



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO  
Secretaria de Documentação



# EMENTÁRIO EM DESTAQUE

Edição n. 42

1º de março a 31 de março de 2025

O Ementário em Destaque é mantido pela  
Seção de Sistematização de Jurisprudência

Dúvida, sugestão ou crítica?  
Envie e-mail para [sedoc.juris@trt3.jus.br](mailto:sedoc.juris@trt3.jus.br)  
(31) 3238-7872

[Acesse todas as edições](#) do Ementário em Destaque

## Índice de temas

I. Cerceamento de defesa - perícia.....	3
II. Assédio sexual - Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero .....	3
III. Pessoa com deficiência - reintegração.....	4
IV. Competência da Justiça do Trabalho - motorista - uso - aplicativo móvel.....	6
V. Jornada de trabalho - pausa psicofisiológica .....	6
VI. Competência da Justiça do Trabalho - motorista - uso - aplicativo móvel.....	7
VII. Contrato de trabalho - termo final.....	7
VIII. Execução - pesquisa patrimonial .....	7
IX. Audiência telepresencial / videoconferência - cerceamento de defesa .....	8
X. Justa causa - cabimento.....	8
XI. Dano moral - assédio eleitoral .....	9
XII. Relação de emprego - pejotização.....	10
XIII. Dano moral - discriminação sexual .....	12
XIV. Dano moral - condição de trabalho.....	12
XV. Rescisão indireta - culpa - empregador.....	13

## I. Cerceamento de defesa - perícia

**DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. NULIDADE DA SENTENÇA. CERCEAMENTO DE DEFESA. PRINCÍPIO DO CONTRADITÓRIO E DA AMPLA DEFESA. PRINCÍPIO DA EFETIVIDADE DO PROCESSO E ACESSO À JUSTIÇA. PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA DECISÃO DE MÉRITO.** Ocorre cerceamento de defesa quando alguma das partes tem obstado indevidamente seu direito constitucional de produzir provas nos autos. Todos os meios de provas admitidos em direito não são benefícios exclusivos das partes e sim do Poder Judiciário, para que se proceda um julgamento justo e seguro das questões que envolvem qualquer processo. Ao indeferir provas, não se fere somente o contraditório e ampla defesa, mas se fere também o princípio do devido processo legal (art. 5º, LV, da CF/88). A propósito, pelo princípio da ampla defesa e da efetividade do processo (art. 5º, XXXV, da CF/88) evidencia-se que as "partes têm o direito de obter em prazo razoável a solução integral do mérito, incluída a atividade satisfativa", assim como estabelece que "todos os sujeitos do processo devem cooperar entre si para que se obtenha, em tempo razoável, decisão de mérito justa e efetiva" (art. 4º e 6º do CPC c/c art. 769 da CLT). Desta feita, as normas processuais são marcadas pelo formalismo-valorativo, como decorrência do neoconstitucionalismo (art. 1º, CPC), segundo o qual a jurisdição ou a "juris-satisfação" promove a decisão da primazia de mérito, em contraponto ao panprocessualismo. No caso vertente, foi apurado um conflito acerca do término do prazo para impugnação ao laudo pericial, pois as intimações enviadas às partes mencionavam a data de 23/02/2024, enquanto o sistema PJE registrava o dia 26/02/2024. Nesse contexto, não pode a parte autora ser penalizada, pois apresentou impugnação ao laudo pericial no dia 26/02/2024, data estabelecida no sistema PJE. Assim, considerou-se que a parte autora sofreu cerceamento em seu direito de defesa, pois sua impugnação ao laudo pericial é digna de conhecimento e os quesitos complementares que formulou devem ser respondidos pela pessoa perita, dada a tempestividade da referida manifestação processual. Dessa forma, foi acolhida parcialmente a preliminar de cerceamento de defesa aventada pela parte autora, com a declaração de nulidade da sentença proferida, estabelecendo-se a tempestividade e validade da impugnação ao laudo pericial da parte autora, com a determinação de retorno dos autos à origem, para que a pessoa perita seja intimada a prestar os esclarecimentos formulados pela parte reclamante e, em sequência, seja proferida nova decisão, como se entender de direito. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010863-27.2023.5.03.0187 (ROT); Disponibilização: 06/03/2025, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Juíza Convocada Adriana Campos de Souza Freire Pimenta)

## II. Assédio sexual - Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero

**ASSÉDIO SEXUAL. CONVENÇÃO 190, OIT. JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. QUANTUM INDENIZATÓRIO.**

1. De acordo com a Convenção 190, da OIT: "*O termo "violência e assédio" no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam*

*susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero".*

2. O Conselho Nacional de Justiça editou a Recomendação Nº 128, publicada em 15/02/2022, com a previsão da adoção do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero nos julgamentos em todo o Poder Judiciário, cujas diretrizes constam do protocolo aprovado pelo Grupo de Trabalho constituído pela Portaria CNJ n. 27/2021.

3. A prova dos autos é contundente quanto ao assédio sexual sofrido pela empregada, ensejando a condenação ao pagamento da indenização pelos danos morais.

4. Os artigos 223-B e 223-C, da CLT, dispõem que *"a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física", sendo passíveis de causar "dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação".*

5. Considerando a ofensa de natureza gravíssima e a finalidade pedagógica da indenização, como também o sofrimento experimentado pela obreira, o montante, fixado na origem, comporta majoração.

6. Recurso ordinário da autora conhecido e provido.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010656-21.2024.5.03.0178 (ROT); Disponibilização: 13/03/2025; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Desembargadora Paula Oliveira Cantelli)

### **III. Pessoa com deficiência - reintegração**

**DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. DIREITO ANTIDISCRIMINATÓRIO. CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988. ART. 1º, III, ART. 3º IV, ART. 7º artigo 7º, XXXI. ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA. LEI 13.146/2015. GARANTIA DE EMPREGO INDIRETA. PREENCHIMENTO DA COTA DE CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA PREVISTA NO ART. 93 DA LEI 8.213/91. NECESSIDADE DE REPOSIÇÃO EM CASO DE DISPENSA. DIREITO À REINTEGRAÇÃO AO EMPREGO DECORRENTE DA GARANTIA SOCIAL. AGENDA 2030 DA ONU. ODS 16.** A CRFB/88, com fulcro no Estado Democrático de Direito, tem como vetor axiológico a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), possuindo como objetivo da República a promoção do bem de todos sem preconceitos e discriminação (art. 3º, IV), garantindo a todos e todas a punição à qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais (art. 5º, XLI), bem como a proibição de qualquer discriminação laboral ao trabalhador com deficiência (art. 7º, XXX e XXXI), estabelecendo enfática direção normativa antidiscriminatória. A Lei n. 8.213/91, no intuito de dar efetividade aos preceitos transnacionais, agregou restrição indireta à dispensa de pessoas empregadas com deficiência ou que estejam em reabilitação funcional: estipulou um sistema imperativo de cotas, entre 2% e 5%, no caput do art. 93, e, visando a garantir a máxima efetividade à cota de inclusão social, determinou que a pessoa trabalhadora com deficiência ou beneficiária reabilitada somente poderia ser dispensada mediante a correlata contratação de outra pessoa trabalhadora em situação semelhante (art. 93, § 1º, da Lei 8.213/91). Registre-se que a redação original do artigo 93, §1º, da Lei 8.213/91, determinava que a dispensa de

pessoa trabalhadora reabilitada ou com deficiência somente poderia ocorrer após a contratação de substituto em condições semelhantes, redação que foi alterada pela Lei 13.146/2015. Assim, a adequada interpretação do mencionado §1º do art. 93 da Lei nº 8.213/91 deve ser efetivada de forma sistêmica com seu caput. Ou seja, a necessidade de prévia contratação de pessoa com deficiência substituta para aquela pessoa empregada que será dispensada somente se justifica quando a dispensa implicar o não preenchimento da cota legal mínima estabelecida pelo caput do art. 93 da mencionada lei. Portanto, depreende-se que são dois os requisitos para se efetuar a dispensa imotivada de uma pessoa empregada com deficiência ou reabilitada: a) cumprimento da cota de reserva e, b) contratação de outra pessoa trabalhadora com deficiência ou pessoa beneficiária reabilitada da Previdência Social, não se exigindo que a deficiência seja similar ou semelhante àquela da pessoa empregada dispensada. Ao limitar o poder potestativo do empregador, a norma resguarda o direito do empregado de permanecer no emprego até que sejam cumpridas as determinações impostas, a fim de manter o percentual de vagas para empregados com deficiência ou reabilitado. Dessa forma, o direito de reintegração não é uma garantia individual, mas social, o que assegura, ao trabalhador nessas situações não propriamente a estabilidade, mas, sim, a garantia provisória no emprego. A não observância de tais requisitos, impõe a imediata reintegração da pessoa dispensada imotivadamente. Nesse sentido, a Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência (CIDPD) preconiza, no art. 4º, I, que "1.Os Estados Partes se comprometem a assegurar e promover o pleno exercício de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência, sem qualquer tipo de discriminação por causa de sua deficiência. Para tanto, os Estados Partes se comprometem a: a) Adotar todas as medidas legislativas, administrativas e de qualquer outra natureza, necessárias para a realização dos direitos reconhecidos na presente Convenção. Ademais, no art. 4º, I, d, os Estados Partes se comprometem a assegurar que as autoridades públicas e instituições atuem em conformidade com a presente Convenção. Nesse sentido, não se descarta que o Brasil, enquanto membro da OEA e sujeito à jurisdição internacional da Corte Interamericana de Direitos Humanos, deve observância à Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência. Nessa Lógica, o Poder Judiciário, como um dos Poderes da República Federativa, é responsável por conferir justiciabilidade aos direitos sociais, conforme previsto na Sentença da CIDH no caso "Lagos del Campo e outros versus Peru", que estabeleceu: "(...) no âmbito do trabalho, a responsabilidade do Estado pode ser gerada sob a premissa de que o direito interno, tal como foi interpretado na última instância pelo órgão jurisdicional nacional, teria convalidado uma violação ao direito do recorrente; de maneira que uma sanção, em última análise, deriva como resultado da resolução do tribunal nacional, podendo levar a um ilícito internacional" (§94). Provimento Conferido. Art. 93, § 1º, da Lei 8.213/91.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0011046-43.2022.5.03.0054 (ROT); Disponibilização: 13/03/2025; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Juíza Convocada Adriana Campos de Souza Freire Pimenta)

#### **IV. Competência da Justiça do Trabalho - motorista - uso - aplicativo móvel**

**INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS EM RICOCHETE. MORTE. IRMÃO DE CONDUTOR DE VEÍCULO DE APLICATIVO DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS. CONFLITO DE COMPETÊNCIA STJ 164.544/MG. INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO.** Nos termos do art. 7º, inciso XXVIII da CF/88 e do art. 19 da Lei 8.213/91, não há falar em acidente de trabalho para o condutor de veículo de aplicativo de transporte de passageiros. Neste contexto, a Justiça do Trabalho é incompetente para apreciar e julgar o pedido do autor de indenização por danos morais em ricochete face a acidente do trabalho envolvendo condutor de veículo de aplicativo (arts. 186 e 927, ambos do Código Civil). Sentença recorrida que se mantém, eis que embasada na decisão proferida pelo Col. STJ no julgamento do CC 164.544/MG.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0011193-60.2024.5.03.0002 (ROT); Disponibilização: 14/03/2025, DJEN; Órgão Julgador: Nona Turma; Relator Desembargador Rodrigo Ribeiro Bueno)

#### **V. Jornada de trabalho - pausa psicofisiológica**

**PAUSA PSICOFISIOLOGICA** - "*Dispõe o item 36.13.2 da Norma Regulamentadora nº 36 sobre Segurança e Saúde no Trabalho em Empresas de Abate e Processamento de Carnes e Derivados que, para os trabalhadores que desenvolvem atividades exercidas diretamente no processo produtivo, ou seja, desde a recepção até a expedição, onde são exigidas repetitividade e/ou sobrecarga muscular estática ou dinâmica do pescoço, ombros, dorso e membros superiores e inferiores, devem ser asseguradas pausas psicofisiológicas, distribuídas, no mínimo, de acordo com o seguinte critério: de 20 minutos para jornada de trabalho de até 6h, 45 minutos em jornadas de até 07h20 e 60 minutos para ativações em até 08hs48min. A reclamada não negou que a reclamante fizesse jus às pausas em apreço e juntou declarações de fruição, além de planilhas de controle de sua fruição, conforme ID. 91b1bfb e seguintes. No entanto, a testemunha indicada pela reclamante, única ouvida nos autos, declarou que não gozavam de pausas; todavia todos assinavam documentos no sentido de que gozavam; o documento é uma folha mensal; são instruídos a assinar gozo de pausa de vinte minutos; em caso de recusa, haveria medida disciplinar (12m22s). Diante do depoimento e considerando a informação posta na inicial de que acontecia de serem concedidas pausas de 05 a 10 minutos, condeno a reclamada a pagar, em favor da reclamante, 50 minutos extras por dia trabalhado, pela ausência de concessão integral das referidas pausas, durante o período contratual imprescrito, conforme se apurar em liquidação de sentença. Na apuração, deverão ser observados os seguintes parâmetros: a) divisor 220; b) evolução salarial apontada nos recibos juntados aos autos (caso não haja algum recibo juntado, considerar-se-á o do mês subsequente, porque era ônus da reclamada trazer os comprovantes de pagamento aos autos); c) Súmula 264 do TST; d) adicional legal; e) não há dedução a ser realizada, porque a parcela nunca foi paga; f) pela habitualidade, são devidos os reflexos sobre repousos semanais remunerados e, com esses, em aviso prévio, gratificação natalina, férias acrescidas de 1/3 e FGTS mais 40%, devendo os reflexos em aviso prévio, 13º salário e férias usufruídas mais 1/3 refletirem no FGTS mais 40%, nos termos do art. 15 da Lei 8.036/90." Excerto da sentença da lavra do MM. Juiz Anselmo Bosco dos Santos).*

## **VI. Competência da Justiça do Trabalho - motorista - uso - aplicativo móvel**

**AÇÃO RESCISÓRIA. INCOMPETÊNCIA ABSOLUTA EM RAZÃO DA MATÉRIA. REINCLUSÃO DE MOTORISTA EM PLATAFORMA DE TRANSPORTE POR APLICATIVO. AUSÊNCIA DE DISCUSSÃO SOBRE A NATUREZA DA RELAÇÃO JURÍDICA CÍVEL FIRMADA CONTRATUALMENTE.** Não se olvida que o inciso I do art. 114 da Constituição Federal atribui à Justiça do Trabalho a competência para processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho *lato sensu*. Todavia, não sendo objeto da ação originária o reconhecimento de eventual vínculo empregatício, limitando-se o então autor a postular a reintegração à base de dados da plataforma, para continuidade da prestação de serviços, bem como indenização por danos materiais e morais decorrentes do desligamento, exsurge incontestemente a natureza civil da relação mantida, bem como dos pedidos formulados, atraindo a competência residual da Justiça Comum para processar e julgar a lide. Ação rescisória procedente.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0016253-20.2024.5.03.0000 (AR); Disponibilização: 19/03/2025, DJEN; Órgão Julgador: 2a Seção de Dissídios Individuais; Relatora Desembargadora Rosemary de Oliveira Pires)

## **VII. Contrato de trabalho - termo final**

**DIREITO DO TRABALHO. VÍNCULO DE EMPREGO. DATA DE ENCERRAMENTO DO PACTO LABORAL. PROVA ORIUNDA DE GEOLOCALIZAÇÃO.** Os dados de geolocalização fornecidos pela empresa de telefonia para o número de titularidade do autor - que, embora impugnados, não foram infirmados na espécie - demonstram que, a partir de 2019 (marco temporal dos dados mais antigos fornecidos pela operadora móvel), o obreiro foi localizado em diversas localidades distintas da que se dava a alegada prestação de serviços, inclusive em horários que alegou estar laborando. É o que se constata a partir do cotejo dos aludidos dados com a lista de endereços especificados pela parte ré, não impugnada pelo trabalhador. Sendo assim, não há como reconhecer que o pacto laboral ora discutido perdurou até 08/07/2023 ou, sucessivamente, até 23/07/2021, como pretende o obreiro em seu apelo. Recurso ordinário do reclamante a que se nega provimento.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010451-07.2024.5.03.0076 (ROT); Disponibilização: 20/03/2025, DJEN; Órgão Julgador: Quinta Turma; Relator Desembargador Paulo Maurício Ribeiro Pires)

## **VIII. Execução - pesquisa patrimonial**

**AGRAVO DE PETIÇÃO. EXPEDIÇÃO DE OFÍCIOS. MEDIDA INÚTIL.** A pretendida expedição de ofícios a plataformas como Uber e 99 Tecnologia, com o fim de

informarem se a sócia executada atua como motorista utilizando tais plataformas é medida que, no caso concreto, revela-se inútil diante das ferramentas de pesquisa patrimonial, inclusive bloqueio de conta bancária, já determinadas nos autos, as quais retornaram sem êxito.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0011341-37.2016.5.03.0104 (AP); Disponibilização: 20/03/2025, DJEN; Órgão Julgador: Quinta Turma; Relatora Desembargadora Jaqueline Monteiro de Lima)

## **IX. Audiência telepresencial / videoconferência - cerceamento de defesa**

### **NULIDADE POR CERCEAMENTO DE DEFESA. ATRASO NA RECONEXÃO DA PREPOSTA. COMPARECIMENTO INICIAL À AUDIÊNCIA REGISTRADO.**

**CONFISSÃO NÃO CARACTERIZADA.** Não se olvida seja dever das partes comparecerem com antecedência às audiências designadas pelo juízo e, a despeito de a OJ 245 da SDI-1 do TST dispor que não há previsão legal para o atraso daquelas às audiências, a interpretação dessa orientação jurisprudencial não pode ser feita literalmente, alheia à realidade dos fatos, cabendo ao juiz analisá-la em cada caso concreto. Na espécie, justificável o atraso a que se sujeitou a empresa reclamada na reconexão para acesso à sala virtual, mormente considerando-se que, quando do início da assentada, a preposta se fez ali presente, a tempo e modo, e que, diante das dificuldades de acesso posteriores, tentou-se, inclusive, a substituição da preposta original por outro representante. Razoável a justificativa apresentada pela empresa, de que a preposta original esteve presente todo o tempo, mas com dificuldades de reconexão na internet. Não há espaço para se caracterizar confissão ficta, encerrando-se a instrução de inopino sem o depoimento pessoal do reclamado, sendo fato notório e inconteste que, em razão das novas tecnologias e realização de audiências virtuais, todos estão sujeitos a instabilidades de conexão e inconsistência dos sistemas. Preliminar de nulidade da sentença que se acolhe.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010688-70.2023.5.03.0110 (ROT); Disponibilização: 20/03/2025, DJEN; Órgão Julgador: Nona Turma; Relatora Desembargadora Maria Stela Álvares da Silva Campos)

## **X. Justa causa - cabimento**

**DIREITO DO TRABALHO. MANUTENÇÃO DA JUSTA CAUSA. DISCRIMINAÇÃO RACIAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. CONVENÇÃO INTERAMERICANA CONTRA O RACISMO, A DISCRIMINAÇÃO E FORMAS CORRELATAS DE INTOLERÂNCIA. PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA RACIAL. OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL - ODS N. 16. AGENDA 2030 DA ONU.** A Constituição da República confere especial proteção à igualdade racial e repudia, com veemência, a prática do racismo em diversas passagens (art. 3º, IV; art. 4º, VIII; art. 7º, XXX, CF), determinando medidas jurídicas excepcionais para combatê-lo, como a previsão de que constitui crime inafiançável e

imprescritível (art. 5º, XLII, CF). No mesmo sentido, no plano internacional, as práticas de intolerância e discriminação racial são robustamente reprimidas pela Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, internalizada com status de emenda constitucional (art. 5º, §3º, CF), e pela Convenção n. 111 da Organização Internacional do Trabalho. O Brasil, ao aprovar a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, comprometeu-se "a garantir às vítimas do racismo, discriminação racial e formas correlatas de intolerância um tratamento equitativo e não discriminatório, acesso igualitário ao sistema de justiça, processo ágeis e eficazes e reparação justa nos âmbitos civil e criminal, conforme pertinente." No plano nacional, de igual modo, o Estatuto da Igualdade Racial (Lei n. 12.288/10) coíbe qualquer prática injustamente discriminatória motivada por questões raciais conceituando a conceitua discriminação racial ou étnico-racial como "toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada " (art. 1º, parágrafo único, inciso I). Igualmente as diretrizes definidas no Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial (Resolução nº 598 do Conselho Nacional de Justiça, de 22/11/2024), que se trata de um instrumento para que seja alcançada cada vez mais uma sociedade igualitária, livre de toda prática de discriminação, especialmente racial, sexual e social, além de importante medida para o atingir o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) nº 16, da Agenda 2030 da ONU, que visa "promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis". A análise do caso concreto leva à inequívoca conclusão de que se reveste de extraordinária gravidade o fato cometido pela parte autora, sendo perfeitamente lícita, na hipótese, a postura adotada pela parte ré ao aplicar a penalidade máxima trabalhista, mormente pelo forte viés antidiscriminatório do sistema jurídico brasileiro instaurado pela Constituição Republicana de 1988. Recurso desprovido.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0011493-55.2023.5.03.0067 (ROT); Disponibilização: 21/03/2025; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini)

## **XI. Dano moral - assédio eleitoral**

**ASSÉDIO ELEITORAL. GRAVE E EXTENSA LESÃO AO ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO. DEVER DE INDENIZAR.** Entende-se o assédio eleitoral como as condutas praticadas no ambiente de trabalho que visam manipular o voto dos trabalhadores e das trabalhadoras. De acordo com a Resolução CSJT nº 355, de 28 de abril de 2023: "*Art. 2º Para fins da presente Resolução, considera-se assédio eleitoral toda forma de distinção, exclusão ou preferência fundada em convicção ou opinião política no âmbito das relações de trabalho, inclusive no processo de admissão. Parágrafo único. Configura, igualmente, assédio eleitoral a prática de coação, intimidação, ameaça, humilhação ou constrangimento, no intuito de influenciar ou manipular o voto, apoio, orientação ou manifestação política de trabalhadores e trabalhadoras no local de trabalho ou em situações relacionadas ao trabalho.*" O

empregador, portanto, jamais pode orientar os empregados em relação às eleições presidenciais, como reconhecido pela preposta (art. 843, §1º, da CLT), posto que configura ato de constrangimento, influencia e até manipulação, nos termos do conceito legal acima transcrito. Tal prática remonta à República Velha, em que havia a ocorrência do chamado "voto de cabresto", definido por ser *"aquele em que o eleitor escolhia um candidato por determinação de um chefe político ou cabo eleitoral. Muitas vezes, o cidadão nem sabia exatamente em quem votava. Por isso, era denominado "eleitor de cabresto". Ou seja, o "eleitor de cabresto" era aquela pessoa que votava não de acordo com a sua consciência ou preferência política, mas estritamente com base nas instruções e ordens dadas por um "cabo eleitoral" ou "chefe político" local. Esses eleitores eram transportados para os chamados "currais eleitorais", onde eram alimentados e festejados, e de onde somente saíam na hora de depositar o voto na seção eleitoral."* (<https://www.tse.jus.br/comunicacao/noticias/2021/Dezembro/voce-sabe-o-que-era-o-voto-de-cabresto-o-glossario-explica>, acesso em 22/01/2025). O pluralismo político é fundamento caro à CR/1988, nos termos de seu art. 1º, inciso V, e não se deve admitir a sua violação, **jamais**, posto que integra o núcleo da cidadania o direito ao voto direto, secreto e universal, às duras penas conquistado pelo povo brasileiro com a promulgação, em 5 de outubro de 1988, da Constituição da República. A obra cinematográfica "Ainda Estou Aqui", dirigida por Walter Salles e que retrata a obra de Marcelo Rubens Paiva, altamente aclamada pela crítica nacional e internacional, que ganhou o primeiro Oscar do cinema nacional, na categoria da melhor filme internacional, demonstra os tempos sombrios vivenciados no Brasil em razão da Ditadura Militar, período em que o direito ao voto era restrito. Inúmeras foram as violações aos direitos humanos nessa época, e as autoridades contemporâneas devem permanecer sempre vigilantes para que tais abusos não se repitam. Tal cuidado com a soberania do Estado Democrático de Direito deve se dar, inclusive, a partir da coibição do assédio eleitoral no ambiente de trabalho, que é, sem dúvida, um artifício para restringir o direito ao voto das trabalhadoras e dos trabalhadores, tal qual em contextos antidemocráticos.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010326-57.2024.5.03.0167 (ROT); Disponibilização: 24/03/2025, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini)

## **XII. Relação de emprego - pejetização**

**PEJOTIZAÇÃO. ANÁLISE À LUZ DAS TESES VINCULANTES FIRMADAS NOS JULGAMENTOS DO RE 958.252 - TEMA-RG 725 E DA ADPF 324. RECONHECIMENTO PELO E. STF DE OUTRAS MODALIDADES DE RELAÇÃO DE TRABALHO DIVERSAS DAQUELAS PREVISTAS NA CLT. PRINCÍPIOS DA LIVRE INICIATIVA E LIVRE CONCORRÊNCIA. LEI 6.019/74 COM ALTERAÇÕES PROMOVIDAS PELA LEI 13.429/2017. REQUISITOS DE FUNCIONAMENTO DA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS - EPS. TEMA 550. *DISTINGUISHING*. O E. STF, com suporte nas teses vinculantes firmadas nos julgamentos do RE 958.252 - Tema-RG 725 e da ADPF 324, dentre outras (como a ADC 48, por exemplo) tem reconhecido modalidades de relação de trabalho diversas das relações reguladas pela CLT, com suporte nos princípios da livre iniciativa e da livre concorrência, já encontrando-se sedimentada a tese segundo a qual é constitucional a terceirização**

perpetrada pelas empresas privadas, seja em atividade fim ou atividade meio, permanecendo a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora. E, nestes termos, em consonância com a jurisprudência reiterada e vinculante do E. STF, registre-se que o artigo 4º-A da Lei 13.429/2017 define terceirização como *"a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução"*. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017). Já o §2º do referido artigo, com redação conferida pela Lei 13.429/2017, implicitamente abrange a Pejotização como modalidade contratual lícita, na forma terceirizada, ao dispor que: *"Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios, das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante"*. A complementar tal raciocínio, o artigo 5-C do mesmo regramento legal prevê o seguinte: *"Não pode figurar como contratada, nos termos do art. 4º-A desta Lei, a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados"*. Percebe-se, portanto, a possibilidade de o próprio trabalhador constituir a empresa fornecedora de mão de obra e prestar, pessoalmente, o serviço contratado, devendo ser observado, contudo a compatibilidade da capacidade econômica da pessoa jurídica constituída para fins de prestar o serviço, que deve ser compatível com a sua execução, bem como o prazo de 18 meses entre a contratação da empresa prestadora e a prestação de serviços à empresa contratante pelos sócios ou titulares da contratada, na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se referidos titulares ou sócios estiverem aposentados. Assim, a questão objeto da controvérsia deve ser analisada à luz do que preconiza a Lei 13.429/2017, posto que em consonância com o entendimento do E. STF, no sentido de que constitucional a terceirização perpetrada pelas empresas privadas, seja em atividade fim ou atividade meio, permanecendo a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora, ainda que a empresa prestadora de mão de obra tenha sido constituída pelo próprio trabalhador, privilegiando-se, conforme fundamenta o E. STF, os princípios da livre iniciativa e da livre concorrência. No caso em análise, ficou evidenciado desobediência ao previsto no artigo 4º-B, com redação dada pela Lei 13.429/2017, que elenca os requisitos que devem ser observados para o funcionamento da empresa de prestação de serviços - EPS. Com efeito, o descumprimento dos pressupostos objetivos exigidos em Lei, para o regular funcionamento da empresa prestadora, torna ilícita a terceirização, haja vista que coloca em risco a satisfação dos direitos trabalhistas, de modo que deve a empresa contratante, tomadora de mão de obra, atentar-se para a presença dos requisitos legais do artigo 4-B da Lei 13.429/2017 antes de efetuar a contratação da empresa prestadora de mão de obra. A ausência de comprovação da presença dos requisitos legais, para fins de contratação da empresa prestadora de serviços, impõe o reconhecimento da ilicitude da terceirização, já que a ausência de quaisquer dos requisitos do artigo 4-B da Lei 13.429/2017 impede que a pessoa jurídica atue como empresa prestadora de serviços, culminando no inequívoco reconhecimento da ilicitude da terceirização. Neste sentido, a orientação n. 16 Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho - CONAFRET, do Ministério Público do Trabalho - MPT. Em conclusão, analisando-se o caso concreto de acordo com a jurisprudência e teses vinculantes do E. STF, reconheço o vínculo de emprego, diante das irregularidades apuradas, especialmente com suporte na Lei 13.429/2017 que modificou a Lei 6.019/74. Equivale dizer: ainda que o termo pejotização, que anteriormente era utilizado como sinônimo de fraude, possa, hodiernamente, assumir

uma faceta lícita, no caso em análise não se evidencia a pejotização na forma como se tem admitido por lícita.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010711-24.2024.5.03.0096 (ROT); Disponibilização: 24/03/2025, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini)

### **XIII. Dano moral - discriminação sexual**

**ATUAÇÃO ANTIDISCRIMINATÓRIA, INTERSECCIONAL E INCLUSIVA. DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. ACESSO À JUSTIÇA. PROTOCOLO DE ATUAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO.** É dever do Magistrado atuar em uma perspectiva antidiscriminatória, interseccional e inclusiva, pautando-se em premissas de igualdade, solidariedade e não discriminação, conforme os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil e os fundamentos da dignidade da pessoa humana e do acesso à justiça (art. 1º, III, art. 3º, I e IV, e art. 5º, XXXV, da Constituição Federal). A atuação antidiscriminatória deve considerar as discriminações históricas sofridas por grupos vulneráveis, incluindo mulheres (cis e trans), pessoas LGBTQIA+, negras, indígenas, pessoas com deficiência e idosas, em conformidade com o Protocolo de Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva, instituído pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº 70/2023) e inspirado no Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), iniciativa que está alinhada aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da ONU, especialmente os ODS 5, 8, 10 e 16. No caso concreto, houve possibilidade de formação de convicção no sentido de que a parte autora foi vítima de discriminação relacionada a questões de gênero e orientação sexual, sendo notório que a população LGBTQIAPN+ enfrenta, historicamente, situações de discriminação estrutural, estigmatização e violação de direitos fundamentais, razão pela qual deve ser reconhecido o direito ao pagamento da compensação pecuniária correspondente.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010743-56.2023.5.03.0163 (ROT); Disponibilização: 26/03/2025, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini)

### **XIV. Dano moral - condição de trabalho**

**DANOS MORAIS. CONDIÇÃO DEGRADANTE DE TRABALHO. AUSÊNCIA DE DISPOSITIVOS TÉRMINOS DE CONSERVAÇÃO DE ALIMENTOS.** Dentre as obrigações constantes do anexo II da NR24 do Ministério do Trabalho e Emprego, não foi demonstrado pela empregadora serem oferecidos dispositivos térmicos para conservação dos alimentos, no desenvolvimento do trabalho externo pelo reclamante, na instalação de postes de iluminação em logradouro público, tendo a prova testemunhal revelado que não havia geladeira e que já aconteceu de a comida azedar. Constatada, assim, a existência de conduta abusiva da reclamada no tocante às condições de trabalho impostas, expondo o autor à situação humilhante. Logo, há constrangimento capaz de impor o reconhecimento de abalo/prejuízo moral ao

reclamante. Assim, comprovado que o réu não garantiu ao trabalhador os mínimos cuidados em relação à saúde e à higiene, ao não fornecer dispositivo para conservação dos alimentos, sujeitando o autor a condições degradantes de trabalho. Inegável, pois, que a atitude do empregador gerou um dano de ordem moral ao demandante, restando a obrigação de indenizar, já que evidenciada, sob tal prisma, a conduta ilícita do empregador, além do dano sofrido pelo empregado e o nexo causal entre esses dois elementos (artigos 186 e 927 do CC e 223-B e 223-C da CLT).

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010764-72.2024.5.03.0009 (ROT); Disponibilização: 28/03/2025, DJEN; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relatora Desembargadora Juliana Vignoli Cordeiro)

## **XV. Rescisão indireta - culpa - empregador**

**DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. RESCISÃO INDIRETA. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR AUXÍLIO-DOENÇA. AGRESSÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO. OMISSÃO DO EMPREGADOR.**

### **I. CASO EM EXAME**

Recurso ordinário interposto contra sentença que julgou improcedente o pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho, em razão da suspensão do contrato devido a afastamento previdenciário por auxílio-doença. A reclamante alegou ter sofrido agressão física de cliente no ambiente de trabalho, sem a devida segurança por parte da reclamada, o que ensejaria a rescisão indireta do contrato.

### **II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO**

Há duas questões em discussão: (i) definir se a suspensão do contrato de trabalho por auxílio-doença impede o reconhecimento da rescisão indireta; (ii) estabelecer se a omissão da reclamada em garantir a segurança da reclamante no ambiente de trabalho, diante de agressão verbal e física por cliente, configura justa causa para a rescisão indireta.

### **III. RAZÕES DE DECIDIR**

A prova documental e testemunhal demonstram a agressão sofrida pela reclamante e a omissão da reclamada, que não tomou as providências cabíveis para garantir a segurança da empregada, apesar do dever legal de garantir um ambiente de trabalho seguro.

A omissão da reclamada, demonstrada pela inércia em relação às agressões verbais e físicas direcionadas à reclamante, mesmo após o início do conflito, configura ato ilícito trabalhista, ensejando a rescisão indireta do contrato de trabalho, com base no artigo 483, 'd', da CLT.

### **IV. DISPOSITIVO E TESE**

Recurso ordinário provido em parte.

*Tese de julgamento:*

A suspensão do contrato de trabalho por auxílio-doença previdenciário não configura óbice ao reconhecimento da rescisão indireta se comprovada a ocorrência de falta grave do empregador anterior à suspensão.

A omissão do empregador em garantir a segurança da empregada em ambiente de trabalho, diante de agressões físicas de terceiros, configura falta grave que justifica a rescisão indireta do contrato de trabalho, nos termos do artigo 483, 'd', da CLT.

Dispositivos relevantes citados: Artigo 476 e 483, 'd', da CLT; Artigo 63 da Lei nº 8.213/91.

Jurisprudência relevante citada: Precedentes do TRT da 3ª Região e TST.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0011068-95.2024.5.03.0001 (ROT); Disponibilização: 31/03/2025, DJEN; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator Desembargador Antônio Gomes de Vasconcelos)