

Boletim de Jurisprudência - 2025



Tribunal Regional do Trabalho
2ª Região | São Paulo



**TRIBUNAL REGIONAL DO
TRABALHO DA 2ª REGIÃO**

Boletim de Jurisprudência do TRT2 – 4/2025

Presidente: Desembargador VALDIR FLORINDO

Vice-Presidente Administrativo: Desembargador ANTERO ARANTES MARTINS

Vice-Presidente Judicial: Desembargador FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO

Corregedora Regional: Desembargadora SUELI TOMÉ DA PONTE

Organização e Supervisão:

Secretaria de Gestão Jurisprudencial, Normativa e Documental

Coordenadoria de Normas, Jurisprudência e Divulgação - CNJD

Projeto gráfico e diagramação:

Seção de Divulgação de Informações Técnicas - SDIT

Foto:

Mariele Souza de Araújo

SECRETARIA DE GESTÃO JURISPRUDENCIAL, NORMATIVA E DOCUMENTAL

Coordenadoria de Normas, Jurisprudência e Divulgação

Rua da Consolação, 1272 – 5º andar

Centro – São Paulo/SP – CEP: 01302-906

Tel: (11) 3150-2359

E-mail: cnjud@trt2.jus.br | Site: ww2.trtsp.jus.br

As ementas contidas neste boletim constituem publicação oficial deste Tribunal. O inteiro teor dos acórdãos, oferecido através de "links" de acesso rápido, está disponível na página do Tribunal, na internet, com validade legal para todos os efeitos.

CATEGORIA PROFISSIONAL ESPECIAL

Administradores

Responsabilidade do administrador do condomínio comercial (e presidente). Incontroverso que o agravante integra o quadro de administradores da executada Condomínio ABC Shopping Center, conforme documento Consulta Quadro de Sócios e Administradores - QSA (ID d1c1073). Afasta-se, de plano, a alegação de que o condomínio réu não tenha personalidade jurídica, já que no próprio documento QSA consta o CNPJ da pessoa jurídica e, nessa mesma condição, de pessoa jurídica, contratou como empregados os autores desta ação, não podendo se esquivar da responsabilidade pelos contratos de trabalho desses obreiros. Responsabilidade de administrador. Teoria maior. Na condição de administrador do condomínio, ao agravante aplica-se a teoria maior na despersonalização da pessoa jurídica. Necessidade de prova de fraude ou abuso de direito. Não caracterização. Afastada responsabilidade. Condômino. Teoria menor. Responsabilidade proporcional. Direito de regresso. Na condição de condômino, porém, responde pelas dívidas trabalhistas do condomínio, conforme previsão na Lei 2.757/56, art.3º: "Os condôminos responderão, proporcionalmente, pelas obrigações previstas nas leis trabalhistas, inclusive as judiciais e extrajudiciais." Tentativas de execução contra a própria executada resultaram infrutíferas até o momento. Adoção da teoria menor da desconsideração da personalidade jurídica para atingir patrimônio do condômino. A proporcionalidade de sua responsabilidade ao seu quinhão na propriedade, porém, deverá ser objeto de ação própria de regresso contra os demais condôminos, dado o caráter privilegiado do crédito trabalhista. Mantenho a sentença, por fundamento diverso. (Proc. [0252800-45.1999.5.02.0464](#) - AP - 2ª Turma - Rel. Luciana Carla Correa Bertocco - DJEN 28/4/2025)

Marítimos

Marítimo. Aplicação do ordenamento jurídico pátrio. Aplicação dos princípios da norma mais favorável, da condição mais benéfica e do centro de gravidade da relação jurídica, denominado no direito norteamericano "*most significant relationship*". Convenção 186, da OIT, promulgada pelo decreto 10.671, de 06 de abril de 2021. Convenção sobre trabalho marítimo - CTM. Em que pese a vetusta orientação da regra da *lex loci executiones*, na aplicação da lei trabalhista no espaço, considerando as práticas empresariais da economia mundializada e as particularidades da contratação de trabalhador marítimo brasileiro, em embarcação estrangeira, em alto mar ou em águas nacionais, com "bandeira de favor", que propicia as brechas de escapes do cumprimento dos direitos sociais e artificializam a primazia do contrato realidade, impõem-se a aplicação do princípio protetor, nas vertentes da norma mais favorável e da condição mais benéfica. Isto porque, a posmodernidade reclama a efetivação dos direitos fundamentais e sociais e de acesso a justiça, reconhecidos em normas internacionais de proteção ao trabalho, independente da nacionalidade ou do local da prestação de serviços (Consolidação das Convenções do Trabalho Marítimo de 2006 e Convenção nº 185, ambas da OIT). Nesse diapasão, mister se faz o desapego ao princípio da territorialidade, encravado no Código de Bustamante, de 1928 (Convenção de Direito Internacional Privado de Havana), ratificado pelo Brasil, que fundamentou a edição da hoje revogada Sumula 207/TST, para dar lugar a adoção aos *princípios da norma mais favorável e da condição*

mais benéfica, e princípio do centro de gravidade da relação jurídica, denominado no direito norte-americano, *most significant relationship*, que comanda a aplicação do Direito que tenha uma ligação mais forte com o caso concreto. Assim, por força do artigo 8º, da Consolidação, cabível ainda, a aplicação por analogia ao artigo 3º, inciso, II, da Lei 7.064/82, e deste modo, a empresa contratante é responsável pelo contrato de trabalho do empregado marítimo e deverá assegurar-lhe-á, independentemente da observância da legislação do local da execução dos serviços, a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria. Destarte, considerando que a proposta para o emprego foi realizada no Brasil, e em razão da aplicação do princípio *most significant relationship*, pelo qual os direitos e responsabilidades das partes com relação a uma questão são determinados pela legislação local do estado que tem a relação mais significativa com a ocorrência e as partes, o que elege, desde o caso *Bates vs Superior Court*, 156 Ariz. 46, de 1988 88), a relação qualitativa e não quantitativa para a fixação dos elementos de conexão e das normas aplicáveis e, considerando ser a norma brasileira mais benéfica ao trabalhador, correta a sentença que reconheceu a competência da Justiça brasileira para processar a demanda nos termos do artigo 21, do CPC e a aplicação da legislação nacional. (Proc. [1000780-30.2024.5.02.0444](#) - ROT - 4ª Turma - Rel. Ivani Contini Bramante - DJEN 15/5/2025)

COMPETÊNCIA

Competência da Justiça Estadual

Direito processual do trabalho. Competência. Servidor público estatutário. Adicional de insalubridade. Excludência da competência da Justiça do Trabalho. Remessa à justiça comum estadual. Recurso provido. I. Caso em exame Recurso interposto pelo Município contra sentença que julgou competente a Justiça do Trabalho para apreciar demanda de servidora pública estatutária pleiteando adicional de insalubridade e reflexos. O Município alegou incompetência material da Justiça do Trabalho, com base na jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF) no julgamento da ADI 3395-MC/DF. A reclamante possui vínculo estatutário com o Município, conforme comprovado nos recibos de pagamento. II. Questão em discussão. Há duas questões em discussão: (i) definir se a Justiça do Trabalho é competente para julgar a demanda de servidora pública estatutária que pleiteia adicional de insalubridade; (ii) determinar qual a Justiça competente para processar e julgar a referida demanda. III. Razões de decidir O STF, na ADI 3.395/DF, decidiu que a competência da Justiça do Trabalho, prevista no art. 114, I, da Constituição Federal, não abrange demandas entre a Administração Pública e servidores vinculados por relação jurídico-administrativa. A demanda versa sobre relação jurídico-administrativa entre servidora pública estatutária e o Município, referente ao pagamento de adicional de insalubridade. A Súmula nº 736 do STF, que trata da competência da Justiça do Trabalho em ações sobre descumprimento de normas de segurança e saúde, não se aplica a demandas individuais de adicional de insalubridade. O Tribunal Superior do Trabalho (TST) firmou jurisprudência nesse sentido, considerando a competência da Justiça Comum Estadual para litígios envolvendo servidores públicos estatutários e seus entes públicos em demandas que buscam o pagamento de adicional de insalubridade. IV. Dispositivo e tese Recurso provido. A sentença foi anulada, declarando-se a incompetência da Justiça do Trabalho e determinando a remessa dos autos à Justiça Comum Estadual. Tese de julgamento: A Justiça do Trabalho é incompetente para julgar ações individuais de servidores públicos estatutários que pleiteiam o pagamento de adicional de insalubridade, tendo em vista que se trata de relação jurídica de natureza administrativo-estatutária, conforme decidido pelo Supremo Tribunal Federal na ADI 3.395/DF. A competência para julgar demandas que versem sobre adicional de insalubridade de servidores públicos estatutários é da Justiça Comum

Estadual. Dispositivos relevantes citados: Art. 114, I, da Constituição Federal; Súmula nº 736 do STF. Jurisprudência relevante citada: ADI 3.395-6/DF (STF); Julgados do TST. (Proc. [1000483-81.2024.5.02.0263](#) - ROT - 3ª Turma - Rel. Paulo Eduardo Vieira de Oliveira - DJEN 24/4/2025)

DISSÍDIO COLETIVO

Natureza Econômica

Direito coletivo do trabalho. Dissídio coletivo de natureza econômica. Cláusulas idênticas decididas em dissídio de vigência anual anterior. Mantidas as cláusulas na forma da decisão unânime da corte regional no dissídio anterior. I. Caso em exame Dissídio Coletivo de natureza econômica instaurado pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção Pesada - Infraestrutura e Afins do Estado de São Paulo em face do Sindicato da Indústria da Construção Pesada do Estado de São Paulo, visando à apreciação judicial e fixação de cláusulas normativas relativas a: (i) estabilidade dos empregados em vias de aposentadoria; (ii) garantia estabilitária no retorno de férias; (iii) abono por aposentadoria; (iv) adicional de horas extras; e (v) contribuição retributiva. As cláusulas apresentadas foram objeto de impugnação pela Suscitada sob alegação de extrapolação dos limites legais e constitucionais, além de onerosidade excessiva para a categoria profissional. II. Questão em discussão. Há cinco questões em discussão no presente dissídio coletivo: (i) definir se a estabilidade dos empregados em vias de aposentadoria pode ser estipulada nos termos pretendidos pelas partes; (ii) estabelecer a validade da garantia estabilitária no retorno de férias; (iii) avaliar a concessão de abono por aposentadoria para empregados com vínculo prolongado; (iv) determinar a incidência e o percentual do adicional de horas extras (v) fixar os parâmetros da contribuição retributiva em favor do sindicato dos trabalhadores. III. Razões de decidir. O Tribunal reconhece que a Convenção Coletiva de Trabalho depositada prevê cláusulas que buscam equilíbrio entre os interesses das categorias econômica e profissional, cabendo ao Poder Normativo a análise da razoabilidade das condições propostas, ora controvertidas. Idênticas cláusulas foram julgadas pela Corte Regional, nos autos de Dissídio Coletivo cuja vigência trata do período anual imediatamente anterior, que indeferiu a pretensão exposta em Pauta de Reivindicações, mantendo as condições pré-existentes historicamente entabuladas pelas partes. Quanto à contribuição retributiva, esta deve observar os limites fixados em assembleia geral da categoria, com possibilidade de oposição individual pelo trabalhador, respeitando o entendimento vigente no âmbito do TST sobre a matéria após fixada Tese no Tema 935 pelo STF. IV. Dispositivo e Tese Pedido julgado parcialmente procedente. Tese de julgamento: Mantidas as cláusulas anteriormente fixadas para a categoria, em razão do princípio da vedação do retrocesso social, bem como pela valoração histórica dos direitos conquistados, cuja amplitude de benefícios deve ser objeto de autocomposição. A contribuição retributiva descontada em folha, com possibilidade de oposição pelo trabalhador, deve seguir os parâmetros aprovados em assembleia geral da categoria e decisões do TST sobre o tema, com escopo no Tema 935 do STF. Dispositivos relevantes citados: CF/1988, art. 8º, IV; CLT, arts. 7º, XVI, e 611-A; Lei nº 8.213/91, art. 52. Jurisprudência relevante citada: , STF, Tema 935, TST, PN 36, SDC; TST, IRDR nº 1000154-39.2024.5.00.0000. (Proc. [1012674-74.2024.5.02.0000](#) - DC - Seção Especializada em Dissídio Coletivo - Rel. Celso Ricardo Peel Furtado de Oliveira - DJEN 17/3/2025)

HOMOLOGAÇÃO

Modificação ou Alteração de Pedido

Direito processual do trabalho. Recurso ordinário. Homologação parcial de acordo. Redução da multa por inadimplemento sem fundamento plausível. Ofensa à autonomia da vontade das partes. Necessidade de homologação integral. Recurso provido. Caso em exame Recurso ordinário interposto contra decisão que homologou parcialmente o acordo firmado entre as partes, reduzindo a multa estipulada para o caso de inadimplemento de 100% para 50%, em contrariedade ao ajuste realizado pelos acordantes. O recorrente sustenta que a decisão violou a autonomia da vontade das partes e divergiu da homologação anterior, na qual havia sido pactuada e reconhecida a multa de 100%. Questão em discussão A questão em discussão consiste em definir se o juízo poderia modificar a cláusula penal estabelecida consensualmente pelas partes em acordo homologado, reduzindo a multa por inadimplemento sem justificativa plausível. Razões de decidir O acordo judicial trabalhista representa ato processual bilateral que expressa a manifestação de vontade das partes e deve ser homologado integralmente quando atendidos os requisitos legais, salvo manifesta ilegalidade. A decisão que reduziu a multa pactuada de 100% para 50% sem fundamentação plausível viola o princípio da autonomia da vontade das partes, bem como o caráter vinculativo da decisão anterior que já havia homologado acordo com a mesma cláusula penal. O inadimplemento do acordo anterior, seguido da celebração de nova transação com a manutenção da penalidade previamente ajustada, reforça a necessidade de respeitar os termos pactuados, em observância à boa-fé e à segurança jurídica. Diante da ausência de ilegalidade na cláusula penal estipulada, impõe-se a reforma da decisão de origem para homologação integral do acordo nos termos ajustados entre as partes. Dispositivo e Tese Recurso provido. Tese de julgamento: O acordo judicial trabalhista deve ser homologado integralmente quando suas cláusulas não contrariam normas de ordem pública, devendo o juízo respeitar a autonomia da vontade das partes. A redução da multa por inadimplemento pactuada no acordo, sem justificativa plausível, viola o princípio da segurança jurídica e a força obrigatória dos ajustes homologados judicialmente. Em caso de novo acordo celebrado após inadimplemento anterior, a manutenção da cláusula penal originalmente ajustada deve ser respeitada, salvo flagrante abusividade ou ilegalidade. Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 831, parágrafo único; CPC, art. 840. (Proc. [1000466-59.2024.5.02.0032](#) - ROT - 7ª Turma - Rel. Celso Ricardo Peel Furtado de Oliveira - DJEN 4/4/2025)

INDENIZAÇÃO POR DANO MATERIAL

Doença Ocupacional

"Responsabilidade civil patronal por danos materiais: À míngua de impugnação consistente, considerando que todas as reais condições clínicas apresentadas pelo reclamante foram devidamente analisadas, o laudo pericial se reveste de plena robustez para fundamentar o convencimento deste Colendo Julgador no sentido de votar pela improcedência dos pleitos, por ausência denexo causal. Ausentes os requisitos de responsabilidade civil, nada a se falar acerca de danos decorrentes. Recurso ordinário da trabalhadora a que o Colegiado Julgador nega provimento." (Proc. [1000151-08.2024.5.02.0363](#) - ROT - 11ª Turma - Rel. Ricardo Verta Luduvic - DJEN 10/4/2025)

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL

Assédio Moral

Danos morais. Violência contra a empregada mulher. O enquadramento jurídico do dano moral está na ocorrência do excesso, da má conduta, seja ela de má-fé, dolosa ou simplesmente leviana e irresponsável, a caracterizar ilicitude, que provoque lesão a um interesse individual relacionado ao direito à integridade, à honra, à intimidade ou à imagem. A indenização por dano moral objetiva uma compensação pela dor, angústia ou humilhação sofrida pela vítima. Para a configuração do dano moral, há necessidade de demonstração de ação ou omissão, nexo de causalidade, culpa e resultado lesivo. Especificamente com relação ao dano moral praticado em decorrência de violência contra a mulher, referida prática, ilícita e lesiva à dignidade da pessoa humana, não se limita a atos de natureza exclusivamente física, abrangendo condutas que, por sua natureza, importunam e constrangem a vítima, criando um ambiente hostil e degradante. Impõe-se ao empregador a adoção de medidas eficazes para prevenir e coibir o assédio, sexual ou de ordem moral, ou qualquer outra forma de agressão contra a mulher no ambiente de trabalho. A inércia do empregador em face da prática de violência por seus empregados ou terceiros a seu serviço também configura ato ilícito, ensejando sua responsabilidade pelas consequências negativas sofridas pela empregada assediada. No caso, comprovada a violência física e assédio moral contra a empregada, com omissão da empregadora e ação de revitimização, devida indenização por danos morais. Recurso ordinário não provido no particular. (Proc. [1001056-97.2024.5.02.0044](#) - ROT - 17ª Turma - Rel. Maurício Marchetti - DJEN 13/5/2025)

Desconfiguração de Justa Causa

Direito do trabalho e processual do trabalho. Recurso ordinário. Dispensa por justa causa. Empregado com filho portador de transtorno do espectro autista (TEA). Flexibilização de jornada. Discriminação. Direito à reintegração. Dano moral. Recurso parcialmente provido. I. Caso em exame Recurso ordinário interposto pelo reclamante contra sentença que julgou improcedentes os pedidos formulados na reclamação trabalhista, buscando a declaração de nulidade da dispensa por justa causa fundamentada em insubordinação, em contexto de acompanhamento do filho com Transtorno do Espectro Autista (TEA) às terapias, conforme acordo de flexibilização de jornada anteriormente pactuado com a reclamada. II. Questão em discussão. Há duas questões em discussão: (i) definir se a dispensa por justa causa foi nula, caracterizando ato discriminatório passível de reintegração; (ii) estabelecer se o rompimento contratual e alteração unilateral do acordo de flexibilização de jornada, que colocou o reclamante na situação de escolher entre o cuidado com o filho e a manutenção do emprego, configura dano moral indenizável. III. Razões de decidir O Transtorno do Espectro Autista (TEA) é expressamente considerado deficiência para todos os efeitos legais, nos termos do art. 1º do Decreto nº 8.368/2014, que regulamenta a Lei nº 12.764/2012, gozando de proteção especial conferida pela Constituição Federal e pela Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. A dispensa por justa causa, penalidade mais grave no âmbito juslaboral, demanda prova robusta e inequívoca da falta grave imputada, ônus do qual a reclamada não se desincumbiu, verificando-se, pelo conjunto probatório, que o real motivo da dispensa foi o exercício regular do direito do reclamante de acompanhar seu filho com TEA às terapias. A dispensa motivada pelas ausências para acompanhamento do filho com TEA, ainda que travestida de justa causa por suposta insubordinação, configura ato discriminatório vedado pela Lei nº 9.029/95, aplicando-se interpretação extensiva da Súmula 443 do TST. A jurisprudência do TST reconhece o direito à flexibilização e até mesmo à redução da jornada, sem prejuízo salarial, ao trabalhador que possui filho com TEA,

mediante aplicação analógica do art. 98, §3º, da Lei 8.112/90, em homenagem aos princípios da dignidade da pessoa humana, da proteção à criança e ao adolescente e da proteção especial à pessoa com deficiência. A conduta patronal de alterar unilateralmente o acordo de flexibilização de jornada previamente pactuado, criando óbice para que o reclamante acompanhasse seu filho às terapias, colocando-o na situação de escolher entre o cuidado essencial com o filho e a manutenção do emprego, configura dano moral *in re ipsa*, passível de indenização. IV. Dispositivo e tese Recurso parcialmente provido. Tese de julgamento: É nula a dispensa por justa causa fundamentada em insubordinação que visa, na realidade, impedir o exercício do direito do empregado de acompanhar filho com Transtorno do Espectro Autista (TEA) às terapias indispensáveis. A dispensa de empregado motivada pelo legítimo acompanhamento de filho com deficiência configura ato discriminatório, passível de reintegração nos termos do art. 4º, I, da Lei nº 9.029/95. Constitui dano moral indenizável a conduta patronal que coloca o empregado na situação de escolher entre o cuidado essencial ao filho com deficiência e a manutenção do vínculo empregatício. Dispositivos relevantes citados: CF/1988, art. 1º, III, art. 226, art. 227, §1º, II; Lei nº 9.029/95, art. 4º; Lei nº 12.764/2012; Decreto nº 8.368/2014, art. 1º; Decreto nº 6.949/2009; Lei nº 13.146/2015, art. 4º, §2º; CLT, art. 482. Jurisprudência relevante citada: TST, Súmula 443; TST, Ag-AIRR-691-59.2021.5.17.0008, 2ª Turma, Rel. Min. Liana Chaib, DEJT 31/03/2023; TST, Ag-AIRR-683-12.2019.5.17.0151, 5ª Turma, Rel. Min. Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 25/11/2022; TST, Ag-ED-AIRR-132-10.2020.5.10.0016, 3ª Turma, Rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 27/05/2022; TST, RRAg-533-36.2019.5.09.0965, 8ª Turma, Rel. Min. Delaide Alves Miranda Arantes, DEJT 18/02/2022. (Proc. [1001487-82.2024.5.02.0707](#) - ROT - 11ª Turma - Rel. Líbia da Graça Pires - DJEN 25/4/2025)

Limitação de uso do banheiro

Indenização por dano moral. Não fornecimento de meios para as necessidades fisiológicas do empregado. Prejuízo *in re ipsa*. O autor se desvencilhou de seu ônus probatório. À empregadora incumbe fornecer meios para a satisfação das necessidades fisiológicas do empregado. O fato de realizar atividade externa não exime a reclamada dessa obrigação. A empresa pode não fornecer sanitários próprios, mas deve realizar convênio com comércios, prédios públicos, recintos de uso coletivos ou ainda oferecer transporte para o deslocamento do trabalhador até um equipamento apropriado, o que não se verificou no caso concreto. Dano moral é o prejuízo que atinge, não o patrimônio de uma pessoa, mas sua intimidade, sua integridade psíquica, sua honra, sua imagem, seu nome. Em suma: trata-se de violação dos direitos da personalidade. A exemplo do dano material, para que se justifique a indenização, há necessidade de ficar cabalmente caracterizado o fato típico, o dano à vítima, o nexo causal entre o fato e o dano, bem como a responsabilidade do agente. O fato típico foi devidamente comprovado. É do empregador a obrigação de manter um ambiente de trabalho saudável e digno, respeitando as condições pessoais de cada empregado. O dano moral, no caso, opera *in re ipsa*, vale dizer, a lesão de ordem moral é inferida pela ocorrência do fato, não dependendo de prova. Já o nexo causal se evidencia, pois o prejuízo decorre exatamente da conduta omissiva da reclamada. Assim, presentes todos os requisitos da responsabilidade civil, patente o dever de indenizar. Recurso do autor a que se dá provimento. (Proc. [1001667-10.2024.5.02.0607](#) - ROT - 1ª Turma - Rel. Moisés dos Santos Heitor - DJEN 28/4/2025)

LIQUIDAÇÃO / CUMPRIMENTO / EXECUÇÃO

Multa Cominatória / Astreintes

Multa por inadimplemento do acordo. Pelo que se observa na ata de audiência (ID c63f30a), as partes se conciliaram. A reclamada pagaria o valor de R\$11.000,00, em 11 parcelas, vencendo a primeira no dia 20.11.2023, e as demais no mesmo dia dos meses subsequentes ou no primeiro útil que se seguir. Os comprovantes de depósito juntados pela reclamada indicam que houve atraso no pagamento desde a 7ª parcela, e salvo no mês de julho de 2024, em que o dia 20 caiu num sábado, não havia justificativa para os demais atrasos, ainda que de um ou dois dias. Ressalto que inadimplemento não é apenas o completo descumprimento, mas o descumprimento incompleto da avença, incluindo-se o atraso no pagamento na data apazada. No caso, o atraso de pagamento, ainda que de um ou dois dias, não foi apenas em um determinado mês, mas em vários meses, caracterizando a contumácia no descumprimento do acordo homologado. Portanto, dou razão ao reclamante e reformo a decisão agravada para determinar a execução da multa sobre as parcelas em atraso. (Proc. [1001061-84.2023.5.02.0261](#) - AP - 2ª Turma - Rel. Sonia Maria Forster do Amaral - DJEN 9/4/2025)

Obrigação de Entregar

Cancelamento ou suspensão dos cartões de crédito da executada requerida. Impossibilidade. No caso em exame, a pretensão de bloqueio/cancelamento dos cartões da executada em questão, não trará resultado útil ao processo ou efetividade ao comando emanado da sentença, revelando-se, desproporcional e ineficaz. Ademais, a dívida, mesmo a trabalhista de natureza sabidamente alimentar, não pode atingir a pessoa do devedor, mas somente deve incidir sobre o seu patrimônio, consoante dispõe o artigo 829, § 2º, do CPC. Sendo assim, eventual cancelamento ou bloqueio dos cartões de crédito dos executados afetaria a terceiros - administradoras dos cartões, já que não se trata de patrimônio disponível da ré, além de ofender ao princípio da menor onerosidade da execução, previsto no art. 805 do CPC, sendo medida inócua para o pagamento da dívida. (Proc. [1000563-60.2022.5.02.0022](#) - AP - 13ª Turma - Rel. Ricardo Apostólico Silva - DJEN 7/4/2025)

Habeas corpus. Execução trabalhista. Medida atípica. Apreensão/bloqueio de passaporte do devedor. Artigo 139, IV, do CPC/2015. Limites. Direitos fundamentais. Necessidade de demonstração concreta de utilidade, efetividade e proporcionalidade. Ausência de fundamentação idônea. Abusividade. Configurada. Concessão da ordem de habeas corpus. O art. 139, IV, do CPC/2015, embora autorize o magistrado a adotar medidas atípicas para assegurar o cumprimento das ordens judiciais, exige que a providência seja necessária, adequada e proporcional, respeitando-se os direitos fundamentais das partes, notadamente o direito de ir e vir (art. 5º, XV, da Constituição Federal). A aplicação de medida como a apreensão/bloqueio do passaporte pressupõe a demonstração concreta de comportamento ardiloso do devedor, a existência de patrimônio capaz de suportar a execução e a efetividade da medida para a satisfação do crédito. No caso, a decisão impugnada carece de fundamentação adequada quanto à utilidade da medida coercitiva para o cumprimento da obrigação, configurando desvio de finalidade e afronta a direitos fundamentais, conforme delineado pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento da ADI 5941. Precedentes da SDI-II do TST. Concessão da ordem de habeas corpus. (Proc. [1032624-06.2023.5.02.0000](#) - HCCiv - Seção Especializada em Dissídios Individuais - 4 - Rel. Marcelo Freire Gonçalves - DJEN 5/5/2025)

ORGANIZAÇÃO SINDICAL

Enquadramento Sindical

Enquadramento sindical. SINTRATEL x SINTETEL. Atento Brasil. Localidade não abrangida na base territorial do Sintratel, além de acordo homologado judicialmente reconhecendo a representatividade do Sintetel, afastam a aplicabilidade das normas coletivas pretendidas na exordial. Apelo provido. Periculosidade. Não se pode falar em toda a edificação, ou seja, todos os seus pavimentos, a justificar a existência da periculosidade, não havendo como se falar em área de risco em toda a área do complexo empresarial, nos termos do item 2 da NR-16, mas apenas na assim denominada bacia de segurança, área na qual a reclamante não adentrava, incontroversamente. Apelo provido. Contribuição previdenciária sobre a receita bruta. Não incidência da cota patronal ao período em que comprovada a opção pela desoneração. Apelo provido. Honorários advocatícios. Afigura-se razoável o arbitramento da verba honorária no importe de 5% do valor bruto da recíproca sucumbência, observada a condição suspensiva de exigibilidade da verba devida pelo reclamante, ante a gratuidade da justiça. Justiça gratuita. A declaração de pobreza possui presunção iuris tantum de veracidade. Ou seja, quando não houver prova ou impugnação em contrário, valerá como prova de estado de miserabilidade. Jornada de trabalho. Inabalada a credibilidade dos cartões de ponto anexados aos autos, competia à demandante indicar discriminadamente as supostas diferenças que entendia existir, ônus do qual não se desvencilhou. Apelo improvido. Dano moral. O dano moral é a lesão imaterial que fere a personalidade, a intimidade, a vida privada, a honra ou a imagem do ofendido ou, ainda, o seu bem estar físico e psicológico, o que não se verifica no caso dos autos. (Proc. [1001654-76.2022.5.02.0705](#) - ROT - 2ª Turma - Rel. Silza Helena Bermudes Bauman - DJEN 28/4/2025)

RECONHECIMENTO DE RELAÇÃO DE EMPREGO

Trabalho sob Aplicativos e/ou Plataformas Digitais

Uber. Vínculo Empregatício. Subordinação algorítmica. Princípio das novas tecnologias "pro hominem". Artigos 6º, 7º, 8º, 9º, 10, e 201 e seguintes CF/88. Relatório da OIT do ano 2017, sobre o futuro do trabalho. As mudanças produtivas e a incorporação das novas tecnologias reabriram o antigo debate sobre a concepção da subordinação jurídica, como critério jurídico unitário de identificação e de qualificação da relação de emprego e de tutela da legislação do trabalho. Muitos são os impactos das novas tecnologias no mundo do trabalho: novos setores de atividades, novas formas de organização empresarial, de gerenciamento produtivo, de trabalho, de retribuição, de subordinação, de elevação do nível de qualificação, bem como os novos riscos empresariais tecnológicos. Isso sem contar o grau de dependência tecnológica do trabalhador, surgindo os cybertravailleurs, teletrabalhadores, trabalhadores em plataformas digitais. A propósito dos cybertravailleurs veja-se Soshana Zuboff na sua obra acerca do capitalismo na era do algoritmo "The Age of Surveillance Capitalism". Cedric Durand, economista de Sorbonne, autor da recente obra "Tecnofeudalismo" trata da "dominação digital, e afirma que não há como escapar do "mundo tecnofeudal". Isto porque, pois as redes e as plataformas digitais se transformam em feudos e tiram seu sustentam e lucram com seus vasto "território digital" povoado de dados informacionais, Ainda, e ao mesmo tempo assumem o controle total dos espaços de observação, captura de dados, gerenciamento da vida social, de prestação de serviços e passam a ser consideradas "indispensáveis". Demonstra Cedric Duram que a concentração da "gleba digital" lucram com a exploração pesada dos trabalhadores na "gig economy" denominada de economia dos bicos. William Blake e

Bourroughs aponta que a única saída é a desorganização do "controle digital" a ponto do jornalista e correspondente internacional Pepe Scobar (www.brasil247.com) professar que "esse é o novo futuro: ou "hachers ou escravos.". Daí, a noção clássica da subordinação jurídica, como epicentro da relação de emprego, não é mais suficiente para englobar as atividades multifacetadas de trabalho na era cibernética, sendo falsa a noção da ampla margem de liberdade. Advirta-se, não é possível deduzir, a priori, que o trabalho com novas tecnologias telemáticas seja sinal de uma autonomia absoluta do trabalhador. Há que ser levado em conta o seguinte paradoxo: as novas tecnologias da telemática são, a um só tempo, instrumentos de seleção, arregimentação, contratação e de controle da prestação de trabalho e serviços. Há, por assim dizer, modernamente, uma alteração na morfologia e ou modo de exercício do poder diretivo e da subordinação, diante das novas tecnologias da era digital e dos algoritmos. O trabalho mediante o usos do "maquinismo telemático algoritmo" para muitos, apresenta certas características que provocam a rarefação da subordinação jurídica, tais como: a externalização do trabalho; a flexibilidade de jornada e horário; a não presencialidade do empregado e, conseqüente ausência física do empregador ou seu representante na ação de fiscalização do trabalho; a preponderância da atividade intelectual-informática; certa dose de auto-organização, de autonomia e de independência tecnológica e; em regra, a não integração na atividade principal da empresa. Qualquer observador nota que a estrutura produtiva e de gestão, cada vez mais, dá lugar a uma relação sócio institucional caracterizada por uma relação de confiança-colaboração, fundada na integração do trabalhador na empresa, na sua participação no resultado produtivo, no clima de confidencialidade, na relação pessoal com a gerência. Essas características tornam a relação de trabalho por meio das parafernâlias telemáticas, algorítmicas, digitais personalísticas, com o conseqüente controle total. Melhadoe Beltran, de há muito, apontam que diante das novas tecnologias, foi cunhado um neologismo para explicar os paradigmas da relação de emprego: o termo parassubordinação, que serve de elemento identificador das situações que estão na zona cinzenta entre o trabalho subordinado e a autonomia. Não se olvida que a crise terminal do velho Direito do Trabalho arrastará consigo a subordinação jurídica direta e dará lugar a subordinação jurídica indireta, digital e algorítmica. Nesse sentido, Tarso Genro afirma que o vetusto Direito do Trabalho não atende mais a realidade do capitalismo pós-fordista. Isto porque: "O seu caráter protecionista surgiu para envolver relações com uma certa estabilidade (princípio da continuidade) e subordinação fiscalizada (que informa o seu caráter tutelar), categorias que tendem a ser desagregadas por outras formas de exploração e subordinação. Estas, ao mesmo tempo incentivarão a autonomia e apertarão o cerco sobre a qualidade do trabalho, em função da possibilidade de controles mais rigorosos do resultado, sem o exercício da subordinação direta, conformadora do contrato de trabalho típico". Os extremados, diante das novas tecnologias que criam ambientes de trabalho que demandam novas capacidades, autonomies, polivalências e multifuncionalidades, anunciam a morte da subordinação jurídica e a conseqüente passagem do trabalhador para o status de colaborador. Há os que afirmam que a introdução das novas tecnologias, que engendram novas formas de trabalho, não adelgaça o poder diretivo. Ao contrário, torna-o mais penetrante, em cotejo com os outros tipos de trabalho, porque agora vem potenciado pelo auxílio do maquinismo telemático. Esse fenômeno ensancha a análise dos fundamentos do poder e o reconhecimento do surgimento de um novo poder diretivo, dada as alterações na sua morfologia, obrigando o jurista à uma reconstrução do sistema de indícios utilizados para desvendá-la: a telearregimentação, a telecontratação, o teletrabalho, a teledireção, a teleadministração, o telegerenciamento, a telefiscalização etc., que tem no outro pólo a telessubordinação, também conhecida por subordinação virtual, telemática, algorítmica etc. Rosário Gallardo Moya, diz que o computador em rede, como instrumento de trabalho e de controle, altera a relação normal de subordinação, pois o poder diretivo resulta expandido, potenciado, e muito mais penetrante, porque

possibilita as novas formas de controle da atividade laboral: preterintencional, ostensivo e o controle oculto. Vários são os suportes informáticos-telemáticos de controle são utilizados pelo empregador ou tomador de serviços: o computador em rede, os programas, o software e suas parafernálias aplicativos, a rede comunicacional eletrônica, as telecâmeras, etc. Assim, a relação de mando ou subordinação e direção não é mais vertical-descendente mas coordenada ao centro da rede e propiciada pelo algoritmo. Os meios telemáticos que são o instrumento de trabalho se convertem em mecanismo de controle em grau muito mais amplo, rígido e penetrante com redução substancial da autonomia. Isto porque permite o controle da presença, da imagem, da voz, da atividade, da conduta, da jornada, do tempo, das pausas, dos erros, da navegação virtual, da comunicação eletrônica, dos resultados da prestação de serviços e, ainda dos dados sensíveis das pessoas. Há meios de controle dos espaços para respirar, o chamado controle total, o Big Brother na relação de trabalho. Referidas questões imbricam aquelas a respeito dos limites do poder diretivo informático, da legitimidade e ilegitimidade do controle, bem como, da proteção dos direitos de personalidade, da vida privada e intimidade do trabalhador. Enfim, tudo dependerá da conjugação das variáveis relativas a: onde, quando e como se dá a prestação de serviços; da qualidade do maquinismo telemático e o tipo comunicacional utilizados. Há casos em que não há predeterminação temporal da prestação da atividade, o trabalhador adere a uma plataforma, na hora eleita por sua conveniência, tipo trabalho avulso, por adesão e por demanda. Mas uma vez feita a adesão, o empresário que exerce a dominação digital-algorítmica equivale ao tomador dos serviços, porque fixa a clientela, a cadência temporal e ou o prazo de entrega do resultado do trabalho e ou outras condicionantes. Uma assídua atividade do poder diretivo, de comando, controle, vigilância e fiscalização sobre o desenvolvimento da atividade laboral é elemento imprescindível para avaliação da subsistência do estado de subordinação jurídica do trabalhador. Entretanto, o lugar em que se realiza o trabalho não é nota característica do vínculo de subordinação. Logo, no sentido de que esta seria mais debilitada. Com efeito, a distância a distância não tem qualquer incidência negativa sobre a nota de subordinação[1]. O uso prevalente do maquinismo telemático, à primeira vista, confere ao trabalhador uma certa autonomia e independência técnica, mas não anula, por completo, a subordinação jurídica, agora na modalidade telessubordinação ou subordinação virtual ou digital. (Proc. [1001520-92.2021.5.02.0023](#) - ROT - 4ª Turma - Rel. Ivani Contini Bramante - DJEN 10/4/2025)

REINTEGRAÇÃO / READMISSÃO OU INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA

Gestante

Estabilidade gestacional. Ciência prévia do estado gravídico pelo empregador. Desnecessidade. A proteção constitucional da gestante, para fins de aquisição do direito à estabilidade, demanda apenas a constatação de que a gravidez é preexistente à dispensa arbitrária, independentemente de prévio conhecimento ou de comprovação da condição, como já pacificado pelo E. STF ao fixar a tese do Tema nº 497 de Repercussão Geral, dispondo que "*a incidência da estabilidade prevista no art. 10, inc. II, do ADCT, somente exige a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa*", motivo pelo qual nem a ciência prévia pelo empregador do estado gravídico da empregada, nem a apresentação de certidão de nascimento da criança ou de documento com previsão de data provável do parto são requisitos para a concessão da estabilidade gestacional. Recurso ordinário da primeira reclamada a que se nega provimento. (Proc. [1001730-48.2022.5.02.0205](#) - ROT - 3ª Turma - Rel. Maria Fernanda de Queiroz da Silveira - DJEN 25/4/2025)

RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Aposentadoria

Direito do trabalho. Recurso ordinário. Dispensa. Estabilidade pré-aposentadoria. Horas extras. Intervalo intrajornada. Danos Morais. Improcedência. I. Caso em exame. Recurso ordinário interposto pela reclamante contra sentença que julgou improcedentes os pedidos de declaração de nulidade da dispensa, estabilidade pré-aposentadoria, pagamento de horas extras, intervalo intrajornada e indenização por danos morais. A reclamante alegou, preliminarmente, nulidade processual por cerceamento de defesa em razão do indeferimento de prova pericial médica, e no mérito, requereu a reforma da sentença. II. Questão e discussão. Há duas questões em discussão: (i) definir se houve cerceamento de defesa pela recusa da prova pericial médica; (ii) estabelecer se os pedidos da reclamante e referentes à dispensa, jornada de trabalho e danos morais são procedentes. III Razões de decidir. A ausência injustificada da reclamante à perícia médica, mesmo alegando problemas técnicos que impediram o recebimento do e-mail com a data agendada, configura desistência tácita da prova, não caracterizando cerceamento de defesa. A reclamante foi devidamente intimada da data da perícia. A reclamante não comprovou os requisitos para a estabilidade pré-aposentadoria, nem a ocorrência de dispensa discriminatória, uma vez que continuou a trabalhar por cinco anos após a alegação de doença. A prova documental apresentada pela reclamada confirma a ciência da reclamante sobre as cláusulas contratuais e normativas. O depoimento pessoal da reclamante confirmou a veracidade dos registros de ponto, atestando a jornada de trabalho de 12x36 horas, com intervalo intrajornada, e a ausência de horas extras. A escala de trabalho estava de acordo com a norma coletiva. A alegação de danos morais é genérica e não apresenta provas que justifiquem a indenização. IV. Dispositivo e tese. 5. Recurso não provido. Tese de julgamento: A ausência injustificada da parte à perícia médica, após devida intimação, configura desistência tácita da prova, não ensejando nulidade processual por cerceamento de defesa. A dispensa não é nula, e não há direito à estabilidade pré-aposentadoria, diante da ausência de comprovação dos requisitos legais e normativos. Não há direito ao pagamento de horas extras e de intervalo intrajornada, tendo em vista a confirmação da jornada de trabalho e dos intervalos constantes nos registros de ponto. Não há direito à indenização por danos morais, pela ausência de prova de fatos capazes de gerar lesão à dignidade da reclamante. Dispositivos relevantes citados: CLT, arts. 775, 818, 895, I; CPC, art. 818, I. Jurisprudência relevante citada: TRT-2 1001402-98.2021.5.02.0320; TRT-2 1000032-53.2022.5.02.0707; Súmula 1046 do STF. (Proc. [1000426-44.2024.5.02.0043](#) - ROT - 1ª Turma - Rel. Moisés dos Santos Heitor - DJEN 25/4/2025)

Plano de demissão Voluntária / Incentivada

Plano de demissão voluntária. Quitação ampla do contrato de trabalho. Artigo 477-B da CLT. Ausência do acordo coletivo nos autos. Para que se reconheça a eficácia liberatória geral da quitação outorgada pelo empregado ao aderir a Plano de Demissão Voluntária, é imprescindível a comprovação da existência do acordo coletivo que aprovou o plano, contendo as cláusulas e condições específicas, especialmente quanto à quitação. No caso concreto, a reclamada não trouxe aos autos o instrumento normativo (acordo coletivo) que instituiu o PDV, limitando-se a juntar um relatório de assembleia virtual e o termo de adesão assinado pelo reclamante. Ausente prova documental essencial para comprovar o fato extintivo do direito do autor, mantém-se a sentença que afastou a preliminar de quitação do contrato de trabalho por adesão ao PDV. (Proc. [1001585-79.2022.5.02.0467](#) - ROT - 11ª Turma - Rel. Líbia da Graça Pires - DJEN 25/4/2025)

VERBAS REMUNERATÓRIAS, INDENIZATÓRIAS E BENEFÍCIOS

Base de Calculo

Município de São Caetano do Sul. Vencimento Municipal Mínimo. Base de Cálculo. Exclusão de Verbas de Natureza Indenizatória. Lei Municipal N.º 3.295/1993. As parcelas pagas a título de cesta-básica e vale-transporte, por terem natureza indenizatória por previsão legal, não podem integrar o cálculo para atingimento do vencimento mensal bruto mínimo, mesmo antes da vigência da Lei Municipal 6.012/2022, que passou a prever expressamente tal exclusão. Recurso ordinário do município reclamado a que se nega provimento. (Proc. [1001925-71.2023.5.02.0472](#) - ROT - 12ª Turma - Rel. Paulo Kim Barbosa - DJEN 20/5/2025)

Quebra de Caixa

Quebra de caixa. Caixa econômica federal. É frágil a argumentação no sentido de que a "quebra de caixa" não foi retirada dos manuais normativos da empresa por "erro material", não servindo para desconstituir a previsão regulamentar de pagamento da referida verba, a qual aderiu ao contrato de trabalho da autora. Os demais elementos de prova dos presentes autos não demonstram de modo inequívoco que o título em epígrafe foi criado para remunerar cargo de natureza temporária, motivo pelo qual entendo que as alterações ocorridas em 2003, através da Resolução 581, e em 2010, foram apenas na nomenclatura da verba, mas não na natureza jurídica correspondente. Assim, faz jus o autor ao recebimento da verba em epígrafe, a qual tem por finalidade compensar eventual existência de divergência no fechamento do numerário do caixa da empresa. Recurso ordinário da reclamada ao qual se nega provimento. (Proc. [1001478-96.2023.5.02.0015](#) - ROT - 11ª Turma - Rel. Sérgio Roberto Rodrigues - DJEN 10/4/2025)

Restituição / Indenização com despesas

Direito processual do trabalho. Recurso Ordinário. Reembolso de despesas. Improcedência. Manutenção da sentença. I. Caso em exame 1. Recurso ordinário que discute a procedência ou improcedência de pedido de reembolso de despesas, mantida a sentença de primeiro grau por seus próprios fundamentos, com base no art. 895, § 1º, IV, da CLT. II. Questão em discussão 2. A questão em discussão consiste em analisar a validade da manutenção da sentença de primeiro grau por seus próprios fundamentos, no âmbito do procedimento sumaríssimo trabalhista, à luz do art. 895, § 1º, IV, da CLT e do art. 93, IX, da Constituição Federal. III. Razões de decidir 3. Os fundamentos da sentença de primeiro grau são idênticos aos adotados pelo relator, justificando a aplicação da técnica de julgamento prevista no art. 895, § 1º, IV, da CLT. 4. Esta forma de fundamentação é compatível com o art. 93, IX, da Constituição Federal, conforme entendimento consolidado do Tribunal Superior do Trabalho. 5. A remissão aos fundamentos da sentença implica a rejeição de todos os argumentos contrários apresentados no recurso. 6. A indicação de fundamentos no julgamento de recurso em procedimento sumaríssimo só se justifica quando a decisão de primeiro grau é reformada ou mantida por fundamentos diversos, o que não ocorreu no caso em questão. I. Dispositivo e tese 7. Recurso não provido. Tese de julgamento: 1. A manutenção da sentença de primeiro grau por seus próprios fundamentos, nos termos do art. 895, § 1º, IV, da CLT, em procedimento sumaríssimo, é compatível com a exigência constitucional de fundamentação das decisões judiciais (art. 93, IX, da CF). 2. A remissão aos fundamentos da sentença de primeiro grau, em casos de manutenção da decisão recorrida, acarreta a rejeição de argumentos contrários apresentados em recurso.

Boletim de Jurisprudência do TRT2

Dispositivos relevantes citados: Art. 895, § 1º, IV, da CLT; art. 93, IX, da CF. Jurisprudência relevante citada: AIRR 783558-05.2001.5.03.5555. (Proc. [1001908-26.2024.5.02.0011](#) - RORSum - 3ª Turma - Rel. Paulo Eduardo Vieira de Oliveira - DJEN 14/5/2025)

 **Tribunal Regional do Trabalho**
2ª Região | São Paulo