



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Documentação



EMENTÁRIO EM DESTAQUE

Edição n. 43

1º de abril a 30 de abril 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
(31) 3238-7872

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

Índice de temas

I. Empregado público - falta disciplinar - penalidade	3
II. Justa causa - conversão - dispensa sem justa causa.....	3
III. Dispensa discriminatória - reintegração	4
IV. Honorários advocatícios - competência	4
V. Habeas corpus - concessão.....	5
VI. Ministério Público do Trabalho (MPT) - intervenção / intimação - interesse de incapaz	6
VII. Sucessão trabalhista - empresa pública - desestatização	6
VIII. Execução - medida coercitiva	7
IX. Pessoa com deficiência - reintegração	8
X. Empregado público - pessoa com deficiência - jornada de trabalho - redução ..	9
XI. Jornada de trabalho - jornada especial.....	10
XII. Dano moral - discriminação	11
XIII. Cessão de crédito - validade.....	11
XIV. Trabalho em condição análoga à de escravo - dano moral	12
XV. Assédio sexual - Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero. ...	13
XVI. Penhora - veículo	14
XVII. Adicional de insalubridade - norma regulamentadora - previsão	14
XVIII. Empregado público - dispensa.....	15

I. Empregado público - falta disciplinar - penalidade

DADOS SENSÍVEIS - DIVULGAÇÃO SEM AUTORIZAÇÃO - SIGILO PROFISSIONAL - INFRAÇÃO DISCIPLINAR - LEGALIDADE DA SANÇÃO DISCIPLINAR.

A divulgação de informações sigilosas de pacientes, contendo nome, número do leito, diagnóstico, microrganismos identificados e período de internação, sem a devida autorização dos titulares ou seus representantes legais, configura infração ao dever de sigilo imposto aos empregados públicos da área da saúde, nos termos do artigo 37, VIII, do Regulamento de Pessoal da EBSEH, bem como ofende os princípios da privacidade e da proteção de dados previstos na Constituição Federal (art. 5º, X e XII) e na Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD (Lei nº 13.709/2018, arts. 5º, II, 7º e 11). Correta a aplicação de advertência, bem como a comunicação dos fatos ao Conselho Regional de Enfermagem e ao Ministério Público Federal, não configurando "*bis in idem*". Inexistindo ilícito praticado pela reclamada na apuração dos fatos ou na aplicação da penalidade, incabível a condenação ao pagamento de indenização por danos morais e materiais. Recurso improvido.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010593-60.2023.5.03.0168 (ROT); Disponibilização: 01/04/2025, DJEN; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relatora Desembargadora Maristela Iris Silva Malheiros)

II. Justa causa - conversão - dispensa sem justa causa

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA. EMBRIAGUEZ HABITUAL OU EM SERVIÇO. AUSÊNCIA DE PROVAS. REVERSÃO DA JUSTA CAUSA.

I. CASO EM EXAME

Recurso Ordinário contra sentença que manteve a demissão por justa causa, fundamentada no art. 482, alínea "f", da CLT (embriaguez habitual ou em serviço), apesar da ausência de prova de embriaguez. O empregado alegou que a empresa não comprovou a embriaguez e que a sentença indevidamente enquadrou sua conduta em outra tipificação legal (art. 482, alínea "b", da CLT). Requer a reversão da justa causa para dispensa imotivada, com o pagamento das verbas rescisórias correspondentes.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

Há duas questões em discussão: (i) a controvérsia se a empresa comprovou a embriaguez do empregado em serviço, conforme alegado na notificação de dispensa; (ii) estabelecer se o juiz pode, de ofício, alterar o enquadramento da conduta do empregado em outra tipificação legal prevista no art. 482 da CLT, após o encerramento da instrução processual.

III. RAZÕES DE DECIDIR

A dispensa por justa causa exige prova da falta cometida pelo empregado e seu enquadramento na tipificação legal prevista no art. 482 da CLT. O ônus da prova compete ao empregador. A empresa não comprovou a embriaguez do empregado, alegada como fundamento para a dispensa. O juiz não pode, de ofício, alterar o

enquadramento da conduta do empregado em outra tipificação legal, sob pena de se caracterizar decisão surpresa.

IV. DISPOSITIVO E TESE

Recurso provido.

Tese de julgamento:

A demissão por justa causa, amparada no art. 482, alínea "f", da CLT, exige prova da embriaguez habitual ou em serviço. A ausência de prova da embriaguez em serviço enseja a reversão da justa causa para dispensa imotivada. É vedado ao juiz, de ofício, alterar o enquadramento da conduta do empregado em outra tipificação legal prevista no art. 482 da CLT, após o término da instrução processual, sem a observância do contraditório e da ampla defesa.

Dispositivos relevantes citados: art. 482, alíneas "b" e "f", da CLT; arts. 10 e 342 do CPC.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010361-11.2024.5.03.0169 (ROT); Disponibilização: 01/04/2025, DJEN; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator Desembargador Antônio Gomes de Vasconcelos)

III. Dispensa discriminatória - reintegração

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA. DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. REINTEGRAÇÃO NO EMPREGO. Embora a dispensa imotivada configure direito potestativo do empregador, seu exercício não pode se dar de maneira arbitrária. Ao revés, há limites ético-jurídicos que, se extrapolados, violam tanto a função social da empresa como o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana, que se irradia por todo o arcabouço normativo do Direito do Trabalho, a nortear, portanto, a atividade hermenêutica do julgador. A interpretação da norma infraconstitucional que se pretenda legítima diante dos imperativos do Estado Democrático de Direito não pode obstar a densificação desses princípios verdadeiramente estruturantes, devendo, pelo contrário, servir de meio para sua concreção diante das circunstâncias específicas dos casos trazidos à apreciação do Poder Judiciário. Nesse contexto, tem-se que a reclamada, ao dispensar o reclamante um dia antes da realização de cirurgia bariátrica, da qual estava há muito ciente, agiu de forma abusiva e discriminatória, revelando, no mínimo, total insensibilidade para lidar com a questão.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010599-24.2024.5.03.0074 (ROT); Disponibilização: 03/04/2025, DJEN; Órgão Julgador: Décima Turma; Relator Juiz Convocado Flavio Vilson da Silva Barbosa)

IV. Honorários advocatícios - competência

RESERVA DE HONORÁRIOS. INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. MATÉRIA DIVERSA DO ENUNCIADO DA SÚMULA 636/STJ. PRELIMINAR REJEITADA. A relação entre o advogado e seu cliente envolve típica relação de consumo, na forma do art. 3º da Lei 8.078/90, que se caracteriza por ser o tomador de

serviços o consumidor final. Face à natureza civil da demanda, a competência para dirimir este tipo de conflito é da Justiça Comum, consoante Súmula 363 do STJ. Todavia, no caso em tela, o d. Juízo da Vara do Trabalho não analisou o mérito acerca de eventual processo de cobrança ajuizada pelo profissional liberal contra seu cliente, tampouco adentrou no mérito da titularidade dos honorários devidos no presente feito, mas apenas determinou a reserva do valor dos honorários contratuais e sucumbenciais para eventual disponibilização à Justiça Comum, ante a incontroversa divergência entre os procuradores da autora, que discutem, em ação própria, sobre a legitimidade da representação e consequente titularidade da verba honorária. Preliminar de incompetência da Justiça do Trabalho que fica rejeitada.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010890-10.2020.5.03.0027 (AP); Disponibilização: 04/04/2025, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Desembargadora Maria Cecília Alves Pinto)

V. Habeas corpus - concessão

DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. HABEAS CORPUS. APREENSÃO DE PASSAPORTE EM EXECUÇÃO TRABALHISTA. POSSIBILIDADE. DENEGAÇÃO DA ORDEM.

I. CASO EM EXAME

Habeas corpus impetrado contra ato do Juízo da 2^a Vara do Trabalho, que, em execução trabalhista, determinou a apreensão do passaporte do paciente, responsável subsidiário pela dívida. O paciente alega que a medida é desproporcional, prematura e desarrazoada, por não haver esgotamento das vias ordinárias e por violar seu direito ao livre exercício profissional, em razão de viagens internacionais agendadas. Pede a liberação do passaporte.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

Controvérsia sobre a legalidade da ordem de apreensão do passaporte do paciente.

III. RAZÕES DE DECIDIR

A apreensão de passaporte em execução trabalhista é permitida de forma excepcional e tem a finalidade de garantir o cumprimento da execução trabalhista, protegendo o direito dos credores ao recebimento dos créditos (art. 139, IV, do CPC).

No caso, outras tentativas de execução falharam, mostrando-se necessária a medida adotada.

A justificativa de compromissos no exterior, baseada em prints de redes sociais, não prova a urgência das viagens, sendo insuficiente para invalidar a medida.

IV. DISPOSITIVO E TESE

Ordem denegada.

Tese de julgamento:

A apreensão de passaporte, como medida coercitiva em execução trabalhista, é legal e constitucional, quando esgotadas outras medidas executivas menos gravosas.

Dispositivos relevantes citados: CF/88, art. 5º, LXVIII e art. 114, IV; CPC, art. 139, IV; CPP, art. 648; Regimento Interno do TRT3, arts. 238 e 239.

Jurisprudência relevante citada: ADI 5941/DF (STF).

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0011069-49.2025.5.03.0000 (HC); Disponibilização: 08/04/2025, DJEN; Órgão Julgador: Decima Primeira Turma; Relator Desembargador Antônio Gomes de Vasconcelos)

VI. Ministério Público do Trabalho (MPT) - intervenção / intimação - interesse de incapaz

AÇÃO RESCISÓRIA. VIOLAÇÃO A NORMA JURÍDICA. ART. 966, V, DO CPC. AUSÊNCIA DE INTIMAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. AÇÃO AJUIZADA POR MENOR INCAPAZ. PRINCÍPIO DA PRIORIDADE ABSOLUTA. Em consonância com a fundamentação expressa no Parecer da Procuradora do Trabalho, com o qual coaduno, a declaração de nulidade absoluta da sentença por ausência de intervenção do Ministério Público do Trabalho no processo subjacente, retardaria ainda mais a solução do litígio e a satisfação dos direitos já reconhecidos, em desconformidade com o Princípio da Prioridade Absoluta, representado pela prevalência e especialidade dos direitos e garantias das crianças e adolescentes, previsto no art. 227, *caput*, da CF. Embora o Ministério Público do Trabalho não tenha atuado no feito subjacente, não houve constatação de efetiva lesão aos interesses do menor, cujos direitos têm absoluta prioridade, não se configurando qualquer violação aos preceitos legais invocados pelo autor para justificar a rescisão do julgado, que se mantém incólumes. Ação rescisória que se julga improcedente.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0017382-60.2024.5.03.0000 (AR); Disponibilização: 09/04/2025, DJEN; Órgão Julgador: 2^a Seção de Dissídios Individuais; Relator Desembargador Weber Leite de Magalhães Pinto Filho)

VII. Sucessão trabalhista - empresa pública - desestatização

CBTU. SUCESSÃO TRABALHISTA. TRANSFERÊNCIA UNILATERAL. DIREITO À REINTEGRAÇÃO. Em que pese a regularidade do processo de privatização da CBTU-BH, após a cisão promovida pela ré (CBTU), devidamente aprovada pelos órgãos estatais, culminando na aquisição da CBTU-BH pela METRO BH, anota-se que, se por um lado a desestatização acarreta a transferência de empregados públicos à iniciativa privada, em tese caracterizando a sucessão de empregadores, nos termos dos artigos 10 a 448/CLT, por outro, acarreta alterações gravosas aos empregados, na medida em que encerra o regime de emprego público transmutando para o regime celetista puro, sem as peculiaridades e garantias constitucionais afetas ao emprego público. Tal circunstância corresponderia a uma dispensa coletiva desta classe de trabalhadores, no caso quase 1.500 empregados, haja vista que se torna possível a sua dispensa sem justa causa, sem motivação, sem qualquer impessoalidade, com mácula de arbitrariedade. No cenário como o dos autos, em que há sucessão de empregadores, transferindo empregados públicos à iniciativa privada, mister se faz a intervenção sindical, pois a situação descrita se ajusta à hipótese da Teses 638, de repercussão geral, firmado no *Leading Case* RE 999435, *in verbis*, "A intervenção sindical prévia é exigência procedimental imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores,

que não se confunde com autorização prévia por parte da entidade sindical ou celebração de convenção ou acordo coletivo.". Assim, resta inválido o ato de transferência da relação de emprego do autor à empresa arrematante da CBTU/MG, COMPORTE PARTICIPAÇÕES S.A., fazendo jus o empregado à reintegração ao quadro de empregados públicos da 1ª Reclamada (CBTU), com lotação na Administração Central/AC (CBTU/AC), garantido o pleno restabelecimento de todas as condições contratuais existentes até 23/03/2023, com os consectários patrimoniais.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010343-82.2024.5.03.0106 (ROT); Disponibilização: 09/04/2025, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Maria Cecília Alves Pinto)

VIII. Execução - medida coercitiva

AGRAVO DE PETIÇÃO. SUSPENSÃO DA CNH E DO PASSAPORTE. ADI 5941. CONSTITUCIONALIDADE DO ART. 139, IV DO CPC. SÓCIO DEVEDOR IDOSO. DEVER DO ESTADO EM ASSEGURAR-LHE A DIGNIDADE E O BEM ESTAR. O Supremo Tribunal Federal declarou, por meio da ADI 5941, a constitucionalidade do artigo 139, inciso IV, que autoriza o juiz a determinar medidas coercitivas necessárias para assegurar o cumprimento de ordem judicial, como a apreensão da Carteira Nacional de Habilitação (CNH) e de passaporte, a suspensão do direito de dirigir e a proibição de participação em concurso e licitação pública. No entanto, extrai-se do voto do relator, Ministro Luiz Fux, que a aplicação concreta das medidas atípicas previstas no artigo 139, inciso IV, do CPC, é válida, desde que não avance sobre direitos fundamentais e observe os princípios da proporcionalidade e razoabilidade. Atualmente, a jurisprudência vem se sedimentando no sentido de que a adoção das medidas atípicas de suspensão da CNH e passaporte deve ocorrer quando as vias típicas não viabilizarem a satisfação do crédito exequendo e o cumprimento da decisão judicial, bem como quando apurados indícios de ocultação de patrimônio capaz de quitar o crédito exequendo. No que alude ao impedimento de emissão de passaporte e viagem ao exterior, comungo com o entendimento sedimentado na origem no sentido de que se revela uma medida útil, já que a parte recorrente sequer alegou executada sua utilização para atos corriqueiros da vida, como viagens de trabalho, por exemplo, sendo certo que se trata de ato ostensivo uma viagem ao exterior a quem encontra-se em dívida de créditos de natureza alimentar a trabalhador, por longos anos, como no caso. Relativamente à CNH, tenho entendido que tão-somente quando cabalmente demonstrado ocultação patrimonial aliado ao insucesso das medidas típicas adotadas é que caberia a sua retenção, pois trata-se de verdadeiro documento de identidade nos termos contemporâneos, de uso corriqueiro, sendo grave a medida. E, portanto, só adequada em situação excepcionais. Na espécie, assim como ocorreu com o passaporte, a parte recorrente não demonstrou que utiliza a CNH para exercício de atividade profissional. Contudo, o sócio executado trata-se de idoso (nascimento em 13/09/1948 - vide Id. c89c357), que pode necessitar de utilizar a CNH em momento de urgência, devendo o Estado, nos termos do artigo 230 da CR/88, "amparar as pessoas idosas, assegurando sua participação na comunidade, defendendo sua dignidade bem estar e garantido-lhes o direito à vida". No mesmo sentido, dispõe o Estatuto do Idoso, segundo o qual " Art. 3º É obrigação da família, da comunidade, da sociedade e do Poder Público assegurar ao idoso, com absoluta prioridade, a efetivação do direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, à cultura, ao esporte, ao lazer, ao trabalho, à

cidadania, à liberdade, à dignidade, ao respeito e à convivência familiar e comunitária". Assim, objetivando assegurar o melhor interesse do idoso, sua dignidade e bem estar, entendo que a restrição de uso da CNH, ainda que por período limitado (730 dias), representa medida desarrazoada, inclusive porque o d. julgador primevo já determinou o bloqueio de 30% dos seus proventos de aposentadoria. Agravo de Petição ao qual se confere provimento parcial.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010120-71.2020.5.03.0106 (AP); Disponibilização: 10/04/2025, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini)

IX. Pessoa com deficiência - reintegração

DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA. LEI 8.213/91. DISPENSA IMOTIVADA. REINTEGRAÇÃO. A Constituição da República, em seu art. 24, estabeleceu a competência concorrente entre os entes federativos na elaboração de leis e normas acerca da proteção e integração social das pessoas com deficiência. E, no art. 203, trouxe os princípios basilares da Assistência Social prestada pelo Estado, especialmente no que toca à habilitação e reabilitação de pessoas com deficiência e promoção de sua integração à vida comunitária. Nesse contexto, a Convenção nº 159 da OIT, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes, ratificada pelo Brasil em 1990, estabeleceu no item 2 do artigo 1 que *"todo o País membro deverá considerar que a finalidade da reabilitação profissional é a de permitir que a pessoa deficiente obtenha e conserve um emprego e progrida no mesmo, e que se promova, assim a integração ou a reintegração dessa pessoa na sociedade"*. E, ainda, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, assinada em Nova Iorque, em 30 de março de 2007, ratificada com status de emenda constitucional pelo Decreto Legislativo nº 186 de 2008 e promulgada pelo Decreto Executivo nº 6.949/2009, trouxe normas acerca do trabalho e emprego, garantindo o acesso e tratamento equitativo, além de condições de manutenção do pleno emprego, proibindo todas as formas de discriminação. O art. 8º da Lei nº 13.146/2015, que instituiu o Estatuto da Pessoa com Deficiência, na busca pela inclusão e diminuição das desigualdades sociais, dispõe que *"É dever do Estado, da sociedade e da família assegurar à pessoa com deficiência, com prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à sexualidade, à paternidade e à maternidade, à alimentação, à habitação, à educação, à profissionalização, ao trabalho, à previdência social, à habilitação e à reabilitação, ao transporte, à acessibilidade, à cultura, ao esporte, ao turismo, ao lazer, à informação, à comunicação, aos avanços científicos e tecnológicos, à dignidade, ao respeito, à liberdade, à convivência familiar e comunitária, entre outros decorrentes da Constituição Federal, da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo e das leis e de outras normas que garantam seu bem-estar pessoal, social e econômico."* A Lei n. 8.213/91, no intuito de dar efetividade aos preceitos transnacionais, agregou restrição indireta à dispensa de empregados 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 beneficiário reabilitado somente poderia ser dispensado mediante a correlata contratação de outro trabalhador em situação semelhante (art. 93, § 1º, da Lei

8.213/91). 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 substituto para aquele que será dispensado somente se justifica quando a dispensa implicar o não preenchimento da cota legal mínima estabelecida pelo *caput* do art. 93 da mencionada lei. 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, que assegura ao trabalhador nessas situações não propriamente a estabilidade, mas, sim, a garantia provisória no emprego. Diante disso, sabe-se que cabe à empresa demonstrar que, no momento da dispensa da parte reclamante, atendia integralmente o percentual exigido em lei. Nesse sentido, é ônus da empresa cumprir as exigências do art. 93 da Lei nº 8.213/91, não devendo ser responsabilizada apenas se comprovado o seu insucesso em contratar pessoas com deficiência, em que pese tenha empenhado esforços fáticos na busca pelos candidatos a essas vagas. É importante, nessa hipótese, demonstrar esforços consistentes, ao longo do tempo, para cumprir o micro sistema de cotas imperativo. Não comprovado pela parte reclamada pressuposto indispensável à configuração da regularidade da dispensa da parte autora, qual seja, o fato de que à época da sua dispensa encontrava-se com a cota de trabalhadores com deficiência/reabilitados devidamente preenchida, ônus que lhe competia, seja em face do que dispõe o art. 373, II, do CPC/15, seja diante da sua manifesta aptidão para a produção da prova objetivada (art. 373, §1º, do CPC), conclui-se pela declaração da nulidade da dispensa e consequente reintegração da parte reclamante e pagamento dos salários desde a data da dispensa até a efetiva reintegração.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010782-44.2024.5.03.0187 (ROT); Disponibilização: 10/04/2025, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini)

X. Empregado público - pessoa com deficiência - jornada de trabalho - redução

EMPREGADO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA VISUAL. PLEITO DE REDUÇÃO DA JORNADA SEM REDUÇÃO DA REMUNERAÇÃO OU COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO. INCIDÊNCIA DA CONVENÇÃO INTERNACIONAL SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (DECRETO 6.949/09) E DA POLÍTICA BRASILEIRA DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA (LEI 13.146/15). ADAPTAÇÃO RAZOÁVEL DA JORNADA REGULAR. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 98, PARÁGRAFO 2º, DA LEI 8.112/90. Evidenciando-se dos autos que o reclamante, empregado da EBSERH, empresa integrante da Administração Pública Indireta, é portador de deficiência visual (visão monocular), que traz limitações funcionais, como a redução do campo visual periférico e a ausência de percepção de profundidade, resultando em maior esforço e concentração para o exercício de suas atividades, impõe-se aplicação ao caso de adaptação razoável da jornada regular, sem redução dos salários, incidindo analogicamente no caso (art. 8º da CLT), inclusive sob o influxo do que dispõe a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CIDPD - Decreto 6.949/09), o comando inscrito no art. 98, §§ 2º, da Lei

8.212/90, que estipula a concessão de horário especial ao servidor portador de deficiência, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, independentemente de compensação de horário. Vale destacar que a EBSEH é empresa pública federal, integrante da Administração Indireta, divisando-se, pois, sua condição especial de empresa estatal, por vinculada ao respectivo ente político, que assume, em comunhão com os demais entes que conformam a República Federativa do Brasil, peculiar regime de observância dos compromissos constitucionais/internacionais e políticas pautadas em âmbito nacional destinadas à promoção da saúde e desenvolvimento da pessoa com deficiência, aplicando-se a CIDPD "*sem limitação ou exceção, a todas as unidades constitutivas dos Estados Federados*" (art. 4º, item 5).

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010678-77.2024.5.03.0114 (ROT); Disponibilização: 14/04/2025, DJEN; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator Desembargador Marcelo Lamego Pertence)

XI. Jornada de trabalho - jornada especial

ESCALA 3X3. PREJUÍZO À SAÚDE E INTEGRIDADE FÍSICA DA PESSOA TRABALHADORA. INVALIDADE. PATAMAR CIVILIZATÓRIO MÍNIMO. TEMA 1046. O Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 1.121.633-GO, com repercussão geral reconhecida (Tema 1.046) fixou a seguinte tese vinculante: "São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis". No caso dos autos, a parte reclamante estava submetida 3 dias consecutivos de 12 horas de labor, seguidos por outros 3 dias de descanso. Tal jornada, a despeito da previsão em norma coletiva, revela-se excessivamente prejudicial à saúde e à integridade física do trabalhador, merecendo ser destacado que o Col. TST, mesmo após o julgamento do Tema 1046, tem se manifestado no sentido de que "a saúde humana não é passível de negociação bilateral ou coletiva, por força da matriz constitucional de 1988, com suas várias regras e princípios de caráter humanístico e social. Saúde e segurança no trabalho são direitos individuais e sociais fundamentais de natureza indisponível (art. 7º, XXII, CF). Não há margem para o rebaixamento da proteção à saúde, ainda que coletivamente negociado, até mesmo porque se trata de tema respaldado em base técnico-científica, por envolver riscos evidentes à preservação da saúde humana" (Ag-AIRR-11882-46.2017.5.03.0036, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 18/12/2023). A proteção à saúde humana, constitucionalmente prevista, insere-se dentro das limitações às normas coletivas manifestada pelo princípio da adequação setorial negociada, não podendo ser ultrapassado o patamar mínimo civilizatório, o que está em consonância com a tese fixada pelo E. STF, no julgamento do tema 1046. Assim, instrumento normativo que institui escala de trabalho excessivamente prejudicial à saúde e à integridade física da pessoa trabalhadora não deve ser validado, haja vista que atenta contra o patamar civilizatório mínimo, sendo certo que as exigências elencadas pelo E. STF, para considerar constitucionais os instrumentos coletivos que pactuam limitações ou afastamento de direitos trabalhistas, estão diretamente ligadas ao respeito e

preservação dos direitos absolutamente indisponíveis, circunstância que se revela-se como um dos critérios objetivos fixados pelo princípio da adequação setorial negociada para atribuir validade e efetividade aos instrumentos normativos. Os direitos absolutamente indisponíveis são aqueles que não podem ser transacionados, posto que atinentes ao interesse público, uma vez que integram o denominado patamar mínimo civilizatório.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0012918-80.2024.5.03.0165 (ROT); Disponibilização: 22/04/2025, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini)

XII. Dano moral - discriminação

RESPONSABILIDADE CIVIL. EMPRESA GERENCIADORA DE RISCO. DADOS CADASTRAIS DE MOTORISTAS. DIREITO À INFORMAÇÃO. AUSÊNCIA DE DISCRIMINAÇÃO E DANO MORAL. O direito à informação, garantido pelo art. 5º, XIV, da Constituição Federal, deve ser harmonizado com os direitos fundamentais ao trabalho e à não discriminação, previstos no art. 7º, XXX, da Carta Magna. A ausência de comprovação de prática ilícita ou discriminatória por parte da empresa gerenciadora de riscos no transporte de carga, bem como a inexistência de prejuízo efetivo ao trabalhador em razão de sua classificação como "*perfil divergente*", inviabiliza o reconhecimento do dano moral. Nos termos do artigo 223-B da CLT e dos artigos 186 e 927 do Código Civil, são pressupostos para a indenização por danos morais a comprovação do dano e a prática de conduta ilícita, a culpa ou dolo do agente, além do nexo de causalidade entre ambos, inexistindo os pressupostos, não se configura o dever de indenizar.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0011254-17.2023.5.03.0143 (ROT); Disponibilização: 22/04/2025, DJEN; Órgão Julgador: Oitava Turma; Relator Desembargador José Marlon de Freitas)

XIII. Cessão de crédito - validade

CESSÃO DE CRÉDITO DE NATUREZA TRABALHISTA - VALIDADE - Consoante Beviláqua, "*cessão de crédito é a transferência, que o credor faz, de seus direitos a outrem, implicando, portanto, na alienação do direito de crédito: alienante o cedente, adquirente o cessionário. O devedor que não participa do negócio jurídico entre o cedente e o cessionário, há de ser necessariamente cientificado da cessão, a fim de que possa solver a dívida, na forma e no tempo próprios.*". O credor trabalhista, em regra, pode ceder o seu crédito, uma vez que a substituição processual, em nada prejudica a Executada, e porque se cuida de processo em fase de execução. Assim, em certa medida, não haveria sequer legitimidade ativa da Executada, para contestar o pedido substituição processual, porque ninguém pode atuar, em juízo, na defesa de interesse alheio, sem norma legal que o autorize. A execução forçada tem por objetivo efetivar o crédito deferido na fase de conhecimento, não cabendo ao devedor interferir na destinação que o credor dará ao valor que lhe é devido, mediante o cumprimento de sentença. Desta forma, se os Exequentes se manifestaram nos autos, por meio dos advogados que constituíram, conforme petição de id 3511048 (f. 2435 pdf), informando

que realmente cederam os créditos trabalhistas que lhe são devidos, impõe-se considerar válida a cessão. Com efeito, não cabe ao Juízo Trabalhista, sem provocação dos exequentes, declarar inválida as manifestações de vontades expressadas nos contratos juntados, com o id 48f1fd9, porque, se o negócio jurídico foi celebrado sem vícios aparentes, pressupõe-se que seja vantajoso aos Exequentes, sendo certo que o fato de o negócio envolver verbas salariais, si por só, não torna nulo ato jurídico, devendo a validade do contrato de cessão ser enfrentada à luz das normas que regulam a transferência de valores patrimoniais, consoante art. 286 do Código Civil. Ademais, a cessão de crédito em discussão, acaba por se converter em hipótese, na qual o credor trabalhista receberá parte do que lhe cabe, de forma mais célere, ao encontrar interessados dispostos em prosseguir com a execução. É notório que o cessionário negocia com o cedente, avaliando os riscos do negócio, uma vez que sabemos que nem sempre ocorre a efetividade da execução trabalhista, que pode se prolongar no tempo e, finalmente, tombar no vazio. Por conseguinte, trata-se de ajuste celebrado *inter partis*, cujas condições possuem conteúdo patrimonial disponível, cabendo aos envolvidos na transação a definição de valores e da forma de pagamento. Logo, não há que se considerar inválido o negócio jurídico celebrado pelos Exequentes, porque se pressupõe que foi celebrado no interesse dos próprios credores trabalhistas, que inclusive concordaram expressamente com a substituição processual, para que a pessoa que adquiriu os créditos prossiga com a execução. *Permissa venia*, a realização da cessão de crédito em nada altera a natureza do crédito trabalhista, para fins de afastar a jurisdição da Justiça do Trabalho, porque a própria razão, ou a motivação do contrato de cessão é o fato de existir uma reclamatória trabalhista, em fase de execução, na qual os cedentes serão substituído pela cessionária, até porque, caso não houvesse a substituição processual, a execução seguiria o seu curso em nome do cedente. Em suma, para fins de efetividade processual, a cessão de crédito e a substituição processual em nada prejudicam ou oneram o devedor, tratando-se, em essência, de ato de índole potestativa dos credores trabalhistas que possuem o direito subjetivo de transmissão de obrigação, por intermédio da celebração de contrato de cessão de crédito.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010013-76.2019.5.03.0004 (AP); Disponibilização: 23/04/2025, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault)

XIV. Trabalho em condição análoga à de escravo - dano moral

DANO MORAL - TRABALHO EM CONDIÇÕES SUBHUMANAS ANÁLOGO À ESCRAVIDÃO - *"A dignidade da pessoa humana é um princípio central consagrado no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal, que permeia todo o ordenamento jurídico e orienta a interpretação dos direitos fundamentais. Trata-se de um superprincípio que irradia valores para todos os demais direitos, exigindo que cada ser humano seja tratado como fim em si mesmo, jamais como mero meio para a realização de interesses alheios ou objetivos empresariais, como afirmado por Kant e consagrado na doutrina constitucional moderna. Nesse sentido, é inadmissível que qualquer trabalhador seja submetido a condições que instrumentalizem sua existência, reduzindo-o a uma condição subumana, como evidenciado no presente caso. As condições de trabalho verificadas na Fazenda das Porteiras, conforme as provas documentais e fotográficas, demonstram uma violação flagrante da dignidade humana.*

Alojamentos construídos de maneira improvisada e com materiais inadequados, como demonstrado nas imagens anexadas, são um claro reflexo do desrespeito ao direito ao mínimo existencial, conceito central para a ideia de uma vida digna. Hegel, em sua análise sobre o reconhecimento, nos ensina que a dignidade envolve um processo contínuo de reconhecimento e respeito mútuo, algo que, evidentemente, foi negado aos trabalhadores neste caso, que foram tratados como meios de produção, desprovidos de suas necessidades mais básicas de conforto, higiene e segurança. Ademais, a ausência de condições mínimas de higiene e alimentação demonstra que os trabalhadores foram privados do direito ao mínimo existencial, conforme abordado na doutrina do constitucionalismo social. Em situações como esta, a dignidade humana é violada tanto pelo não fornecimento de condições materiais básicas para a vida, quanto pela negação do reconhecimento desses trabalhadores como sujeitos de direitos. Sob essa perspectiva, a presente situação exige uma resposta contundente do Judiciário, para garantir que os direitos fundamentais sejam respeitados e a dignidade humana dos trabalhadores seja restaurada. Conforme ensina Sarlet, o princípio da dignidade humana assume uma função hermenêutica integradora, sendo o parâmetro para a aplicação e interpretação de todo o ordenamento jurídico, em especial dos direitos fundamentais. Assim, o respeito à dignidade não é opcional ou secundário, mas sim um imperativo categórico, sem o qual não há justiça social nem Estado de Direito. Além disto, a jurisprudência trabalhista consolidou o entendimento de que a submissão de trabalhadores a condições de trabalho degradantes e que violam sua dignidade, conforme art. 5º, X, da Constituição Federal, dá ensejo à reparação por dano moral, não sendo necessário demonstrar sofrimento psicológico profundo ou prova do abalo moral para o reconhecimento da indenização. A exploração do trabalho em condições degradantes é, por si só, um fato gravíssimo que viola direitos fundamentais e gera a responsabilidade de indenizar." (Excerto extraído da sentença proferida pela MMª. Juíza RACHEL FERREIRA CAZOTTI)

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0011261-43.2023.5.03.0067 (ROT); Disponibilização: 23/04/2025, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault)

XV. Assédio sexual - Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero.

ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. CONDUTA EXPLÍCITA OU VELADA, INOPORTUNA E HOSTIL, DE CONSTRANGIMENTO À LIBERDADE/DIGNIDADE SEXUAL DO TRABALHADOR. CARACTERIZAÇÃO DO DANO. APURAÇÃO CIRCUNSTANCIADA (MEDIANTE ELEMENTOS DIRETOS E INDIRETOS/INDICIÁRIOS DE CONTEXTUALIZAÇÃO) DE AFRONTAS QUE, COMUMENTE, SE EXPRESSAM DE MANEIRA FURTIVA, SEM TESTEMUNHAS DIRETAS DOS FATOS DENUNCIADOS. O dano moral traduz lesão sofrida por alguém no respectivo patrimônio ou sistema de valores ideais, como a vida privada, a honra, a intimidade, a imagem e a integridade física/psíquica, denotando toda ordem de sofrimentos ou sensações dolorosas que afetam a subjetividade ou a expressão material/imaterial do ser, que é valorosa e digna por sua própria condição humana (arts. 1º, III, e 5º, V e X, da CRFB; art. 186 do CC e 223-B e 223-C da CLT). Já o assédio sexual configura conduta (palavras, gestos, atitudes ou escritos) de conotação sexual que ofende a liberdade e a inviolabilidade física/psíquica da vítima em sua

expressão, autodeterminação e dignidade sexual, operando-se, no bojo das relações de trabalho, como mecanismo (explícito ou velado/insinuado) de afronta, subjugação e/ou perturbação inoportuna e desrespeitosa mediante indébito favorecimento, intimidação/ameaça, chantagem, incitação e/ou provocações, ainda que dissimulados mediante anedotas/brincadeiras de cunho sexista, e que podem ser praticadas por superior hierárquico, colegas, clientes ou fornecedores. Considerando que o assédio sexual comumente não é praticado às escancaras, mas sobretudo de forma sorrateira/furtiva, e frequentemente ocorre mediante investidas que não contam com testemunhas, a palavra da vítima e todo o contexto que envolve a denúncia devem ser objeto de valoração devidamente contextualizada, inclusive no caso pelo quadro ansioso/depressivo que acometeu a parte autora. Tendo por base/inspiração a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher ("*Convenção de Belém do Pará*"), e as Recomendações Gerais nº 33 (sobre o acesso das mulheres à justiça) e 35 (sobre violência de gênero contra as mulheres) do Comitê para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), restou editado o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (2021), de observância obrigatória para todo o Poder Judiciário nacional na forma da Resolução 492 do CNJ, o qual consigna que "*na atuação judicial com perspectiva de gênero, é recomendável lembrar que a ocorrência da violência ou do assédio normalmente se dá de forma clandestina, o que pode ensejar uma readequação da distribuição do ônus probatório, bem como a consideração do depoimento pessoal da vítima e da relevância de prova indiciária e indireta*" (Parte III, 4, "c.1", pág. 114).

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010427-55.2024.5.03.0083 (ROT); Disponibilização: 25/04/2025, DJEN; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator Desembargador Marcelo Lamego Pertence)

XVI. Penhora - veículo

AGRAVO DE PETIÇÃO. PENHORA. VEÍCULO. PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA FÍSICA. Ainda que o veículo de propriedade de pessoa com deficiência não esteja elencado no rol do artigo 833 do CPC que trata dos bens impenhoráveis, comprovada a deficiência, sendo ele o único de sua propriedade, presume-se a necessidade de proteção do bem, em função do princípio da dignidade da pessoa humana e proteção da pessoa portadora de deficiência com promoção de inclusão e de acessibilidade plena de pessoas em tal condição.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010429-34.2020.5.03.0093 (AP); Disponibilização: 28/04/2025, DJEN; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relatora Desembargadora Maria Lúcia Cardoso Magalhães)

XVII. Adicional de insalubridade - norma regulamentadora - previsão

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. CRECHE/ESCOLA INFANTIL. BERÇARISTA. Nos termos do Anexo 14, NR-15, Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego, caracteriza-se como insalubre, em grau médio, os trabalhos e atividades em que há exposição do trabalhador ao contato permanente com pacientes,

animais ou com material infecto-contagante, em hospitais, serviços de emergência, enfermarias, ambulatórios, postos de vacinação e outros estabelecimentos destinados aos cuidados da saúde humana (aplica-se unicamente ao pessoal que tenha contato com os pacientes, bem como aos que manuseiam objetos de uso desses pacientes, não previamente esterilizados). Além disso, nos termos da mesma norma regulamentar, caracteriza-se como insalubre, em grau máximo, os trabalhos ou operações, em contato permanente com pacientes em isolamento por doenças infecto-contagiosas, bem como objetos de seu uso, não previamente esterilizados. No caso, tal como se evidenciou dos autos, a autora não laborava em unidade de cuidado com a saúde humana, mas em creche/escola de educação infantil, a qual não lida diariamente com indivíduos enfermos. Logo, na esteira do entendimento firmado na origem, acolhendo a conclusão pericial, o contato com fezes/urina/vômitos das crianças não enseja o enquadramento da atividade como insalubre, uma vez que não se enquadra no Anexo nº 14, NR-15, Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego. Recurso ordinário a que se nega provimento.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010689-35.2024.5.03.0073 (ROT); Disponibilização: 29/04/2025, DJEN; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator Desembargador Marcelo Lamago Pertence)

XVIII. Empregado público - dispensa

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. DISPENSA POR JUSTA CAUSA DE EMPREGADO PÚBLICO DE SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. RECEBIMENTO DE AUXÍLIO EMERGENCIAL. AUSÊNCIA DE PERTINÊNCIA ENTRE O ATO GRAVE PRATICADO PELA PESSOA EMPREGADA E O CONTRATO DE TRABALHO. FALTA DE PROPORCIONALIDADE. REINTEGRAÇÃO. REFORMA. TUTELA ANTECIPADA DEFERIDA.

I. CASO EM EXAME

Recurso ordinário interposto contra sentença que julgou improcedentes os pedidos de nulidade da dispensa por justa causa e de reintegração ao trabalho, alegando-se que a demissão se deu sem observância do devido processo legal e que houve perdão tácito. O recurso busca a reforma da sentença para declarar a nulidade da dispensa, determinar a reintegração com o deferimento da tutela antecipada e o pagamento de salários e verbas rescisórias desde a data da dispensa.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

2. Há duas questões em discussão: (i) definir se a dispensa por justa causa foi válida, considerando a observância do devido processo legal, a ausência de perdão tácito e a relação entre a conduta do empregado (recebimento indevido de auxílio emergencial) e o contrato de trabalho; (ii) estabelecer se a reintegração ao emprego é medida cabível no caso concreto.

III. RAZÕES DE DECIDIR

3. A dispensa de empregado público de sociedade de economia mista deve ser motivada, ainda que sem justa causa, em atenção aos princípios da impessoalidade e isonomia, assegurados na admissão por concurso público.

4. A justa causa exige a presença de requisitos como capitulação legal da falta, imediatidade (relativa, considerando a complexidade da apuração em empresas de grande porte), gravidade da falta, ausência de perdão tácito e não duplicidade de punição. O ônus da prova da justa causa incumbe ao empregador.

5. No caso concreto, embora a pessoa empregada tenha confessado o recebimento indevido de auxílio emergencial e tenha devolvido os valores, a falta não se relaciona diretamente com as funções exercidas, e a pena aplicada foi desproporcional ao contexto fático, não respeitando a necessária gradação de penalidades e o caráter pedagógico do poder disciplinar. A demora na aplicação da pena não configura perdão tácito, considerando a complexidade do processo administrativo disciplinar.

6. A Lei nº 13.982/2020, que instituiu o auxílio emergencial, não tipificava como ato de improbidade administrativa o recebimento indevido do benefício por agente público à época do fato. A MP 1039/2021 que assim o fez, perdeu sua eficácia por não ter sido convertida em lei.

7. A reintegração é medida cabível, considerando a nulidade da justa causa, a natureza alimentar do salário e os princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.

IV. DISPOSITIVO E TESE

5. Recurso provido.

Tese de julgamento:

A dispensa por justa causa de empregado público de sociedade de economia mista é inválida se a conduta imputada, embora reprovável, não guardar relação direta com as funções exercidas e se a pena aplicada for desproporcional, não respeitando a necessária gradação e o caráter pedagógico do poder disciplinar. A demora na aplicação da pena disciplinar, em caso de processo administrativo complexo, não configura, por si só, perdão tácito, desde que observados os princípios do devido processo legal e da razoabilidade. O ato faltoso cometido pela parte reclamante, em que pese merecedor da devida reprimenda, não tem relação direta com o contrato de trabalho firmado entre as partes. Assim, por não haver pertinência entre a conduta praticada e a punição do contrato de trabalho, a medida é desproporcional, e, portanto, abusiva, devendo a dispensa ser anulada. A reintegração do empregado é medida justa em caso de nulidade da dispensa por justa causa, considerando a natureza alimentar do salário e a necessidade de preservação da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.

Dispositivos relevantes citados: CLT, arts. 482, 853; CF/88, art. 37; Código Civil, arts. 186, 187, 406, 389; Lei nº 8.429/92; Lei nº 13.982/2020; MP 1039/2021; Lei nº 14.905/2024; CPC, art. 300.

Jurisprudência relevante citada: Súmula 212 do TST; Súmula 256 do STF; OJ 348/SBDI-1/TST; Tese firmada em julgamento do RE 589998 (STF); Julgamento das ADCs 58 e 59 (STF); Precedente do TRT/MG (processo nº 0010236-09.2022.5.03.0009); E-ED-RR-713-03.2010.5.04.0029 (Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, TST); Ag-AIRR-1877-30.2014.5.03.0113 (TST); AI 292979ED/RS (STF).

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010731-07.2023.5.03.0013 (ROT); Disponibilização: 30/04/2025, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini)