incidência de norma jurídica no vazio. Sempre existe o fato, que é ou não objeto de comprovação, subjacente à incidência da Lei, avultando, por conseguinte, a relevância da prova a respeito de fatos controvertidos. Nos termos dos incisos LV e LVI do art. 5º da Constituição da República, o direito à prova é amplo, facultando-se às partes a produção de todos os elementos lícitos de prova, por se constituir a forma mais efetiva e democrática, para que as partes contribuam para a formação de uma decisão judicial justa, porque é sobre o fato social reconstituído em juízo que o órgão estatal fará a incidência incondicional dos princípios e das normas jurídicas aplicáveis ao caso. A falta

de correspondência entre o fato real, e o que emerge dos autos, abre a possibilidade de injustiça do provimento judicial, por atribuir razão a quem, efetivamente, não a possui, donde avulta a importância do princípio da verdade real, pelo qual há que se fazer uma interpretação da legislação vigente sempre de modo a assegurar, às partes, o máximo de oportunidades para demonstrar o conteúdo/veracidade de suas alegações. O Estado, quando exerce a função jurisdicional, não é neutro, no sentido de que lhe interessa prolatar qualquer decisão a respeito da lide. O Processo não possui um fim em si mesmo; é o instrumento de afirmação do ordenamento jurídico material, apoiado no princípio inquisitivo visando à realização da Justiça, pelo que o Juiz pode determinar, a requerimento das partes ou de ofício, a produção de provas necessárias ao esclarecimento dos fatos controvertidos e, por conseguinte, à formação de seu convencimento. À luz do direito de ampla defesa, exercido sob a égide do devido processo legal, não se deve, com a devida vênia, adotar entendimento restritivo do direito à prova, que não deve ser um aspecto secundário da realidade, posto que visa à reconstituição de fatos pretéritos. Assim, indeferida a produção prova que poderia interferir na solução das questões debatidas, configurado está o cerceio do direito de defesa. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010329-67.2024.5.03.0084 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Luiz Otávio Linhares Renault. DJEN 16/12/2024).

#### Depoimento Pessoal - Presença - Parte Contrária

Nulidade da Decisão. Interrogatório Conjunto. Ofensa ao Art. 385, Parágrafo 2º, do CPC. Cerceamento de Defesa. Retorno dos Autos à Origem. Reabertura da Instrução Probatória. Dispõe o art. 385, parágrafo 2º, do CPC, que "É vedado a quem ainda não depôs assistir ao interrogatório da outra parte". Trata-se de norma cogente, de aplicação subsidiária ao processo do trabalho (art. 769 da CLT), destinada a promover a paridade de armas, ou seja, a igualdade de tratamento entre as partes. O interrogatório conjunto das partes, como ocorrido nos autos, prejudicou a autora, mormente no caso em tela, em que as perguntas foram direcionadas inicialmente à reclamante, permitindo que o preposto da reclamada, ouvindo o teor dos relatos

da autora, pudesse ter ciência dos fatos indagados, as respostas da demandante e, assim, munir-se de elementos de modo a evitar possível aplicação da confissão. O prejuízo, neste caso, é presumido, não havendo se exigir prova concreta dele. A medida adotada pelo d. juízo de origem ofendeu, ainda, os princípios do devido processo legal, da ampla defesa e do contraditório, ressaltando que o art. 848, *caput*, da CLT, não traz permissivo expresso para a realização de interrogatório simultâneo das partes. Inobservado o disposto no art. 385, parágrafo 2º, do CPC, acolhe-se a preliminar de nulidade processual por cerceio de defesa, anulando-se a sentença proferida e determinando o retorno dos autos à origem para reabertura da instrução processual, com a observância do procedimento previsto no art. 385, parágrafo 2º, do CPC, como se entender de direito. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010267-83.2024.5.03.0033 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Márcio Toledo Gonçalves. DJEN 11/12/2024).

### Prova Oral

Cerceamento do Direito de produzir Prova. Negativa de Produção de Prova Oral. Nulidade da Decisão. Ocorrência. Configura-se o cerceamento de defesa quando ocorre uma limitação à faculdade defensiva dos interesses dos litigantes, sobretudo na produção de provas por qualquer uma das partes no processo, o que acaba por prejudicá-la em relação ao seu objetivo processual. Por reflexo, tal ocorrência causa a nulidade do ato e dos que lhe se seguirem, por violar o devido processo legal constitucionalmente garantido. Não se olvida que o Juiz detenha ampla liberdade na direção do processo, devendo velar pelo rápido andamento das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas, nos termos do art. 765 da CLT, tampouco que é aplicável, de forma subsidiária, ao Processo do Trabalho, por força do art. 769 da CLT, o disposto no art. 370 do CPC, que ressalta o dever do juiz de indeferir as "diligências inúteis ou meramente protelatórias". Ademais, não se desconsidera o inciso LXXVIII do art. 5º da Constituição Federal, acrescentado pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004, que assegura a todos, no âmbito judicial e administrativo "a razoável



duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação". Todavia, é imperioso consignar que a fiel observância ao disposto nos referidos dispositivos ordinários e constitucionais não pode ocorrer ao arripio de outros direitos e garantias constitucionais, dos princípios protetivos deste Juízo Especializado e da imprescindibilidade de exercício do contraditório e da ampla defesa. No caso específico destes autos, emerge o cerceio probatório consubstanciado no indeferimento da prova testemunhal referente ao alegado acúmulo de função. Ainda que o Juiz já tenha formado sua convicção, configura cerceio de defesa o indeferimento de produção de prova oral se por meio dela há possibilidade de exsurgir uma verdade até então não revelada. A produção de prova constitui direito da parte. E a avaliação probatória ocorrida em primeiro grau pode não ser a mesma na segunda instância, pois, não está afastada a possibilidade de reforma da decisão, com base justamente na prova oral. Desse modo, outra solução não há senão a declaração da nulidade do julgado. (TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0010304-89.2024.5.03.0040 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Carlos Roberto Barbosa. DJEN 19/12/2024).

#### Prova Testemunhal - Cargo de Confiança

Nulidade Processual. Cerceamento de Defesa. Oitiva de Testemunha. Contradita. Cargo de Confiança. Prova Frágil. O acolhimento de contradita de testemunha não configura necessariamente cerceamento de defesa ou nulidade, pois situado na esfera de comando do magistrado sobre a tramitação do processo, sendo legalmente permitido face aos princípios da persuasão racional e da celeridade processual. Todavia, a suspeição de testemunha ocupante de cargo de confiança na empresa deve ser provada por elementos fáticos concretos, não podendo ser presumida. No caso, apesar de a testemunha ocupar cargo de confiança e afirmar que tinha subordinados, estes eram em número ínfimo diante do grande porte da empresa, e restritos a um específico setor. Se isso não bastasse, o depoente declarou que não estava investido de poderes para admitir e dispensar empregados, além de não representar a reclamada. Dessa forma, não configurada a hipótese de suspeição (arts. 829 da CLT e 447, § 3º, do CPC), impõe-se determinar o

retorno dos autos à Vara para sua oitiva. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0010693-61.2024.5.03.0012 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Ricardo Antônio Mohallem. DJEN 16/12/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Citação por Aplicativo de Mensagens

### Validade

Nulidade Absoluta. Inexistência de Citação. Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica. Citação por Aplicativo de Mensagens *WHATSAPP*. Não obstante a citação por meios eletrônicos encontrar amparo legal nos artigos 246 e 1.053 do CPC, afigura-se essencial para sua validade a ciência inequívoca do destinatário sobre a ação judicial proposta contra ele. Não havendo prova de que o executado tomou ciência da citação realizada pelo Oficial de Justiça, por meio do aplicativo de mensagens *whatsApp*, não houve formação da relação processual, impondo-se a nulidade de citação a fim de proporcionar ao agravante a apresentação de defesa e documentos no incidente de desconsideração da personalidade jurídica, proferindo-se, ao final, nova sentença, como entender de direito. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0010604-42.2018.5.03.0014 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Ricardo Marcelo Silva. DJEN 10/12/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Coisa Julgada

### Relação Jurídica de Trato Continuado

Título Executivo que solucionou Relação Jurídica de Trato Continuado. Alteração do Estado de Fato ou de Direito. Trata-se de caso em que uma das parcelas vincendas deferidas no título executivo se refere a direito previsto em regulamentação legal suspensa em decisão judicial de tutela antecipada. A executada pede a exclusão de todas as parcelas apuradas, vencidas e vincendas, alegando que, ao final, a decisão judicial de tutela antecipada retroagirá seus efeitos a partir do início da vigência da regulamentação legal suspensa. Toda sentença que emana efeitos prospectivos tem eficácia enquanto se mantiverem inalterados o direito e a situação fática que lhes serviram de base. A alteração de algum desses dois elementos compromete a estrutura na qual foi assentada, autorizando a parte a postular a revisão do julgado. Incide, na hipótese, a regra prevista no inciso I do art. 505 do CPC. Com a suspensão do regulamento legal em que se assentava o direito às parcelas vincendas, ficou alterado o estado de direito e, conseqüentemente, autorizada a suspensão da execução na parte relacionada ao provimento concedido em tutela antecipada e a partir de sua concessão, para aguardar a sua decisão final. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0011800-30.2016.5.03.0107 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Vitor Salino de Moura Eça. DJEN 04/12/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



## Coisa Julgada Material

### Ocorrência

Direito do Trabalho. Penhora de Imóvel Residencial. Coisa Julgada. Inocorrência. Defesa apresentada por integrante de Entidade Familiar contra penhora de Imóvel em que reside. Há coisa julgada quando se repete ação que já foi decidida por sentença, de que não caiba recurso, sendo uma ação idêntica à outra quando tem as mesmas partes, a mesma causa de pedir e o mesmo pedido (art. 337, §§ 1º, 2º, 3º e 4º, do CPC), o que não se vislumbra na hipótese. No caso, o fato de a filha da parte autora ter se insurgido contra a penhora, porém, sem êxito, não lhe retira o direito de pleitear direito próprio que lhe é garantido pelo disposto no art. 832 do CPC e no art. 1º, da Lei nº 8.009/90, vale dizer: de ver decretada a impenhorabilidade de seu bem de família, especialmente por se tratar, também, de direito abalizado por norma cogente disciplinada na CR/88. Ademais, não se mostra crível admitir acolher a preliminar de coisa julgada em que a parte sequer teve a oportunidade de se defender. No caso, não há identidade das partes e a parte ora autora, que não participou da ação principal ou dos embargos de terceiro e, reiterar-se, não teve a oportunidade de se defender. Portanto, não havendo a tríplice identidade entre as ações anteriormente opostas e a presente ação, resta claro que não há falar em coisa julgada em relação à autora. (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0010903-80.2023.5.03.0131 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paulo Maurício Ribeiro Pires. DJEN 13/12/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



## Competência da Justiça do Trabalho

### Competência Territorial

Competência Territorial. Justiça do Trabalho. Art. 651 da CLT. A regra, na Justiça do Trabalho, nos termos do art. 651 da CLT, é a competência em razão do local da prestação de serviços. Em se tratando de Fazenda situada em municípios limítrofes, sujeitos a jurisdições diversas, inclusive, Estaduais (Bahia e Minas Gerais), havendo a identificação pela própria Cemig de que a localidade está situada em Minas Gerais, não verifico ofensa ao art. 651 da CLT, diante do processamento e julgamento da presente reclamação trabalhista pela Vara do Trabalho de Almenara/MG. (TRT 3ª Região. Nona Turma. 0010185-47.2023.5.03.0046 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. André Schmidt de Brito. DJEN 20/12/2024).

### Empresa Gerenciadora de Riscos

Competência da Justiça do Trabalho. Informações prestadas por Empresas Gerenciadoras de Risco. Nos termos do art. 114, da Constituição da República, a competência da Justiça do Trabalho abrange as lides decorrentes da relação de emprego, como também outras controvérsias conexas que envolvem as relações de trabalho, nos termos dos incisos VI e IX. *In casu*, a alegação de que o autor experimentou prejuízos decorrentes de atos de empresa seguradora gerenciadora de riscos, que prejudicaram o seu direito subjetivo de exercer a profissão de caminhoneiro, inclusive com potenciais limitações à manutenção/contratação de vínculo empregatício, é suficiente para atrair a competência desta Especializada para julgamento do presente feito. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0011338-15.2022.5.03.0026 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paula Oliveira Cantelli. DJEN 11/12/2024).

## Previdência Privada Complementar

Direito do Trabalho. Repasse das Contribuições Previdenciárias à FASBEMGE. Tema 1.166 de Repercussão Geral. Competência da Justiça do Trabalho. Provimento. I) Caso em Exame. Recurso ordinário em que a parte recorrente pleiteia o reconhecimento da competência da Justiça do Trabalho para apreciação e julgamento dos pedidos de recolhimento de contribuições destinadas ao plano de previdência privada. II) Questão em Discussão. Discute-se a competência desta Justiça Especializada. III) Razões de Decidir. Recurso ordinário provido, em observância do entendimento legal e jurisprudencial acerca do tema. IV) Dispositivo e Tese. Na hipótese dos autos, o reclamante postula o repasse das contribuições previdenciárias à FASBEMGE, a serem apuradas sobre as diferenças salariais eventualmente deferidas, pedido acessório ao principal (reflexos), e não diferenças de complementação de aposentadoria ou revisão do benefício. Assim, é competente a Justiça do Trabalho para processar e julgar o caso, de acordo com a tese fixada no Tema 1.166 de Repercussão Geral. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0010100-27.2024.5.03.0046 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto. DJEN 02/12/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Controle de Constitucionalidade

## Modulação de Efeitos

Motorista Profissional Empregado. Carreteiro. Ação Direta de Inconstitucionalidade 5322. Inconstitucionalidade de Dispositivos inseridos pela Lei n. 13.103 de 2015. Modulação dos efeitos em sede de Embargos de Declaração. O plenário do Excelso STF, em decisão de embargos de declaração na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5322, com ata de julgamento

publicada no dia 16/out./2024, modulou os efeitos da decisão que declarou inconstitucionais alguns dispositivos inseridos pela Lei n. 13.103/15. Assim, os dispositivos declarados inconstitucionais na ADI 5322 são plenamente eficazes aos contratos de trabalho que perduraram de 17/abr./2015 até 11/jul./2023. (TRT 3ª Região. Oitava Turma. 0010992-59.2023.5.03.0178 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. José Marlon de Freitas. DJEN 16/12/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Crédito Trabalhista

#### Atualização – Índice

ADC 58. Superveniência da Lei 14.905/2024. Com a edição da Lei nº 14.905/2024, que modificou a redação do art. 406 do Código Civil (com *vacatio legis* encerrada em 30/08/2024 - art. 5º, II, da Lei 14.905/2024), a questão dos juros e da correção monetária nas condenações de natureza cível passou a ter tratamento em norma legal, que, como cediço, presume-se válida e constitucional. E, de acordo com a nova regulamentação legal, o índice de correção monetária, na fase judicial (a partir de 30-8-2024), deve corresponder ao IPCA apurado e divulgado pelo IBGE, ou índice que vier a substituí-lo (parágrafo único do artigo 389 do Código Civil). Quanto aos juros, será adotada a SELIC, deduzido o índice de atualização monetária de que trata o parágrafo único do art. 389 do Código Civil. Se o resultado for negativo após a dedução, deverá ser considerada uma taxa equivalente a zero para cálculo da taxa de juros no período de referência. A metodologia de cálculo da taxa legal e sua forma de aplicação serão definidas pelo Conselho Monetário Nacional e divulgadas pelo BACEN, o que, no momento, impõe a observância da Resolução do BACENCMN 5.171, de 29 de agosto de 2024, que "dispõe sobre a metodologia de cálculo e a forma de aplicação da taxa legal, de que trata o art. 406 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de

2002 - Código Civil". Logo, a partir de 30 de agosto de 2024, data de início da vigência da Lei 14.905/2024, devem incidir os parâmetros de liquidação ora descritos. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0000727-52.2012.5.03.0026 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Paulo Chaves Correa Filho. DJEN 16/12/2024).

Direito do Trabalho e Processual do Trabalho. Agravos de Petição. Execução de Crédito Trabalhista. Incidência de Correção Monetária e Juros. IPCA-E, Taxa SELIC e Lei n. 14.905/2024. Recurso da Executada desprovido. Recurso do Exequente parcialmente provido.

#### I. Caso em Exame

Agravos de petição interpostos pela executada, DECMINAS Distribuição e Logística S.A., e pelo exequente, Otávio Goulart da Silva, contra decisão da 2ª Vara do Trabalho de Contagem que julgou parcialmente procedentes os embargos à execução da reclamada. A decisão determinou a retificação dos cálculos da indenização por danos morais com aplicação da taxa SELIC a partir da data da sentença (06/11/2023) e do IPCA-E na fase pré-judicial, e a incidência da SELIC como índice unitário após o ajuizamento da ação.

#### II. Questão em Discussão

Há duas questões em discussão: (i) verificar a inclusão de reflexos no FGTS na base de cálculo de verbas deferidas, suscitada pela executada; e (ii) definir os critérios de correção monetária e juros aplicáveis aos danos morais e demais verbas, com ênfase na aplicação do IPCA-E, da SELIC e nas alterações promovidas pela Lei nº 14.905/2024, conforme apontado pelo exequente.

#### III. Razões de Decidir

A base de cálculo do FGTS, acrescida da indenização de 40%, constitui matéria de ordem pública e decorre de imperativo legal (art. 15 da Lei nº 8.036/1990), sendo desnecessária sua menção expressa no comando exequendo. Os reflexos das verbas deferidas são parte integrante da base de cálculo fundiária. Recurso da executada desprovido. Quanto aos danos morais, não há distinção entre as fases pré e pós-judicial, pois o fato gerador é a sentença que fixa o valor da indenização. Aplica-se a taxa SELIC a partir da data de arbitramento, conforme Súmula 439 do TST e entendimento do STF nas ADCs 58 e 59 e ADIs 5.867 e 6.021. A nova redação do art. 406 do Código Civil, promovida pela Lei nº 14.905/2024, que entrou em vigor em 30/08/2024, determina que a SELIC seja aplicada deduzindo-se o índice de



correção monetária (IPCA). A norma, de natureza processual, aplica-se imediatamente aos processos em curso, respeitando o princípio *tempus regit actum* (art. 6º da LICC). Assim, incidirá: (i) o IPCA-E acrescido dos juros legais previstos no art. 39 da Lei nº 8.177/1991 na fase pré-judicial; (ii) a SELIC como índice unitário (juros e correção monetária) entre o ajuizamento da ação e 29/08/2024, conforme ADC 58/STF; (iii) a partir de 30/08/2024, no cálculo da atualização monetária, deve ser aplicado o IPCA (art. 389, parágrafo único, do CC); e os juros de mora corresponderão à taxa legal, sendo esta considerada o resultado da subtração da SELIC pelo IPCA (artigos 406 e 398, ambos do CC/02, com redação pela Lei n. 14.905/2024).

#### IV. Dispositivo e Tese

Recurso da executada desprovido. Recurso do exequente parcialmente provido.

#### Tese de julgamento:

A base de cálculo do FGTS, acrescida da indenização de 40%, incide sobre todas as verbas remuneratórias reconhecidas judicialmente, independentemente de menção expressa no comando exequendo. Na correção de créditos decorrentes de danos morais, a taxa SELIC, que engloba juros e correção monetária, aplica-se a partir da data de arbitramento. Após a vigência da Lei nº 14.905/2024, a partir de 30/08/2024, no cálculo da atualização monetária, deve ser aplicado o IPCA (art. 389, parágrafo único, do CC); e os juros de mora corresponderão à taxa legal, sendo esta considerada o resultado da subtração da SELIC pelo IPCA (artigos 406 e 398, ambos do CC/02, com redação pela Lei n. 14.905/2024).

Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 789-A, IV; CF/1988, art. 5º, XXXVI; Lei nº 8.036/1990, art. 15; Lei nº 8.177/1991, art. 39; CPC/2015, art. 1.046; Código Civil, arts. 389, parágrafo único, e 406; Lei nº 14.905/2024.

Jurisprudência relevante citada: STF, ADCs nº 58 e 59 e ADIs nº 5.867 e 6.021; TST, Súmula nº 439. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010665-39.2024.5.03.0030 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Adriana Campos de Souza Freire Pimenta. DJEN 20/12/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Dano

### Perda de uma Chance – Indenização

Direito do Trabalho. Indenização por Dano Moral e Material. Perda de uma Chance. Não Configuração. A perda de uma chance é espécie de dano reconhecida originalmente na França (*perte d'une chance*) e chancelada pelo Direito Pátrio, caracterizada pela privação da oportunidade de se alcançar um benefício/vantagem provável (isso, considerando-se estritamente a lógica do razoável, não importando que o resultado futuro não se revista de certeza absoluta). Com efeito, o contrato por prazo determinado impõe uma restrição à expectativa de que a indenização por "perda de uma chance" seja devida, pois o trabalhador, ao ser contratado mediante contrato de experiência (por prazo determinado), assume o risco de não ser mantido no vínculo empregatício por tempo indeterminado. Assim, a rescisão antecipada do contrato de experiência está dentro do direito potestativo do empregador de dispensar o empregado, razão pela qual não há que se falar em ato ilícito ou antijurídico passível de indenização, seja de ordem material, seja de ordem moral. (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0011259-09.2024.5.03.0077 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paulo Maurício Ribeiro Pires. DJEN 19/12/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Dano Existencial

### Caracterização

Indenização por Danos Morais. Supressão das Férias. Não Comprovação. A atual jurisprudência do TST sedimentou o entendimento de que o dano existencial exige prova da ocorrência de algum fato de grande relevância na

vida pessoal do empregado que tenha nexos de causalidade com as condições adversas, opressivas ou extenuantes de trabalho. Não há prova ou sequer indícios de danos causados à saúde física ou mental do reclamante ou mesmo prejuízo ao lazer, ao convívio social e com sua família. O fato de ter períodos de férias suprimidos, por si só, não causa dano existencial ao empregado suficiente para justificar a indenização postulada, tampouco representa ofensa a direitos da personalidade, tratando-se de direitos de ordem patrimonial. (TRT 3ª Região. Nona Turma. 0011457-03.2023.5.03.0038 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Weber Leite de Magalhães Pinto Filho. DJEN 19/12/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Dano Material

### Dano Moral – Indenização

Indenização pelo Dano-Morte. Indenização por Danos Extrapatrimoniais. A indenização em comento resta ancorada, em uma interpretação analógica, da parte final do art. 948, do Código Civil, "sem excluir outras reparações", autorizando a pretensão à indenizabilidade do dano-morte, enquanto direito autônomo, nas hipóteses, como no caso em apreço, em que a vítima faleceu, e que será transferida à reclamante (legitimada ativo *ad causam*). Assim reza a norma civil em comento "Art. 948. No caso de homicídio, a indenização consiste, sem excluir outras reparações:", sendo listadas nos incisos I e II as hipóteses mencionadas. No caso, interessa ressaltar que a indenização prevista na lei civil não exclui outras reparações. Deve ser reconhecida, ainda, a transmissão, aos sucessores, dos efeitos patrimoniais gerados pela lesão ilícita praticada ao trabalhador (ainda) vivo, causando-lhe a morte prematura. Conforme precedente do Col TST, RRAg-10165-84.2021.5.03.0027, 3ª Turma, Relator Ministro José Roberto Freire Pi-

menta, DEJT 23/06/2023: "[...] o direito de exigir a reparação do dano, inclusive de ordem moral, é assegurado aos sucessores do ofendido, transmitindo-se com a herança, pois o direito que se sucede é o de ação indenizatória, de natureza patrimonial, e não o direito moral em si, de caráter personalíssimo e, por isso mesmo, intransmissível. Em outras palavras, mesmo que as personalidades jurídicas das vítimas fatais tenham cessado com suas mortes (art. 6º do Código Civil), o dano praticado e o direito à reparação perante o seu ofensor pela mácula ao maior bem jurídico de todo o ser humano, a vida, persistem. Ademais, o artigo 943 do Código Civil expressamente dispõe que "o direito de exigir reparação e a obrigação de prestá-la transmitem-se com a herança", do que se extrai que o direito à indenização constitui um crédito que integra o patrimônio do ofendido e, na hipótese de seu óbito, passa a compor a universalidade de bens e direitos que constituem a sua herança. No tocante ao direito à vida, acresça-se que no ordenamento jurídico brasileiro, em caso de homicídio, além das indenizações rotineiramente devidas, o artigo 948 do Código Civil contém uma cláusula de abertura, ao prever a possibilidade de fixação de outras indenizações advindas do evento morte através da expressão nele contida " sem excluir outras reparações (...)". Por outro lado, no momento da lesão o titular do direito à vida encontrava-se vivo e, por isso mesmo, teve violado o seu direito, com o que nasceu, para o titular, o seu direito à respectiva pretensão de reparação, na esteira do que dispõe o art. 189 do Código Civil. Ou seja, a aquisição do direito decorrente do dano-morte é automática e simultânea à ocorrência do fato danoso, independente, inclusive, do estado anímico ou consciência do seu titular no momento do evento fatídico. [...]". (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010532-10.2022.5.03.0016 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Ângela Castilho Rogedo Ribeiro. DJEN 03/12/2024).

### Indenização

Indenização por Danos Materiais. Roubo de Veículo Particular utilizado para o exercício das Atividades Laborais. Não há dúvidas de que o reclamante

utilizava veículo particular para a execução dos serviços em favor da empregadora, condição imposta pela própria ré. Os ônus, custos e riscos decorrentes do desempenho da atividade econômica devem ser integralmente suportados pelo empregador (art. 2º da CLT), o que torna descabida a tentativa de imputar ao trabalhador quaisquer ônus afetos ao negócio, inclusive aqueles atinentes à utilização de veículo próprio para locomoção, no exercício da função de vendedor externo, para a realização de visitas a clientes. Assim, despesas suportadas pelo empregado, em razão da utilização de veículo particular para o exercício das atividades laborais para as quais foi contratado, devem ser devidamente restituídas pelo empregador, pois cabe a este fornecer os meios e instrumentos imperiosos à prestação dos serviços. Nesses termos, os danos materiais decorrentes do furto do veículo particular do autor, utilizado em benefício da reclamada, durante a jornada de trabalho e no exercício de atividade inerente à função de vendedor externo, devem ser indenizados pela reclamada. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010656-15.2024.5.03.0180 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Márcio Toledo Gonçalves. DJEN 19/12/2024).

Reconvenção. Indenização. Não Caracterização. Ausente a prova da conduta culposa do empregado no acidente automobilístico ocorrido que culminou, infelizmente, o seu falecimento, não há como imputar ao espólio a obrigação de indenização à reclamada pelos prejuízos materiais decorrentes de tal acidente. (TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0010678-03.2023.5.03.0150 (PJe). Agravo de Instrumento em Recurso Ordinário. Rel./Red. Danilo Siqueira de Castro Faria. DJEN 11/12/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Dano Moral

### Condição de Trabalho

Dano Moral. Condições de Trabalho Precárias. Refeitórios sem Cadeiras. Banheiros sem Portas. Trata-se o meio ambiente sadio e equilibrado de direito humano e fundamental que decorre da necessidade de se garantir dignidade à pessoa humana (art. 1º da CRFB) e compreende um conjunto de elementos naturais, artificiais e culturais capazes de propiciar o desenvolvimento equilibrado nas mais variadas formas (art. 3º, I, Lei 6938/81). No âmbito internacional sua proteção pode ser encontrada no art. 11 do Protocolo de São Salvador, nos artigos 7º, "b" e 12 do PIDESC, artigos 3º e 25 da DUDH, art. 4º da CADH, na Declaração de Estocolmo e na Declaração Rio-92, bem como em diversos itens dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável constantes no compromisso firmado perante a ONU, por meio da Agenda 2030. De igual modo, o Constituinte Originário assegurou a todos e todas o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado (art. 225, CRFB), sendo certo que seu conceito holístico viabilizou a expansão do preceito normativo tutelar ao ambiente laboral (art. 200, VIII, CRFB). Inclusive, a própria OIT, consciente da importância de se garantir a saúde e segurança dos trabalhadores no meio ambiente laboral como corolário de um trabalho decente, acresceu à sua Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais, a segurança e saúde no meio ambiente de trabalho, incluindo as convenções 155 e 187 da OIT às chamadas *core obligations*, de modo que todos os seus Estados membros, como é o caso do Brasil (desde a sua criação, inclusive, em 1919), ainda que não as tenham ratificado, possuem o dever de observá-las, pelo simples fato de pertencerem à OIT. Assim, um ambiente de trabalho hígido e equilibrado, trata-se de dever imposto ao Poder Público e à sociedade organizada, sendo, portanto, de observância obrigatória de todos, inclusive do empregador (art. 157, I, da CLT). E, no aspecto, a saúde no trabalho deve ser assegurada não somente sob a ótica negativa, consistente na ausência de doenças decorrentes do labor, mas também sob a ótica positiva, que consiste no sentimento de bem-estar do trabalhador no seu local de trabalho. É nesse sentido a perspectiva traçada

pela OMS, inclusive. Dessa forma, evidenciado o trabalho em condições precárias, com grave violação dos direitos humanos fundamentais da parte autora, não sendo-lhe fornecido local adequado para refeição e violando sua autodeterminação informativa para fazer suas necessidades fisiológicas básicas, devida a indenização por danos morais. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0011727-37.2023.5.03.0164 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Goulart de Sena Orsini. DJEN 10/12/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Direito de Imagem

### Indenização

Imagem do Empregado. Direito da Personalidade. Irrenunciabilidade e Intransmissibilidade. Uso Comercial pela Empregadora. Autorização sem Prazo Estipulado. Impossibilidade. Limitação à duração do Contrato de Trabalho. Indenização. A imagem da pessoa humana constitui direito da personalidade e recebe especial proteção no art. 5º, V, X e XXVIII, da Constituição Federal, nos artigos 11 e 20 do Código Civil e em outras normas infraconstitucionais da legislação esparsa. Em razão de sua natureza, não admite renúncia ou transmissão, de modo que a disponibilização parcial do direito do seu uso, por meio da necessária e expressa autorização, não pode ser ampla e permanente. Diante de tais premissas, se durante o contrato de trabalho o empregado cede o direito do uso comercial de sua imagem à empregadora, de modo gratuito e sem estipulação do prazo de sua duração, deve-se interpretar que é limitada ao período de vigência da relação empregatícia, sob pena de afronta à temporariedade da disponibilidade e desnaturação dos atributos de irrenunciabilidade e intransmissibilidade. À análise, acresça-se o fato de que a cessão de direitos foi realizada sob o poder de direito da empresa, com a inquestionável hipossuficiência do empregado, que não possui igualdade de condições para negociar as cláusulas contratuais.

Negado provimento ao recurso da reclamada para manter a condenação ao pagamento de indenização pelo uso da imagem do obreiro após a ruptura do pacto laboral. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010777-88.2023.5.03.0144 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Juliana Vignoli Cordeiro. DJEN 18/12/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Dispensa

Validade

Proteção do Meio Ambiente de Trabalho. Dever Empregatício. "Constitui dever de todo o empregador no exercício da atividade econômica zelar pela proteção do meio ambiente do trabalho, adotando medidas para reduzir os riscos decorrentes da atividade e garantir não somente a integridade física, mas também a saúde mental dos trabalhadores. O documento de constituição da Organização Mundial de Saúde, datado de 1946, declara que a saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, rompendo com o conceito antigo, segundo o qual saúde era a mera ausência de doença. Na mesma linha de raciocínio, as normas jurídico-trabalhistas que, em princípio, visavam proteger apenas a integridade física do empregado, passaram a contemplar os fatores psicossociais, especialmente com relação à saúde mental do trabalhador. Nesse sentido, a Convenção 155 da OIT, ratificada pelo Brasil pelo Decreto 1.254/94, estabelece em seus artigos 4º e 5º que os membros deverão formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente, uma política nacional coerente em matéria de saúde, segurança e meio ambiente de trabalho, levando em consideração as esferas de ação na medida em que possam afetar a segurança e a saúde dos trabalhadores. Ao deixar de promover o exame médico demissional do reclamante e dispensá-lo no período em que estava afastado por recomendação médica, o recla-



mado deixou de observar os deveres básicos de proteção da saúde do empregado, descumprindo recomendações determinadas nas normas técnicas expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Conforme ressaltado, ainda que não se trate de doença ocupacional, no caso do adoecimento do empregado, a dispensa não pode ser efetivada quando considerado inapto no ato da rescisão ou na vigência de atestado médico que defira afastamento temporário. Em tal caso, o contrato de trabalho encontra-se suspenso, conforme disposto no Capítulo IV da CLT, assegurando-se o direito de se postergar a rescisão, enquanto perdurar tal situação. Nesse contexto, os efeitos da dispensa havida no período de licença médica ou inaptidão a labor somente se concretizam depois de finalizada a suspensão. Desse modo, a dispensa do reclamante é nula e somente poderia ser levada a efeito, após a cessação do benefício previdenciário." (Excerto da sentença da lavra da MM. Juíza Érica Aparecida Pires Bessa). (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010670-61.2023.5.03.0009 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Luiz Otávio Linhares Renault. DJEN 19/12/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Doença Ocupacional

### Indenização

Síndrome de *Burnout*. Indenização Trabalhista por Dano Moral. "Alega o autor que foi acometido de doença ocupacional (Síndrome de *Burnout*). Requer o pagamento de indenização por dano moral decorrente do acidente de trabalho/doença ocupacional. A ré impugna os fatos apontados pelo autor e sustenta que o demandante não é portador de doença de natureza ocupacional. Pois bem, a prova oral dos autos é exuberante quanto às ameaças sofridas pelo obreiro em decorrência do trabalho desempenhado. O boletim de ocorrência de Id 6dda7ac, que traz como testemunhas seus superiores hierárquicos, narra com clareza a ameaça de que foi vítima o autor. No mesmo

sentido, a prova oral colhida nos autos é contundente quanto à cobrança excessiva de metas, bem como quanto ao episódio da ameaça proferida por prestador de serviço da ré. Por outro lado, a perícia médica realizada nos autos (Id 03104C1 e Id 1f211da) comprova ter sido o autor acometido por doença de cunho psiquiátrico. De igual modo, os inúmeros atestados e relatórios médicos juntados no Id 9fa7ac5, conforme destaca o laudo pericial. Houve, inclusive, emissão de CAT por parte da empregadora (Id 84a222). Sobre o nexó de causalidade, o auxiliar do juízo, diante da *anamnese* e do exame clínico, apurou que o trabalho desempenhado junto à ré atuou como causa para a doença que afligiu o autor. Vejamos (ID. 03104C1): "Ficou cristalino para o *expert* que a patologia narrada possui nexó com o labor, ou seja, que o adoecimento foi causado por questões relacionadas diretamente com o trabalho". Pelo exposto, tratando-se de prova eminentemente técnica, produzida por perito que detém a confiança do Juízo, e não havendo nos autos outros meios de prova capazes de infirmar as conclusões do laudo pericial, acolho-o, integralmente. Tem assento constitucional o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII, da CF). Lado outro, é certo que cabe ao empregador cumprir e fazer cumprir todas as regras de proteção à saúde do trabalhador. Nesse sentido, a responsabilidade do empregador, no que diz respeito à integridade física do trabalhador, é objetiva, valendo notar, por ser importante, que todos os riscos da atividade econômica devem ser imputados ao empregador (art. 2º da CLT). Pelo que está explicitado no parágrafo anterior, somente a culpa exclusiva da vítima pode afastar a responsabilidade do empregador em relação ao dever de indenizar eventual prejuízo experimentado pelo empregado, e tal culpa não restou evidenciada nos autos. Está claro que o trabalho do autor desencadeou a doença ocupacional. O autor esteve submetido a cobranças excessivas acerca das inatingíveis metas estipuladas pela empresa, bem como a intenso temor diante da ameaça de morte proferida por pessoa armada, inclusive dentro do estabelecimento da empresa. O quadro acima é amplamente favorável ao reconhecimento do alegado dano moral. E é por isso que reputo significativo o prejuízo ao patrimônio imaterial do autor, de modo que condeno a ré a pagar àquele indenização por dano moral, arbitrada em R\$80.000,00, nos termos dos arts. 927, e *caput* parágrafo único do Código Civil, c/c art. 5º, V, da CF/88. Registro que o valor fixado tomou em consideração as particularidades do caso presente, bem como o princípio da razoabilidade e a sorte econômica dos envolvidos. Ademais, a indenização por dano moral deve

conter uma dupla face: ao causador do dano, uma punição, um aspecto pedagógico; à vítima, uma compensação, uma retribuição pelo prejuízo experimentado. Anoto que a responsabilização do empregador no caso em análise está em linha com a regra prevista no art. 932, III, do Código Civil, visto que o empregador é responsável pela reparação civil de eventuais danos causados por seus empregados e prepostos no exercício do trabalho ou em razão dele, nos termos do art. 933 do mesmo diploma legal. Tal responsabilidade do empregador independe de sua culpa, entendimento corroborado pela Súmula 341 do STF." (Excerto da sentença da lavra do MM. Juiz Marcelo Paes Menezes). (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010066-20.2023.5.03.0068 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Luiz Otávio Linhares Renault. DJEN 03/12/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Empregado

Benefício – Requisito

Fundação Renova. Programa de Desmobilização. De acordo com normativo interno da reclamada, têm direito aos benefícios do programa de desmobilização aqueles empregados cujos cargos foram extintos, dentro de determinados grupos que estão sendo desmobilizados ou reduzidos. Não serão beneficiados, portanto, aqueles empregados dispensados por outros motivos, cujos cargos continuem existindo dentro da estrutura da ré. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010796-53.2024.5.03.0017 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Delane Marcolino Ferreira. DJEN 20/12/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Gratificação de Função - Incorporação / Supressão

Súmula 372 do TST. Estabilidade Financeira. Indevida. Inexistência de Direito Adquirido e *Distinguishing*. Não há que se cogitar, no caso em exame, de direito adquirido, em conformidade com o disposto no art. 6º, § 2º, da CLT, tendo em vista que a estabilidade financeira estava amparada em jurisprudência predominante (Súmula nº 372 do TST), e não em norma legal, sendo que o § único do art. 468 da CLT, com a redação anterior àquela dada pela Lei 13.467/17, previa a possibilidade de reversão do empregado ao cargo efetivo, sem mencionar qualquer garantia de permanência no recebimento da comissão de cargo/gratificação de função. Neste mesmo sentido, já teve oportunidade de decidir o Colendo TST, no julgamento do Processo nº TST-RR-377-71.2017.5.09.0010, proferido no dia 12/08/2020, de Relatoria do Exmo. Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho. Além disso, o caso em exame, diante das peculiaridades informadas pelo juízo de origem na sentença recorrida, permite a adoção da técnica de julgamento conhecida como *distinguishing*, prevista no art. 489, § 1º, inciso VI, do CPC/2015, para se deixar de seguir precedente invocado pela parte autora (Súmula nº 372 do TST), na medida em que o reclamante, segundo a inicial, teria sofrido supressão de pagamento de gratificação de função e/ou comissão de cargo em 2015 e, somente em 2024, ou seja, quase uma década depois, propôs a presente ação trabalhista, o que vai de encontro com o princípio da boa-fé objetiva (art. 422 do Código Civil), bem como norma interna dava respaldo ao ato da empregadora de exonerar o empregado do cargo de confiança com a supressão do pagamento da comissão de cargo ou da gratificação de desempenho gerencial, em desfavor da tese da estabilidade financeira após o exercício do cargo de confiança por mais de 10 anos estabelecida na súmula acima citada. Recurso do autor a que se nega provimento. (TRT 3ª Região. Nona Turma. 0010561-92.2024.5.03.0015 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Rodrigo Ribeiro Bueno. DJEN 06/12/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



## Equiparação Salarial

### Norma Internacional

Princípio da Igualdade Salarial e Não Discriminação. Equiparação Salarial. A temática da igualdade salarial, por ser desdobramento direto do direito fundamental à igualdade e à não discriminação, é um dos temas mais caros ao Direito do Trabalho. Sua importância, em plano global, é representada pelos inúmeros documentos internacionais que disciplinam a matéria, muitos dos quais o Brasil é signatário. Assim, o princípio da igualdade salarial encontra fundamento em inúmeros dispositivos que vinculam a ordem jurídica nacional e balizam a atuação jurisdicional, tais como o art. 23, "2", da Declaração Universal dos Direitos Humanos; o art. 26 do Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos; o art. 7º, "2", do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais; o art. 4º, "2", da Declaração Sócio-laboral do Mercosul; o Item 2, "d", da Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, que reconhece o *status de core obligations* às Convenções nº 100 e 111; e no próprio preâmbulo da Constituição da Organização Internacional do Trabalho. No plano nacional, como decorrência direta da principiologia em questão e como forma de assegurar a igualdade salarial, a Consolidação das Leis do Trabalho disciplina o instituto da equiparação salarial no art. 461. Considerando a importância da matéria no plano nacional e internacional, eventual restrição à igualdade salarial deve ser devida e rigorosamente justificada pelas circunstâncias do caso, na forma da legislação. No presente caso, uma vez demonstrada a identidade de funções e não havendo justificativa para a distinção salarial, impõe-se o reconhecimento do direito à equiparação salarial. Recurso ordinário da parte ré a que se nega provimento. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010652-03.2023.5.03.0086 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Goulart de Sena Orsini. DJEN 16/12/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



## Estabilidade Provisória

### Membro da CIPA

Membro da CIPA. Período de Estabilidade. Transferência para outro Local. Ato de perseguição Não Comprovado. A estabilidade do cipeiro é incontroversa. Na hipótese, o conjunto probatório produzido nos autos não ampara a tese obreira de que o autor foi alvo de perseguição e discriminação por ser detentor de estabilidade provisória no emprego. Prova também não foi produzida quanto às alegações de rebaixamento de função, supressão do intervalo e atos de chacota por parte dos colegas de trabalho do autor. Por essas razões, impõe-se a manutenção da sentença de origem, que julgou improcedentes os pedidos de rescisão indireta e de indenização por danos morais. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010661-88.2024.5.03.0163 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Campos de Souza Freire Pimenta. DJEN 09/12/2024).

### Pré-Aposentadoria

Mandado de Segurança. Ausência de Direito Líquido e Certo. 1. Trata-se de mandado de segurança ajuizado em face de decisão que deferiu tutela de urgência em reclamatória trabalhista e deferiu a reintegração da reclamante, por entender comprovado seu direito à estabilidade pré-aposentadoria. 2. A questão em discussão consiste em saber se o direito à estabilidade pré-aposentadoria se perfaz com o cumprimento dos requisitos objetivamente previstos na norma coletiva ou se é necessário que o empregado comunique previamente ao empregador que reúne as condições para obter a estabilidade. 3. Não é razoável que a ausência de comunicação obste ao empregado o direito à estabilidade até o implemento das condições para sua aposentadoria, uma vez que foge ao escopo da cláusula principal, que não pode ser sobreposta por esta exigência, até porque a empresa possui os registros funcionais de seus trabalhadores e, portanto, tem ciência das condições laborais e do período precedente à implementação dos requisitos

para a aposentadoria. 4. A decisão que deferiu a tutela de urgência pretendida pela litisconsorte e determinou sua reintegração observou os requisitos do art. 300 do CPC e encontra-se amparada em pacífico entendimento jurisprudencial. 5. Não se vislumbra, no caso, a alegada violação a direito líquido e certo do impetrante. 6. Segurança denegada. (TRT 3ª Região. 1ª Seção de Dissídios Individuais. 0016633-43.2024.5.03.0000 (PJe). Mandado de Segurança Cível. Rel./Red. Marcelo Oliveira da Silva. DJEN 13/12/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Execução

#### Adjudicação

Agravo de Petição. Remoção dos Bens. Preclusão. Coisa Julgada. A teor do processado, o executado, em que pese devidamente intimado, quedou-se inerte nas oportunidades que lhe foram concedidas para a retirada dos bens do imóvel adjudicado pelo exequente. Em face disso, o d. julgador declarou o abandono dos bens e convalidou a sua posse ao exequente/adjudicante, não tendo o executado se insurgido, no momento processual adequado, contra essa decisão, sendo certificado o decurso do prazo. Dessa forma, não cabe a apreciação da pretensão do executado para que seja determinada a abertura do imóvel para a retirada dos bens de sua propriedade, porquanto a discussão sobre a matéria está preclusa e acobertada pela coisa julgada. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0127000-08.2007.5.03.0073 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Paula Oliveira Cantelli. DJEN 04/12/2024).

#### Arquivamento

Tutela Inibitória. Envio dos Autos ao Arquivo Definitivo. Tabela de Temporalidade. Os prazos mínimos de guarda em arquivo provisório (estabelecidos

na tabela de temporalidade de documentos da Justiça do Trabalho) não se confundem com prazos mínimos de arquivamento provisório. Na verdade, o prazo de guarda em arquivo provisório diz respeito ao limite de permanência no referido arquivo, ou seja, trata-se de prazo máximo, não mínimo, até porque não haveria qualquer sentido em estabelecer regra que impedisse o desarquivamento de processos. Nesse contexto, ao dispor que "os prazos de guarda indicados na Tabela de Temporalidade são os mínimos a serem observados, podendo os Tribunais Regionais do Trabalho estabelecer prazos superiores", o parágrafo único do art. 1º da Resolução 67/2010 da CSJT trata apenas da possibilidade de alteração dos limites mínimos de permanência, ou seja, autoriza que os Tribunais Regionais adotem prazos maiores para manutenção de autos em arquivo provisório. A autorização de majoração dos prazos de guarda em arquivo provisório não pode ser de maneira alguma confundida com exigência para que os processos sejam efetivamente mantidos em arquivo provisório até o esgotamento de tais prazos, a despeito de circunstâncias que justifiquem o desarquivamento ou envio para o arquivo definitivo, tal qual ocorre no caso dos autos, em que tal envio decorre de expressa disposição contida nos §§ 2º e 3º da Recomendação n. 3/GCGJT/2024. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010357-51.2017.5.03.0061 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Paulo Chaves Correa Filho. DJEN 16/12/2024).

### Medida Coercitiva

Retenção da CNH, Cartão de Crédito e Passaporte. Medidas Alternativas de Execução. Na medida em que a legislação permite uma atuação mais ampla dos magistrados nos processos executivos, é preciso ponderar e analisar qual a viabilidade e o efeito das medidas coercitivas a serem aplicadas ao devedor, sob pena de serem legitimadas penas restritivas de direitos sem prévia cominação legal (art. 5º, II, da CF/88) ou sem a efetividade esperada. Dessa forma, constatando-se que a medida postulada pelo exequente, qual seja, a suspensão da CNH e cartões de crédito, caso deferida, não se converteria em crédito ao exequente, não detendo qualquer utilidade prática para a satisfação da execução, é de se negar provimento ao agravo de



petição no aspecto. Entretanto, revendo posicionamento anterior, firmei a convicção pela possibilidade de suspensão do passaporte, considerando que a utilização de tal documento indica sinais exteriores de riqueza e de ocultação patrimonial do executado. Entende-se que o uso de passaporte para a realização de viagens internacionais é um indício da capacidade financeira das executadas e da tentativa de evasão de sua responsabilidade financeira, o que justifica a adoção da presente medida. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010026-72.2021.5.03.0047 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Ângela Castilho Rogedo Ribeiro. DJEN 11/12/2024).

### Pesquisa Patrimonial

Execução Trabalhista. Utilização de Sistemas Eletrônicos (INFOJUD). Necessidade de Nova Diligência. Alteração Patrimonial dos Executados. A realização de nova pesquisa patrimonial pelo sistema INFOJUD é medida necessária e cabível, mesmo que já tenha sido utilizada em momento anterior, especialmente quando há decurso de tempo significativo entre a última diligência e a situação processual atual. A condição econômico-financeira dos executados pode sofrer alterações ao longo do tempo, o que justifica a reiteração das pesquisas para garantir a efetividade da execução trabalhista, de natureza alimentar. (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0011742-25.2016.5.03.0043 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Jorge Berg de Mendonça. DJEN 09/12/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Hora Extra

### Pagamento

Período de Fechamento de Ponto. Art. 459, § 1º, da CLT. Portaria Nº 4.198/2022 do Ministério do Trabalho e Previdência. Flexibilização da Apuração e Pagamento de Parcelas Variáveis da Remuneração. Ausência de Ilegalidade. Não subsiste a alegada ilegalidade no fechamento dos cartões de ponto pela empregadora, que apurava os registros de jornada considerando o período de 16 de um mês a 15 do mês seguinte, formulada com base na contrariedade ao art. 459, § 1º, da CLT. Isso porque, conforme Portaria nº 4.198, de 19/12/2022, do Ministério do Trabalho e Previdência, é autorizada a apuração e o pagamento de parcelas variáveis da remuneração, como horas extras, após o dia 20 de cada mês, desde que quitadas até o quinto dia útil do segundo mês subsequente. A possibilidade de inclusão de parcelas complementares relativas a meses anteriores na folha de pagamento também encontra acento no art. 27, § 3º, da Instrução Normativa RFB nº 2.110/2022. Recurso não provido. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0010398-50.2023.5.03.0144 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maristela Íris da Silva Malheiros. DJEN 16/12/2024).

### Tempo à Disposição

Minutos Residuais. Tempo à disposição do Empregador. Ausência de Registro da vistoria nos Cartões de Ponto. Horas Extras. Inteligência da Súmula n.º 366 do TST. Conforme preconiza o artigo 4º da CLT, o tempo em que o empregado fica à disposição do empregador é considerado como de efetivo serviço. Desse modo, o *checklist* no veículo que será utilizado como instrumento de trabalho se dá no interesse da empregadora, devendo ser considerado na jornada de trabalho. E revelada, pelo conjunto da prova oral produzida, a existência de minutos anteriores e posteriores à jornada de trabalho não registrados nos cartões de ponto, deve arcar a reclamada com o seu pagamento. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0010616-15.2020.5.03.0005 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Sabrina de Faria Froes Leão. DJEN 13/12/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



## Intimação

### Ausência

Agravo de Petição. Ausência e Intimação. Nulidade Processual. Falha na Publicação no DJEN. Ocorrida falha na intimação, não constando o agravante e/ou sua procuradora na publicação do DJEN, para que se confira eficiência à tramitação processual, deverá ele ser devidamente intimado, em seu nome e no de seus procuradores habilitados nos autos, acerca da r. decisão agravada, restabelecendo-se, conseqüentemente, o seu prazo recursal. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0010386-33.2020.5.03.0179 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Vitor Salino de Moura Eça. DJEN 11/12/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



## Jornada de Trabalho

### Prova Digital

Mandado de Segurança. Prova Digital. Dados de Geolocalização. Jornada de Trabalho. A d. Maioria desta SDI tem o entendimento de que é lícita a expedição de ofício às operadoras de telefonia para a obtenção de dados de geolocalização do empregado. Não obstante, a utilização de tal prova deve ser balizada pelos princípios da Administração Pública e pela Lei de Acesso à Informação, resguardando-se, em todos os casos, o sigilo dos dados recebidos, visando a preservar a intimidade da vida privada, a honra e a imagem do seu titular. Sob essa ótica, impõe-se que a perícia digital fique restrita aos dias e horários de sobrejornada indicados na petição inicial do processo subjacente, que deve passar a tramitar sob sigilo. Segurança parcialmente concedida. (TRT 3ª Região. 1ª Seção de Dissídios Individuais. 0017434-56.2024.5.03.0000 (PJe). Mandado de Segurança Cível. Rel./Red. Gisele de Cássia Vieira Dias Macedo. DJEN 13/12/2024).

## Tempo à Disposição

1 - Tempo de Deslocamento. Serviços de "Pega de Frango". Tempo à disposição do Empregador. Restou incontroverso que havia o deslocamento entre a sede da reclamada e os galpões onde os serviços de "pega de frango" seriam prestados. Ainda que se trate de deslocamento, resta claro que ocorria quando a jornada já estava iniciada, tendo em vista o teor da prova oral. Dessarte, o tempo despendido pelo empregado em viagens a serviço do empregador, deve ser integrado em sua jornada de trabalho e remunerado como extra, porquanto o empregado, nesses casos, está à disposição do empregador. Portanto, tal período deve integrar a jornada de trabalho, conforme art. 4º da CLT, com redação vigente à época da prestação dos serviços. 2 - Negado provimento ao apelo. (TRT 3ª Região. Oitava Turma. 0011749-83.2022.5.03.0050 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paulo Emílio Vilhena da Silva. DJEN 16/12/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



## Mandado de Segurança

### Concessão

Mandado de Segurança. Ofensa a Direito Líquido e Certo. Segurança Concedida. Via de regra, não cabe mandado de segurança contra decisão judicial passível de recurso, ainda que com efeito diferido (OJ n. 92 da SDI-II do TST e Súmula n. 267 do STF). Todavia, evidenciada a manifesta ilegalidade do ato impugnado e o gravame imediato ocasionado à impetrante, pois o bloqueio de créditos em sua conta foi determinado sem qualquer indicação de qual seria a natureza da relação mantida entre ela e as reais devedoras, muito menos havendo justificativa para a adoção de tal medida acautelatória antes mesmo de exercido o direito de defesa pela parte interessada, autoriza-se a mitigação de tal posicionamento, reconhecendo-se a ilegalidade e arbitrariedade do ato judicial impugnado, a impor sua cassação. (TRT 3ª Região. 1ª Seção de Dissídios Individuais. 0017334-04.2024.5.03.0000

(PJe). Mandado de Segurança Cível. Rel./Red. Jaqueline Monteiro de Lima. DJEN 05/12/2024).

### Tutela de Urgência

Mandado de Segurança. Deferimento de Tutela Provisória para fins de reconhecimento de Rescisão Indireta do Contrato de Trabalho. Posterior indeferimento de Liberação de Guia necessária à habilitação do Seguro-desemprego. Direito Líquido e Certo da Empregada. A Constituição da República, em seu art. 5º, LXIX, confere à toda pessoa física ou jurídica o direito de impetrar "mandado de segurança para proteger direito líquido e certo, não amparado por '*habeas-corpus*' ou '*habeas-data*', quando o responsável pela ilegalidade ou abuso de poder for autoridade pública ou agente de pessoa jurídica no exercício de atribuições do Poder Público", o que é reiterado pelo art. 1º da Lei específica que disciplina a Ação Mandamental (Lei nº 12.016/09). Neste contexto, demonstrando a Impetrante que o Magistrado condutor da lide subjacente, em sede de tutela provisória de urgência, reconheceu a existência de motivo a ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho, não há razão para, em momento seguinte, rejeitar o pedido de expedição de alvará para levantamento do FGTS e das guias necessárias à habilitação do benefício do seguro-desemprego. O ato declaratório da rescisão indireta faz presumir o deferimento de imediata liberação de guias referentes a esta modalidade de rescisão contratual, notadamente por se tratar de recurso necessário à subsistência do ex-empregado e seus familiares durante o período que irá necessitar para se recolocar no mercado de trabalho. Caso contrário, a decisão, de caráter meramente declaratório, não surtiria qualquer efeito prático destinado a assegurar direitos mínimos garantidos nas hipóteses de ruptura contratual por iniciativa ou culpa do empregador. Segurança que se concede para determinar a liberação da guia destinada ao recebimento do seguro-desemprego e do alvará necessário ao levantamento do FGTS. (TRT 3ª Região. 1ª Seção de Dissídios Individuais. 0015650-44.2024.5.03.0000 (PJe). Mandado de Segurança Cível. Rel./Red. Marcelo Moura Ferreira. DJEN 17/12/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Penhora

### Bem de Família

Impenhorabilidade. Móveis que guarnecem a Residência. Piano. Consideram-se móveis que guarnecem a residência, para enquadramento na impenhorabilidade legal dos bens de família, aqueles que se mostram essenciais para a vida da pessoa residente no local. E assim deve ser considerado o piano para a residente centenária que o teve não como objeto de decoração, mas como instrumento de execução musical, de devoção e de propagação da arte, de modo que se tornou, no caso, bem inalienável e inseparável da história de vida da agravante. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0010073-31.2021.5.03.0052 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto. DJEN 12/12/2024).

### Crédito Trabalhista

Ementa: Agravo de Petição. Construção de Valores decorrentes de cumprimento de Acordo. Dever de Cooperação Judicial. Não merece reparos a decisão proferida pelo juízo de origem que, em cumprimento ao dever de cooperação judicial de que tratam os artigos 67 a 69 do CPC, determina que os pagamentos devidos por força de cumprimento de acordo sejam efetuados em conta judicial e oportunamente transferidos ao juízo solicitante, sendo que a matéria envolvendo a possibilidade de construção do crédito ante sua alegada natureza especial deve ser apreciada no âmbito daquele juízo. (TRT 3ª Região. Oitava Turma. 0011407-11.2022.5.03.0038 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. José Marlon de Freitas. DJEN 09/12/2024).

### Validade

Prevalência da Coisa Julgada. Direcionamento dos Valores Salariais penhorados para pagamento de despesa com funeral da Executada. Diante dos termos do acórdão de id 0ca9b62 (f. 591 PDF), já transitado em julgado, prevaleceu que a construção dos valores penhorados da aposentadoria da

executada Lélia Gomes Moreira, era ilegal, ou contrária ao ordenamento jurídico, tanto que se determinou devolução dos valores à referida executada. Desta forma, prevalece que os valores foram retirados de forma indevida do patrimônio da Executada, em prejuízo de suas despesas alimentares, enquanto viva estava. No curso do processo, houve privação do uso dos valores pecuniários, ou seja, eles deixaram de ser utilizados naquilo que era a sua função primordial, em agressão a direito fundamental da Executada. Assim, a morte, ocorrida posteriormente, impediu a incidência da tutela jurídica prevista no acórdão acima mencionado, materializado o denominado "dano marginal", considerando as eventuais privações alimentares entre a data da constrição judicial e a data da morte. Portanto, a morte não impede que os recursos penhorados sejam usados para o custeio de despesas alimentares da Executada falecida, enquanto em vida e que foram suportados por parentes nas épocas próprias, ou aquelas que derivam da sua morte, como é a despesa com o funeral. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010049-09.2018.5.03.0181 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Luiz Otávio Linhares Renault. DJEN 17/12/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP)

### Preenchimento

Zona de Autossalvamento (ZAS). Trabalhadores sujeitos a Condições de Risco. Registro no PPP.

1. Conforme consignado no trabalho pericial, "De acordo com resolução ANM nº 95/2022, corroborada pela Lei Estadual (MG) nº 23.291/2019, considera-se Zona de Autossalvamento (ZAS) trecho do vale à jusante do da barragem em que se considera que os avisos de alerta à população são da responsabilidade do empreendedor, por não haver tempo suficiente para uma intervenção das autoridades competentes em situações de emergência, devendo-se adotar a maior das seguintes distâncias para a sua delimitação: a distância que corresponda a um tempo de chegada da onda de inundação

igual a 30 (trinta) minutos ou 10 (dez) quilômetros."

2. No laudo técnico apresentado, o *expert* esclareceu que "O perigo de vida é uma condição constante que independente do trabalho que está sendo executado pois faz parte do ambiente de trabalho que o trabalhador está inserido e não se encerra até cessada a exposição. No caso da ZAS, todos empregados ali presentes possuem o mesmo potencial previsto no DCE que é o DPA de risco alto (página 06 deste laudo). Portanto, em caso de um evento, há potencial de fatalidade independente da atividade exercida pela pessoa naquele momento seja ela de visitação, operação ou manutenção de equipamentos nas áreas ZAS."

3. A teor do conjunto probatório, restou comprovado que os substituídos exerciam suas atividades, em condições de risco, dentro de Zona de Autos-salvamento - ZAS, sujeitos a potencial fatalidade em caso de ruptura da barragem, devendo tal condição ser consignada nos respectivos formulários de Perfil Profissiográfico Previdenciário, com supedâneo na legislação de regência.

4. Na linha do entendimento adotado na origem e forte nos princípios da dignidade humana e do valor social do trabalho, deve-se compreender que o preenchimento do PPP não está adstrito às condições insalubres e tampouco aos agentes nocivos previstos no anexo IV do Decreto 3.048/1999, sendo esse rol meramente exemplificativo, conforme já decidido pelo C. STJ no julgamento do REsp 1.306.113/SC (Tema 534).

5. Não se pode olvidar o dever do empregador, a partir do seu poder diretivo e da assunção dos riscos da atividade econômica (art. 2º/CLT), de garantir ao empregado um ambiente de trabalho seguro, livre de ameaças à sua integridade física, identificando condições, que representem riscos aos obreiros, e adotando medidas eficazes à sua proteção.

6. Recurso ordinário da ré conhecido e desprovido. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010041-94.2024.5.03.0060 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paula Oliveira Cantelli. DJEN 20/12/2024).

[\(voltar ao início\)](#)





## Pessoa com Deficiência

### Reintegração

Reintegração de Empregado com Deficiência Física. Nulidade da dispensa. "A interpretação do § 1º do art. 93 da Lei nº 8.213/91 deve ser efetivada com seu *caput*. Em outras palavras, a necessidade de prévia contratação de pessoa com deficiência somente se justifica quando a dispensa prejudicar a cota de reserva mínima prevista no art. 92, *caput*, da Lei nº 8.213/91. Competia à reclamada, portanto, comprovar o preenchimento do requisito legal necessário para a validade do desligamento do obreiro, qual seja, a contratação de empregado substituto em condição semelhante à do autor ou já ter cumprido o preenchimento da cota legal mínima estabelecida, encargo do qual não se desvencilhou. Ante o exposto, declaro a nulidade da dispensa e condeno a reclamada a reintegrar o reclamante ao emprego, na mesma função que ocupava anteriormente ou em função compatível, observadas iguais condições de trabalho, salários e demais vantagens contratuais, sob pena de multa de R\$500,00 por dia de atraso, limitada ao valor de R\$10.000,00, reversível em prol da reclamante, sem prejuízo de majoração da penalidade em caso de reincidência. Esclareça-se, por oportuno, que a reintegração diferencia-se da readmissão, pois diz respeito à nulidade da dispensa promovida pelo empregador, tornando sem efeito os atos decorrentes da referida medida. Em outras palavras, a reintegração não inaugura um novo contrato. Ao revés, dá-se continuidade ao contrato de trabalho anteriormente celebrado. Em razão da determinação de reintegração, deverá a reclamada cancelar a anotação de saída realizada na CTPS do autor no mesmo prazo concedido para reintegração, sob pena de pagamento de multa a ser oportunamente cominada. Consequência lógica da ilicitude praticada pela reclamada (Código Civil, artigo 182) é o pagamento, ao reclamante, dos salários vencidos e vincendos devidos no período compreendido entre a ilícita dispensa, em 15/05/2022, e a efetiva reintegração, com os reajustes salariais espontâneos ou decorrentes de normas coletivas, além dos demais direitos trabalhistas assegurados (férias e 13º salário), observados os mesmos benefícios a que faria *jus* como se em atividade estivesse,

reputando-se o tempo transcorrido como de serviço para todos os efeitos legais, inclusive para fins de FGTS, que ora fica deferido, devendo ser depositado em conta vinculada." (Fragmento da sentença da lavra da MM. Juíza Jordana Duarte Silva). (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010656-51.2022.5.03.0029 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Luiz Otávio Linhares Renault. DJEN 19/12/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Plano de Saúde

### Indenização

Plano de Saúde. Mora na implementação deste Benefício. Dano Moral. "Ao invocar conduta negligente por parte do Reclamante na implementação do direito convencionalmente previsto, atraiu para si a defesa o ônus de demonstrar o fato alegado, ônus do qual não se desincumbiu de nenhuma forma. Nesta linha, resta claro que a implementação do direito operada meses após a celebração do contrato de emprego (a partir de 13/07/20, conforme documento de fl. 36) representou clara violação ao patrimônio jurídico do Reclamante, sonogando-lhe direito de deveras importância, mormente quando observado o contexto da sonogação (no auge da pandemia de COVID-19). Tal estado de coisas, por injustificado, mostra-se patentemente condenável, sendo plenamente de causar transtornos ao trabalhador de toda ordem, eis que relegado a contexto de angústia em cenário mundial de incerteza e risco patente. Presumível, portanto, o dano, dano este que decorre, como visto, de conduta omissiva do empregador que, de maneira injustificada, obstaculiza cobertura adicional de saúde ao trabalhador em

momento de premência. E uma vez observado o tripé necessário à responsabilização civil, impõe-se, por força dos arts. 186 e 927, ambos do CC, o dever de reparação." (Excerto da sentença proferida pela MM.<sup>a</sup> Juíza Sílvia Maria Mata Machado Baccarini). (TRT 3<sup>a</sup> Região. Primeira Turma. 0010682-43.2022.5.03.0031 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Luiz Otávio Linhares Renault. DJEN 06/12/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Processo Judicial

### Suspensão do Processo

Suspensão de Ofício baseada em Decisão sem efeitos *erga omnes*. Impossibilidade. Por mais que se valorize a disciplina jurídica e a busca pela economia processual mencionados na decisão agravada, tais princípios não possuem o condão de justificar que o Juízo se antecipe ao pedido da parte e determine suspensão que ainda não foi requerida nos autos, sob pena de violação ao princípio da inércia da jurisdição, valendo registrar que não é possível vislumbrar matéria de ordem pública a justificar a suspensão de ofício do presente feito, pois a própria decisão agravada admite que se baseia na fundamentação de acórdão sem efeitos *erga omnes*. (TRT 3<sup>a</sup> Região. Quarta Turma. 0010391-34.2024.5.03.0076 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Paulo Chaves Correa Filho. DJEN 09/12/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



## Processo Judicial Eletrônico (PJe)

### Cadastramento / Habilitação – Advogado

Agravo de Petição. Ausência de Intimação. Cadastramento de advogado no PJE. Nulidade Processual não Configurada. Em se tratando de autos eletrônicos do sistema PJE, no âmbito da Justiça do Trabalho, na forma da Resolução n. 185/2017 do CSJT e das regras do sistema PJE disponíveis nos Manuais do Usuário Externo, incumbe ao próprio advogado promover sua habilitação nos autos em que pretende atuar, não havendo necessidade de intervenção da secretaria do Juízo. Os sistemas da 1ª e 2ª instâncias e da instância superior utilizam diferentes bases de dados e, portanto, eventuais alterações de procuradores, efetuadas no PJe, no âmbito deste Regional ou do TST, também deverão ser imediatamente promovidas quando do retorno dos autos à origem e vice-versa. A alteração do procurador feita em instância superior não atualiza automaticamente o cadastro deste à instância de origem, cabendo à parte interessada promover a habilitação do advogado para o qual pretende sejam enviadas as intimações e publicações, em todos os graus de jurisdição. Se a nova procuradora não realizou sua habilitação perante o PJE da 1ª instância tão logo os autos retornaram à origem, dando causa à intimação equivocada de procurador que a substabeleceu, sem reserva de poderes, não cabe posterior invocação de nulidade, inexistindo colisão com a diretriz pacificada pela Súmula 427 do TST. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0010966-28.2021.5.03.0050 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Fernando César da Fonseca. DJEN 13/12/2024).

### Intimação

Intimação Válida. Terceiro Interessado. Consulta ao Processo registrada na Aba "Acesso de Terceiros". A consulta ao processo registrada no Sistema PJE, na aba "Acesso de Terceiros", representa inequívoco comparecimento espontâneo aos autos, nos termos do 239, § 1º, do CPC, restando evidente a ciência do intimado sobre o ato processual que lhe foi endereçado. No caso dos autos, o terceiro interessado, advogado, consultou o processo e

isso ficou registrado, situação que é suficiente para concluir pela validade da intimação. Sentença mantida. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010308-57.2023.5.03.0042 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Antônio Gomes de Vasconcelos. DJEN 09/12/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Professor

#### Licença sem Remuneração - Diferença Salarial

Professor. Licenças Não Remuneradas. Direito do Empregado previsto na Coletiva. Imposição do Empregador. Nulidade. Uma vez demonstrado que as reclamadas, desvirtuando faculdade conferida pela norma coletiva à reclamante, impuseram a esta o requerimento de licenças sem remuneração, tais ausências devem ser declaradas nulas, por vício de manifestação de vontade. Impõe-se, assim, a ampliação da condenação de origem, para incluir na apuração das diferenças salariais deferidas (em virtude de redução salarial ilícita) os períodos em que a autora esteve afastada contra a sua vontade. Recurso da reclamante a que se dá provimento no particular. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0011292-76.2023.5.03.0095 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Antônio Gomes de Vasconcelos. DJEN 09/12/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



## Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero

### Aplicação

Embargos de Terceiro. Agravo de Petição. Bem de Família. Impenhorabilidade. Não comprovação. Meação. Ex-Cônjuge. Divórcio muito anterior ao Contrato de Trabalho. Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero. Instrumento para alcance da Igualdade de Gênero, objetivo de Desenvolvimento Sustentável - ODS 5 da Agenda 2030 da ONU. A teor do que dispõe o art. 1º da Lei 8.009/90, "o imóvel residencial próprio do casal, ou da entidade familiar, é impenhorável e não responderá por qualquer tipo de dívida civil, comercial, fiscal, previdenciária ou de outra natureza, contraída pelos cônjuges ou pelos pais ou filhos que sejam seus proprietários e nele residam, salvo nas hipóteses previstas nesta lei". A impenhorabilidade do bem de família visa conferir efetividade e concretude aos direitos fundamentais, tais como a dignidade da pessoa humana e a moradia, os quais devem funcionar como vetores axiológicos do nosso ordenamento jurídico. Considerando-se que a parte agravante não se desvencilhou do seu ônus probatório a contento, não logrando demonstrar, de forma suficiente, a natureza de bem de família do imóvel, deve ser mantida a decisão proferida na origem que julgou subsistente a penhora. Entretanto, sob um olhar interseccional de gênero e em razão dos indícios de violência patrimonial sofrida, deve ser assegurada a meação da ex-cônjuge, por se tratar de contrato de trabalho muito posterior ao divórcio (realizado em 2014), não respondendo a parte pelas dívidas contraídas após a dissolução da sociedade conjugal. No caso concreto, as questões relacionadas ao fato devem ser valoradas a partir do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, que se trata de um instrumento para que seja alcançada a igualdade de gênero, Objetivo de Desenvolvimento Sustentável - ODS 5 da Agenda 2030 da ONU. Consta do Prefácio do referido protocolo: "Este protocolo é fruto do amadurecimento institucional do Poder Judiciário, que passa a reconhecer a influência que as desigualdades históricas, sociais, culturais e políticas a que estão submetidas as mulheres ao longo da história exercem na produção e aplicação do

direito e, a partir disso, identifica a necessidade de criar uma cultura jurídica emancipatória e de reconhecimento de direitos de todas as mulheres e meninas. (...) Vale lembrar que conforme dados da ONU Mulheres, o Brasil tem se posicionado favorável ao modelo de protocolo latino-americano de investigação de mortes violentas de mulheres por razões de gênero (feminicídio), para que casos de violência contra a mulher sejam tratados de forma diferenciada. Ao que se vê, este protocolo é uma proposta que segue o discurso de garantia da inafastabilidade constitucionalmente exigida (art. 5º, XXXV, CF), bem como estabelece campo processual e procedimental sedimentados pelos discursos presentes em outros protocolos categorizados no âmbito internacional. O objetivo primordial de todos esses esforços é alcançar a superação dos percalços que impossibilita a percepção de uma igual dignidade entre mulheres e homens, em todos os cenários. Destarte, mais ainda se exige essa diretriz no ambiente judicial, diante da própria dimensão do conceito de acesso à justiça". A controvérsia, portanto, deve ser analisada seguindo o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, editado pelo CNJ, que determina que o julgador deve estar atento às desigualdades estruturais que afetam a participação dos sujeitos em um processo judicial. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010563-93.2024.5.03.0134 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Adriana Goulart de Sena Orsini. DJEN 06/12/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Prova Digital

Validade

Agravo Regimental em Mandado de Segurança. Produção de Prova Digital (Geolocalização). Ausência de Violação do Direito à Privacidade. Interpretação Razoável de Lei. Divergência Jurisprudencial. Inexistência de Direito Líquido e Certo do Impetrante. "As partes têm o direito de empregar todos os

meios legais, bem como os moralmente legítimos, ainda que não especificados neste Código, para provar a verdade dos fatos em que se funda o pedido ou a defesa e influir eficazmente na convicção do juiz", artigo 369 do CPC. Por isso a utilização da prova digital visa sobretudo dar efetividade ao princípio filosófico do terceiro excluído, em que para qualquer proposição há duas possibilidades: ou ela é verdadeira ou a sua negação é verdadeira. Logo, se há duas proposições contraditórias uma delas é verdadeira e a outra é falsa. Assim sendo, a prova digital, na espécie, visa determinar se são ou não verdadeiras as alegações das partes no que tange ao sobrelabor, ou seja, por meio da prova digital é levado a efeito a "prova dos 9", excluindo qualquer possibilidade de dúvida sobre a matéria controvertida. No mesmo sentido, o TST já se manifestou no julgamento sobre o tema, consoante se extrai da seguinte ementa: "Recurso Ordinário em Mandado de Segurança. Produção de Prova Digital. Geolocalização do Trabalhador. Jornada de Trabalho. Colisão de Princípios. Proteção dos Dados Pessoais. (CF, art. 5º, LXXIX). Direito ao Contraditório e à Ampla Defesa. Ponderação de Interesses. Medida Adequada, Necessária e Proporcional para Obtenção da Verdade Processual (...) 3. Tanto a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018, 7º, VI), quanto a Lei de Acesso à Informação (Lei nº 12.527/2011, 21 c/c 31, § 4º) e o Marco Civil da Internet (Lei nº 12.965/2014, 22) possibilitam o acesso a dados pessoais e informação para defesa de interesses em Juízo. 4. O escrutínio da validade das provas digitais exige que elas sejam adequadas (aptas ao fim colimado); necessárias (produzidas com o menor nível de intrusão possível) e proporcionais (o grau de afetação de um princípio deve ser diretamente proporcional à importância da satisfação do outro). 5. O princípio da "primazia da realidade", segundo o qual o conteúdo prevalece sobre a forma, não deriva do princípio da proteção, de modo que constitui "via de mão dupla", podendo ser utilizado tanto por empregados como por empregadores. 6. Violaria o princípio da "paridade de armas", que assegura oportunidades iguais e meios processuais equivalentes para apoiar reivindicações, o deferimento de geolocalização somente quando requerida pelo empregado - pois ele consentiria com o tratamento de seus dados - e não pelo empregador - pois isso supostamente afrontaria o direito à intimidade/privacidade. 7. A admissibilidade de provas deve ser concebida a partir de um regime de inclusão, com incremento das possibilidades de obtenção da verdade real, conforme tendência apontada pela Corte Interamericana de Direitos Humanos (*Comunidad Maya Yagna (Sumo) Awas Tingni v. Nicaragua*). 8. A diligência de geolocalização do trabalhador, nos períodos e horários por ele indicados como de trabalho efetivo, só invade a intimidade no caso de ele descumprir o dever de coope-



ração (CPC, 6º), que exige a exposição dos fatos em Juízo conforme a verdade (CPC, 77, I). 9. Não há violação ao sigilo telemático e de comunicações (CF, 5º, XII) na prova por meio de geolocalização, haja vista que a proteção assegurada pela constituição é o de comunicação dos dados e não dos dados em si "(STF, HC 91.867, Rel. Min. Gilmar Mendes, 2ª T., DJe-185 de 20-9-2012), o que tornaria qualquer investigação impossível" (STF, RE 418.416, Rel. Min. Sepúlveda Pertence, Pleno, DJ 19-12-2006). 10. A ponderação de interesses em conflito demonstra que a quebra do sigilo de dados (geolocalização) revela-se adequada, necessária e proporcional, conforme precedente do Superior Tribunal de Justiça (STJ - AgRg no RMS 68.487, 5ª T., 15/9/2022). 11. A Justiça do Trabalho acompanha o avanço tecnológico que permite maior segurança na utilização da prova por geolocalização. O programa VERITAS, criado e aperfeiçoado pelo TRT da 12ª Região, possui filtros que permitem reduzir os dados ao específico espaço de interesse judicial, como por exemplo, o local da execução dos serviços do trabalhador (o que afasta completamente a ideia de violação de sigilo, afinal servirá apenas para demonstrar que o trabalhador estava, ou não, no local da prestação de serviços, sendo apenas mais preciso e confiável do que o depoimento de uma testemunha). 12. Desenvolver sistemas e treinar magistrados no uso de tecnologias essenciais para a edificação de uma sociedade que cumpra a promessa constitucional de ser mais justa (CF, 3º, I), para depois censurar a produção dessas mesmas provas, seria uma enorme incoerência. 13. É tempo de admitir a ampla produção de diligências úteis e necessárias, resguardando, porém, o quanto possível, o direito à intimidade e à privacidade do trabalhador (...)" (ROT - 23218-21.2023.5.04.0000; Órgão Judicante: Subseção II Especializada em Dissídios Individuais do TST; Relator: Amaury Rodrigues Pinto Junior; Julgamento: 14/05/2024; Publicação: 14/06/2024). (TRT 3ª Região. 1ª Seção de Dissídios Individuais. 0016053-13.2024.5.03.0000 (PJe). Mandado de Segurança Cível. Rel./Red. Ricardo Marcelo Silva. DJEN 12/12/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



## Relação de Emprego

### Cuidador

Empregado Doméstico. Vínculo de Emprego. Cuidador de Idoso. Descaracterização. Jornada 24X72. Para a d. Maioria, "a relação empregatícia em casos como o presente, em que a obreira, "informalmente", foi ativada como cuidadora de idosa, pode ser enquadrada na categoria de empregada doméstica, o que requer, para a sua tipificação legal, além dos requisitos da pessoalidade, onerosidade e subordinação, comuns aos demais vínculos empregatícios, a presença, concomitante, da continuidade na prestação laboral, além de elementos específicos previstos no art. 1º da Lei Complementar nº 150/2015. Na espécie, porém, a reclamante se ativava, no máximo, em dois dias da semana, não se enquadrando, portanto, no conceito da indigitada lei. Com efeito, a autora prestava serviço a cada três dias, ou seja, trabalhava cerca de 7, no máximo 8 dias no mês, afastando, desse modo, o perseguido vínculo de emprego de natureza doméstica, ante a ausência de habitualidade". (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0010446-07.2024.5.03.0004 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marcos Penido de Oliveira. DJEN 20/12/2024).

### Pejotização

ADPF 324. Novos Modelos de Contratação. Princípios Constitucionais da Livre Iniciativa e da Livre Concorrência. Formas de Contratação de Prestação de Serviços. Disciplina Judiciária. Validade. Segundo o entendimento plasmado pelo E. STF no julgamento ADPF 324, o arranjo de novos modelos de contratação, em compasso com as transformações no mercado de trabalho e na sociedade, deve ser considerado válido, haja vista que os princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência asseguram aos agentes econômicos a liberdade de formular estratégias negociais indutoras de maior eficiência econômica e competitividade. A Corte Constitucional, em julgados da 1ª e 2ª Turma, tem firmado entendimento de que deve ser espelhado às diversas possibilidades de organização da divisão do trabalho o

resultado produzido no julgamento da ADPF 324 e no Recurso Extraordinário 958252, com repercussão geral (Tema 725), em que o Plenário assentou a licitude da terceirização. No caso em exame, por disciplina judiciária, impõe-se reconhecer a validade do contrato de prestação de serviços firmado entre o autor e a reclamada, em consonância com o entendimento proclamado pelo E. STF sobre a liberdade econômica e sobre a organização das atividades produtivas, admitindo outras formas de contratação de prestação de serviços. (TRT 3ª Região. Oitava Turma. 0010705-56.2023.5.03.0062 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Sérgio Oliveira de Alencar. DJEN 12/12/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Rescisão Indireta

### Obrigação Contratual

Rescisão Indireta. Requisitos. Hipótese configurada. 1. A rescisão indireta do contrato de trabalho constitui uma faculdade do empregado de extinguir o pacto por justo motivo, quando o empregador descumprir obrigações contratuais, ferindo a fidúcia ínsita à contratualidade, tornando insustentável a continuidade. 2. Para a sua configuração, são exigidos alguns requisitos, tais como, a gravidade da falta do empregador, a atualidade ou contemporaneidade, de modo a não se configurar o perdão tácito (sopesando a dependência econômica do obreiro que pode influenciar diretamente no rompimento do vínculo) e o nexo causal entre a falta cometida e a resolução do contrato por fato patronal. 3. *In casu*, restou demonstrado que as doenças que acometeram a autora, lesão de ombro (tendinopatia) (CID M 75.9) e cervicalgia (CID M 54.2), foram agravadas pelo trabalho desenvolvido em prol da ré, que não cuidou de providenciar a observância das medidas ergonômicas necessárias, para remediar danos ao estado de saúde da trabalhadora. 4. Diante disso, reputo que tal fato, embora reconhecido apenas em

juízo, constitui descumprimento de obrigação contratual que se reveste de gravidade bastante, na forma do art. 483, letra "d", da CLT, de modo a tornar insustentável a continuidade do vínculo de emprego. Assim, uma vez reconhecido que a ré descumpriu obrigações legais e contratuais, é possível o reconhecimento da rescisão indireta do contrato. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010590-55.2024.5.03.0044 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paula Oliveira Cantelli. DJEN 17/12/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Servidor Público

Greve

Greve de Agentes da Polícia Judicial do TRT. Impossibilidade. Aplicação do Tema 541 do STF. No ARE 654432/GO, foi fixada tese pelo STF no sentido de que o exercício do direito de greve é vedado a todos os servidores públicos que atuem diretamente na área de segurança pública (Tema 541). Considerando que as atividades realizadas pelos Agentes da Polícia Judicial são inter-relacionadas à segurança pública, é vedada a greve desses servidores. (TRT 3ª Região. Órgão Especial. 0015755-21.2024.5.03.0000 (PJe). Recurso Administrativo. Rel./Red. César Pereira da Silva Machado Júnior. DJEN 20/12/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



## Teoria da Causa Madura

### Aplicação

Teoria da Causa Madura. Inaplicabilidade ao Caso. Necessidade de Instrução Probatória em sua integralidade. Ampla Defesa. Supressão de Instância. Nos termos do artigo 1013, § 3º, do CPC/2015 c/c artigo 769 da CLT, e da Súmula 393, II, do TST, segundo a Teoria da Causa Madura, se o processo estiver em condições de imediato julgamento, o Tribunal deverá decidir desde logo o mérito, o que não ocorre no caso sob enfoque, haja vista que a matéria a ser dirimida requer a realização da instrução probatória em sua integralidade, mormente em se considerando que os reclamados, nas respectivas peças de defesa, contestaram a pretensão do reclamante e requereram a produção de prova testemunhal e do depoimento pessoal do reclamante. Todavia, nem mesmo houve audiência de instrução neste feito. Por conseguinte, o exame e julgamento do pedido obreiro, por esta Instância Recursal, no presente momento processual, implicaria ofensa aos princípios do contraditório e da ampla defesa e evidente supressão de instância. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010404-91.2024.5.03.0186 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Juliana Vignoli Cordeiro. DJEN 12/12/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



## Terceirização

### Licitude

Empresa Pública (FURNAS). Trabalhador aprovado em prévio Concurso Público. Sucessivas Contratações por Empresas Interpostas. Terceirização Ilícita. Vínculo de Emprego com a Tomadora dos Serviços. Artigo 37, *caput* e

inciso II da CR. Súmula 331/TST. Caso Específico. *distinguishing*. A situação dos autos enquadra-se no item I da Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que estabelece: "A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974)". Portanto, não se aplica a exceção prevista no item II da Súmula 331/TST, que impede a formação de vínculo de emprego com órgãos da administração direta, indireta ou fundacional em casos de contratação irregular, pois aqui está presente o requisito do concurso público, conforme o artigo 37, inciso II, da Constituição Federal vigente. Neste caso, houve a realização e aprovação prévia em concurso público, mas, em vez de ser nomeado para o cargo público correspondente, o autor foi alocado em atividades idênticas por meio de empresas interpostas de maneira ilegal. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0011061-27.2023.5.03.0070 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Cristiana Maria Valadares Fenelon. DJEN 13/12/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Trabalhador Rural

Intervalo - CLT/1943, Art. 72

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Intervalo previsto no Art. 72 da CLT. Aplicação Analógica. NR-31 do MTE. Atividade Rural do Reclamante. Os itens 31.10.7 e 31.10.9 da NR-31 do MTE dispõem acerca da obrigatoriedade da concessão de pausas para descanso nas atividades que forem realizadas em pé ou que exijam sobrecarga muscular estática ou dinâmica. A aludida Norma Regulamentadora não fixou, contudo, a duração dos intervalos para os trabalhadores que exerçam suas atividades dentro daqueles parâmetros, de sorte que é necessário buscar na analogia a integração da

norma, sob pena de torná-la inócua. Nesse contexto, o Col. TST firmou entendimento no sentido de ser plenamente viável a aplicação analógica do art. 72 da CLT, de forma a suprir a lacuna da portaria ministerial quanto ao tempo e duração das pausas, assegurando ao trabalhador seu direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII da CF). No caso, como o autor trabalhava no corte de cana-de-açúcar, o que lhe exigia permanecer em pé durante horas, e não comprovada a concessão das pausas ora discutidas, faz *jus* o obreiro às horas extras postuladas. (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0011529-52.2023.5.03.0082 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paulo Maurício Ribeiro Pires. DJEN 19/12/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



Trabalho em Condição Análoga à de Escravo

### Combate

1. Dissídio Coletivo Misto. Ausência de Comum Acordo. Em se tratando de dissídio coletivo de natureza mista - de greve e de natureza econômica - compete à Justiça do Trabalho, quando provocada, decidir o conflito coletivo de greve e apreciar as reivindicações motivadoras do movimento paredista. A jurisprudência trabalhista consolidou-se no sentido de que a redação do § 2º do artigo 114 da Constituição Federal, embora tenha fixado a necessidade do mútuo consenso das partes, ao menos tácito, como pressuposto intransponível para o ajuizamento do dissídio coletivo de natureza econômica, não extirpou o poder normativo da Justiça do Trabalho. No caso de deflagração da greve, torna-se possível a propositura de dissídio coletivo por qualquer das partes, empregador ou sindicato patronal e sindicato de trabalhadores, ou pelo Ministério Público do Trabalho (art. 114, § 3º, CF), cabendo à Justiça do Trabalho decidir sobre a procedência ou improcedência

das reivindicações (art. 8º, Lei 7.783/89). Na situação concreta, é incontroversa a deflagração de greve pela categoria profissional, a partir da qual foi instaurado o presente dissídio coletivo de Greve (misto). Pacífica a jurisprudência no sentido de que a greve supera a necessidade do "mútuo consenso" para a instauração da instância e, a partir de sua deflagração, o dissídio coletivo de natureza econômica deve ser apreciado pela Justiça do Trabalho.

2. Da Legalidade do Movimento Paredista. A Constituição da República reconhece a greve como um direito fundamental de caráter coletivo, resultante da autonomia privada coletiva inerente às sociedades democráticas. Assim, não há de se considerar abusivo o movimento paredista se observados os requisitos estabelecidos pela legislação para sua validade: tentativa de negociação; aprovação pela respectiva assembleia de trabalhadores; aviso prévio à parte adversa. No caso concreto, o Suscitante trouxe aos autos farta documentação demonstrando o preenchimento dos requisitos legais, não tendo as Suscitadas, por outro lado, demonstrado, de forma objetiva e efetiva, o descumprimento da norma legal incidente na temática. De concluir-se, portanto, que as suscitadas não demonstraram nos autos inobservância à Lei no. 7.783/1989, não havendo, portanto, se falar em ilegalidade da greve ou em abusividade, pois, de igual modo, não se demonstrou conduta dos trabalhadores que excedesse os limites da boa-fé, dos bons costumes e da função social e/ou econômica do instituto da greve previsto na Constituição da República e regulamentado por lei própria. De ressaltar-se que "A regulamentação do instituto da greve não pode traduzir um estreitamento ao direito de deflagração do movimento, sobretudo porque a Constituição Federal - que implementou o mais relevante avanço democrático no Direito Coletivo brasileiro -, em seu art. 9º, *caput*, conferiu larga amplitude a esse direito: "É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender". (ROT-592-11.2021.5.10.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Maurício Godinho Delgado, DEJT 24/03/2023).

3. Cláusula de Natureza Social. Combate ao trabalho análogo à escravidão. A inclusão de cláusula normativa que estimule práticas que promovam a fiscalização de trabalho análogo à escravidão se insere no campo da responsabilidade social das empresas e contribui com a efetivação de direitos fundamentais. Pontue-se que o artigo 149 do



Código Penal Brasileiro prevê os elementos que caracterizam a condição análoga à de escravo, quais sejam, a submissão a trabalhos forçados ou a jornadas exaustivas, a sujeição a condições degradantes de trabalho e a restrição de locomoção do trabalhador. No âmbito internacional, o Brasil assumiu o compromisso mundial de combate ao trabalho escravo ao aderir à Declaração Universal dos Direitos Humanos, em que se estabelece que "Ninguém será mantido em escravidão ou servidão, a escravidão e o tráfico de escravos serão proibidos em todas as suas formas" e que "Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego." Além de aderir à Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Brasil comprometeu-se, com a assinatura da Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), que "Ninguém poderá ser submetido a escravidão ou servidão e tanto estas como o tráfico de escravos e o tráfico de mulheres são proibidos em todas as suas formas." E ainda comprometeu-se, por meio da assinatura das convenções no. 29 e 105 da Organização Internacional do Trabalho, dentre vários outros instrumentos internacionais sobre o tema, a adotar medidas eficazes e a abolir todas as formas de trabalho forçado e obrigatório. Importante também lembrar que, dentre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - ODS, pacto global assinado durante a Cúpula das Nações Unidas em 2015, pelos 193 países membros, e que fazem parte da Agenda 2030, está o de se "Promover o crescimento econômico sustentável, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo, e trabalho decente para todos" (Meta 8), sendo que a Meta 8.7 das Nações Unidas é a de "Tomar medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna e o tráfico de pessoas, e assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, incluindo recrutamento e utilização de crianças-soldado, e até 2025 acabar com o trabalho infantil em todas as suas formas." Estabeleceu o Brasil, na Meta 8.7, erradicar, até 2025, o trabalho em condições análogas às de escravo, o tráfico de pessoas e o trabalho infantil, principalmente nas suas piores formas (<https://www.ipea.gov.br/ods/ods8.html>). De se ressaltar, ainda, a ODS 16 da ONU: "Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir

instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis." Mencione-se, outrossim, os critérios ESG (*Environmental, social and governance*) que estão relacionados aos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) estabelecidos pelo Pacto Global. O ESG envolve a construção de um mundo inclusivo, ético e sustentável, cabendo às empresas se comprometerem com a superação da desigualdade e da discriminação, seja oferecendo um tratamento justo e igualitário aos seus empregados, seja proporcionando a todos os grupos sociais o acesso a produtos e serviços essenciais. De se concluir, neste contexto, que a cláusula inerente ao combate ao trabalho análogo à escravidão, de grande relevância social, "apenas reforça um dever jurídico já previsto no ordenamento, com a vantagem de dar contornos específicos à obrigação no âmbito das relações de trabalho por ela abrangidas" (ROT-80430-04.2020.5.22.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Maurício Godinho Delgado, DEJT 01/02/2024). E, com efeito, a jurisprudência da SDC do TST firmou o entendimento de que a fixação de cláusula social por meio de sentença normativa prescinde de norma preexistente. (TRT 3ª Região. Seção de Dissídios Coletivos. 0015067-93.2023.5.03.0000 (PJe). Dissídio Coletivo de Greve. Rel./Red. Adriana Goulart de Sena Orsini. DJEN 09/12/2024).

### Dano Moral

Jornadas Exaustivas. Trabalho Análogo à Escravidão. Indenização por Danos Morais.

1. As jornadas excessivas, caracterizadas pelo labor além dos limites de jornada previstos no ordenamento jurídico, possuem aptidão para gerar o dano existencial, com o comprometimento do projeto de vida do trabalhador, bem como podem configurar o trabalho escravo.

2. As Convenções 29 e 105, da Organização Internacional do Trabalho, ambas ratificadas pelo Brasil, em 1957 e 1965, respectivamente, preveem o trabalho forçado ou obrigatório e ampliam o conceito de trabalho escravo, na esteira do artigo 149, do Código Penal e da Instrução Normativa MTP n.º 2, de 22 de janeiro de 2021.

3. Aplicação do Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva de

Enfrentamento do Trabalho Escravo Contemporâneo, do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, de 2024.

4. Destaco trecho da sentença proferida pela Corte Interamericana de Direitos Humanos, no julgamento do caso Fazenda Brasil Verde vs Brasil, em que reconhecido que o Estado violou o "direito a não ser submetido à escravidão e ao tráfico de pessoas": "Não pode passar inadvertido para um juiz interamericano que a escravidão, em suas formas análogas e contemporâneas, tem origem e consequência na pobreza, na desigualdade e na exclusão social, repercutindo nas democracias substantivas dos países da região. Deste modo, a análise da experiência interamericana de proteção de direitos humanos (civis, políticos, econômicos, sociais, culturais e ambientais) demanda que sejam consideradas as peculiaridades da região, já que a América Latina é a região com o mais alto grau de desigualdade no mundo."(Sentença de 20/10/2016).

5. Neste caso, na primeira quinzena, o trabalho do autor foi executado por 168 horas e, na segunda, por 182 horas, o que resulta em uma média, a cada 7 dias de trabalho, de 84 horas e 91 horas. Ressaltando-se que as folgas eram concedidas apenas após quinze dias consecutivos de trabalho.

6. Restou demonstrado o labor em condições análogas à escravidão, já que submetido o Autor a jornadas extremamente extenuantes, na forma em que previsto no arcabouço jurídico interno e internacional, impondo-se a condenação da ré ao pagamento de indenização por danos morais.

7. Recurso ordinário do autor conhecido e provido. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010318-80.2024.5.03.0070 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paula Oliveira Cantelli. DJEN 04/12/2024).

[\(voltar ao início\)](#)



## Verba Rescisória

### Pagamento

Verbas Rescisórias. Ausência de Quitação. Alegação de Crise Financeira. Multas dos Arts. 467 e 477 da CLT. A crise financeira pela qual passa a empregadora não é suficiente para isentá-la do pagamento de verbas rescisórias e multas. Mesmo enfrentando dificuldades, a empregadora não está isenta das obrigações decorrentes do contrato de trabalho firmado com o trabalhador. A inadimplência em relação às verbas rescisórias e o reconhecimento quanto ao atraso em quitá-las impõem as multas dos arts. 467 e 477 da CLT. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0010463-36.2023.5.03.0147 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Ricardo Antônio Mohallem. DJEN 05/12/2024).

[\(voltar ao início\)](#)

