



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Documentação



EMENTÁRIO EM DESTAQUE

Edição n. 45

1º de junho a 30 de junho 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. Ferroviário - adicional de periculosidade.....	4
II. Prova digital - validade.....	4
III. Dano existencial - caracterização	5
IV. Dano moral - assédio eleitoral	6
V. Terceirização - licitude.....	6
VI. Audiência - ausência - reclamante - consequência	7
VII. Dano moral - condição de trabalho	9
VIII. Dano moral - rescisão contratual - obrigação trabalhista	9
IX. Mandado de segurança - penhora - proventos de aposentadoria / salário.....	10
X. DANO MORAL - FURTO	11
XI. Doença ocupacional - indenização.....	13
XII. Dano moral - condição de trabalho	13
XIII. Adicional de insalubridade - norma regulamentadora - previsão.....	14
XIV. Dispensa discriminatória - ocorrência.....	15
XV. Empregado público - transferência.....	17
XVI. Trabalho em condição análoga à de escravo - caracterização.....	17
XVII. Rescisão indireta - obrigação contratual.....	18
XVIII. Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero - aplicação	19
XIX. Empregado público - dependente - pessoa com deficiência - jornada de trabalho - redução	20
XX. Dispensa discriminatória - dano material / dano moral - indenização	21
XXI. Execução - pesquisa patrimonial	22
XXII. Cerceamento de defesa - audiência - adiamento	24
XXIII. Cerceamento de defesa - audiência - adiamento	25
XXIV. Dano moral - discriminação	26

I. Ferroviário - adicional de periculosidade

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. MAQUINISTA DE MANOBRA. COMPROVAÇÃO. Comprovado, a rigor da prova pericial e testemunhal colhida nestes autos, que o autor, sempre que iniciadas as suas atividades, fazia o *checklist* da locomotiva, conferindo o óleo tanto do motor quanto do tanque, este possuindo capacidade volumétrica entre 6 a 12 mil litros de óleo *diesel* S50. Comprovada, ainda, a proximidade entre o posto de atuação habitual do autor e o tanque de combustível. Demonstrado nos autos que se trata de tanque próprio de abastecimento do equipamento que o reclamante conduzia nos pátios e terminais rodoviários, no qual executava, ainda, manobras de formação e desmembramento, e cuja manutenção também realizava por intermédio de pequenos reparos e atividades de conservação. O caso se amolda à inteligência no art. 193, inciso I, da CLT e na NR-16, com a redação conferida ao respectivo item 16.6.1.1 pela Portaria n.º 1.357/2019 (DOU 10/12/2019). O 16.6 da NR 16 do MTE classifica como atividade perigosa o transporte de líquidos inflamáveis em quantidades superiores a 200 (duzentos) litros. Sendo incontroverso que, *in casu*, o tanque detinha capacidade entre 6 e 12 mil litros de óleo diesel combustível, ou seja, volume muito superior a 200 litros, ainda que se estivesse diante de hipótese de tanque original de fábrica ou suplementar, ou, como é o caso, destinado ao consumo próprio da locomotiva, está configurada a hipótese de transporte de inflamáveis em quantidade superior ao limite fixado na NR 16, o que enseja o direito ao adicional de periculosidade. A despeito da disposição contida no item 16.6.1 da NR-16 no sentido de que "as quantidades de inflamáveis, contidas nos tanques de consumo próprio dos veículos, não serão consideradas para efeito dessa norma", a exposição ora analisada é de risco elevado, considerando-se a capacidade de armazenamento de combustível própria da locomotiva conduzida pelo autor. A existência de tanque original ou suplementar, com capacidade total acima de 200 litros, ainda que para consumo próprio, enseja o pagamento do adicional de periculosidade, antes ou depois da alteração da Norma Regulamentadora - NR n.º 16 - Atividades e Operações Perigosas em 2019, conforme já demonstrado, pois submete o trabalhador ao mesmo risco daquele que transporta combustíveis efetivamente.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010234-18.2024.5.03.0058 (ROT); Disponibilização: 02/06/2025, DJEN; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator Desembargador Marcelo Lamego Pertence)

II. Prova digital - validade

GEOLOCALIZAÇÃO - PROVAS ADMISSÍVEIS E RELEVÂNCIA - COERÊNCIA E CORRESPONDÊNCIA ENTRE A CIÊNCIA E O MUNDO EMPÍRICO - MEIOS DE PROVA E O RESULTADO ÚTIL DA PROVA DIGITAL NO PROCESSO DO TRABALHO - A verdade dos fatos não constitui um objetivo em si mesmo, nem um propósito final do processo; é uma condição necessária, ou mesmo uma condição instrumental para uma decisão justa. "*Raramente a verdade é pura, e nunca é simples*". (Oscar Wilde). Toda verdade, em certo sentido, está carregada de contexto, inclusive no que tange à livre valoração (convicção), a cada dia mais importante em quase todos os sistemas processuais, eis que a verdade possui natureza objetiva, ao passo que a certeza tem contornos subjetivos. A Ciência Processual, em todos os

ramos, porém, sobretudo o Processo do Trabalho, envolto e imerso, revolto e revolvido pelo universo digital, possui como pano de fundo elementos fáticos advindos de contrato de execução continuada, anos e anos de vigência, vários dias na semana, grande número de horas diariamente, por isso que a indagação que precisa ser feita, inicialmente, está relacionada a quais elementos e meios de prova devem ser admitidos e incorporados ao sistema e, em seguida, quando e em quais condições a proteção de interesses ou valores extraprocessuais podem prevalecer sobre a busca da verdade. Tradicionalmente, tínhamos como exemplo o segredo profissional, ao qual se associam, no mundo digital, a intimidade e a privacidade de todo e qualquer cidadão. A finalidade da prova é fornecer ao julgador informação útil para se estabelecer a verdade dos fatos. Fatos que, na relação jurídica de emprego, normalmente não se esgotam em um só ato; eles se projetam no tempo; são de trato sucessivo, de modo que a prova fornecida por geolocalização, é complexa e de pouco resultado útil; não possui valor absoluto, cercada que é de elementos circunstanciais, além de invadir grosseira e grotescamente a intimidade e a privacidade do empregado, ferindo de morte o art. 5º, incisos X e XII, da Constituição Federal, assim como diversos dispositivos da Lei 9296/96. Acima de verdades, somente a verdade, por isso que, na busca da reconstituição de fatos pretéritos, determinados meios de prova não podem se colocar acima dos direitos fundamentais da pessoa humana, dentre os quais se inserem a intimidade e a privacidade.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0011016-30.2023.5.03.0100 (ROT); Disponibilização: 03/06/2025, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault)

III. Dano existencial - caracterização

DIREITO DO TRABALHO. JORNADA EXTRAORDINÁRIA. DANO EXISTENCIAL. ANÁLISE CRÍTICA. Em regra, a jornada extraordinária contínua não implica danos morais ou existenciais, mas apenas o direito ao seu pagamento, considerando que os empregados, ordinariamente, não são coagidos a prestar horas extras extenuantes e que, mesmo nesta condição deletéria, exercendo sua autonomia, podem pleitear a rescisão indireta, como autorizado pelo art. 483, "a", da CLT. Quando não o fazem, especialmente em uma economia de livre mercado, como a economia brasileira, é necessário presumir que os empregados, dentre outras alternativas possíveis, como a obtenção de novo emprego, escolheram validamente compensar a jornada laboral ou incrementar sua remuneração mediante a jornada extraordinária, em ambos os casos em prol de seu bem-estar e de suas famílias. Os fundamentos jurisprudenciais e doutrinários acerca do dano existencial reservam espaço demasiadamente restrito à autonomia da vontade no âmbito dos contratos trabalhistas e partem da premissa equivocada de que o empregado não possui interesse na própria jornada laboral e na sua contraprestação e que ele está sob o domínio inescapável e prejudicial do empregador. Na verdade, sob a ótica da responsabilidade civil e do art. 151 do Código Civil c/c. art. 818, I, da CLT, a indenização por dano existencial somente é possível quando o empregado demonstra que sua concordância com a prestação de horas extras se amparou na imposição de "*fundado temor de dano iminente e considerável à sua pessoa, à sua família, ou aos seus bens*", ou seja, que se fundamentou em coação. Nas hipóteses em que este vício, dentre outros, não é comprovado, é preciso deduzir que o negócio jurídico que subsidiou a jornada extraordinária ocorreu em

consonância com a vontade autônoma do trabalhador, com o intuito de resguardar sua dignidade por meio do acréscimo remuneratório ou da compensação de jornada, e que, nesse contexto, o negócio é válido e favorável a ambas as partes.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010695-28.2024.5.03.0013 (ROT); Disponibilização: 05/06/2025, DJEN; Órgão Julgador: Décima Turma; Relatora Desembargadora Taísa Maria Macena de Lima)

IV. Dano moral - assédio eleitoral

DANO EXTRAPATRIMONIAL. ASSÉDIO ELEITORAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. A realização de campanhas eleitorais promovidas pela empresa no espaço de trabalho, bem como atos de coação em benefício de candidatos alinhados aos interesses patronais, configura ato ilícito do empregador no intuito de violar a liberdade de ação dos empregados, cujo dano interno é passível de reparação patrimonial (art. 223-C, CLT). Constatando-se, porém, a mera abertura à exposição de ideais políticos no ambiente de trabalho, com amplo espaço para discussão, pelos empregados, nesse aspecto, sem imposições ou restrições partidárias ou de candidatos por parte dos gestores/proprietários da empresa, tampouco prova de eventuais constrangimentos e ameaças, não há falar em assédio moral e, por conseguinte, em indenização sob tal fundamento.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0011682-66.2024.5.03.0077 (ROT); Disponibilização: 06/06/2025, DJEN; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relatora Desembargadora Maristela Íris Silva Malheiros)

V. Terceirização - licitude

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. TERCEIRIZAÇÃO. NULIDADE CONTRATUAL. VÍNCULO DIRETO. DIFERENÇAS SALARIAIS.

I. CASO EM EXAME

Recurso ordinário interposto contra sentença que julgou procedentes os pedidos de declaração de nulidade de contratações e transferências de empregados entre duas empresas, determinando a transferência/admissão dos empregados aos quadros da primeira empresa e condenando as empresas, solidariamente, ao pagamento de diferenças salariais, reflexos e demais verbas trabalhistas. As reclamadas alegam preliminar de inadequação da via eleita e impugnam a declaração de nulidade contratual.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

Há duas questões em discussão: (i) definir se a via eleita foi adequada; (ii) estabelecer se as contratações e transferências de empregados entre as empresas são nulas.

III. RAZÕES DE DECIDIR

A via eleita é adequada, pois a ação civil coletiva foi devidamente corrigida e se mostra apta a discutir direitos individuais homogêneos, com respaldo na Lei nº 7347/1985.

A transferência de empregados entre as empresas configura simulação de terceirização, caracterizando fraude trabalhista. A prevalência da realidade sobre a forma demonstra que os empregados, embora formalmente vinculados à segunda empresa, permaneciam subordinados à primeira, sem efetiva prestação de serviços a terceiros.

A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, embora tenha reconhecido a licitude da terceirização ampla (ADPF 324 e RE 958252), não se aplica ao caso concreto, por se tratar de situação de simulação, violando a legislação trabalhista e os princípios da boa-fé e da transparência.

O conjunto probatório demonstra a criação de empresa de fachada, com o intuito de fraudar direitos trabalhistas, caracterizando-se vínculo direto com a tomadora dos serviços, sendo aplicável o artigo 9º da CLT.

A transferência dos empregados resultou em prejuízo aos trabalhadores, com a alteração do ente representativo e a redução do piso salarial.

IV. DISPOSITIVO E TESE

Recurso não provido.

Tese de julgamento:

A simulação de terceirização, configurada pela transferência de empregados entre empresas com intuito de fraudar direitos trabalhistas, acarreta a nulidade das contratações e transferências, reconhecendo-se o vínculo direto com a empresa tomadora dos serviços.

A jurisprudência do STF sobre terceirização (ADPF 324 e RE 958252) não impede o reconhecimento da nulidade contratual quando se comprova a simulação de relações jurídicas e a fraude trabalhista.

Em casos de simulação de terceirização, a empresa tomadora de serviços responde solidariamente pelo pagamento das diferenças salariais, reflexos e demais verbas trabalhistas devidas aos empregados.

Dispositivos relevantes citados: Lei nº 7347/1985, art. 5º, V; CLT, art. 9º; Lei 6.019/74, arts. 5º, C e D.

Jurisprudência relevante citada: ADPF 324 e RE 958252 (STF).

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010369-27.2024.5.03.0059 (ROT); Disponibilização: 09/06/2025, DJEN; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relator Desembargador Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto)

VI. Audiência - ausência - reclamante - consequência

DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. RECURSO. ARQUIVAMENTO DE AÇÃO TRABALHISTA DEVIDO À AUSÊNCIA DO RECLAMANTE À AUDIÊNCIA. ISENÇÃO DE CUSTAS. MANUTENÇÃO DA DECISÃO.

I. CASO EM EXAME

Recurso contra decisão que arquivou ação trabalhista em razão da ausência injustificada dos reclamantes às audiências designadas, mantendo a isenção do

pagamento de custas processuais, com base no artigo 844 da CLT. A ré alegou violação ao artigo 844, § 2º, da CLT, por ausência de justificativa para as ausências. O Juízo de Origem arquivou o processo, isentando os autores do pagamento das custas, considerando a declaração de hipossuficiência econômica.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

Há duas questões em discussão: (i) definir se a ausência dos reclamantes às audiências foi justificada; (ii) estabelecer se a isenção das custas processuais é compatível com a ausência injustificada à audiência, à luz do artigo 844, §2º, da CLT, considerando as peculiaridades do caso.

III. RAZÕES DE DECIDIR

O artigo 844, § 2º, da CLT, estabelece a condenação ao pagamento de custas em caso de ausência injustificada do reclamante à audiência, mesmo que beneficiário da Justiça gratuita.

O Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADI 5766, reconheceu a constitucionalidade do artigo 844, § 2º, da CLT, considerando que a ausência injustificada frustra o exercício da jurisdição e acarreta prejuízos.

No entanto, o caso concreto demonstra que os reclamantes trabalhavam em condições degradantes na zona rural, em situação de vulnerabilidade social e financeira, conforme Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) firmado entre o Ministério Público do Trabalho, Ministério do Trabalho e Polícia Rodoviária Federal.

As condições em que comprovadamente viviam os autores, que encontravam-se em situação de vulnerabilidade social e financeira, justifica a ausência às audiências, mitigando a aplicação literal do artigo 844, § 2º, da CLT.

A decisão de manter a isenção das custas processuais se mostra adequada, considerando os princípios da dignidade da pessoa humana e do acesso à Justiça, ponderando as especificidades do caso concreto.

IV. DISPOSITIVO E TESE

Recurso não provido.

Tese de julgamento:

A ausência do reclamante à audiência, apesar de importar arquivamento da reclamação nos termos do art. 844 da CLT, pode ser justificada em casos excepcionais, considerando as peculiaridades do caso concreto e a observância dos princípios da dignidade da pessoa humana e do acesso à Justiça.

A isenção de custas processuais, mesmo em caso de ausência à audiência, é possível quando comprovada a hipossuficiência econômica do reclamante e a existência de justificativa idônea para a ausência, ponderando-se as circunstâncias do caso concreto.

Dispositivos relevantes citados: Artigo 844, § 2º, da CLT; Artigo 5º, LXXIV, da CRFB.

Jurisprudência relevante citada: ADI 5.766 do STF.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010433-88.2025.5.03.0160 (ROT); Disponibilização: 09/06/2025, DJEN; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relatora Desembargadora Juliana Vignoli Cordeiro)

VII. Dano moral - condição de trabalho

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. CONDIÇÕES DEGRADANTES DE TRABALHO. Como cediço, para que se configure o dever de reparação do dano moral, deverão estar presentes, como requisitos essenciais, o erro de conduta do agente, por ação ou omissão (ato ilícito), a ofensa a um bem jurídico específico do postulante (a existência do dano), a relação de causalidade entre a conduta antijurídica e o dano causado (nexo de causalidade), bem como a culpa do agente infrator (art. 5º, V e X, CRFB/88 e arts. 186, 187, 927 e 944, CCB). A parte empregadora tem o dever de fornecer instalações sanitárias, água potável e locais adequados para refeições durante todo o contrato de trabalho. A negligência para com o meio ambiente de trabalho, a saúde e a segurança da pessoa trabalhadora, sem dúvida, configura dano moral indenizável. Tratando-se de tema afeto à segurança e saúde das pessoas trabalhadoras é de se registrar que a teleologia da norma é garantir a dignidade às pessoas trabalhadoras em consonância com o valor social do trabalho. Inegável que à parte empregadora compete assegurar à parte empregada ambiente de trabalho sadio para execução de suas atividades em prol da satisfação econômica empresária, como também em atendimento à função social. Neste sentido, relevante observar que pelo fenômeno da constitucionalização do direito, todo o ordenamento jurídico deve ser pensado e devem ser aplicadas as regras e normas sob o prisma do arcabouço dos princípios constitucionais, em especial o princípio-fundamento da dignidade da pessoa humana, artigo 1º, III, da CR/88. Impõe-se, portanto, a observância obrigatória do princípio da função social em diversos atos da vida civil, especialmente no desenvolvimento da atividade econômica, de modo que os lucros auferidos pela força do trabalho humano devem retornar à sociedade em seu benefício. Veja-se, inclusive, que a norma consolidada reflete a preocupação constitucional ao tratar da saúde das pessoas trabalhadoras, ao prever expressamente, no artigo 157, obrigações específicas que devem ser cumpridas para assegurar a saúde, segurança e higiene da pessoa trabalhadora no desenvolvimento da atividade laboral. Nessa linha, a posição adotada pelo C. TST no julgamento do processo RRAg-0011023-69.2023.5.18.0014, Tema repetitivo nº 54.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010559-55.2024.5.03.0102 (ROT); Disponibilização: 10/06/2025; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini)

VIII. Dano moral - rescisão contratual - obrigação trabalhista

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. IMPOSIÇÃO PATRONAL PARA A DEVOLUÇÃO DA INDENIZAÇÃO SOBRE O FGTS NO ATO DA RESCISÃO CONTRATUAL. CONDUTA ILÍCITA. REPARAÇÃO DEVIDA.

1. A responsabilidade civil tem previsão nos artigos 5º, incisos V e X, e 7º, inciso XXVIII, da CR/88, bem como nos artigos 186 e 927, do Código Civil, sendo necessário para a configuração do dano moral e, conseqüentemente, do dever de indenizar, que se constatem, ao mesmo tempo, três pressupostos essenciais, quais sejam: ocorrência do dano, ação/omissão dolosa ou culposa do agente,nexo causal entre esta ação/omissão e o prejuízo.

2. Tendo em vista a imposição de devolução de verba rescisória alimentar, como é o caso da indenização de 40% do FGTS, não há dúvidas quanto à conduta ilícita do réu e que gerou prejuízos à esfera psíquica do obreiro.

3. Sendo assim, não há que se alterar o entendimento exarado pelo juízo *a quo*, que fixou indenização pelo dano experimentado pelo autor.

TRT da 3.^a Região; PJe: 0010064-81.2022.5.03.0069 (ROT); Disponibilização: 11/06/2025, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Desembargadora Paula Oliveira Cantelli)

IX. Mandado de segurança - penhora - proventos de aposentadoria / salário

MANDADO DE SEGURANÇA. PENHORA DE PERCENTUAL DA APOSENTADORIA.SUPERAÇÃO PARCIAL DA JURISPRUDÊNCIA. OVERRULING. SEGURANÇA CONCEDIDA.

1. Trata-se de mandado de segurança com pedido liminar impetrado em face de ato judicial que determinou a constrição de valores oriundos de proventos de aposentadoria por idade.

2. O artigo 833, §2º, do CPC autoriza a penhora de parcelas com natureza salarial com o objetivo de satisfação de crédito trabalhista (de natureza alimentar). A possibilidade de constrição parcial de salários e proventos de aposentadoria, com base no citado dispositivo legal, deve ser compatibilizada com a garantia de meios para a manutenção digna do devedor.

3. Este Eg. Regional, no julgamento do Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas (IRDR) no 0013939-38.2023.5.03.0000 (Tema no 22 de IRDR deste TRT3), cujo acórdão foi publicado em 26/02/2025, fixou a seguinte tese: "INCIDENTE DE RESOLUÇÃO DE DEMANDAS REPETITIVAS (IRDR). TEMA N. 22. PARCELAS DE NATUREZA SALARIAL LISTADAS NO ART. 833, IV, DO CPC. PENHORA PARCIAL. NATUREZA ALIMENTAR DO CRÉDITO TRABALHISTA. (IRDR 0013939-38.2023.5.03.0000. Acórdão de mérito. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 26/02/2025) Na vigência do CPC/2015, as parcelas de natureza salarial listadas no art. 833, IV podem ser penhoradas para satisfazer o crédito trabalhista até o limite de 50% (cinquenta por cento) dos ganhos líquidos do(a) executado(a), desde que assegurada a sua subsistência digna, observadas as singularidades do caso concreto. Por se tratar de crédito alimentar, enquadra-se ele na exceção do § 2º do referido dispositivo legal".

4. Em 24/03/2025, o Colendo Tribunal Superior do Trabalho, nos termos do §5º do art. 132-A do Regimento Interno, no julgamento do RR -0000271-98.2017.5.12.0019, reafirmou a sua jurisprudência e assentou a tese a seguir transcrita: "Na vigência do Código de Processo Civil de 2015, é válida a penhora dos rendimentos (CPC, art. 833, inciso IV) para satisfação de crédito trabalhista, desde que observado o limite máximo

de 50% dos rendimentos líquidos e garantido o recebimento de, pelo menos, um salário mínimo legal pelo devedor".

5. Considerando o precedente da Corte Superior Trabalhista acima mencionado, de observância obrigatória, a penhora dos rendimentos do executado está limitada a 50% de seus ganhos líquidos, garantido o recebimento de, ao menos, um salário mínimo. Por consequência, operou-se o overruling parcial da jurisprudência consolidada no âmbito desta 1ª Seção de Dissídios Individuais, pois não pode mais ser aplicado o parâmetro do salário mínimo do DIEESE.

6. Na hipótese vertente, a prova acostada aos autos comprova que os proventos de aposentadoria do impetrante giram em torno de um salário mínimo (Histórico de Créditos do INSS - Id. 70552a4 - pág. 8)

7. Assim, a penhora de 30% (trinta) por cento sobre tais proventos reduz seus ganhos mensais a menos de um salário mínimo, em dissonância com o estipulado por ambas as teses firmadas nos Temas 22 deste Regional e no Tema 75 do Col. TST, violando o princípio da dignidade humana, colocando em risco a subsistência digna do devedor.

8. Como corolário, verifica-se presente o direito líquido e certo do impetrante, motivo pelo qual casso a decisão monocrática de Id. 9840708 e concedo a segurança ao impetrante para revogar a decisão coligida ao Id. 459cd1a.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0018253-90.2024.5.03.0000 (MS); Disponibilização: 13/06/2025, DJEN; Órgão Julgador: 1ª Seção de Dissídios Individuais; Redatora Desembargadora Juliana Vignoli Cordeiro)

X. DANO MORAL - FURTO - ACUSAÇÃO

DIREITO DO TRABALHO. RECLAMATÓRIA TRABALHISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. RISCOS NA ATIVIDADE DE FISCAL DE SALÃO (LOJA). IMPROCEDÊNCIA.

I. CASO EM EXAME

Reclamatória trabalhista em que se pleiteia indenização por danos morais em razão dos riscos inerentes à atividade de fiscal de salão, que incluía abordagem de suspeitos de furto e acompanhamento dos operadores de caixa ao cofre e ao caixa eletrônico, para depósitos.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

Há duas questões em discussão: (i) definir se a atividade de fiscal de loja, com as atribuições descritas, expõe o empregado a riscos que geram direito à indenização por

danos morais; (ii) estabelecer se o reclamante comprovou a ocorrência de danos morais decorrentes do exercício da função.

III. RAZÕES DE DECIDIR

O exercício da função de fiscal de salão (loja), que envolve abordagem de clientes suspeitos de furto não configura, por si só, ato ilícito gerador de dano moral. A exposição a situações de conflito com clientes é inerente à atividade, desde que inexistam elementos concretos de ofensa ou violência.

O reclamante não comprovou a ocorrência de fatos concretos que tenham lhe causado danos morais, tais como ameaças, agressões físicas ou psicológicas decorrentes do exercício da função. A mera possibilidade de conflitos ou riscos não é suficiente para ensejar indenização por danos morais. A prova se faz necessária para demonstrar a ocorrência de dano moral.

O acompanhamento de depósitos em caixa eletrônico localizado dentro da própria loja não foi comprovado e, ainda que assim não fosse, não se equipara ao transporte de valores em vias públicas, sendo significativamente menor o risco envolvido.

6. A responsabilidade civil por danos morais exige a comprovação de ato ilícito, dano e nexos causal entre ambos. No caso, a ausência de comprovação de ato ilícito praticado pelo empregador e de danos efetivamente sofridos pelo empregado impede a procedência do pedido indenizatório.

IV. DISPOSITIVO E TESE

Pedido improcedente.

Tese de julgamento:

A atividade de fiscal de salão (loja), que envolve abordagem de clientes não gera, por si só, direito à indenização por danos morais, exigindo-se a comprovação de ato ilícito do empregador, dano efetivo e nexos de causalidade.

A indenização por danos morais exige prova inequívoca do dano sofrido e de sua relação com o exercício da função, não bastando a alegação de riscos inerentes à atividade.

Dispositivos relevantes citados: Artigos 186 e 927 do Código Civil; art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal; art. 456, parágrafo único, da CLT.

Jurisprudência relevante citada: TRT da 3.ª Região; PJe: 0010415-13.2021.5.03.0094 (ROPS); Disponibilização: 08/09/2021; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator(a)/Redator(a) Juliana Vignoli Cordeiro)

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010705-94.2024.5.03.0038 (ROT); Disponibilização: 17/06/2025, DJEN; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relatora Desembargadora Juliana Vignoli Cordeiro)

XI. Doença ocupacional - indenização

DOENÇA OCUPACIONAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. INDENIZAÇÃO ESTABILITÁRIA. *"É cediço que, para se cogitar de uma indenização por danos morais, são necessários: o dano, a conduta ilícita por parte do empregador e o nexo causal. Diante da realidade comprovada nos autos, inclusive através da prova técnica, mostra-se inafastável a conclusão de que a doença que acometeu o reclamante teve como concausa o ambiente e condições de trabalho inseguros. Insta ressaltar que o art. 157, I e II, da CLT impõe à empresa as obrigações de "cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho", a fim de assegurar a integridade física e psicológica de seus trabalhadores, notadamente considerando que a preservação da saúde do empregado deve ser preconizada dentre as medidas protetivas adotadas pela empregadora. Doutra tanto, tem-se que essa diretriz é violada quando há negligência, componente da culpa civil, quanto à adoção de medidas capazes de minimizar os efeitos nocivos que do trabalho possam decorrer, implicando a ocorrência de doenças. Uma vez evidenciado, no caso, o nexo concausal entre a doença e a atividade profissional desenvolvida em prol da empresa, faz jus o trabalhador à reparação pelos danos morais sofridos. No caso dos autos, embora o perito tenha concluído que o reclamante encontra-se capaz para o trabalho e ainda, que não há sequelas funcionais relacionadas à doença, houve períodos de incapacidade laborativa que o expuseram ao risco de acidentes. Ademais, a ré quedou-se inerte diante de anos de conhecimento do quadro de adoecimento que acometia o autor e a sua capacidade para o labor, tendo, por fim, dispensado-o por justa causa, a qual foi revertida, conforme fundamentos expostos em tópico anterior desta decisão. Nesse contexto, entendo que a conduta da reclamada se mostra potencialmente ofensiva aos direitos da personalidade, com aptidão para gerar dano moral. Dolo e a culpa são elementos que influenciam apenas na fixação da Documento assinado eletronicamente por compensação (art. 223-G, VII, da CLT). Adoto os critérios do art. 223-G da CLT para elaborar dosimetria básica, sem prejuízo de outros elementos. Considero os limites do 223-G, §1º, CLT, apenas como norma de força informativa, tendo em vista que a Constituição não admite a tarifação dos danos morais por meio de norma jurídica (ADPF 130/09, do STF). Sendo assim, presentes os pressupostos fáticos jurídicos da responsabilidade civil, quais sejam, atuação ilícita, dano e nexo de causalidade entre um e outro, cumpre impor, à ré, o dever de indenizar." (Fragmento da sentença da lavra da MM. Juíza Jessica Grazielle Andrade Martins).*

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010507-90.2022.5.03.0179 (ROT); Disponibilização: 18/06/2025, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault)

XII. Dano moral - condição de trabalho

DANO MORAL. CONDIÇÕES DE TRABALHO PRECÁRIAS. São invioláveis, enquanto bens tutelados juridicamente, a honra, a dignidade e a integridade física e psíquica da pessoa, por força de expressa disposição de lei, garantias que têm destacada importância também no contexto do contrato de trabalho, fonte de dignidade do trabalhador. Daí porque a violação a qualquer desses bens jurídicos, no âmbito do contrato de trabalho, ensejará ao violador a obrigação de indenizar os danos dela decorrentes. É certo que a proteção à inviolabilidade da intimidade, vida privada, honra

e da imagem das pessoas, em especial dos empregados, vinculados ao empregador de forma subordinada, encontra amparo no art. 5º, X, da Constituição da República, devendo ser ressarcido eventual dano causado por sua violação. Evidenciado o labor em condição insegura, precária e com efetivo risco à integridade física e mesmo à própria vida do trabalhador, transportado na caçamba de caminhão junto com mercadorias da reclamada até os clientes, fica evidenciado o ato ilícito, o dano e o nexo de causalidade, sendo devida a indenização por danos morais vindicada.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0011233-58.2024.5.03.0029 (ROT); Disponibilização: 18/06/2025, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini)

XIII. Adicional de insalubridade - norma regulamentadora - previsão

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. DANOS MORAIS.

I. CASO EM EXAME

Recurso ordinário contra sentença que julgou improcedentes os pedidos de adicional de insalubridade e danos morais. A reclamante sustenta que a atividade de berçarista em creche expõe a agentes biológicos, justificando o adicional de insalubridade, e que houve discriminação por parte da reclamada ao conceder o adicional a outras empregadas e não a ela.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

2. Há duas questões em discussão: (i) definir se a atividade de berçarista em creche gera direito ao adicional de insalubridade; (ii) estabelecer se houve discriminação por parte da reclamada ao conceder o adicional de insalubridade a outras empregadas e não à reclamante.

III. RAZÕES DE DECIDIR

3. A atividade de berçarista, embora envolva contato com secreções e excrementos infantis, não se enquadra nas hipóteses de insalubridade previstas no Anexo 14 da NR-15, nem se equipara a atividades de limpeza em ambientes de saúde ou com lixo urbano. A jurisprudência do TST é pacífica nesse sentido, exigindo-se previsão expressa em norma legal para o deferimento do adicional, conforme Súmula 448, I, do TST. Laudos periciais em outros processos, utilizados como prova emprestada, não alteram essa conclusão.

4. A concessão do adicional de insalubridade a outras empregadas, em razão de decisões judiciais, não configura ato discriminatório por parte da reclamada. O tratamento diferenciado decorre de decisões judiciais específicas, não de critérios arbitrários ou intencionais de discriminação. A isonomia exige igualdade na situação fática.

IV. DISPOSITIVO E TESE

5. Recurso improvido.

Tese de julgamento:

A atividade de berçarista em creche, por si só, não configura insalubridade, na ausência de previsão legal específica, sendo necessário enquadramento expresso em norma regulamentadora para o deferimento do adicional, conforme Súmula 448, I, do TST. A concessão de adicional de insalubridade a outros empregados, em virtude de decisões judiciais individuais, não caracteriza discriminação, desde que haja igualdade de tratamento para situações fáticas idênticas, não sendo cabível a equiparação de situações distintas.

Dispositivos relevantes citados: Artigo 195 da CLT; Anexo 14 da NR-15; Súmula 448, I, do TST; artigos 5º, V e X, e 7º, XXVIII, da CRFB/88; artigos 186, 187, 927, 932, III, 944, 949 e 950, do CC/02.

Jurisprudência relevante citada: Precedentes do TST e deste Regional mencionados no acórdão.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0011234-08.2024.5.03.0073 (ROT); Disponibilização: 18/06/2025, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini)

XIV. Dispensa discriminatória - ocorrência

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. VÍRUS HIV. IMPROCEDÊNCIA.

I. CASO EM EXAME

Recurso ordinário interposto contra sentença que julgou improcedentes os pedidos de reintegração ao emprego, pagamento de salários em dobro, 13º salários, férias mais 1/3, depósitos do FGTS e multa de 40%, indenização por danos morais e inclusão em plano de saúde, alegando dispensa discriminatória em razão da condição de soropositivo do empregado. A parte recorrente sustenta que provas como vídeo e áudio demonstram a exclusão do sistema e da comunicação, configurando tratamento discriminatório, e que a sentença desconsiderou tais provas. Requer a reforma da sentença.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

Há duas questões em discussão: (i) definir se a dispensa do empregado foi discriminatória, em razão de sua condição de soropositivo; (ii) avaliar a força probatória dos elementos apresentados para comprovar a alegada discriminação.

III. RAZÕES DE DECIDIR

A dispensa sem justa causa é direito potestativo do empregador, limitado pelo princípio da não discriminação, conforme a Lei nº 9.029/95 e Súmula 443 do TST, que presume discriminatória a dispensa de empregado portador de doença grave que cause estigma ou preconceito.

No caso concreto, embora incontroverso que o empregado seja portador do vírus HIV, o conhecimento prévio da empregadora sobre essa condição, desde a admissão, e a duração do contrato por mais de oito anos, afastam a presunção de dispensa discriminatória.

As divergências entre os depoimentos testemunhais, especialmente quanto aos vídeos e áudios apresentados, diminuem a força probatória necessária à configuração da conduta discriminatória da empregadora. A avaliação da prova leva em consideração a consistência interna e compatibilidade com os demais elementos.

O princípio da imediação prestigia a avaliação da prova oral realizada pelo Juízo monocrático, principalmente quando fundamentada coerentemente com o conjunto probatório.

A testemunha indicada pelo empregado não trabalhava no mesmo setor, tendo contato limitado com a dinâmica do ambiente de trabalho, o que afeta o conhecimento sobre os fatos. Inconsistências entre seu depoimento e as alegações do empregado enfraquecem a tese da discriminação.

A dispensa sem justa causa é prerrogativa do empregador, sendo exceção as hipóteses legais que a restringem, o que não se verifica no caso em questão.

IV. DISPOSITIVO E TESE

Recurso não provido.

Tese de julgamento:

A dispensa de empregado portador do vírus HIV não se presume discriminatória quando a empregadora tinha conhecimento prévio da condição de saúde e o contrato de trabalho perdurou por longo período.

Inconsistências e fragilidades nas provas apresentadas para comprovar a alegada dispensa discriminatória impedem a configuração da conduta ilícita.

O princípio da imediação e o livre convencimento motivado do juiz devem ser respeitados na valoração das provas, especialmente a testemunhal.

Dispositivos relevantes citados: Lei nº 9.029/1995, art. 1º e 4º; CLT, art. 2º; Súmula 443 do TST.

Jurisprudência relevante citada: TRT da 3ª Região; PJe: 0010210-54.2021.5.03.0103 (ROT).

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010219-39.2024.5.03.0029 (ROT); Disponibilização: 23/06/2025, DJEN; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relator Juiz Convocado Paulo Emílio Vilhena da Silva)

XV. Empregado público - transferência

EBSERH. TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADA MÃE DE CRIANÇA PORTADORA DE TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA. PRINCÍPIOS DA ISONOMIA E DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. ATO JURÍDICO PERFEITO. A reclamada é empresa pública, com personalidade jurídica de direito privado, sujeita aos princípios constitucionais que regem a administração pública. A parte autora, por sua vez, celebrou contrato de trabalho com expressa previsão de que a alteração do local de prestação de serviços seguiria "a regulamentação de movimentação interna". Conquanto nobres os princípios constitucionais que visam à proteção da saúde e da integridade dos laços familiares, eles devem ser observados também em relação ao direito de outros empregados em mesma situação. A parte autora, ao estabelecer o vínculo empregatício com a reclamada, aderiu livremente a tal condição contratual, devendo ser respeitado o ato jurídico perfeito.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010373-92.2025.5.03.0103 (ROT); Disponibilização: 23/06/2025, DJEN; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relatora Juíza Convocada Daniela Torres Conceição)

XVI. Trabalho em condição análoga à de escravo - caracterização

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. VÍNCULO DE EMPREGO. TRABALHO RURAL. CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO. RECURSO PROVIDO.

I. CASO EM EXAME

Pedido de reconhecimento do vínculo empregatício e do trabalho prestado em condições análogas à de escravo.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

Há duas questões em discussão: (i) controvérsia sobre a existência do vínculo de emprego; (ii) controvérsia sobre a submissão do reclamante à condição análoga à de escravo.

III. RAZÕES DE DECIDIR

O Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva de Enfrentamento do Trabalho Escravo Contemporâneo, do TST e da ENAMAT, institui um "Guia para análise e julgamento de processos envolvendo trabalho análogo ao de escravo", de acordo com o qual deve-se "entender o contexto da exploração", considerando-se a história do(a) trabalhador(a), condição social e de vulnerabilidade, desgaste psicológico, dificuldade e vergonha de se entender escravizado(a).

O autor presta serviços para os reclamados em propriedade rural, desde 1993, em troca de moradia e alimentação, com subordinação, pessoalidade e não eventualidade, por isso, estão presentes os requisitos do vínculo empregatício.

A ausência do pagamento de salários em troca de moradia e alimentação, por mais de 30 anos, e a retenção de benefícios previdenciários de trabalhador idoso e analfabeto, no contexto de extrema vulnerabilidade social, denotam a submissão do reclamante à condição análoga à de escravo.

IV. DISPOSITIVO E TESE

Recurso provido.

Tese de julgamento:

A exploração do trabalho sem o reconhecimento de direitos trabalhistas e sociais à pessoa trabalhadora em situação de vulnerabilidade social, com a retenção de benefício previdenciário, em condições degradantes análogas à de escravo, independentemente do cerceio da liberdade, autoriza o reconhecimento do vínculo de emprego.

Dispositivos relevantes citados: Art. 3º da CLT; art. 149 do Código Penal; art. 300 do CPC; art. 375 do CPC; Súmula 212 do TST.

Jurisprudência relevante citada: Inq. 3.412/AL (STF).

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010296-73.2024.5.03.0150 (ROT); Disponibilização: 23/06/2025, DJEN; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator Desembargador Antônio Gomes de Vasconcelos)

XVII. Rescisão indireta - obrigação contratual.

RECURSO ORDINÁRIO. RESCISÃO INDIRETA. GRAVIDADE DA FALTA COMETIDA PELO EMPREGADOR. NECESSIDADE. A rescisão indireta do contrato de trabalho justifica-se, em tese, pela justa causa patronal, ou seja, decorre da prática, pelo empregador, de quaisquer das condutas previstas no art. 483 da CLT. Da mesma forma que na justa causa obreira, impõe-se, para a configuração dessa modalidade de ruptura contratual, averiguar se a conduta do empregador é de tal gravidade que torne insuportável para o empregado a continuidade do contrato de trabalho, pelo que também se faz imperiosa a imediatividade entre a conduta faltosa e a pretendida ruptura contratual. Não obstante as condutas da reclamada de não fornecer EPIs na quantidade e frequência necessária e de não garantir condições de higiene e conservação adequadas das instalações sanitárias sejam reprováveis, não apresentam gravidade suficiente capaz de inviabilizar a continuidade da relação de emprego e justificar a rescisão indireta do contrato de trabalho.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010685-29.2024.5.03.0095 (ROT); Disponibilização: 24/06/2025, DJEN; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relatora Desembargadora Rosemary de Oliveira Pires)

XVIII. Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero - aplicação

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. JULGAMENTO EM OBSERVÂNCIA AO PROTOCOLO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. AGENDA 2030 DA ONU E ODS 5. DISPENSA IMOTIVADA DE TRABALHADORA GESTANTE. PEDIDO EXCLUSIVO DE INDENIZAÇÃO DO PERÍODO DA GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO. INEXISTENCIA DE ABUSO DE DIREITO.

I. CASO EM EXAME

Recurso ordinário interposto por empregador em face de sentença que, em ação trabalhista, julgou procedentes em parte os pedidos iniciais para reconhecer o direito da autora à indenização do período estabilitário e os reflexos respectivos.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

A questão principal em discussão é o direito da trabalhadora gestante ao recebimento da indenização substitutiva do período estabilitário, sem a postulação da reintegração no emprego.

III. RAZÕES DE DECIDIR

A proteção constitucional à empregada gestante visa a impedir atos de discriminação que impliquem a rescisão unilateral do contrato de trabalho fundada na gravidez. Assim, a tutela jurídica abrange, a um só tempo, o direito à maternidade (arts. 6º e 7º, XVIII e XX, CF) e a proteção integral ao nascituro (art. 227 da CF).

Portanto, não se trata de proteção jurídica exclusiva à gestante, mas também e, essencialmente, ao nascituro, mormente diante do dever constitucional de proteção integral dos infantes, que deve ser observado conjuntamente pela família, pela sociedade e pelo Estado (art. 227 da CF c/c arts. 1º, 3º e 4º do ECA).

Desse modo, o fato de a trabalhadora não ter requerido a reintegração no emprego não constitui abuso de direito, conforme entendimento amplamente pacificado pelo C. TST, na OJ 399 da SDI-1 e, mais recentemente, no Tema 134 do rito de Recursos de Revista Repetitivos.

Entendimento diverso ensejaria a violação frontal do direito social à maternidade em condições de proteção social, na contramão do combate à perpetuação de estereótipos de gênero e da propagação da igualdade de gênero, apregoada pela ODS 5 da Agenda 2030 da ONU.

IV. DISPOSITIVO

Recurso do réu conhecido e desprovido.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010234-29.2025.5.03.0043 (ROT); Disponibilização: 25/06/2025, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Desembargadora Paula Oliveira Cantelli)

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

AÇÃO AFIRMATIVA. REDUÇÃO DA JORNADA. EMPREGADO COM FILHO COM NECESSIDADE ESPECIAL. "A Constituição Federal, em seu artigo 227, caput, estabelece que "É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão." O Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Protocolo de São Salvador), promulgado pelo Decreto 3.321/99, estabelece em seu art. 18, como medida de proteção aos deficientes, que: "Toda pessoa afetada pela diminuição de suas capacidades físicas e mentais tem direito a receber atenção especial, a fim de alcançar o máximo desenvolvimento de sua personalidade. Os Estados-Partes comprometem-se a adotar as medidas necessárias para esse fim e, especialmente, a: a) executar programas específicos destinados a proporcionar aos deficientes os recursos e o ambiente necessário para alcançar esse objetivo, inclusive programas de trabalho adequados a suas possibilidades se que deverão ser livremente aceitos por eles ou, quando for o caso, por seus representantes legais; b) proporcionar formação especial aos familiares dos deficientes, a fim de ajudá-los a resolver os problemas de convivência e a convertê-los em elementos atuantes do desenvolvimento físico, mental e emocional dos deficientes;(...)"A Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência (CIDPD), promulgada pelo Decreto 6.949/09, estabelece como premissa em seu preâmbulo que: "a família é o núcleo natural e fundamental da sociedade e tem o direito de receber a proteção da sociedade e do Estado e de que as pessoas com deficiência e seus familiares devem receber a proteção e a assistência necessárias para tornar as famílias capazes de contribuir para o exercício pleno e equitativo dos direitos das pessoas com deficiência". A lei nº 12.764/2012, que institui a política nacional de proteção dos direitos da pessoa com transtorno do espectro autista, estabelece em seu art. 1º, §2º, que "A pessoa com transtorno do espectro autista é considerada pessoa com deficiência, para todos os efeitos legais.". O art. 3º da mencionada Lei garante, ainda, à pessoa com transtorno do espectro autista: "Art. 3º São direitos da pessoa com transtorno do espectro autista :I - a vida digna, a integridade física e moral, o livre desenvolvimento da personalidade, a segurança e o lazer; II - a proteção contra qualquer forma de abuso e exploração; III - o acesso a ações e serviços de saúde, com vistas à atenção integral às suas necessidades de saúde, incluindo: a) o diagnóstico precoce, ainda que não definitivo; b) o atendimento multiprofissional; c) a nutrição adequada e a terapia nutricional ;d) os medicamentos; e) informações que auxiliem no diagnóstico e no tratamento; IV - o acesso: a) à educação e ao ensino profissionalizante; b) à moradia, inclusive à residência protegida; c) ao mercado de trabalho; d) à previdência social e à assistência social. Parágrafo único. Em casos de comprovada necessidade, a pessoa com transtorno do espectro autista incluída nas classes comuns de ensino regular, nos termos do inciso IV do art. 2º, terá direito a acompanhante especializado. "No presente caso é incontroverso o fato de que o autor, como empregado da reclamada, é empregado público, cujo regime jurídico aplicável é o celetista. A CLT, no entanto, não possui previsão específica quanto à possibilidade de concessão de horário especial aos empregados públicos. Diante de tal

omissão, o reclamante busca a aplicação analógica do art. 98 da Lei nº 8.112/1990. Como é sabido, a Lei nº 8.112/1990 dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. O art. 98 da referida Lei estabelece que: "Art. 98. Será concedido horário especial ao servidor estudante, quando comprovada a incompatibilidade entre o horário escolar e o da repartição, sem prejuízo do exercício do cargo. (...) §2º Também será concedido horário especial ao servidor portador de deficiência, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, independentemente de compensação de horário. § 3º As disposições constantes do § 2º são extensivas ao servidor que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência. Em razão da lacuna normativa em relação aos empregados públicos, a jurisprudência vem se consolidando pela possibilidade de aplicação do art.98 da Lei nº 8.112/1990 também em casos como o do reclamante ...". (Excerto da sentença da lavra da MM. Juíza Flávia Fonseca Parreira Storti)

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0011024-27.2024.5.03.0179 (ROT); Disponibilização: 25/06/2025, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault)

XX. Dispensa discriminatória - dano material / dano moral - indenização

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. DOENÇA OCUPACIONAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA.

I. CASO EM EXAME

1. Recurso ordinário interposto contra sentença que julgou improcedente o pedido de indenização por danos morais e materiais decorrentes de alegada doença ocupacional, bem como o pedido de reconhecimento de garantia provisória no emprego. O reclamante alegou ter contraído toxoplasmose em razão das condições de trabalho, que incluíam contato com fezes e urina de animais. A perícia médica concluiu pela ausência denexo causal entre a doença e o trabalho. O autor argumentou, ainda, dispensa discriminatória, por ter sido dispensado durante tratamento médico.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

2. Há duas questões em discussão: (i) definir se hánexo causal entre a doença ocupacional alegada e as condições de trabalho; (ii) estabelecer se a dispensa configura ato discriminatório, ensejando indenização por danos morais e materiais.

III. RAZÕES DE DECIDIR

3. A perícia médica concluiu pela ausência denexo causal entre a toxoplasmose contraída pelo reclamante e as condições de trabalho, apontando que a transmissão da doença ocorre principalmente pela ingestão de água ou alimentos contaminados e contato com fezes de gatos infectados, não havendo elementos que comprovem a relação direta com o ambiente de trabalho.

4. A despeito da conclusão pericial sobre a ausência denexo causal entre a doença e o trabalho, a dispensa do autor em pleno tratamento médico configura ato discriminatório, violando os princípios da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho.

5. A ausência de exame demissional demonstra a falta de cautela da empregadora em dispensar o trabalhador durante o tratamento de saúde, comprovando o caráter discriminatório da conduta.

IV. DISPOSITIVO E TESE

6. Recurso parcialmente provido.

7. Tese de julgamento:

A dispensa do empregado durante tratamento médico, sem comprovação de outros motivos justificáveis, configura dispensa discriminatória, ensejando indenização por danos morais.

A indenização por danos morais decorrentes de dispensa discriminatória deve ser arbitrada levando em consideração a gravidade do ato ilícito, as circunstâncias do caso e os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, independentemente dos critérios fixados no art. 223-G da CLT. Em caso de dispensa discriminatória, o empregado tem direito à indenização substitutiva da estabilidade provisória, equivalente à remuneração em dobro do período de afastamento, observado o limite do pedido inicial.

Dispositivos relevantes citados: Lei nº 8.213/91, art. 20; Lei nº 9.029/95, art. 4º; CLT, art. 168; art. 223-G; CPC, arts. 371 e 479; CF/88, art. 5º, X.

Jurisprudência relevante citada: Súmula 393 do TST; Súmula 443 do TST; precedentes do TST e do TRT da 3ª Região sobre dispensa discriminatória. Jurisprudência do STF sobre a ADC 58 e 59

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0011426-58.2024.5.03.0034 (ROT); Disponibilização: 25/06/2025, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Desembargadora Maria Cecília Alves Pinto)

XXI. Execução - pesquisa patrimonial

EXECUÇÃO TRABALHISTA. EFETIVIDADE DA PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. CONSULTA AO SISTEMA INTEGRADO DE RECUPERAÇÃO DE ATIVOS - SIRA. O Sistema Integrado de Recuperação de Ativos - SIRA foi instituído pela Lei 14.195 de 26/08/2021 que, em seu artigo 13º, estabelece que "*Fica o Poder Executivo federal autorizado a instituir, sob a governança da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional, o Sistema Integrado de Recuperação de Ativos (SIRA), constituído de um conjunto de instrumentos, mecanismos e iniciativas destinados a facilitar a identificação e a localização de bens e de devedores, bem como a constrição e a alienação de ativos.*" O Diploma Legal em apreço estabelece em seu artigo 14º os objetivos do SIRA, quais sejam, "*I - promover o desenvolvimento nacional e o bem-estar social por meio da redução dos custos de transação de concessão de créditos mediante aumento*

do índice de efetividade das ações que envolvam a recuperação de ativos; II - conferir efetividade às decisões judiciais que visem à satisfação das obrigações de qualquer natureza, em âmbito nacional; III - reunir dados cadastrais, relacionamentos e bases patrimoniais de pessoas físicas e jurídicas para subsidiar a tomada de decisão, no âmbito de processo judicial em que seja demandada a recuperação de créditos públicos ou privados; IV - fornecer aos usuários, conforme os respectivos níveis de acesso, os dados cadastrais, os relacionamentos e as bases patrimoniais das pessoas requisitadas, de forma estruturada e organizada; e V - garantir, com a quantidade, a qualidade e a tempestividade necessárias, os insumos de dados e informações relevantes para a recuperação de créditos públicos ou privados." O artigo 15º traz os princípios do SIRA: *I - melhoria da efetividade e eficiência das ações de recuperação de ativos; II - promoção da transformação digital e estímulo ao uso de soluções tecnológicas na recuperação de créditos públicos e privados; III - racionalização e sustentabilidade econômico-financeira das soluções de tecnologia da informação e comunicação de dados, permitida a atribuição aos usuários, quando houver, dos custos de operacionalização do serviço, na forma prevista em regulamento; IV - respeito à privacidade, à inviolabilidade da intimidade, da honra e da imagem das pessoas e às instituições, na forma prevista em lei; e V - ampla interoperabilidade e integração com os demais sistemas semelhantes, em especial aqueles utilizados pelo Poder Judiciário, de forma a subsidiar a tomada de decisão, bem como de racionalizar e permitir o cumprimento eficaz de ordens judiciais relacionadas à recuperação de ativos."* Da leitura dos dispositivos legais citados, verifica-se que não há impedimento a que o Poder Judiciário possa se valer do Sistema Integrado de Recuperação de Ativos (SIRA) para a obtenção de dados que contribuam para dar efetividade à execução trabalhista, facilitando a identificação e a localização e bens e de devedores, bem como a constrição e a alienação de ativos. Aliás, esta é a previsão contida no artigo 1º do Diploma Legal em apreço, que também está inserida dentre os objetivos do SIRA, como se infere do inciso II do art. 14, acima citado: *"conferir efetividade às decisões judiciais que visem à satisfação das obrigações de qualquer natureza, em âmbito nacional"*. Neste contexto, ainda que o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região não mantenha convênio com a Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional para fins de utilização do SIRA, óbice não se vislumbra à expedição de Ofício àquele órgão a fim de solicitar consulta ao referido Sistema com o objetivo de buscar informações que possam contribuir com a efetividade da prestação jurisdicional no âmbito da Justiça do Trabalho. O princípio da duração razoável do processo se trata de uma garantia fundamental, qual seja, de que a decisão seja proferida em tempo razoável. Relembra Mauro Shiavi lições de Carnelluti e Rui **Barbosa**: *"Dizia Carnelluti que o tempo é um inimigo no processo, contra o qual o Juiz deve travar uma grande batalha. Para Rui **Barbosa**, a justiça tardia é injustiça manifesta."* E, para José Carlos **Barbosa** Moreira, *"(...) de vez em quando, o processualista deve deixar de lado a lupa com que perscruta os refolhos de seus pergaminhos e lançar à sua volta um olhar desanuviado. O que se passa cá fora, na vida da comunidade, importa incomparavelmente mais do que aquilo que lhe pode proporcionar a visão de especialista. E, afinal de contas, todo o labor realizado no gabinete, por profundo que seja, pouco valerá se nenhuma repercussão externa vier a ter (...)*O processo existe para a sociedade, e não a sociedade para o processo". (O juiz e a cultura da transgressão. Revista Jurídica, v. 267, jan/2000 p. 12. Citado por Mauro Shiavi in O Novo Código de Processo Civil e o Princípio da Duração Razoável do Processo). Ao nos reportar aos ensinamentos doutrinários, podemos dizer, sem medo de errar, que à parte reclamante deve ser assegurado o direito à duração razoável do processo, tal

como previsto na Carta Magna, que, em seu artigo 5º, inciso LXXVIII, consagra que "*A todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação*".

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0001549-04.2012.5.03.0103 (AP); Disponibilização: 26/06/2025, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini)

XXII. Cerceamento de defesa - audiência - adiamento

DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. NULIDADE DA SENTENÇA POR CERCEAMENTO DE DEFESA. PROVIMENTO PARCIAL.

I. CASO EM EXAME

1. Recurso ordinário contra decisão que indeferiu o adiamento da audiência para oitiva de testemunha da parte recorrente, alegando cerceamento de defesa em razão da exclusão da testemunha da sala virtual por estar em local inadequado (andando na rua), durante audiência por videoconferência. A parte recorrente requereu a declaração de nulidade da sentença e a reabertura da audiência para oitiva da testemunha, cuja participação foi requerida desde a petição inicial.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

2. Há duas questões em discussão: (i) definir se o indeferimento do adiamento da audiência para a oitiva da testemunha da parte recorrente configura cerceamento de defesa; (ii) estabelecer se a exclusão da testemunha da sala virtual, por estar em local inadequado, justifica a nulidade da sentença.

III. RAZÕES DE DECIDIR

3. O direito ao devido processo legal assegura às partes o direito de produzir todas as provas consideradas necessárias para o deslinde da controvérsia, sendo o magistrado o detentor do poder diretivo na instrução processual.

4. Embora a legislação trabalhista estabeleça que as testemunhas compareçam à audiência independentemente de intimação, a que não comparecer poderá ser intimada e, até mesmo conduzida coercitivamente. Ademais, o não comparecimento, mesmo após intimação, permite o adiamento da audiência para oitiva posterior.

5. A Resolução 465/2022 do CNJ recomenda que os magistrados certifiquem-se de que todos os participantes da videoconferência estejam em local adequado, e a inobservância dessas diretrizes pode justificar a suspensão ou adiamento da audiência. A exclusão da testemunha por se encontrar em local inadequado, sem o adiamento da audiência, é desproporcional e configura cerceamento de defesa, especialmente porque a testemunha compareceu voluntariamente, demonstrando intenção de contribuir com o processo.

6. O impedimento da oitiva da testemunha que compareceu voluntariamente à audiência virtual, ainda que em local inadequado, configura cerceamento de defesa, violando os princípios do devido processo legal, da ampla defesa, do contraditório e da busca da verdade real, em detrimento da proporcionalidade e razoabilidade.

IV. DISPOSITIVO E TESE

7. Recurso ordinário provido parcialmente.

Tese de julgamento:

O indeferimento do adiamento da audiência para a oitiva da testemunha, em razão da sua exclusão da sala virtual por estar em local inadequado, configura cerceamento de defesa, anulando os atos processuais subsequentes à audiência.

A garantia da ampla defesa e do contraditório exige a possibilidade de produção de provas consideradas relevantes pelas partes, mesmo em casos de irregularidades processuais menos graves.

A vedação à produção da prova testemunhal em razão do local em que a testemunha se encontrava na audiência virtual, sem a possibilidade de adiamento da sessão, configura desproporcionalidade e afronta aos princípios constitucionais do devido processo legal, ampla defesa e contraditório.

Dispositivos relevantes citados: Art. 5º, LV, da CF; art. 765 da CLT; art. 370 do CPC; art. 825 da CLT; Resolução 465/2022 do CNJ.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010056-79.2024.5.03.0184 (ROT); Disponibilização: 30/06/2025, DJEN; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relatora Desembargadora Juliana Vignoli Cordeiro)

XXIII. Cerceamento de defesa - audiência - adiamento

CERCEAMENTO DE DEFESA. DESCONEXÃO DA TESTEMUNHA.

INDEFERIMENTO DO ADIAMENTO DE AUDIÊNCIA. PREJUÍZO PROCESSUAL CONFIGURADO.

O indeferimento do pedido de adiamento da audiência de instrução, formulado em razão da perda de contato com a testemunha da reclamante na sala virtual, configura cerceamento do direito de defesa, porquanto inviabiliza a produção de prova essencial à solução da controvérsia. Formulado o requerimento imediatamente após a ocorrência do fato que o justificou, não há que se falar em preclusão. Apelo provido para declarar a nulidade da sentença, determinando-se o retorno dos autos à origem para reabertura da instrução, com a oitiva da testemunha da reclamante.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0011081-10.2024.5.03.0029 (ROT); Disponibilização: 30/06/2025, DJEN; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator Desembargador Marco Antônio Paulinelli Carvalho)

XXIV. Dano moral - discriminação

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. DISCRIMINAÇÃO SALARIAL. DIFERENÇAS SALARIAIS. DANOS EXTRAPATRIMONIAIS.

I. CASO EM EXAME

Recurso ordinário interposto contra sentença que julgou improcedentes os pedidos de diferenças salariais e indenização por danos morais, decorrentes de alegada discriminação salarial por gênero. A autora, gerente de filial, com salário-base inferior a R\$ 5.000,00, alegou receber menos que gerentes do sexo masculino, mesmo desempenhando funções equivalentes. Seu subordinado recebia salário próximo ao dela, enquanto gerentes homens em outras filiais recebiam em torno de R\$ 10.000,00. O substituto da autora, após sua demissão, recebeu salário compatível com os demais gerentes homens. A autora argumentou que a mudança de nome da função de "gerente" para "coordenador" não alterou suas responsabilidades. A defesa sustentou que diferenças salariais se justificavam pela variação no tamanho e faturamento das filiais.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

Há duas questões em discussão: (i) definir se houve discriminação salarial por gênero, considerando a disparidade salarial alegada em comparação com gerentes do sexo masculino em outras filiais, seu subordinado e seu substituto; (ii) estabelecer se é devido o pagamento de indenização por danos morais, considerando a alegada discriminação.

III. RAZÕES DE DECIDIR

A Lei 14.611/2023 e os artigos 5º, I, e 7º, XXX, da Constituição Federal garantem a igualdade salarial entre homens e mulheres para trabalho de igual valor. No caso, a simples alegação de diferença de porte e faturamento das filiais não justifica a disparidade salarial, principalmente quando um subordinado da autora recebia salário próximo ao dela e o seu substituto recebeu salário condizente com os demais gerentes.

A prova documental demonstra inconsistência na política salarial da reclamada. O salário da autora foi inferior ao previsto para o cargo de coordenador de filial, inferior ao de gerente de filial de porte menor, e praticamente igual ao de um subordinado que recebeu promoção após a transferência.

A ausência de critérios objetivos e transparentes na definição da remuneração da autora, aliada à disparidade com os salários de gerentes do sexo masculino, configura discriminação salarial por gênero.

A discriminação salarial, por violar direitos da personalidade, gera direito à indenização por danos morais, considerando a lesão à honra, imagem e autoestima da autora.

IV. DISPOSITIVO E TESE

Recurso parcialmente provido. A autora tem direito a diferenças salariais e indenização por danos morais.

Tese de julgamento:

A disparidade salarial entre a autora e gerentes do sexo masculino, mesmo considerando a variação no porte das filiais, configura discriminação salarial por gênero, quando demonstrada a inconsistência na política salarial da empresa e ausência de critérios objetivos e transparentes na definição das remunerações, violando o princípio constitucional isonômico e a Lei 14.611/2023.

A discriminação salarial por gênero, comprovada pelas diferenças salariais e pela inconsistência na política salarial, enseja o direito ao pagamento de diferenças salariais e indenização por danos morais.

Dispositivos relevantes citados: Artigos 5º, I, e 7º, XXX, da Constituição Federal; artigo 461 da CLT; Lei 14.611/2023; artigo 223-C da CLT.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0011299-94.2024.5.03.0075 (ROT); Disponibilização: 30/06/2025, DJEN; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relatora Desembargadora Juliana Vignoli Cordeiro)