



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Documentação

EMENTÁRIO EM DESTAQUE



Edição n. 44
1º de maio a 31 de maio 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. Execução - ferramenta eletrônica	3
II. Motorista - jornada de trabalho	3
III. Dano moral - discriminação racial	3
IV. Execução - expedição - ofício	4
V. Plano de concessão de ações - natureza jurídica	4
VI. Pandemia - Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) - vacina - recusa	5
VII. Cerceamento de defesa - prova documental	5
VIII. Responsabilidade - ente público	7
IX. Dano moral - indenização	8
X. Dano moral coletivo - caracterização	9
XI. Empregado público - dependente - pessoa com deficiência - jornada de trabalho - redução	9
XII. Justa causa - abandono de emprego	10
XIII. Bancário - alteração contratual	11
XIV. Cerceamento de defesa - prova testemunhal	12
XV. Dano moral - conduta antissindical	12
XVI. Pessoa com deficiência / trabalhador reabilitado - dano moral	13
XVII. Dano moral – discriminação racial	14
XVIII. Trabalho em condição análoga à de escravo - dano moral	18
XIX. Justa causa - embriaguez	19
XX. Dano moral - conduta antissindical.	21
XXI. Trabalho em condição análoga à de escravo - responsabilidade	22
XXII. Cláusula coletiva - nulidade	22
XXIII. Plano de saúde - indenização / reembolso	23

I. Execução - ferramenta eletrônica

DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. SISTEMA NACIONAL DE GESTÃO DE BENS - SNGB. UTILIZAÇÃO. PERTINÊNCIA. Considerando que a presente execução se arrasta há anos sem a satisfação do débito exequendo e à míngua de qualquer outra medida eficaz de constrição de recursos dos executados, mostra-se pertinente a utilização do SNGB na espécie. Trata-se de ferramenta disponibilizada pelo Conselho Nacional de Justiça, com o fim de aprimorar a política de gestão de bens judicializados, que, entre outras utilidades, impede o arquivamento de inquérito ou processo sem que haja destinação definitiva de todos os objetos, bens, documentos e valores apreendidos - o que, **in casu**, pode trazer resultados positivos à presente execução. Agravo de petição da exequente de que se conhece e a que se dá provimento, para afastar a determinação de origem de sobrestamento do feito por dois anos, bem como para deferir a utilização do SNGB - Sistema Nacional de Gestão de Bens (CNJ), dando-se, após, regular prosseguimento à execução, como se entender de direito.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010937-37.2016.5.03.0184 (AP); Disponibilização: 02/05/2025, DJEN; Órgão Julgador: Quinta Turma; Relator Desembargador Paulo Maurício Ribeiro Pires)

II. Motorista - jornada de trabalho

HORAS EXTRAS. JORNADA DE TRABALHO. ARBITRAMENTO JUDICIAL MANTIDO. PROVA ORAL E EMPRESTADA. PRINCÍPIOS DA RAZOABILIDADE E PROPORCIONALIDADE. JORNADA EXAGERADA E INVEROSSÍMIL. IMPOSSIBILIDADE DE CUMPRIMENTO. NATUREZA DA ATIVIDADE (MOTORISTA). PADRÃO DO HOMEM-MÉDIO. TEMPO DE VIGÊNCIA CONTRATUAL. PERSUASÃO RACIONAL MOTIVADA (ART. 371 DO NCPC). Mantém-se o arbitramento da jornada de trabalho realizado pelo juízo a quo, porquanto fundamentado na prova oral e emprestada produzida nos autos, bem como nos princípios da razoabilidade e proporcionalidade. Revela-se inverossímil a jornada de trabalho apontada pelo reclamante, porquanto extremamente exagerada e incompatível com a natureza das atividades de motorista, que exigem alto grau de atenção e concentração, considerando-se o padrão do homem-médio e o extenso período contratual. A alegação de labor contínuo por 20 horas diárias, sem intervalos e com apenas uma folga mensal, de domingo a domingo, inclusive feriados, demonstra-se irrazoável. Em observância ao princípio da persuasão racional motivada (art. 371 do NCPC), o julgador possui liberdade para apreciar as provas e formar seu convencimento de forma fundamentada, afastando alegações que se mostrem manifestamente inverossímeis diante do conjunto probatório.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010162-64.2024.5.03.0047 (ROT); Disponibilização: 02/05/2025, DJEN; Órgão Julgador: Sexta Turma; Relator Desembargador Jorge Berg de Mendonça)

III. Dano moral - discriminação racial

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ALEGADA CONDUTA DISCRIMINATÓRIA E RACISTA. NECESSIDADE DE PROVA ROBUSTA. O dano extrapatrimonial se

configura quando há prejuízo de ordem moral ou existencial decorrente de ação ou omissão do empregador (art. 223-B da CLT), consubstanciado na violação de direitos da personalidade, tais como a honra, a imagem, a dignidade e a autoestima do empregado (art. 223-C da CLT). Tratando-se de alegação de conduta discriminatória e racista por parte de superior hierárquico, com maior rigor deve ser analisado o acervo probatório, por se tratar de ilícito penal (inafiável, inclusive). No caso concreto, embora a autora tenha relatado tratamento diferenciado e isolamentos funcionais por parte de sua coordenadora, não se constatou, à luz da prova oral produzida, qualquer referência direta a ofensa racial nem elemento probatório que evidencie o alegado abalo psicológico decorrente das condutas narradas. Ausente prova robusta da prática de conduta ilícita de cunho étnico-racial ou a existência de abalo psíquico concreto apto a justificar a reparação pleiteada, indevida a indenização por danos morais pretendida (arts. 818, I, da CLT; 186 e 927 do Código Civil).

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010142-30.2024.5.03.0029 (ROT); Disponibilização: 05/05/2025, DJEN; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relatora Desembargadora Maristela Iris Silva Malheiros)

IV. Execução - expedição - ofício

AGRAVO DE PETIÇÃO. EXPEDIÇÃO DE OFÍCIOS PARA PESQUISA DE CRIPTOMOEDAS. AUSÊNCIA DE INDÍCIOS MÍNIMOS. INDEFERIMENTO MANTIDO. A expedição de ofícios para pesquisa de criptomoedas em nome dos executados, sem a apresentação de um mínimo de lastro probatório ou elementos indiciários que sugiram a posse de tais bens, revela-se medida desproporcional e ineficiente. O Poder Judiciário não pode ser transformado em órgão de consulta aleatória, sob pena de comprometer a razoável duração do processo (art. 5º, LXXVIII, CF) e a eficiência da prestação jurisdicional (art. 8º, CPC). Portanto, o indeferimento do pedido é medida que se impõe.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0001017-82.2011.5.03.0097 (AP); Disponibilização: 05/05/2025, DJEN; Órgão Julgador: Sexta Turma; Relator Desembargador Jorge Berg de Mendonça)

V. Plano de concessão de ações - natureza jurídica

AÇÕES GRATUITAS - PROGRAMA "MYSHARE" - NATUREZA JURÍDICA - - VERBA NÃO SALARIAL - INEXISTÊNCIA DE HABITUALIDADE E DE CONTRAPRESTAÇÃO. A concessão de ações gratuitas no âmbito do programa "MyShare - Plano de Propriedade de Ações", instituído pela empresa ré, não ostenta natureza salarial, porquanto ausentes os requisitos da habitualidade e da vinculação direta à prestação de serviços, exigidos pelos artigos 457 e 458 da CLT. Trata-se de benefício concedido por liberalidade, com adesão facultativa e condicionado à permanência do vínculo empregatício por período de carência (*vesting*), estando o resgate sujeito à oscilação do mercado, o que lhe confere natureza eminentemente mercantil. A mera expectativa de vantagem futura, desacompanhada de contraprestação direta, não se confunde com parcela de caráter salarial.

VI. Pandemia - Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) - vacina - recusa

RECURSO ORDINÁRIO. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. RECUSA À VACINAÇÃO CONTRA A COVID-19. GESTAÇÃO DE RISCO. LEGITIMIDADE DA RECUSA. TRABALHO REMOTO. REVERSÃO DA JUSTA CAUSA. A dispensa por justa causa constitui a penalidade mais severa aplicável ao empregado, exigindo, para sua configuração, prova robusta e inequívoca da prática de falta grave. No caso dos autos, a recusa da reclamante em se submeter à vacinação contra a Covid-19, ainda que contrária à política interna da empresa, mostrou-se legítima e justificada, tendo em vista que a trabalhadora se encontrava em gestação gemelar de risco, situação equiparada a comorbidade. Restou comprovado que, à época dos fatos, não havia recomendação dos órgãos públicos competentes, tampouco da médica obstetra responsável pelo acompanhamento da gestação, para que a autora se imunizasse naquele momento, sendo que laborando em sistema de trabalho remoto, ou seja, fora do ambiente de trabalho presencial, não havia risco de contaminar terceiros ou de se contaminar no ambiente de trabalho. Diante desse contexto, correta a reversão da justa causa aplicada pela empregadora. Recurso ordinário da reclamada a que se nega provimento.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0011958-64.2023.5.03.0067 (ROT); Disponibilização: 05/05/2025, DJEN; Órgão Julgador: Nona Turma; Relator Desembargador Rodrigo Ribeiro Bueno)

VII. Cerceamento de defesa - prova documental

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. PRODUÇÃO DE PROVA. ABANDONO DE EMPREGO. ESTABILIDADE ACIDENTÁRIA.

I. CASO EM EXAME

Recurso ordinário contra sentença que julgou improcedentes pedidos de reversão de justa causa por abandono de emprego e estabilidade acidentária. A parte recorrente alegou cerceamento de defesa pela não admissão de prova documental antes do encerramento da instrução probatória e contestou a justa causa, argumentando acidente de trabalho e direito à estabilidade.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

As questões centrais consistem em: (i) definir se houve cerceamento de defesa pela limitação da produção de prova documental; (ii) analisar a configuração do abandono de emprego; (iii) definir o marco inicial da estabilidade acidentária.

III. RAZÕES DE DECIDIR

A jurisprudência do TST admite a produção de prova documental até o encerramento da instrução probatória, mesmo após declaração de preclusão, quando se tratar de documento essencial à comprovação de fatos relevantes e não houver prejuízo ao

contraditório. A busca pela verdade real prevalece sobre formalismos excessivos. (Art. 845 da CLT). Acrescente-se que até mesmo a jurisprudência do STJ vem relativizando os rigores excessivos acerca do momento para a produção da prova documental, já havendo reiteradas decisões no sentido de que "somente os documentos tidos como indispensáveis, porque pressupostos da ação, devem acompanhar a inicial e a defesa. A juntada dos demais pode ocorrer em outras fases e até mesmo na via recursal, desde que ouvida a parte contrária e inexistentes o espírito de ocultação premeditada e surpresa do juízo"(STJ,4ª Turma, REsp 795.862/PB, Rel. Ministro Jorge Scartezini, DJ 06/11/2006). Inclusive, já se manifestou o STJ no sentido de que "Nas instâncias ordinárias, é lícito às partes juntarem documentos aos autos em qualquer tempo (até mesmo por ocasião da interposição de apelação), desde que tenha sido observado o princípio do contraditório (...)" (STJ, 3ª Turma. REsp 660.267/DF, rel. Min. Nancy Andrighi, DJ em 28/05/2007).

A configuração do abandono de emprego exige a comprovação dos elementos objetivo (ausência injustificada do trabalho por prazo superior a 30 dias) e subjetivo (intenção inequívoca de romper o contrato de trabalho - animus abandonandi). A mera ausência não configura, por si só, justa causa. A ausência da notificação expressa para o retorno ao trabalho, com meio que comprove o recebimento e advertência da justa causa, impede a configuração do animus abandonandi. Igualmente, impede a configuração do animus abandonandi a apresentação de justificativa pela parte trabalhadora para não retornar ao labor, conforme ficou demonstrado pelos telegramas juntados aos autos pela própria parte reclamada.

O marco inicial da estabilidade acidentária (Lei nº 8.213/91, art. 118) é a cessação do auxílio-doença acidentário, momento a partir do qual se presume a capacidade laboral. A comprovação judicial do nexa causal entre o acidente e a incapacidade, mesmo após a dispensa, garante o direito à estabilidade, sendo dispensável a percepção do benefício previdenciário.

IV. DISPOSITIVO E TESE

Recurso ordinário parcialmente provido.

Tese de julgamento:

No processo do trabalho, a juntada de documentos essenciais à comprovação de fatos relevantes é permitida até o encerramento da instrução, prevalecendo a busca da verdade real sobre o formalismo exacerbado. A configuração do abandono de emprego exige, além do elemento objetivo (ausência injustificada), a prova inequívoca do animus abandonandi, mediante notificação clara e comprovadamente recebida pelo trabalhador sobre o retorno ao trabalho sob pena de justa causa. O direito à estabilidade acidentária, previsto no artigo 118 da Lei nº 8.213/91, não se condiciona exclusivamente à percepção de auxílio-doença acidentário, sendo suficiente a comprovação judicial do nexa causal entre o acidente e a incapacidade para o trabalho.

Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 845; Lei nº 8.213/91, art. 118.

Jurisprudência relevante citada: Precedentes do TST sobre produção de provas e abandono de emprego.

VIII. Responsabilidade - ente público

RESPONSABILIDADE DO ENTE PÚBLICO. TEMA 1118 DO STF. COMPROVAÇÃO DA NEGLIGÊNCIA DA FISCALIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS. Como sabido, o E. STF, no julgamento do Recurso Extraordinário 1298647, com repercussão geral (Tema 1.118), fixou a seguinte tese acerca da responsabilidade da Administração Pública por encargos trabalhistas inadimplidos pela empresa prestadora de serviços contratada: *"1. Não há responsabilidade subsidiária da Administração Pública por encargos trabalhistas gerados pelo inadimplemento de empresa prestadora de serviços contratada, se amparada exclusivamente na premissa da inversão do ônus da prova, remanescendo imprescindível a comprovação, pela parte autora, da efetiva existência de comportamento negligente ou nexos de causalidade entre o dano por ela invocado e a conduta comissiva ou omissiva do poder público. 2. Haverá comportamento negligente quando a Administração Pública permanecer inerte após o recebimento de notificação formal de que a empresa contratada está descumprindo suas obrigações trabalhistas, enviada pelo trabalhador, sindicato, Ministério do Trabalho, Ministério Público, Defensoria Pública ou outro meio idôneo. 3. Constitui responsabilidade da Administração Pública garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato, nos termos do art. 5º-A, § 3º, da Lei nº 6.019/1974. 4. Nos contratos de terceirização, a Administração Pública deverá: (i) exigir da contratada a comprovação de capital social integralizado compatível com o número de empregados, na forma do art. 4º-B da Lei nº 6.019/1974; e (ii) adotar medidas para assegurar o cumprimento das obrigações trabalhistas pela contratada, na forma do art. 121, § 3º, da Lei nº 14.133/2021, tais como condicionar o pagamento à comprovação de quitação das obrigações trabalhistas do mês anterior".* Prevaleram, na hipótese, os termos do voto do Exmo. Ministro Relator, Nunes Marques, sendo firmada tese, de observância obrigatória, conforme artigos 102, da CR/88 e 927, III, do CPC, que afastou a responsabilidade subsidiária da Administração Pública, por encargos trabalhistas inadimplidos pela empresa prestadora de serviços contratada, quando pautada exclusivamente na premissa da inversão do ônus da prova. O entendimento do Guardião da Constituição firmou-se no sentido de que cabe à parte reclamante, na ação trabalhista, comprovar que a Administração Pública agiu de forma negligente, demonstrando o nexos de causalidade entre o dano e a conduta omissiva ou comissiva do ente público. Para o E. STF, a conduta negligente da Administração Pública ficará comprovada quando o ente público permanecer inerte após notificação enviada pela pessoa trabalhadora, pelo Sindicato, pelo Ministério do Trabalho, pelo Ministério Público, pela Defensoria Pública ou por outro meio idôneo, informando que a empresa prestadora de serviços contratada está descumprindo obrigações trabalhistas. Em síntese, para o E. STF, considerando que os atos administrativos gozam de presunção de legitimidade, é necessária a prova do comportamento negligente da Administração Pública, ônus que compete à pessoa trabalhadora. No caso em análise, contudo, e a despeito da tese recentemente firmada pelo E. STF, a 4ª parte reclamada, ao negar que a parte reclamante lhe tenha prestado serviços (fato que ficou comprovado pela

prova oral), admite, ainda que indiretamente, que foi negligente no seu dever de fiscalizar o cumprimento dos direitos trabalhistas pela empresa prestadora de serviços. Ora, se a 4ª parte reclamada sequer reconhece a prestação de serviços da parte autora em seu benefício, o que fora comprovado pela prova oral, por certo não atuou na fiscalização da satisfação dos seus direitos trabalhistas, de modo que fica comprovada sua negligência, não sendo necessário exigir da parte reclamante outro meio de prova para tanto. O entendimento que ora se adota não viola a tese recentemente firmada pelo E. STF. Isto porque o que fora decidido pelo Guardião da Constituição foi a impossibilidade de se responsabilizar o ente público por encargos trabalhistas gerados pelo inadimplemento da empresa prestadora de serviços com suporte, exclusivamente, na inversão do ônus da prova, conforme havia sedimentado este eg. Regional com o entendimento definido na TJP 23. No caso, a responsabilização da administração pública, 4ª parte reclamada, não decorreu, exclusivamente, da inversão do ônus da prova. Aliás, sequer foi invertido o ônus de prova, posto que as declarações da própria parte reclamada, que desconhece a comprovada prestação de serviços da parte reclamante em seu benefício, indicam a sua negligência na fiscalização dos direitos trabalhistas. A imprescindível comprovação da efetiva existência de comportamento negligente do ente público, conforme exigido pelo E. STF, está devidamente demonstrada nos autos, ainda que não tenha sido por prova apresentada pela parte autora, mas decorrente das próprias alegações da Administração Pública. O que importa ao caso é a presença da prova do comportamento negligente da administração pública, e não o fato de ser tido ou não produzida pela parte reclamante, haja vista tal prova não decorreu de meios ilícitos, mas, friso, decorreu das próprias afirmações da 4ª parte reclamada em sua defesa e da prova efetiva da prestação de serviços da parte reclamante em seu benefício.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010359-54.2024.5.03.0100 (ROT); Disponibilização: 14/05/2025, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini)

IX. Dano moral - indenização

RECURSO ORDINÁRIO. DANOS MORAIS. INDUÇÃO À CIRURGIA. ALTERAÇÃO DE FUNÇÃO. I. A empresa recorrida induziu o empregado a se submeter à cirurgia de desvio de septo, pressionando-o para a manutenção de sua função de repórter. **II.** Após o procedimento cirúrgico, o empregado sofreu alteração de função, configurando dano moral decorrente de abuso de direito e violação da dignidade do trabalhador. **III.** Imposta a condenação ao pagamento de danos morais no valor de R\$ 280.000,00 (duzentos e oitenta mil reais). **IV.** Recurso ordinário do autor conhecido e provido.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010969-53.2024.5.03.0025 (ROT); Disponibilização: 14/05/2025, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Desembargadora Paula Oliveira Cantelli)

X. Dano moral coletivo - caracterização

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DANO MORAL COLETIVO. CARACTERIZAÇÃO. O dano moral coletivo é a ofensa que atinge a esfera moral/imaterial de um determinado grupo, classe, comunidade ou até mesmo de toda a sociedade, e causa-lhes sentimentos de repúdio, insatisfação, vergonha, angústia, desagrado. A reparação do dano moral coletivo encontra respaldo na CR/88, especificamente no artigo 5º, V e X, que consagra o princípio da reparação integral e, no plano infraconstitucional, tem amparo no artigo 6º, VI e VII, do CDC e no artigo 1º, *caput* e inciso IV, da Lei 7.347/85. A compensação pelo dano, com base na responsabilidade civil, depende dos seguintes pressupostos: a) ação ou omissão antijurídica do ofensor; b) ofensa a interesses jurídicos fundamentais, de natureza imaterial, cuja titularidade é atribuída a determinada coletividade; c) repercussão social negativa do ato ilícito; d) nexu causal entre a conduta e o dano. O dano moral coletivo não corresponde ao mero somatório dos danos individualmente considerados, porquanto ele se atrela a direitos metaindividuais, ou seja, recai sobre direitos difusos, coletivos ou individuais homogêneos, de modo que sua configuração não depende da verificação de efeitos negativos no plano subjetivo (dos indivíduos), mas, sim, da repercussão gerada na coletividade atingida. A reparação do dano moral coletivo independe da comprovação do prejuízo, pois a hipótese é de dano *in re ipsa*, sendo necessária, apenas, a prova da conduta ilícita do ofensor que viola direitos de uma coletividade. Ou seja, é desnecessária a demonstração da repercussão do dano na consciência coletiva dos trabalhadores, porquanto a lesão moral sofrida decorre, exatamente, da violação a direitos metaindividuais relevantes sob o ponto de vista social. Assim, o desrespeito a direitos fundamentais dos trabalhadores de uma empresa, mediante, por exemplo, ausência de recolhimento de FGTS, ofensa juridicamente relevante inclusive para a sociedade, caracteriza dano coletivo passível de reparação.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010675-13.2024.5.03.0021 (ROT); Disponibilização: 16/05/2025; Órgão Julgador: Sexta Turma; Relator Desembargador Anemar Pereira Amaral)

XI. Empregado público - dependente - pessoa com deficiência - jornada de trabalho - redução

REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO SEM REDUÇÃO SALARIAL OU COMPENSAÇÃO DE HORAS. EMPREGADA PÚBLICA COM CÔNJUGE PORTADOR DE ALZHEIMER. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 98, § 3º, DA LEI 8.112/90. A redução da jornada de trabalho, sem redução salarial ou compensação de horas, para empregada pública que necessita cuidar de cônjuge diagnosticado com Alzheimer, é medida que encontra amparo na aplicação analógica do art. 98, § 3º, da Lei 8.112/90. Tal direito é assegurado em observância aos princípios de proteção e inclusão previstos na Constituição Federal, na Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, na Convenção n. 156 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), no Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei n. 13.146/2015) e no Tema 1.097 de Repercussão Geral, que reconheceu a extensão desse direito aos servidores públicos estaduais e municipais.

XII. Justa causa - abandono de emprego

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. RESCISÃO CONTRATUAL. ABANDONO DE EMPREGO. RESCISÃO INDIRETA. PEDIDO TÁCITO DE DEMISSÃO. NEGATIVA DE PROVIMENTO.

I. CASO EM EXAME

1. Recurso ordinário interposto contra sentença que julgou improcedente o pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho e manteve a dispensa por justa causa pelo abandono de emprego. A parte recorrente, discordando da decisão, alega ausência de prova robusta acerca da ciência da modalidade de ruptura contratual e requer, subsidiariamente, o reconhecimento de pedido de demissão tácito, afastando a hipótese de abandono de emprego.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

2. Há duas questões em discussão: (i) definir se a dispensa por justa causa, em razão de abandono de emprego, foi devidamente comprovada; (ii) analisar a possibilidade de reconhecimento de pedido tácito de demissão, ante a ausência de pedido expresso na inicial.

III. RAZÕES DE DECIDIR

3. O recurso ordinário atende aos requisitos de admissibilidade, rejeitando-se a preliminar de inobservância do princípio da dialeticidade recursal.

4. A rescisão indireta, com base no art. 483 da CLT, exige a comprovação de falta grave do empregador que inviabilize a continuidade do contrato, considerando-se a hipossuficiência econômica do trabalhador e o princípio da oportunidade. A reiteração de faltas ou o cometimento de infrações distintas podem ensejar a resolução contratual, mas exigem comprovação.

5. No caso, a alegação de rescisão indireta, fundamentada em perigo manifesto e descumprimento de obrigações contratuais (art. 483, incisos c e d, CLT), não foi comprovada, considerando-se a confissão da parte reclamante pela não comparência em audiência e a prova documental apresentada pela reclamada (fornecimento de EPIs e condições adequadas de alojamento).

6. A dispensa por justa causa, em razão de abandono de emprego (art. 482, inciso I, CLT), exige a comprovação dos requisitos objetivo (ausência injustificada ao trabalho por mais de 30 dias) e subjetivo (animus abandonandi).

7. O requisito objetivo restou comprovado pela ausência injustificada ao trabalho por mais de 30 dias, a partir de 23/02/2024. As mensagens trocadas pelo aplicativo WhatsApp demonstram que o empregador comunicou à parte autora acerca da ausência injustificada e não houve demonstração de intenção de retorno ao trabalho.

8. O requisito subjetivo também restou configurado pela propositura da ação de rescisão indireta quase três meses após o último dia de trabalho, reforçando a ausência de intenção de retorno.

9. O pedido de reconhecimento de pedido tácito de demissão configura inovação recursal, sendo inadmissível em razão da ausência de pedido inicial nesse sentido e em virtude dos limites da devolução, conforme arts. 1.013 do CPC e 840, §1º, da CLT, que exigem pedido certo e determinado.

IV. DISPOSITIVO E TESE

5. Recurso ordinário não provido.

Tese de julgamento:

1. A dispensa por justa causa em razão de abandono de emprego é válida quando comprovados o requisito objetivo (ausência injustificada por período superior a 30 dias) e o subjetivo (animus abandonandi), não sendo necessária notificação formal do empregador, quando há prova suficiente de que o empregado foi cientificado da sua falta e não demonstrou intenção de retornar ao trabalho.

2. O pedido de reconhecimento de pedido tácito de demissão em sede recursal é inadmissível por se tratar de inovação recursal, violando os princípios da concentração e da preclusão.

Dispositivos relevantes citados: arts. 482, I, e 483, da CLT; arts. 1.010 e 1.013, do CPC; art. 790-A, CLT.

Jurisprudência relevante citada: Súmula nº 32 do TST; Súmula nº 74 do TST; Súmula nº 393, I, do TST; Súmula nº 422 do TST.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010582-93.2024.5.03.0039 (ROT); Disponibilização: 20/05/2025, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini)

XIII. Bancário - alteração contratual

CONTRATO DE FINANCIAMENTO IMOBILIÁRIO. ALTERAÇÃO DE TAXA DE JUROS ESPECIAL. ILEGALIDADE. A cláusula do contrato de financiamento imobiliário que estipula condição mais favorável à parte autora, por sua qualificação específica de empregado do banco, traduz benefício que se despe da avença civilista originária, integrando, após a ultimação do negócio base, o patrimônio jurídico do trabalhador, que realizou programação/planejamento equivalente a longos anos de desembolsos, com vistas à quitação de financiamento imobiliário. As condições de trabalho, estipuladas nos regulamentos da empresa ou decorrentes da reiterada prática patronal, integram, desde sua criação/institucionalização, o patrimônio jurídico dos empregados admitidos sob sua égide, firmando-se, desde então, como direitos adquiridos. No caso vertente, a estipulação de taxa de juros mais benéfica ao empregado se consumou com a efetiva pactuação do financiamento imobiliário, não se admitindo a vulneração de condição já cabalmente ajustada, que validamente não se submete ao exclusivo alvedrio do empregador, quanto mais tratando-se do mero exercício do poder potestativo de rescindir o contrato de trabalho. Por corolário, são nulas quaisquer alterações que impliquem, direta ou indiretamente, prejuízos ao

trabalhador, ainda que por mútuo consentimento, tendo como anteparo as normas até então legitimamente integradas à avença. A indébita extirpação de parcelas ou condições mais benéficas já unificadas à órbita patrimonial do empregado agride preceito de ordem pública, consubstanciado no princípio da inalterabilidade contratual lesiva, previsto no art. 468 da CLT, eivando de nulidade os atos assim praticados. O regulamento empresarial, conquanto estabelecido *a priori* por liberalidade do empregador, se destaca de sua disponibilidade, no tocante aos benefícios que estabelece, logo após sua edição. Não é dado ao empregador, na definição de sua política de pessoal, a faculdade de definir, de forma arbitrária e casuística, os critérios de acesso e cômputo das parcelas/benefícios trabalhistas que institui, pautando a concessão de vantagens/benefícios em condições de natureza puramente potestativa, sendo para tanto irrelevante a sua motivação inicial. Dispõe o art. 122 do Código Civil, "*são lícitas, em geral, todas as condições não contrárias à lei, à ordem pública ou aos bons costumes; entre as condições defesas se incluem as que privarem de todo efeito o negócio jurídico, ou o sujeitarem ao puro arbítrio de uma das partes*". A definição de patamar de juros mais benéfico aos empregados do banco não se sujeita, pois, uma vez concluído o negócio, ao puro arbítrio do empregador.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0011527-66.2024.5.03.0173 (ROT); Disponibilização: 20/05/2025, DJEN; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator Desembargador Marcelo Lamego Pertence)

XIV. Cerceamento de defesa - prova testemunhal

TESTEMUNHA. TRAJE CONSIDERADO INADEQUADO. CERCEAMENTO AO DIREITO DE PRODUIR PROVA. O indeferimento da oitiva de testemunha arrolada pela parte reclamante, por estar trajando bermuda, sem que facultado o comparecimento em outra assentada, configura o cerceamento ao direito de produzir prova, o que acarreta nulidade processual.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010735-67.2024.5.03.0091 (ROT); Disponibilização: 22/05/2025; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relatora Desembargadora Cristiana Maria Valadares Fenelon)

XV. Dano moral - conduta antissindical

CONDUTA ANTISSINDICAL - DANO MORAL - *"Entre os diplomas originados no âmbito da Organização das Nações Unidas - ONU, são vigentes em nosso país as disposições da Declaração Universal dos Direitos Humanos(132); do Pacto dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais; e do Pacto dos Direitos Cívicos e Políticos(133). Eles destacam a liberdade sindical como direito humano fundamental, indispensável nas sociedades democráticas e pluralistas. Regionalmente, na esfera de relações internacionais nas Américas, o Brasil ratificou a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica)(134), com seu Protocolo Adicional em Matéria de Direitos Humanos (Protocolo de San Salvador)(135), e a Declaração Sociolaboral do MERCOSUL(136), que também preveem o direito fundamental à liberdade sindical. No tocante às convenções provenientes da Organização Internacional do Trabalho - OIT, são vigentes no ordenamento brasileiro a própria*

Constituição da OIT e suas alterações pela Declaração da Filadélfia e emendas posteriores(137); a Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998(138); e diversas das Convenções deste organismo internacional. (Omissis...). Retomando a análise do art. 1º da Convenção n. 98 da OIT, no item "b" tem-se evidenciada a proibição da dispensa ou de qualquer outro ato de retaliação à filiação de um trabalhador a um sindicato ou à participação em atividades sindicais. Este dispositivo, portanto, atua durante a relação de trabalho, impedindo todo e qualquer prejuízo ao trabalhador motivado por discriminação antissindical. A norma em comento é mais ampla em relação ao item "a", já que não menciona apenas o ato da filiação sindical, mas aponta a participação em atividades sindicais como motivo do ato antissindical." (Pimenta, Raquel Betty de Castro Condutas antissindiciais praticadas pelo empregador / Raquel Betty de Castro Pimenta. - São Paulo : LTr, 2014., pgs.106 e seguintes).

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010344-12.2024.5.03.0092 (ROT); Disponibilização: 26/05/2025, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator Desembargador Luiz Otavio Linhares Renault)

XVI. Pessoa com deficiência / trabalhador reabilitado - dano moral

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DISPENSA DE EMPREGADO COM DEFICIÊNCIA. ÓCIO FORÇADO. REINTEGRAÇÃO. MANUTENÇÃO DA SENTENÇA.

I. CASO EM EXAME

Recursos ordinários interpostos pelo empregado e empregador contra sentença que julgou parcialmente procedentes os pedidos, condenando o empregador ao pagamento de indenização por danos morais, e julgando improcedente o pedido de reintegração. O empregado recorre buscando a reforma da sentença quanto à reintegração, ao valor da indenização por danos morais e honorários advocatícios. O empregador recorre buscando a reforma da sentença quanto à indenização por danos morais e honorários advocatícios.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

2. Há três questões em discussão: (i) definir se houve ilegalidade na dispensa do empregado com deficiência; (ii) estabelecer o valor adequado da indenização por danos morais em razão do ócio forçado; (iii) determinar o percentual correto dos honorários advocatícios de sucumbência.

III. RAZÕES DE DECIDIR

3. A dispensa do empregado foi considerada lícita, pois ocorreu após o empregado ter solicitado auxílio-doença, não havendo prova de que o empregador tinha conhecimento prévio da incapacidade laboral na data da dispensa. A não realização do exame demissional, embora irregular, não foi causa de pedir do empregado.

4. A indenização por danos morais foi mantida em R\$ 3.000,00, considerando-se a conduta ilícita do empregador em não assegurar ao empregado condições dignas de trabalho, culminando em ócio forçado, apesar do empregado ter apresentado desinteresse em algumas oportunidades de realocação. O valor fixado compensa a lesão moral, considerando-se o bom senso e o poder econômico da empresa, evitando

o enriquecimento ilícito do empregado. O dispositivo legal da CLT que estabelece limites para a indenização por dano extrapatrimonial foi considerado inconstitucional por precedente deste Tribunal.

5. Os honorários advocatícios de sucumbência foram mantidos em 10% do valor da condenação, por se tratar de percentual razoável diante da complexidade do caso e sucumbência recíproca, em conformidade com a legislação em vigor.

IV. DISPOSITIVO E TESE

5. Recursos não providos.

Tese de julgamento:

A dispensa de empregado com deficiência é considerada lícita quando o pedido de auxílio-doença é posterior à comunicação da dispensa, não havendo prova de conhecimento prévio da incapacidade laboral pelo empregador.

O ócio forçado imposto ao empregado com deficiência, decorrente da omissão do empregador em atribuir-lhe funções compatíveis com suas necessidades especiais, configura dano moral indenizável.

O percentual de honorários advocatícios de sucumbência deve ser fixado de forma justa e equitativa, considerando a complexidade do caso e a sucumbência recíproca, observando os limites legais.

Dispositivos relevantes citados: CLT, arts. 168, II; 791-A; 223-G, §1º; 790, §4º; Código Civil, arts. 186, 927, 932; Lei nº 8.213/91, art. 93, §1º; Lei nº 9.029/95, art. 4º, I e II; Lei nº 13.146/2015; Lei 7.713/88, art. 12-A; IN 1.127/2011 da RFB; CF/88, arts. 1º, III; 5º; Súmula 368 e 439 do TST; OJ 348 e 363 da SDI-1 do TST; Provimento 01/96 da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho.

Jurisprudência relevante citada: Precedente do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (ARGL nº 0011521-69.2019.5.03.0000) e ADI 5766, 6050, 6069 e 6082 (STF).

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010395-18.2024.5.03.0029 (ROT); Disponibilização: 26/05/2025, DJEN; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relator Desembargador Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto)

XVII. Dano moral – discriminação racial

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. JULGAMENTO EM OBSERVÂNCIA AOS PROTOCOLOS COM PERSPECTIVA DE GÊNERO E COM PERSPECTIVA ANTIDISCRIMINATÓRIA, INTERSECCIONAL E INCLUSIVA. RACISMO RECREATIVO. DISCRIMINAÇÃO RACIAL. "CASO SIMONE ANDRÉ DINIZ". COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. DA IGUALDADE SUBSTANCIAL. DA IGUALDADE POR RECONHECIMENTO. AGENDA 2030 DA ONU. ODS 8. ODS 10. ODS 16. RECOMENDAÇÃO N. 123 DO CNJ. PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO c/c PROTOCOLO PARA ATUAÇÃO E JULGAMENTO COM PERSPECTIVA ANTIDISCRIMINATÓRIA. INTERSECCIONAL E INCLUSIVA. "OVERLAPPING OPPRESSION" ("DISCRIMINAÇÃO MÚLTIPLA OU AGRAVADA"). DEVER DO EMPREGADOR EM ASSEGURAR O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO SEGURO E HÍGIDO. JUSTA CAUSA CONFIRMADA ANTE A

PRÁTICA DE CONDUTA MISÓGINA E RACISTA. PROPORCIONALIDADE OBSERVADA. HORAS EXTRAS. INTERVALO INTRAJORNADA. FERIADOS. ADICIONAL NOTURNO. MULTA CONVENCIONAL. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. PEDIDO PARCIALMENTE PROCEDENTE.

I. CASO EM EXAME

Recurso ordinário interposto por empregado e empregador contra sentença que, em ação trabalhista, julgou improcedente o pedido de reversão de justa causa, e parcialmente procedentes os pedidos de horas extras, intervalo intrajornada, feriados, adicional noturno, integração do "programa metas", danos morais e estéticos, bem como honorários advocatícios.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

Há diversas questões em discussão: (i) definir a validade da justa causa aplicada à pessoa empregada; (ii) definir a validade dos acordos coletivos de trabalho para compensação de horas extras e intervalo intrajornada; (iii) definir a correta base de cálculo das horas extras e adicional noturno; (iv) definir o valor devido a título de danos morais e estéticos em razão do acidente de trabalho; (v) determinar se é devido o pensionamento por redução da capacidade laborativa; (vi) definir a incidência de contribuição previdenciária sobre o aviso prévio indenizado; (vii) definir o pagamento da multa convencional por cláusulas normativas descumpridas; (viii) definir a condenação ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais para a parte beneficiária de justiça gratuita, considerando a decisão proferida pelo STF na ADI 5766.

III. RAZÕES DE DECIDIR

A justa causa aplicada ao empregado é válida por observância dos requisitos de tipicidade, gravidade, imediatividade e proporcionalidade. A conduta do empregado mostrou-se suficientemente grave a ponto de justificar a dispensa por justa causa.

Houve descumprimento dos acordos coletivos de trabalho que previam compensação de horas extras, por violação aos artigos 59, § 2º e 71 da CLT, pois foram ultrapassados os limites de 10 horas diárias e 44 horas semanais. A falta de transparência nos extratos do banco de horas também contribui para a nulidade.

O cálculo das horas extras e do adicional noturno deve considerar todas as parcelas de natureza salarial, inclusive adicionais de insalubridade e noturno, conforme a jurisprudência do TST, e conforme cláusulas normativas dos acordos coletivos de trabalho (AC). O adicional noturno deve incidir sobre horas extras conforme Súmula 60, II do TST. O adicional noturno superior ao legal, previsto no ACT, compensa a redução da hora noturna.

A indenização por danos morais e estéticos em razão do acidente de trabalho é mantida no valor arbitrado, considerando-se o porte da empresa, a culpa exclusiva da empresa pelo acidente, o sofrimento físico e psicológico da vítima e o caráter pedagógico e punitivo da indenização. A redução da capacidade laborativa, embora estimada em 1% pela perícia, justifica a indenização por danos materiais (pensionamento) em parcela única, considerando a inabilidade parcial para a função habitual, nos termos do art. 950 do Código Civil.

Não incide contribuição previdenciária sobre o aviso prévio indenizado por sua natureza indenizatória (Súmula 45 do TRT da 3ª Região, art. 43 da Lei 8.213/91, Súmula 368 e OJ 400 da SDI-1 do TST, Tema Repetitivo 478 do STJ).

A multa convencional por cláusulas normativas descumpridas (horas extras e banco de horas) é devida nos termos da cláusula 63ª dos acordos coletivos de trabalho.

A condenação da parte beneficiária da justiça gratuita ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais é mantida, mas sua exigibilidade fica suspensa por dois anos, conforme decisão do STF na ADI 5766, cabendo à parte contrária comprovar a alteração da situação econômica do beneficiário no prazo estabelecido. A compensação com créditos obtidos em outros processos é vedada (ADI 5766 do STF).

IV. DISPOSITIVO E TESE

Recurso parcialmente provido.

Tese de julgamento:

A CRFB/88, com fulcro no Estado Democrático de Direito, tem como vetor axiológico a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), possuindo como objetivo da República a promoção do bem de todos sem preconceitos e discriminação (art. 3º, IV), garantindo a todos e todas a punição à qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais (art. 5º, XLI), estabelecendo enfática direção normativa antidiscriminatória. Consiste o princípio universal da não discriminação e igualdade entre os povos em direito de primeira dimensão (DUDH, art. 1º, 7º, PIDESC, art. 2º, DADH (art. 2º) e se trata de objetivo da Constituição da República em construir uma sociedade livre, justa e solidária, sem discriminação de qualquer natureza (preâmbulo, art. 3º, IV e art. 5º, LVI, CF/88). Firme nisso, a Constituição da República, em seu art. 5º, XLII preconiza que *"a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei"*. No art. 4º, II e VIII, a Constituição estabeleceu que a República Federativa do Brasil se rege nas suas relações internacionais pela prevalência dos direitos humanos e pelo repúdio ao terrorismo e ao racismo. A *"Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância"*, promulgada pela República Federativa do Brasil, na Guatemala, em 5 de junho de 2013, com status de emenda constitucional, nos termos do § 3º do art. 5º da Constituição, por meio do Decreto nº 10.932, de 10 de janeiro de 2022, conceitua discriminação racial, discriminação racial indireta, discriminação múltipla ou agravada, racismo, medidas afirmativas e intolerância. Imprescindível salientar que a *"Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância"* preconiza, no art. 4º, I: *"Os Estados comprometem-se a prevenir, eliminar, proibir e punir, de acordo com suas normas constitucionais e com as disposições desta Convenção, todos os atos e manifestações de racismo, discriminação racial e formas correlatas de intolerância, inclusive:"* Ademais, no art. 5º os Estados Partes se comprometem *"a adotar as políticas especiais e ações afirmativas necessárias para assegurar o gozo ou exercício dos direitos e liberdades fundamentais das pessoas ou grupos sujeitos ao racismo, à discriminação racial e formas correlatas de intolerância, com o propósito de promover condições equitativas para a igualdade de oportunidades, inclusão e progresso para essas pessoas ou grupos. Tais medidas ou políticas não serão consideradas discriminatórias ou incompatíveis com o propósito ou objeto desta Convenção, não resultarão na manutenção de direitos separados para grupos distintos e não se estenderão além de um período razoável ou após terem alcançado seu objetivo"*. Nesse sentido, não se descarta que o Brasil, enquanto membro da OEA e sujeito à jurisdição internacional da Corte Interamericana de Direitos Humanos, deve observância à *"Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e*

Formas Correlatas de Intolerância". Sob a inspiração dos valores e princípios constitucionais, destaca-se a Recomendação n. 123 do Conselho Nacional de Justiça, de janeiro de 2022, que insta os órgãos do Poder Judiciário a aplicar os tratados internacionais de direitos humanos, a jurisprudência interamericana e a realizar o controle de convencionalidade. Nesse contexto, o Supremo Tribunal Federal vem desempenhando importante papel ao julgar casos paradigmáticos como a decisão proferida na ADO 26, que considerou a homofobia e a transfobia como crime de racismo social, a ADC 41 e a ADPF 186, nas quais se discutiam cotas para pessoas negras, bem como se destaca o julgamento do Caso Elwanger, sobre o racismo social. Dentre as decisões citadas, ressaltam-se aquelas envolvendo discriminação racial, haja vista que ao julgar a ADC 41, o STF reconheceu a existência de um racismo estrutural e institucional no Brasil, o que decorreu do julgamento do Caso Simone André Diniz em que a Comissão Interamericana de Direitos Humanos reconheceu a discriminação racial e impôs ao Brasil medidas de reparação (art. 68 da CADH). No paradigmático Caso Simone André Diniz, que foi rejeitada por ser negra, em 1997, ao se candidatar para uma vaga de empregada doméstica, a CIDH reconheceu a responsabilidade internacional do Estado brasileiro pela violação do direito à igualdade perante a lei, à proteção e às garantias judiciais e, em 2006, impôs uma série de recomendações, aceitas pelo Brasil. Elas tratam de reparação dos danos a Simone (inclusive financeiramente), investigação dos fatos, capacitação de agentes públicos, mudanças legais e adoção de políticas públicas para enfrentamento do racismo estrutural. Acerca da legislação nacional, a Lei 7716/89 define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Ademais, a Lei nº 14.532, de 2023 alterou a Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989 (Lei do Crime Racial), e o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar como crime de racismo a injúria racial, prever pena de suspensão de direito em caso de racismo praticado no contexto de atividade esportiva ou artística e prever pena para o racismo religioso e recreativo e para o praticado por funcionário público. O racismo recreativo não raro se camufla de brincadeiras, de humor, e tendem a ser relativizados pela sociedade em geral. No caso em epígrafe, a pessoa estagiária se recusou a aceitar a fala discriminatória e racista camuflada como se fossem "brincadeiras" e denunciou a seu superior hierárquico a conduta misógina e racista da parte reclamante, então pessoa empregada na empresa reclamada, que foi dispensada por justa causa. Saliento, a propósito, que o direito ao meio ambiente adequado é um direito humano e como tal encontra proteção expressa no direito internacional por meio da DUDH (art. XXV), PIDESC (art. 7º, "b" e 12), nas Convenções 148, 155, 161, 167 e 187 da OIT, estando fundamento na própria Lei Maior que preconiza o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, nele incluído o do trabalho, como direito difuso, consoante interpretação sistemática dos artigos 225 e 200, VIII. Ademais, no artigo 7º está positivado o princípio da prevenção dos riscos inerentes ao trabalho (inc. XXII) e o do poluidor-pagador (inc. XXIX), sendo que a prevenção deve ser sempre prioridade. Assim, cabe ao empregador assegurar o meio ambiente de trabalho seguro e sadio. Logo, a aplicação da justa causa à parte reclamante está em consonância com o princípio da prevenção dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º. XXII da CF/88), tendo em vista a necessidade de se assegurar o ambiente de trabalho equilibrado, seguro e hígido para as demais pessoas empregadas. O cálculo de horas extras e adicional noturno deve considerar todas as parcelas de natureza salarial, podendo ser válido o adicional superior ao legal em compensação da hora noturna. Não incide contribuição previdenciária sobre o aviso prévio indenizado. É devida multa convencional por cláusulas normativas descumpridas nos termos do ACT. Honorários advocatícios sucumbenciais devidos por parte

beneficiária da justiça gratuita ficam sob condição suspensiva de exigibilidade por dois anos, conforme a ADI 5766 do STF.

Dispositivos relevantes citados: CF/88, arts. 1º, III, IV; 5º, X, XXIII, XXXV, LXXIV, XLI; 7º, XXVIII, XXII; 170, caput, II, III, VIII; CLT, arts. 7º, 59, § 2º, 71, 73, §5º, 157, 457, § 2º, § 4º, 458, 477, § 6º, § 8º, 482, "b", 611-A, XIII, XIV, XV, 790-B, 791-A, § 4º, 832, § 3º, 840, § 1º, 853; Lei 5.584/70; Lei 8.212/91; Lei 10.101/2000; Lei 8.213/91; Lei 12.288/10; Lei 13.467/2017; Lei 14.133/21; Lei 14.532/2023; CPC, arts. 80, 81, 186, 187, 291-293, 371, 447, §§2º e 3º, 479, 492, 927, 944, 948, 949, 950, 997, § 2º, 1046; CC, art. 950; IN 41/2018; Súmula 212, 253, 349, 387 (STJ), 333, 439, 457, 488 (TST); OJ 400, 415 (SDI-1 TST), OJ 24, 198 (TST); Convenção 190, Convenção 155, 187 da OIT; Súmula 45, 60 do TRT 3ª Região; Tese Jurídica Prevalente 16 (TRT 3ª Região); ADI 5766 do STF; Tema 23, Tema 725 do STF; Recomendação Conjunta nº 2/GP.CGJT.

Jurisprudência relevante citada: ADI 5766 do STF; Súmula 212, 253, 333, 368, 439, 457, 488 (TST); OJ 400, 415 (SDI-1 TST); Súmula 45 do TRT da 3ª Região; Tema Repetitivo 478 do STJ; ADC 41 do STF; Tema 23 do TST.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0011303-25.2023.5.03.0057 (ROT); Disponibilização: 27/05/2025, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini)

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

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. TRABALHADOR RURAL. PRODUÇÃO DE CARVÃO VEGETAL (CARVOARIA). SUBMISSÃO DE TRABALHADOR A CONDIÇÃO DEGRADANTE. TRABALHO EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS À ESCRAVIDÃO.

1. Nos termos do art. 149 do Código Penal Brasileiro, reduzir alguém a condição análoga à de escravo constitui crime de ação múltipla e conteúdo variado, caracterizando-se nos casos de submissão a trabalhos forçados, a jornada exaustiva, a condições degradantes de trabalho, ou de restrição, por qualquer meio, da locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto, incorrendo nas mesmas penas quem cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho; mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho.

2. A redução de alguém à condição análoga à escravidão não implica, necessariamente, no uso de força física ou no emprego do trabalho forçado, já que compreende outras formas de restrição e limitação da liberdade de locomoção ou de autodeterminação do trabalhador, quando há grave e persistente ofensa à sua dignidade e a direitos de personalidade, por meio de trabalho degradante, de jornadas exaustivas, de dominação psicológica ou de exploração de situações de vulnerabilidade e dependência extremas.

3. No caso, como se demonstrou, o reclamante atuava como trabalhador rural, em atividade de produção de carvão vegetal (carvoaria) em fazenda situada no Município de São Francisco/MG de propriedade do réu, a qual foi objeto de fiscalização em ação

planejada e executada pelos Auditores Fiscais do Trabalho, a partir de solicitação do Ministério Público do Trabalho, a fim de apurar possível crime de trabalho análogo ao de escravo.

4. Na referida ação, conforme Relatório de Fiscalização coligido ao feito, foram encontrados quatro trabalhadores em condições análogas à de escravo, dentre estes, o autor, na atividade de produção de carvão vegetal, evidenciando-se *"a ausência completa de qualquer estrutura para a manutenção de trabalhadores, cita-se, por amostragem: água potável, água para higienização, abrigo para proteção contra intempéries, abrigo/local para tomada de refeição, local para o armazenamento de alimentos, instalações sanitárias, Equipamentos de proteção individual, dispositivos de proteção individual, material para prestação de primeiros socorros, meio para a remoção de trabalhadores em caso de acidente, inclusive, formalização dos contratos de trabalho/emprego ali mantidos já há anos, anotação de CTPS, exames médicos, condições mínimas de segurança, de vivência, de alimentação, de higiene e conforto, restando absolutamente tipificada a condição análoga à escravo prevista no Art. 149, do Código Penal, no tipo específico CONDIÇÃO DEGRADANTE DE TRABALHO"*.

5. No mesmo procedimento fiscalizatório constatou-se que o proprietário da fazenda, cedia *"moradias precárias a famílias carentes, em regra, nativas daquela região, em contrapartida, explora a mão de obra destas mesmas famílias, sempre na completa informalidade, negando a estes trabalhadores todos os seus direitos trabalhistas e previdenciários; aproveitando-se da fragilidade/vulnerabilidade social destas pessoas, que na maioria são analfabetas, carentes até de documentos de identificação pessoal, aproveitando-se, inclusive, da localização geográfica favorável ao descumprimento de Normas Trabalhistas, previdenciárias e fiscais, eis tratar-se de local de difícil acesso, onde os órgãos públicos mais próximos estão instalados a cerca de 77 quilômetros de distância, evidente ausência do Estado naquela região. De forma ardilosa, mantém farta mão de obra à sua disposição, executando todos os serviços necessários e indispensáveis às atividades econômicas ali empreendidas, sem a devida e/ou mínima constração prevista na lei"*

6. Demonstrado que o autor laborava nos moldes dos artigos 2º e 3º da CLT e foi submetido a condições degradantes de trabalho, em evidente afronta ao artigo 5º, inciso III, da CR (*"ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante"*), não há dúvida quanto ao dano de ordem extrapatrimonial que lhe fora causado. A prática de conduta exploratória, opressiva e desumana, com violação da intimidade, da honra, imagem e vida privada assegura ao demandante o direito a indenização pelo dano moral decorrente de sua violação, nos termos do art. 5º, caput e incisos V e X, da CR/88.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010015-27.2024.5.03.0083 (ROT); Disponibilização: 27/05/2025, DJEN; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator Desembargador Marcelo Lamago Pertence)

XIX. Justa causa - embriaguez

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. REVERSÃO DE JUSTA CAUSA. TESTE DE ETILÔMETRO. CONSUMO DE ÁLCOOL EM AMBIENTE DE TRABALHO. SEGURANÇA DO TRABALHO.

I. CASO EM EXAME

Recurso ordinário interposto contra sentença que julgou improcedente o pedido de reversão da justa causa aplicada ao empregado, em razão de resultado positivo em teste de bafômetro realizado em ambiente de trabalho industrial.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

A questão em discussão consiste em definir se: (i) cabe à empresa submeter os empregados a testes de etilômetro; (ii) e, em caso positivo, se é lícita a dispensa por justa causa aplicada ao empregado por ter sido constatado consumo de álcool em teste de bafômetro realizado em ambiente de trabalho.

III. RAZÕES DE DECIDIR

Inicialmente, exames de bafômetro são proibidos por violarem a privacidade do trabalhador. Contudo, quando a atividade apresenta riscos à saúde do empregado ou de colegas, a realização do teste é permitida.

No caso do reclamante, considerando suas funções, o maquinário utilizado e o grande parque industrial da reclamada, entendo que a realização do teste de etilômetro é adequada.

A dispensa por justa causa, por ser a penalidade máxima, exige cautela e comprovação da falta grave que impossibilita a continuidade do contrato de trabalho.

A falta imputada ao empregado deve ser comprovada de forma cabal, demonstrando a singularidade, imediaticidade e proporcionalidade da punição.

No caso, o empregado não contestou o resultado positivo do teste de bafômetro, tendo assinado o documento e admitido o fato em seu depoimento.

A dispensa ocorreu em sequência imediata ao teste, demonstrando a observância do requisito da imediaticidade. A gravidade do ato, considerando o ambiente de trabalho industrial, com riscos inerentes de acidentes, justifica a dispensa por justa causa, sem necessidade de aplicação de sanções mais brandas.

IV. DISPOSITIVO E TESE

Recurso não provido.

Tese de julgamento:

De acordo com o artigo 7º da Constituição, o empregador deve reduzir riscos no ambiente de trabalho, e impedir o trabalho de quem está alcoolizado protege todos os envolvidos.

A dispensa por justa causa em razão de resultado positivo em teste de etilômetro, em ambiente de trabalho industrial, é proporcional e razoável quando comprovada a conduta do empregado, a imediaticidade da punição e a gravidade da infração, considerando o risco de acidentes.

Dispositivos relevantes citados: Art. 482, alínea "f", e art. 818, II, da CLT.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010324-74.2024.5.03.0042 (ROT); Disponibilização: 27/05/2025, DJEN; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator Juiz Convocado Marcio Toledo Gonçalves)

XX. Dano moral - conduta antissindical.

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. LIBERDADE SINDICAL. DISCRIMINAÇÃO. RETALIAÇÃO.

I. CASO EM EXAME

Recurso ordinário interposto contra sentença que condenou o reclamado ao pagamento de indenização por danos morais à reclamante, em razão de alegada discriminação e retaliação por sua atuação como dirigente sindical, caracterizada pela ausência de promoções durante mais de 20 anos de trabalho na empresa.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

Definir se houve discriminação e retaliação por parte do empregador em razão da atuação da reclamante como dirigente sindical; e, caso confirmada a discriminação, estabelecer o valor devido a título de indenização por danos morais.

III. RAZÕES DE DECIDIR

A reclamante, admitida em 1983, permaneceu na mesma função por mais de 20 anos, sem promoções, sem ter havido comprovação de mau desempenho, conforme demonstrado nos autos.

A prova oral confirmou que a prática de não promover a reclamante estava relacionada à sua atuação como dirigente sindical, configurando conduta arbitrária e persecutória do empregador.

As avaliações de desempenho negativas apresentadas pelo empregador não se mostraram convincentes, tendo em vista a comprovação de faltas justificadas e a ausência de comprovação de que essas faltas importaram em impacto ao desempenho.

A concessão de promoções a outros empregados demonstra o tratamento discriminatório sofrido pela reclamante em razão do exercício de seu mandato sindical, de forma a configurar violação à liberdade sindical.

A conduta antissindical do empregador gerou violação aos direitos de personalidade da reclamante, o que justifica a condenação por danos morais.

IV. DISPOSITIVO E TESE

Recurso não provido.

Tese de julgamento:

A ausência de promoção de empregado com atuação como dirigente sindical, em contexto de demonstrado tratamento diferenciado em relação a outros empregados, configura ato de discriminação e retaliação, violando a liberdade sindical e ensejando indenização por danos morais.

A comprovação de conduta discriminatória e de retaliação contra empregado em razão do exercício de mandato sindical, em contexto de demonstração de dano moral, enseja indenização.

Dispositivos relevantes citados: Constituição Federal, art. 1º, III; CLT, artigos pertinentes à liberdade sindical e proteção ao dirigente sindical.

Jurisprudência relevante citada: Não explicitada no texto fornecido.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0011067-63.2024.5.03.0049 (ROT); Disponibilização: 27/05/2025, DJEN; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator Juiz Convocado Marcio Toledo Goncalves)

XXI. Trabalho em condição análoga à de escravo - responsabilidade

TERCEIRIZAÇÃO. CONDIÇÕES ANÁLOGAS ÀS DE ESCRAVO.

RESPONSABILIDADE. TOMADOR DE SERVIÇOS. A submissão de trabalhadores a condições análogas às de escravo macula os direitos e os interesses transindividuais e difusos de toda a sociedade, mormente princípios e valores inerentes ao Estado Democrático de Direito constitucionalmente estabelecidos. Assim, em caso de terceirização, o tomador de serviços possui responsabilidade direta visto que detém dever de cuidado sobre o ambiente de trabalho de seus colaboradores.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010745-46.2024.5.03.0048 (ROT); Disponibilização: 28/05/2025, DJEN; Órgão Julgador: Terceira Turma; Relator Juiz Convocado Márcio José Zebende)

XXII. Cláusula coletiva - nulidade

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO. AÇÃO ANULATÓRIA DE CLÁUSULA CONVENCIONAL. CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. CLÁUSULA QUE VINCULA O AJUIZAMENTO DE AÇÃO COM PLEITO DE RESCISÃO INDIRETA À EXTINÇÃO CONTRATUAL NA MODALIDADE DE PEDIDO DE DEMISSÃO DO EMPREGADO. VIOLAÇÃO AO DIREITO DE ACESSO À JUSTIÇA E AO PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DO VÍNCULO DE EMPREGO. AÇÃO PROCEDENTE.

I. CASO EM EXAME

Ação anulatória de cláusula convencional, com pedido de tutela de urgência, ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho em face do SINDICATO DAS EMPRESAS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS DE BELO HORIZONTE - SETRABH - e do SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS DE BH E REGIÃO METROPOLITANA - STTRBH, objetivando a declaração de nulidade do item "3" da Cláusula Vigésima Oitava da Convenção Coletiva de Trabalho 2023/2025 (registro MTE nº MG000179/2024), que determina a extinção automática do contrato de trabalho e sua conversão em pedido de demissão caso o empregado ajuíze ação trabalhista requerendo rescisão indireta.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

A questão em discussão consiste em verificar a validade jurídica de cláusula normativa que condiciona o exercício do direito de ação trabalhista pelo empregado à extinção automática do contrato de trabalho e posterior qualificação como pedido de demissão, à luz do princípio da inafastabilidade da jurisdição e da indisponibilidade de direitos fundamentais.

III. RAZÕES DE DECIDIR

O art. 5º, XXXV, da Constituição Federal garante o livre acesso à jurisdição, não admitindo cláusulas que restrinjam ou penalizem o exercício do direito de ação, o que se aplica integralmente às relações de trabalho. A cláusula impugnada impõe sanção automática ao empregado que exerce seu direito constitucional de postular a rescisão indireta, vinculando o ajuizamento da ação à extinção contratual por pedido de demissão, com perda de direitos trabalhistas, o que configura violação ao princípio da dignidade da pessoa humana e ao direito de acesso à justiça. Embora o STF tenha reconhecido a constitucionalidade de negociações coletivas que afastem ou limitem direitos trabalhistas (Tema 1046), tal flexibilização não alcança direitos absolutamente indisponíveis, como o direito à jurisdição. A autonomia coletiva não é absoluta e encontra limites nos princípios constitucionais e nos direitos indisponíveis, não podendo ser utilizada como instrumento para coibir o ajuizamento de ações ou impor sanções ao exercício regular do direito de ação. A cláusula combatida representa negócio jurídico ilícito, inválido à luz dos artigos 104, II, do Código Civil e 9º da CLT, por contrariar norma constitucional imperativa e violar o patamar mínimo civilizatório de proteção ao trabalhador.

IV. DISPOSITIVO E TESE:

Pedido procedente.

Tese de julgamento:

É nula a cláusula de convenção coletiva que determina a extinção do contrato de trabalho por pedido de demissão em caso de ajuizamento de ação trabalhista pleiteando rescisão indireta, por violar o direito fundamental de acesso à justiça. A autonomia negocial coletiva não autoriza pactuações que afrontem direitos absolutamente indisponíveis, como o exercício do direito de ação previsto no art. 5º, XXXV, da Constituição Federal. Negócios jurídicos que estabelecem sanções automáticas ao trabalhador por buscar tutela jurisdicional são ilícitos e ineficazes à luz da Constituição e da legislação infraconstitucional.

Dispositivos relevantes citados:

CF/1988, arts. 1º, II, III e IV; 5º, XXXV; 7º, XXVI; 8º, I, III, VI; 114, § 2º. CLT, arts. 8º, §3º; 9º; 483; 611-A e 611-B. CC, art. 104, II. CPC, art. 3º. LC nº 75/1993, art. 83, IV.

Jurisprudência relevante citada:

STF, Tema 1046 da Repercussão Geral.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0014610-27.2024.5.03.0000 (AACC); Disponibilização: 29/05/2025, DJEN; Órgão Julgador: Seção de Dissídios Coletivos; Relatora Juíza Convocada Adriana Campos de Souza Freire Pimenta)

XXIII. Plano de saúde - indenização / reembolso

DIREITO PRIVADO. AÇÃO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. PLANO DE SAÚDE. CIRURGIA ROBÓTICA. COBERTURA. ROL DE PROCEDIMENTOS DA ANS. RECURSO ORDINÁRIO. IMPROCEDÊNCIA.

I. CASO EM EXAME

Recurso que busca reforma de sentença que julgou improcedente ação de indenização por danos morais e materiais e reembolso de despesas com procedimento médico pelo plano de saúde. A parte autora alegou que os custos deviam ser integralmente cobertos, tratando-se de doença rara, e que a negativa configura ato ilícito. Requereu o reembolso integral, em dobro ou simples, além de indenização por danos materiais e morais.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

Há duas questões em discussão: (i) definir se o Código de Defesa do Consumidor (CDC) se aplica ao caso, considerando que o plano de saúde é administrado por entidade de autogestão, previsto em acordo coletivo de trabalho; (ii) estabelecer se a operadora do plano de saúde é obrigada a cobrir integralmente o custo da cirurgia robótica, mesmo não estando expressamente prevista no rol de procedimentos da ANS, diante da existência de método convencional coberto.

III. RAZÕES DE DECIDIR

O Plano Saúde Caixa é administrado por entidade de autogestão, previsto em acordo coletivo de trabalho, o que, segundo a Súmula 608 do STJ, afasta a aplicação do CDC.

O rol de procedimentos da ANS é, em regra, taxativo. Após consulta à autarquia fiscalizadora da saúde suplementar, a operadora não é obrigada a cobrir procedimentos não previstos nesse rol, se existir alternativa eficaz, efetiva e segura já incorporada, conforme jurisprudência do STJ (EREsp 1886929 e EREsp 1889704).

No caso concreto, o plano de saúde autorizou a realização do procedimento cirúrgico pelo método convencional, sendo que a parte autora optou, livremente, pelo método de neuronavegação, sem cobertura contratual.

A atual e pacificada jurisprudência do STJ confirma a impossibilidade de reembolso de procedimentos não cobertos.

IV. DISPOSITIVO E TESE

Recurso não provido.

Tese de julgamento:

Em planos de saúde administrados por entidades de autogestão e previstos em acordo coletivo de trabalho, não se aplica o Código de Defesa do Consumidor.

O rol de procedimentos da ANS é, em regra, taxativo, não obrigando a cobertura de procedimentos não previstos, se houver alternativa eficaz, efetiva e segura já incorporada.

A livre escolha do paciente por procedimento não coberto pelo plano de saúde, sem comprovação de superioridade terapêutica indiscutível e com a existência de alternativa coberta, não gera direito a reembolso.

Dispositivos relevantes citados: Lei nº 9.656/98, art. 12, inciso VI; Súmula 608 do STJ; Código Civil, art. 940; CLT, art. 8º; CF/88, art. 7º, XXVI; CPC, art. 489, §1º, VI; Lei 14.454/2022.

Jurisprudência relevante citada: EREsp 1886929 e EREsp 1889704 (STJ).

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0011245-95.2024.5.03.0183 (ROT); Disponibilização: 29/05/2025, DJEN; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relatora Desembargadora Sabrina de Faria Fróes Leão)