

*Este Informativo organizado pelo **NUGEPNAC** tem por objetivos destacar ementas recentes, inéditas, peculiares e/ou importantes deste Regional, não consistindo em repositório oficial de jurisprudência.*

## 1ª TURMA

“BRINCADEIRAS” RELACIONADAS À ORIENTAÇÃO SEXUAL DO RECLAMANTE. DEVER DA EMPREGADORA DE PROMOVER UM MEIO AMBIENTE LABORAL SEGURO E SAUDÁVEL. ASSÉDIO MORAL COMPROVADO. DANO MORAL CONFIGURADO. A empregadora deve proporcionar aos empregados um ambiente laboral seguro e saudável, conforme se extrai do inciso XXII, do artigo 7º, da Constituição Federal, tratando-se, portanto, de obrigação implícita ao contrato de trabalho. Cumpre ao ofendido asseverar, de forma cabal e inequívoca, a ofensa injusta, a lesão à honra e à dignidade, para fazer jus à indenização. A condenação decorrente do dano moral só se justifica nos casos em que o ato imputado como causador seja ilícito e, de tal modo lesivo, que venha deixar profundas cicatrizes no âmbito psicológico e emocional da pessoa. Assim, faz-se necessária a prova de que o obreiro teve seu patrimônio moral atingido, ônus que compete exclusivamente ao reclamante (inc. I, do art. 818/CLT e inc. I, do art. 373/CPC). Neste caso, restou comprovado que o superior hierárquico do reclamante fazia “brincadeiras” direcionadas a ele, relacionadas a sua orientação sexual e a músicas prestigiadas pela comunidade LGBTQI+, na presença dos demais empregados, causando desconforto ao obreiro, que não respondia às insinuações. Logo, comprovado o tratamento desrespeitoso desferido ao reclamante, devida a indenização por danos morais. Recurso do reclamante ao qual se dá provimento parcial.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (1ª Turma).

Acórdão: 0001077-56.2022.5.09.0015. Relatora: NEIDE ALVES DOS SANTOS.

Data de julgamento: 30/01/2024. Publicado no DEJT em 15/02/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/dwkmb>

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DOENÇA QUE NÃO SUSCITA ESTIGMA OU PRECONCEITO. ÔNUS DA PROVA DA PARTE AUTORA. O princípio da não discriminação está ligado ao princípio da igualdade, pressupondo a vedação de discriminações injustificadas. As condutas discriminatórias de empregadores contra empregados decorrem de condutas por parte do empregador, que ofendem os arts. 3º, IV, 5º, “caput”, e 7º, XXX, da Constituição Federal de 1988 e Lei nº 9.029/1995. A dispensa discriminatória está prevista na Lei nº 9.029/1995 e seu artigo 1º dispõe que “É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal”. Por outro lado, a Súmula nº 443 do TST, assim dispõe: “Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego”. Inaplicável aqui a Súmula nº 443 do TST, porquanto a enfermidade que acomete o autor não se presume que suscite estigma ou preconceito. No caso dos autos, não comprovado que a ré tinha ciência da dependência química do empregado, motivo pelo qual não há que se falar em dispensa discriminatória. Sentença mantida.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (1ª Turma).

Acórdão: 0001026-97.2023.5.09.0245. Relator: EDMILSON ANTONIO DE LIMA.

Data de julgamento: 30/01/2024. Publicado no DEJT em 07/02/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/uzkhd>

---

SUSPEIÇÃO DE TESTEMUNHA. NÃO CONFIGURAÇÃO. INCIDÊNCIA DA SÚMULA Nº 357 DO TST. CERCEAMENTO DE DEFESA CARACTERIZADO. Nos termos da Súmula nº 357 do TST, o fato de a testemunha possuir ação contra a outra parte e ter ajuizado ação idêntica, especialmente quanto à validade da justa causa e ao assédio moral, não acarreta, por si só, a sua suspeição. Não obstante a alegação da reclamada, de que as testemunhas indicadas pelo autor ajuizaram ações em face das reclamadas, com pedidos idênticos, baseados na mesma causa de pedir, a circunstância de terem sido dispensadas por jus-

ta causa, buscando a reversão da falta grave e o pagamento de indenização por danos morais, não significa que faltarão com a verdade em juízo, nem revelam, por si só, a existência de interesse na causa ou inimizade capital com o empregador, conforme exegese contida na Súmula nº 357 do TST, que pudesse ensejar a suspeição das testemunhas, ou a consideração de suas declarações como simples informação. Assim, o acolhimento da contradita pelo juízo de origem caracteriza cerceamento do direito de defesa da parte, razão pela qual deverão os autos ser devolvidos à primeira instância para reabertura da instrução processual, assegurando-se às partes o direito à produção de prova testemunhal. Recurso ordinário do autor a que se dá provimento, no particular, ficando prejudicada a análise das demais matérias ventiladas nos recursos.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (1ª Turma).

Acórdão: 0000290-06.2022.5.09.0022. Relatora: NAIR MARIA LUNARDELLI RAMOS.

Data de julgamento: 30/01/2024. Publicado no DEJT em 02/02/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/yrjr7>

---

TRABALHADOR AUTÔNOMO. VÍNCULO DE EMPREGO. Do art. 3º da CLT tem-se que o empregado é o contratante que assume uma obrigação principal de fazer (prestar serviços), com personalidade (caráter intuitu personae), de maneira não eventual (relacionado direta ou indiretamente com as atividades normais da empresa, exercida de forma contínua), mediante pagamento (animus do trabalhador de receber o salário) e com subordinação jurídica, ou seja, a forma de realização das atividades é dirigida pelo empregador, enquanto o empregado tem sua autonomia de vontade limitada pelo contrato, devendo ser considerada, ainda, a circunstância da inserção do trabalhador na estrutura empresarial. Admitida a prestação de serviços na configuração do trabalho autônomo, na condição de motoboy, o ônus de comprovar a existência de relação de trabalho diversa da empregatícia, é do empregador, nos termos do inciso II dos art. 818 da CLT e 373 do CPC. No caso, o contexto fático analisado autoriza conclusão de que ausente subordinação na prestação de serviços pelo autor, tampouco se vislumbra personalidade diante da possibilidade de indicação de substituto. Recurso do autor a que se nega provimento.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (1ª Turma).

Acórdão: 0000691-58.2022.5.09.0069. Relator: ELIAZER ANTONIO MEDEIROS.

Data de julgamento: 30/01/2024. Publicado no DEJT em 01/02/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/lyqtq>

## 2ª TURMA

EMPREGADO DOMÉSTICO. HABITUALIDADE. LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015. O art. 1º da Lei Complementar nº 150/2015 dispõe que “Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei”. Demonstrada a prestação de serviços, com pessoalidade, onerosidade e subordinação jurídica, cabia aos Réus comprovar que o serviço não era prestado por mais de dois dias por semana, ônus do qual não se desincumbiram. Caracterizado o vínculo de emprego doméstico. Recurso não provido nesse ponto.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (2ª Turma).

Acórdão: 0000978-95.2022.5.09.0303. Relatora: CLAUDIA CRISTINA PEREIRA.

Data de julgamento: 16/02/2024. Publicado no DEJT em 18/02/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/gmryn>

---

EXCEÇÃO DE SUSPEIÇÃO. ARGUIÇÃO APÓS PROLAÇÃO DA SENTENÇA. NÃO CABIMENTO. Uma vez proferida a sentença, cabe à parte levantar questionamentos acerca da parcialidade do Magistrado na condução do processo apenas por recurso próprio, arguindo preliminarmente a nulidade do julgamento, ainda que seja esse o primeiro momento em que teve conhecimento da suposta suspeição. O procedimento previsto no art. 802 da CLT relaciona-se às exceções de suspeição opostas apenas antes de a sentença ser proferida.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (2ª Turma).

Acórdão: 0007709-12.2023.5.09.0000. Relator: LUIZ ALVES.

Data de julgamento: 27/02/2024. Publicado no DEJT em 28/02/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/7f5su>

---

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. CONFLITO. ESPECIFICIDADE. Nos termos da redação atual do art. 620 da CLT, no conflito entre

convenção coletiva de trabalho e acordo coletivo de trabalho, deve prevalecer este, pelo princípio da especialidade (ou especificidade). O Acordo Coletivo de Trabalho estabelece condições específicas de trabalho para os empregados de determinada empresa, de modo que não se aplicam, em razão do princípio da especificidade, as condições gerais previstas nas Convenções Coletivas de Trabalho ao caso em tela. Sentença mantida.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (2ª Turma).

Acórdão: 0000889-93.2023.5.09.0026. Relatora: ROSEMARIE DIEDRICHS PIMPAO.

Data de julgamento: 16/02/2024. Publicado no DEJT em 22/02/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/n33r7>

---

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. DESTINAÇÃO DO VALOR AOS TRABALHADORES SUBSTITUÍDOS. IMPOSSIBILIDADE. De acordo com a doutrina brasileira contemporânea, o dano moral coletivo consiste numa lesão grave a direitos e interesses de natureza transindividual que provoca repulsa, consternação e sofrimento em toda sociedade. Normalmente, o dano moral coletivo surge em situações de ofensa em larga escala a preceito jurídico de suma relevância para a preservação de valores considerados essenciais pela comunidade. Conforme se depreende do art. 1º da Lei nº 7.347/1985, o dano moral coletivo envolve bens jurídicos extrapatrimoniais com natureza necessariamente transindividual. Nesse sentido, a tutela indenizatória dessa espécie de dano visa reparar, em última análise, a sociedade lesada pelo ilícito violador de bens jurídicos extrapatrimoniais sensíveis e de grande importância para os indivíduos em geral. A propósito, o reconhecimento do dano moral coletivo independe da detecção de lesões individuais a direitos da personalidade. Ou seja, o dano moral coletivo não é um somatório de danos morais individuais ocorridos no plano da realidade dos fatos, por isso não deve ser confundido com uma situação de ofensa homogênea a direitos da personalidade de um grupo de pessoas. Por conta do caráter transindividual dos interesses e direitos lesados, o valor da indenização por dano moral coletivo não é destinado às vítimas do ilícito, mas, sim, a um fundo de natureza pública, nos termos do art. 13 da Lei nº 7.347/1985. No caso concreto, o sindicato autor postulou o pagamento de indenização por dano moral coletivo em favor dos trabalhadores substituídos, o que é juridicamente impossível, por força do preceito do art. 13 da Lei nº 7.347/1985. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (2ª Turma).

Acórdão: 0000384-14.2023.5.09.0023. Relator: CARLOS HENRIQUE DE OLIVEIRA MENDONÇA.

Data de julgamento: 16/02/2024. Publicado no DEJT em 19/02/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/ljmow>

## 3ª TURMA

DOENÇA OCUPACIONAL. NEXO CONCAUSAL. PROVA TÉCNICA NÃO DESCONSTITUÍDA. CARACTERIZAÇÃO. DEVER DE INDENIZAR. A doença profissional é equiparada ao acidente de trabalho, nos termos da Lei nº 8.213/91. Há que ser demonstrado o nexo causal entre o infortúnio e as atividades desenvolvidas pelo empregado em prol do empregador durante a contratualidade. É certo que o juiz não está adstrito ao laudo pericial, podendo formar a sua convicção com outros elementos ou fatos provados nos autos. Todavia, o juízo não possui conhecimentos técnicos para avaliar pessoalmente a existência de doença decorrente do trabalho, razão pela qual se vale de perito especialista e imparcial. Havendo laudo de profissional especialista atestando que a doença da reclamante tem nexo concausal com o trabalho, tal conclusão somente pode ser afastada mediante prova em sentido contrário às conclusões do perito, o que não se verificou no caso em exame, sendo devida a indenização dos danos a ela causados. Recurso da reclamada a que se nega provimento, no particular.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (3ª Turma).

Acórdão: 0000665-74.2022.5.09.0129. Relatora: THEREZA CRISTINA GOSDAL.

Data de julgamento: 31/01/2024. Publicado no DEJT em 01/02/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/3qczb>

PEDIDO DE DEMISSÃO. VÍCIO DE CONSENTIMENTO DEMONSTRADO. AUSÊNCIA DE DEPÓSITOS DO FGTS. REVERSÃO PARA RESCISÃO INDIRETA. INTELIGÊNCIA DA SÚMULA 68 DO TRT 9ª REGIÃO. O mero pedido de demissão feito pelo empregado, por si só, não obsta o reconhecimento judicial da rescisão indireta, na esteira da Súmula 87 deste Tribunal. A falta grave cometida pelo empregador, reconhecida judicialmente, macula o livre consentimento no pedido de demissão formulado pelo empregado, sendo nulo o ato. O recolhimento do FGTS é uma obrigação contratual devida pelo empregador mensalmente, de modo que o seu descumprimento reiterado se reveste de gravidade suficiente para ensejar o rompimento do vínculo, por culpa do empregador, na forma do art. 483, "d", da CLT. Nesse sentido, a Súmula 68 também deste Tribunal. No caso, ante a comprovação de

falta grave cometida pela parte ré - inadimplemento dos depósitos do FGTS -, evidencia-se o vício de consentimento no pedido de demissão formulado pela parte autora, o que impõe reverter a modalidade de ruptura para rescisão indireta. Recurso da parte autora a que se dá provimento, no particular.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (3ª Turma).

Acórdão: 0000545-21.2023.5.09.0024. Relatora: THEREZA CRISTINA GOSDAL.

Data de julgamento: 31/01/2024. Publicado no DEJT em 01/02/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/uitb3>

[Súmula 68 TRT9](#)

---

VÍNCULO EMPREGATÍCIO. PERÍODO ANTERIOR AO REGISTRO. CONFISSÃO DA RÉ. Em sendo demonstrado nos autos que o reclamante foi admitido meses antes do registro na CTPS, necessário o reconhecimento do vínculo empregatício no período sem registro, com a condenação da reclamada ao pagamento das verbas e reflexos cuja quitação não foi comprovada nos autos. Recurso da ré que se dá provimento no particular.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (3ª Turma).

Acórdão: 0000533-19.2023.5.09.0020. Relatora: THEREZA CRISTINA GOSDAL.

Data de julgamento: 31/01/2024. Publicado no DEJT em 01/02/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/7zm16>

---

RECURSO ORDINÁRIO. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE INDEVIDO. ACOMPANHAMENTO DO ABASTECIMENTO DE MÁQUINA. Segundo aplicação analógica do entendimento consolidado perante este E. Regional na Súmula 96, mostra-se indevido o adicional de periculosidade ao empregado que apenas acompanha o abastecimento do veículo por ele conduzido. Vale destacar que este mesmo raciocínio também foi adotado em relação aos tripulantes que permanecem a bordo durante abastecimento de aeronave, conforme dispõe a Súmula 447 do E. TST, que também pode ser aplicada por analogia ao presente caso. Assim, considerando que a parte autora não operava a bomba de abastecimento, mas apenas acompanhava o procedimento, indevido o adicional de periculosidade

postulado por esta razão, ainda que dentro da área de risco delimitada na NR 16, Anexo II, do Ministério do Trabalho, o que não restou comprovado nos autos. Recurso ordinário do autor ao qual se nega provimento.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (3ª Turma).

Acórdão: 0000395-48.2020.5.09.0411. Relatora: THEREZA CRISTINA GOSDAL.

Data de julgamento: 31/01/2024. Publicado no DEJT em 01/02/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/n2unx>

[Súmula 96 do TRT9](#)

---

RECURSO ORDINÁRIO. TEMA 1.143 DA REPERCUSSÃO GERAL DO STF. EMPREGADO PÚBLICO CELETISTA. VERBAS DE NATUREZA TRABALHISTA. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Na ADI 3.395, o STF delimitou os contornos da interpretação do art. 114, inciso I, da Constituição Federal, no sentido de que a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar as demandas que envolvam vínculos celebrados com a Administração Pública após a Constituição de 1988, sob o regime celetista previsto expressamente em lei local. Contudo, firmou exceção no julgamento do Tema 1.143 da Repercussão Geral (RE 1.288.440/SP), fixando a tese de que “a Justiça Comum é competente para julgar ação ajuizada por servidor celetista contra o Poder Público, em que se pleiteia parcela de natureza administrativa”. O julgamento teve como caso concreto demanda promovida por servidoras públicas do Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo (HCFMUSP), regidas pelo regime celetista, quanto ao recálculo de quinquênios sobre vencimentos integrais previstos no art. 127 da Lei 10.261/1968 do Estado de São Paulo e no art. 129 da Constituição do Estado de São Paulo. No presente caso, porém, trata-se de professor contratado por Ente Público pelo regime da CLT pleiteando vantagens previstas em norma que disciplina não apenas o regime celetista do quadro do magistério público, como também verbas de natureza inequivocamente trabalhista. Portanto, indevido o reconhecimento da incompetência desta Justiça Especializada, pois não se trata de vantagens de natureza administrativa. Recurso Ordinário da parte autora a que se dá provimento.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (3ª Turma).

Acórdão: 0000636-54.2022.5.09.0022. Relator: ARAMIS DE SOUZA SILVEIRA.

Data de julgamento: 31/01/2024. Publicado no DEJT em 01/02/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/dukz7>

[Tema RG STF 1143](#)

## 4ª TURMA

DESPEDIDA DISCRIMINATÓRIA. ART. 187 DO CÓDIGO CIVIL. DEVER DE SOLIDARIEDADE, BOA-FÉ E DE PROTEÇÃO. INDENIZAÇÕES CORRESPONDENTES À REMUNERAÇÃO DO PERÍODO DE AFASTAMENTO E POR DANOS MORAIS DEVIDAS. O ato de demissão fundamentado apenas no direito potestativo de despedir reveste-se de aparente licitude. Se o empregador excede os limites da boa-fé que norteia todos os processos obrigacionais, em especial os contratos de trabalho, em que se inclui o dever de proteção e de assistência à parte necessitada, bem como o dever de solidariedade; e se a enfermidade do trabalhador, ainda que não possua evidente caráter estigmatizante ou outra condição no mesmo sentido, foi o real motivo da despedida, é possível reconhecer que esta foi discriminatória. O art. 187 do Código Civil reconhece que “também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes”. Assim, é possível reconhecer ato discriminatório se comprovado que à época da despedida, diante da condição de saúde peculiar e das limitações de capacidade do empregado de prestar serviços nas mesmas condições em que foi contratado, o empregador procedeu o desligamento logo após um extenso período de afastamento. Reconhecido o ilícito, deve ser considerada nula a despedida e devolvido o emprego, ou, se incompatível o retorno, assegurada indenização equivalente, bem como compensação por danos morais. Recurso da ré ao qual se nega provimento.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (4ª Turma).

Acórdão: 0000432-86.2022.5.09.0126. Relatora: MARLENETERESINHA FUVERKI SUGUIMATSU.

Data de julgamento: 09/02/2024. Publicado no DEJT em 09/02/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/erp1o>

---

RECURSO ORDINÁRIO. “PEDIDO DE DEMISSÃO”. ASSÉDIO MORAL. COMPROVAÇÃO. CONVERSÃO EM RESCISÃO INDIRETA. O assédio moral no ambiente laboral consiste em qualquer conduta abusiva que se manifesta por palavras, atos, gestos que tenham o potencial de causar danos à personalidade, à dignidade ou integridade física ou psicológica

de um indivíduo. Trata-se de conduta grave que pode ameaçar a continuidade da relação de emprego, com evidente degradação do meio ambiente de trabalho. A Convenção 190 da OIT, nesse sentido, preocupa-se especificamente com a eliminação da violência e do assédio no trabalho. Das provas dos autos, é certa a prática de assédio moral no ambiente de trabalho pelo reclamado, por meio de exposições públicas em telão de resultados e comparações de metas entre os trabalhadores, conduta grave o suficiente a ensejar a rescisão indireta. A prova do vício de consentimento no “pedido de demissão” decorre, portanto, da coação, enquanto desdobramento do próprio meio ambiente de trabalho lesado. Recurso ordinário da Reclamante a que se dá provimento.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (4ª Turma).

Acórdão: 0000430-20.2023.5.09.0664. Relator: RICARDO TADEU MARQUES DA FONSECA.

Data de julgamento: 09/02/2024. Publicado no DEJT em 15/02/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/xgi19>

---

CONTRATO DE ARRENDAMENTO FIRMADO ENTRE AS RÉS. SUCESSÃO EMPRESARIAL CONFIGURADA. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DA ARRENDANTE INEXISTENTE. No caso, restou demonstrada a existência de contrato de arrendamento entre a empregadora da autora (arrendante) e uma das reclamadas, inexistindo prova de fraude ou simulação no arrendamento havido. Assim, não há que se falar em responsabilidade solidária da arrendante pelas obrigações trabalhistas, uma vez que configurada sucessão empresarial, motivo pelo qual deve a sucessora ser responsabilizada de forma exclusiva pelos créditos advindos do julgado. Sentença mantida.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (4ª Turma).

Acórdão: 0000170-38.2023.5.09.0018. Relator: VALDECIR EDSON FOSSATTI.

Data de julgamento: 09/02/2024. Publicado no DEJT em 15/02/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/1zxic>

---

AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL. ART. 7º, XXI DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. LEI 12.506/2011. DIREITO EXCLUSIVO DO EMPREGADO. EXIGÊNCIAS DO ART. 488 DA CLT CUMPRIDAS.

NULIDADE NÃO OBSERVADA. PROCEDIMENTO IRREGULAR. DIREITO À INDENIZAÇÃO DO AVISO SUPERIOR A 30 DIAS. O direito ao aviso prévio proporcional, assegurado no art. 7º, XXI da Constituição Federal, como direito fundamental dos trabalhadores urbanos e rurais trata-se de garantia assegurada apenas ao empregado. A Lei 12.506/2011, ao regulamentar esse direito fundamental do trabalhador apenas estabeleceu os critérios de concessão. O Ministério do Trabalho e Emprego, por meio da Nota Técnica 184/2012, corretamente esclareceu que o aviso prévio garantido constitucionalmente deve ser aplicado em benefício exclusivo do trabalhador. A reciprocidade prevista no art. 487 da CLT, que trata do dever da parte que tomou a iniciativa de romper o contrato em conceder o aviso, não impõe ao empregado o dever de avisar com prazo superior a 30 dias, diferente do empregador, que deve respeitar a proporcionalidade prevista na Constituição e atender aos critérios fixados na Lei 12.506/2011. Por ser o aviso prévio proporcional um direito exclusivo do empregado, não pode o empregador exigir o cumprimento, de forma trabalhada, em período superior a 30 dias ou indenização superior a esse limite. Se houve ausência de labor nos sete dias finais do período de aviso prévio, prossegue como válido, mas se o trabalhador tinha direito a período de aviso superior a 30 dias será devida a indenização correspondente aos dias de aviso trabalhado que excederam o limite de 30 dias. Recurso ordinário das partes a que se nega provimento.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (4ª Turma).

Acórdão: 0000125-59.2022.5.09.0021. Relatora: MARLENE TERESINHA FUVERKI SUGUIMATSU.

Data de julgamento: 31/01/2024. Publicado no DEJT em 02/02/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/6m0io>

---

CONVENÇÃO COLETIVA. IMPOSIÇÃO DE CONTRIBUIÇÃO PATRONAL EM BENEFÍCIO DO SINDICATO REPRESENTATIVO DA CATEGORIA PROFISSIONAL. BENEFÍCIO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA. Ilegal a cláusula que estabeleça o financiamento das atividades sindicais, por meio da transferência de recursos, sem a devida autorização do desconto correspondente nas remunerações dos trabalhadores da categoria. Tal disposição viola o princípio da liberdade sindical e caracteriza ação contraproducente aos sindicatos. Cláusula convencional permeada pela ilegalidade, visto que não encontra respaldo no ordenamento jurídico brasileiro.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (4ª Turma).

Acórdão: 0000331-08.2023.5.09.0872. Relator: VALDECIR EDSON FOSSATTI.

Data de julgamento: 09/02/2024. Publicado no DEJT em 15/02/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/53bau>

## 5ª TURMA

DANO MORAL. CONDIÇÕES PRECÁRIAS DE TRABALHO. DANO MORAL CONFIGURADO. Na hipótese, a prova oral produzida confirmou que o reclamante não tinha possibilidade de utilizar qualquer banheiro, nem havia pontos de apoio para que pudesse fazer suas necessidades, refeições e tomar água potável. Portanto, não era observada a NR 24, que determina que os locais para refeição dos trabalhadores devem ter boas condições de higiene e conforto; capacidade para atender a todos os trabalhadores; água limpa para higienização; mesas com tampos lisos e laváveis; assentos em número suficiente; água potável em condições higiênicas e depósitos de lixo com tampas. A falta de um local adequado para as necessidades fisiológicas do empregado atenta contra a dignidade do empregado, ensejando a reparação moral, consoante disposto nos artigos 5º, X, da CF, 186 e 927 do Código Civil.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (5ª Turma).

Acórdão: 0000121-75.2023.5.09.0089. Relator: LUIZ EDUARDO GUNTHER.

Data de julgamento: 31/01/2024. Publicado no DEJT em 07/02/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/1q6r6>

ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. O assédio moral é a exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comum em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e não éticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigidas a um ou mais subordinados, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho

e a organização, e que deixam marcas na saúde psicológica do assediado, deteriorando o ambiente de trabalho. A prova oral dá conta de que houve submissão do autor a assédio moral promovido por seu superior hierárquico, caracterizado pelo exercício abusivo do poder diretivo com extrapolamento de limites impostos pela boa-fé contratual, haja vista o constrangimento causado pela adoção de alcunha pejorativa ao se referir ao reclamante, além da utilização de chamadas de rádio para instigá-lo a se movimentar constantemente, visando a comprovar percepção subjetiva de que não estava qualificado para a função desempenhada. Tal atitude patronal está eivada de ilicitude, já que deliberadamente praticou ato que causou abalo à honra e à intimidade do autor, causando-lhe prejuízo extrapatrimonial. As condutas do preposto da ré, inegavelmente, possuem elevado potencial danoso e aptidão para acarretar abalo psíquico, autorizando, assim, o deferimento do pedido de correspondente reparação. Recurso da reclamada a que se nega provimento para manter a sentença que a condenou em indenização por assédio moral.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (5ª Turma).

Acórdão: 0000797-96.2022.5.09.0658. Relator: LUIZ EDUARDO GUNTHER.

Data de julgamento: 31/01/2024. Publicado no DEJT em 07/02/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/tlfgu>

---

DANO MORAL. TRATAMENTO DESRESPEITOSO PELO SUPERIOR HIERÁRQUICO. DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. O tratamento desrespeitoso dirigido ao subordinado não pode ser interpretado como conduta aceitável no ambiente de trabalho. Trata-se de comportamento que deve ser coibido, já que representa afronta à dignidade da pessoa humana. Recurso da Ré provido para reduzir o valor arbitrado na origem.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (5ª Turma).

Acórdão: 0000493-85.2022.5.09.0662. Relator: SERGIO GUIMARAES SAMPAIO.

Data de julgamento: 30/01/2024. Publicado no DEJT em 09/02/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/og0mt>

---

DANO MORAL. ASSÉDIO ORGANIZACIONAL. CONFIGURAÇÃO. O assédio moral organizacional caracteriza-se pela conduta abusiva e reiterada do agressor como método de gestão, não sendo requisito a intenção de prejudicar ou inferiorizar determinada pessoa. Sua essência diz respeito à utilização de práticas abusivas para aumentar a produtividade e/ou reduzir custos, como cobranças excessivas de metas e rigor disciplinar excessivo, dentre outros; são os métodos de gestão por estresse. No caso, restou comprovado que a reclamada extrapolou os limites da gestão ao permitir a prática de atitudes que expõe os trabalhadores a situações de vergonha e humilhação. Recurso ordinário a que se nega provimento no particular.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (5ª Turma).

Acórdão: 0000729-36.2023.5.09.0069. Relator: FABRICIO NICOLAU DOS SANTOS NOGUEIRA.

Data de julgamento: 30/01/2024. Publicado no DEJT em 02/02/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/fxiuk>

---

GRUPO ECONÔMICO. EMPREGADOR ÚNICO. POSTERIOR PRIVATIZAÇÃO DE UMA DAS EMPRESAS COMPONENTES. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. LIMITAÇÃO. A prestação de serviços a favor do grupo econômico enseja a responsabilidade solidária da empresa dele componente a qual é limitada, contudo, à data da privatização de uma das empresas componente do grupo, a qual foi beneficiária dos serviços prestados.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (5ª Turma).

Acórdão: 0000068-65.2022.5.09.0013. Relator: LUIZ EDUARDO GUNTHER.

Data de julgamento: 31/01/2024. Publicado no DEJT em 19/02/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/floh5>

---

COMPETÊNCIA PARA JULGAMENTO DE CONTROVÉRSIAS RELATIVAS À FASE PRÉ-CONTRATUAL DE SELEÇÃO, ADMISSÃO DE PESSOAL E NULIDADE DO CERTAME. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA E INDIRETA. REGIME CELETISTA DE CONTRATAÇÃO. PROCESSOS JULGADOS ATÉ 06/06/2018. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. O E. Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Recurso Extraordinário nº 960.429/RN, reconheceu a existência

de repercussão geral e julgou o mérito da controvérsia, disciplinando quanto a competência para processar e julgar controvérsias nas quais se pleiteiam questões afetas à fase pré-contratual de seleção e de admissão de pessoal e eventual nulidade do certame, fixando a seguinte tese no Tema 992 da Tabela de Repercussão Geral: “Compete à Justiça Comum processar e julgar controvérsias relacionadas à fase pré-contratual de seleção e de admissão de pessoal e eventual nulidade do certame em face da Administração Pública, direta e indireta, nas hipóteses em que adotado o regime celetista de contratação de pessoas, salvo quando a sentença de mérito tiver sido proferida antes de 6 de junho de 2018, situação em que, até o trânsito em julgado e a sua execução, a competência continuará a ser da Justiça do Trabalho.” Verificando-se, no caso, a prolação de sentença de mérito anteriormente a 06/06/2018, nos termos da decisão proferida pelo E. STF e da tese firmada no julgamento do Recurso Extraordinário nº 960.429/RN, compete à Justiça do Trabalho processar e julgar a pretensão discutida nos presentes autos.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (5ª Turma).

Acórdão: 0000668-17.2017.5.09.0125. Relator: ARCHIMEDES CASTRO CAMPOS JUNIOR.

Data de julgamento: 30/01/2024. Publicado no DEJT em 09/02/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/ujfrb>

[TEMA RG STF 992](#)

---

PRESCRIÇÃO. LEI Nº 14.010/2020. Por força do art. 3º da Lei nº 14.010/2020 - que dispõe sobre o Regime Jurídico Emergencial e Transitório das relações jurídicas de Direito Privado no período da pandemia do coronavírus (Covid-19) -, foram suspensos os prazos prescricionais durante o interregno de 12.06.2020 até 30.10.2020. Essa disposição influencia na fixação do marco prescricional na ação trabalhista. Recurso das reclamadas a que se dá parcial provimento no particular. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. PARADIGMA REMOTO. IMPOSSIBILIDADE. O direito de equiparação salarial decorre do exercício das mesmas atividades laborais, porém remunerada em montante inferior ao paradigma indicado. De acordo com o § 5º art. 461 da CLT, com a redação dada pela Lei 13.467/2017, é vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria. Recurso da reclamada parcialmente provido no particular.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (5ª Turma).

Acórdão: 0001067-24.2022.5.09.0011. Relator: FABRICIO NICOLAU DOS SANTOS NOGUEIRA.

Data de julgamento: 30/01/2024. Publicado no DEJT em 05/02/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/h5ymh>

## 6ª TURMA

DANO MORAL - ASSÉDIO ORGANIZACIONAL - NÃO COMPROVADO - Incide a reparação por dano moral apenas quando comprovada a existência de prejuízos ao obreiro no que diz respeito a sua honra, dignidade e boa fama, estando a obrigação de indenizar condicionada à existência inequívoca de prejuízo. Com efeito, a indenização caracteriza-se por elementos objetivos e não por mera consideração subjetiva da parte que se considera atingida. A exigência no cumprimento de metas e agilidade nos atendimentos, bem como a realização de avaliações não implicam em qualquer violação ao direito de personalidade do trabalhador. Comprovado, ainda, que não havia proibição de utilizar os sanitários. O controle de idas ao banheiro também se insere dentro do poder potestativo da empresa. Tal conduta se justifica pela própria atividade desenvolvida pela parte autora, qual seja, teleatendimento. Não constando quaisquer elementos nos autos capazes de revelar, de forma inequívoca, que alguma atitude da ré tenha afetado o lado social e humano da parte autora, de forma a impedir-lhe o convívio normal em sociedade, indevida a reparação por dano moral. Recurso ordinário da reclamante conhecido e não provido, no particular.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (6ª Turma).

Acórdão: 0000496-50.2022.5.09.0012. Relator: SERGIO MURILO RODRIGUES LEMOS.

Data de julgamento: 31/01/2024. Publicado no DEJT em 05/02/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/44kxn>

---

ASSÉDIO ELEITORAL. AFIRMAÇÃO DE EVENTUAIS EFEITOS DO RESULTADO ELEITORAL. MERAS ILAÇÕES. Confere-se pela plena liberdade de expressão que a todos é assegurada, inclusive por mandamento constitucional (art. 220), a exposição de ideais e pensamentos

políticos, ainda que antagônicos. Meras ilações como a de que o pagamento de salário depende de que determinado candidato seja eleito ou esteja no poder não implica concluir por assédio eleitoral, uma vez não comprovada conduta abusiva, repetitiva e prolongada, nem exposição da trabalhadora a condições humilhantes e constrangedoras. Sentença que no aspecto se reforma para afastar os danos morais.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (6ª Turma).

Acórdão: 0000284-06.2023.5.09.0655. Relatora: ODETE GRASSELLI.

Data de julgamento: 06/02/2024. Publicado no DEJT em 09/02/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/jqdul>

---

DANOS MORAIS COLETIVOS. ASSÉDIO MORAL. DISCRIMINAÇÃO. OCORRÊNCIAS PONTUAIS. AUSÊNCIA DE CULPA PATRONAL. O instituto jurídico da responsabilidade civil por dano moral também pode ser aplicado quando da constatação de que determinadas condutas antijurídicas extrapolam a mera ofensa ao indivíduo, repercutindo negativamente na coletividade, que, embora represente um conceito despersonalizado, baseia-se em valores morais compartilhados que necessitam de proteção, tratando-se da invocação da responsabilidade civil por danos morais coletivos. No caso, apesar de confirmadas algumas ocorrências de danos morais por assédio e discriminação, não houve prova de tolerância, políticas perniciosas ou omissão no exercício do poder disciplinar. Ao contrário, das provas dos autos extrai-se que a reclamada dispõe de Código de Conduta de ampla divulgação, com alerta para as punições aplicáveis em caso de conduta inadequada, disponibiliza canais para reclamação e oferece treinamentos periódicos sobre o tema. Não confirmadas ações e/ou omissões capazes de gerar sentimento generalizado repulsa, injustiça e, principalmente, ausente repercussão social e coletiva dos fatos efetivamente confirmados, por pontuais e isolados, não é devida indenização por danos morais coletivos. Sentença reformada.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (6ª Turma).

Acórdão: 0000346-24.2023.5.09.0242. Relator: ARNOR LIMA NETO.

Data de julgamento: 31/01/2024. Publicado no DEJT em 05/02/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/vaijd>

---

ASSOCIAÇÃO DE CATADORES DE LIXO. ACIDENTE DE TRABALHO COM ASSOCIADO. RESPONSABILIDADE CIVIL DO TOMADOR. Em que pese inexista vínculo empregatício entre Associados e a Associação, é inafastável a conclusão de que a Associação era tomadora de serviços do trabalhador falecido e responsável pelo meio ambiente de trabalho, aplicando-se ao caso os artigos 7º, incisos XXII e XXVII, da Constituição Federal e 157 da Consolidação das Leis do Trabalho. Logo, tendo em vista que as medidas adotadas pela reclamada não foram suficientes para elidir os riscos de acidente no ambiente de trabalho, não merece reparos a sentença no ponto em que concluiu pela culpa da parte ré pelo acidente que vitimou os pais dos autores. Responsabilidade civil mantida.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (6ª Turma).

Acórdão: 0000009-85.2020.5.09.0130. Relator: ARNOR LIMA NETO.

Data de julgamento: 06/02/2024. Publicado no DEJT em 15/02/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/12biq>

---

TEMPO À DISPOSIÇÃO AO FINAL DA JORNADA DE TRABALHO AGUARDANDO TRANSPORTE PARA A RESIDÊNCIA. HORAS EXTRAS INDEVIDAS. A alegação do recorrente no sentido de que no final da jornada de trabalho era obrigado a esperar a condução fornecida pelo empregador e que a espera não decorria de mera liberalidade, não é motivo jurídico capaz de lhe assegurar o pagamento de tal período como a tempo à disposição nem como pagamento de horas extraordinárias, pois tal situação ocorre com qualquer trabalhador que tenha que voltar do trabalho à sua residência e nem por isso tais trabalhadores possuem o direito a remuneração de tal período. Recurso do reclamante a que se nega provimento. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (6ª Turma).

Acórdão: 0000699-11.2022.5.09.0562. Relator: ARNOR LIMA NETO.

Data de julgamento: 06/02/2024. Publicado no DEJT em 15/02/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/knc6l>

---

## 7ª TURMA

CITAÇÃO POSTAL POR E-CARTA SEM AR - EXISTÊNCIA DE FUNDADA DÚVIDA SOBRE O EFETIVO RECEBIMENTO - NECESSIDADE DE REPETIÇÃO DO ATO - NULIDADE CONFIGURADA. A citação postal mediante dispensa do aviso de recebimento, em que pese compatível com os princípios e normas que regem o Processo do Trabalho, não pode prejudicar o direito à ampla defesa e ao contraditório. Existindo fundada dúvida sobre o recebimento da e-carta sem AR, impõe-se a repetição do ato citatório, mediante envio de aviso de recebimento. Recurso ordinário da ré a que se dá provimento.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7ª Turma).

Acórdão: 0000163-48.2023.5.09.0664. Relator: BENEDITO XAVIER DA SILVA.

Data de julgamento: 30/01/2024. Publicado no DEJT em 02/02/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/wpsx9>

---

DANO MORAL. CANCELAMENTO DO PLANO DE SAÚDE. GENITOR DEPENDENTE. INDENIZAÇÃO DEVIDA. A ruptura injustificada do plano de saúde do autor como dependente genitor, em momento de maior necessidade (tratamento de neoplasia maligna), gerou àquele transtornos e constrangimentos, consubstanciando-se em ato ilícito apto a causar-lhe dano moral, ante a afronta à sua honra, imagem e dignidade. Recurso da reclamada a que se nega provimento.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7ª Turma).

Acórdão: 0001521-44.2023.5.09.0245. Relator: LUIZ EDUARDO GUNTHER.

Data de julgamento: 22/02/2024. Publicado no DEJT em 26/02/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/q5t1p>

---

PROVA DIGITAL. PRINTS DE CONVERSAS DO APLICATIVO WHATSAPP. VALIDADE. As conversas de aplicativo digital são consideradas meio de prova idôneo e admitidas como prova válida quando a impugnação da parte contrária é genérica e desprovida de

argumentos sólidos, pois vigora, no Direito Processual Brasileiro, o princípio da atipicidade dos meios de prova, conforme indicado no art. 369 do CPC. O STF já decidiu que a gravação de conversa feita por um dos interlocutores, ainda que sem o conhecimento do outro para fins de prova de direito, não é ilícita e pode ser utilizada em processo, desde que um dos interlocutores faça a gravação, que pode ser pessoal, telefônica ou ambiental. Para que houvesse o repúdio da prova produzida, deveria a reclamada ter sido categórica em sua impugnação, incitando o juízo a instaurar incidente processual para averiguar a autenticidade das mensagens, via legítima e adequada para a impugnação da prova, o que não fez. Dessarte, não há elementos, nos autos, que desabonem a confiabilidade dos prints das conversas de WhatsApp trazidas pela autora. Recurso da reclamada a que se nega provimento.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7ª Turma).

Acórdão: 0000891-47.2023.5.09.0678. Relator: LUIZ EDUARDO GUNTHER.

Data de julgamento: 22/02/2024. Publicado no DEJT em 26/02/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/3sz9x>

---

AÇÃO DECLARATÓRIA DE NULIDADE. QUERELA NULLITATIS INSANABILIS. INADEQUAÇÃO DA MEDIDA PROPOSTA. No Processo do Trabalho, a ação rescisória constitui o instrumento processual adequado para desconstituir sentenças transitadas em julgado. Logo, o ajuizamento de demanda intitulada “ação declaratória de nulidade”, mais de quatro anos após o trânsito em julgado, com pedido de declaração da “nulidade absoluta da decisão” constitui meio manifestamente inadequado para desconstituir sentença transitada em julgado na demanda subjacente, a evidenciar a falta de interesse processual e a autorizar a extinção do processo sem resolução do mérito (art. 485, VI e § 3º, do CPC).

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7ª Turma).

Acórdão: 0000195-20.2023.5.09.0093. Relatora: JANETE DO AMARANTE.

Data de julgamento: 30/01/2024. Publicado no DEJT em 01/02/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/65ibd>

---

## SEÇÃO ESPECIALIZADA

AGRAVO DE PETIÇÃO. 1. ANOTAÇÃO DE RESERVA DE CRÉDITO. DÉBITO DE NATUREZA CÍVEL. POSSIBILIDADE. CONDUTA DOLOSA DA EMPREGADA. Os valores objeto da presente ação decorrem da condenação da empregadora ao pagamento de verbas de natureza salarial à empregada, parcelas que, via de regra, por possuírem natureza alimentar, gozam da proteção prevista no artigo 833, IV, do CPC, não podendo sofrer penhora em razão de dívida de natureza cível. A hipótese sub judice, no entanto, excepcionalmente, exige solução diversa, pois é relativa ao pedido de reserva de crédito originário de ação de indenização ajuizada pela empregadora, em razão de conduta dolosa da empregada durante a contratualidade que, utilizando o cartão corporativo para fins pessoais, causou-lhe um prejuízo de R\$ 969.321,45. Considerando que ambas as condenações são oriundas desta Justiça Especializada, relativas a fatos ocorridos na mesma relação empregatícia, mantém-se a reserva de créditos já realizada. Eventual proteção ao crédito da autora nestes autos implicaria em acobertar sua conduta dolosa enquanto empregada.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (Seção Especializada).

Acórdão: 0000572-45.2020.5.09.0594. Relator: ADILSON LUIZ FUNEZ.

Data de julgamento: 23/02/2024. Publicado no DEJT em 27/02/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/wafzo>

AGRAVO DE PETIÇÃO. DECISÃO QUE HOMOLOGA ACORDO. RECORRIBILIDADE PELO MINISTÉRIO PÚBLICO. O entendimento deste C. Colegiado é no sentido de que a previsão contida no parágrafo único do artigo 831 da CLT, referente à irrecurribilidade da decisão que homologa o acordo, dirige-se às partes, mas não ao MPT quando atua como custos legis, hipótese dos autos. Agravo de petição conhecido. ACORDO HOMOLOGADO. CLÁUSULA DE QUITAÇÃO GERAL. PREJUÍZO DO MENOR REPRESENTADO. AUSENTE. AVENÇA MANTIDA. O princípio da conciliação é muito caro ao processo do trabalho (arts. 846 e 850 da CLT) e deve ser respeitado sempre que possível. Em casos específicos, como naqueles em que a execução perdura por muito tempo e que a petição inicial do processo abrange diversos

direitos, não demonstrado que a cláusula de quitação geral traz efetivo prejuízo ao menor, a homologação do acordo deve ser mantida. Negado provimento ao recurso no particular. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (Seção Especializada).

Acórdão: 0000989-46.2010.5.09.0659. Relator: ELIAZER ANTONIO MEDEIROS.

Data de julgamento: 20/02/2024. Publicado no DEJT em 23/02/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/bryz3>

---

AGRAVO DE PETIÇÃO. INEXEGIBILIDADE DO TÍTULO EXECUTIVO. LIMITE DA PETIÇÃO INICIAL. Em casos como o presente, entende este Colegiado que a limitação dos beneficiários da ação coletiva é imposta pela sua petição inicial. No caso, o exequente, que foi contratado após o período de vigência das CCT's juntadas aos autos da ação coletiva e usadas como parâmetro para os pedidos da inicial, não está abrangido pela sentença coletiva. Agravo de petição da parte executada a que se dá provimento.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (Seção Especializada).

Acórdão: 0000794-41.2022.5.09.0659. Relator: ARAMIS DE SOUZA SILVEIRA.

Data de julgamento: 06/02/2024. Publicado no DEJT em 15/02/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/3i3oj>

---

EXECUÇÃO FISCAL. AUTUAÇÃO. MOTORISTAS FRETEIROS AUTÔNOMOS. VÍNCULO DE EMPREGO. INCOMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Com o julgamento da Ação Direta de Constitucionalidade nº 48 pelo E. STF, que reconheceu a constitucionalidade da Lei nº11.442/2007, a Justiça do trabalho não possui competência material para julgamento de causas que versam sobre relações de trabalho derivadas de contratos de prestação de serviços de transporte de cargas fundados na referida lei. No caso, considerando que não há competência material da Justiça do Trabalho para decidir se há ou não vínculo de emprego envolvendo motorista autônomo, por consequência lógica, esta Justiça Especializada não detém competência material para analisar a validade da execução fiscal lastreada em manutenção de empregados sem registro que estavam enquadrados como motoristas autônomos, ainda que haja a conclusão do auditor fiscal

de que o contrato foi celebrado com a presença dos requisitos da relação de emprego. Agravo de petição da exequente ao qual se nega provimento.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (Seção Especializada).

Acórdão: 0000190-35.2022.5.09.0965. Relatora: THEREZA CRISTINA GOSDAL.

Data de julgamento: 06/02/2024. Publicado no DEJT em 15/02/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/31r2g>

[ADC 48](#)

---

URBS. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA PRESTADORA DE SERVIÇO PÚBLICO ESSENCIAL. LIMITE PARA REQUISIÇÃO DE PEQUENO VALOR. Esta Especializada firmou o entendimento de que é extensível à URBS - URBANIZAÇÃO DE CURITIBA S/A a sistemática de execução aplicável à Fazenda Pública, mediante a adoção do regime de precatórios, nos termos da decisão monocrática proferida pelo Exmo. Min. Alexandre de Moraes do C. STF na Reclamação nº 47.271/PR. A Lei Municipal nº 10235/2001 estabelece que o teto para pagamento da RPV é aplicável no âmbito da Administração Pública Direta e das suas autarquias e fundações do Município de Curitiba, sem mencionar as sociedades de economia mista, como a agravante. Todavia, considerando o recente entendimento do STF na ADPF nº 556, o CNJ editou a Resolução nº 438/2021 estendendo o pagamento por meio de precatórios e RPVs às empresas públicas e sociedades de economia mista que desempenhem atividade de Estado cujo orçamento dependa do repasse de recursos públicos, em regime não concorrencial e sem intuito primário de lucro. Como a URBS foi considerada pelo STF na Reclamação nº 47.271/PR uma sociedade de economia mista com tal característica, os limites para a expedição de requisição de pequeno valor devem observar os mesmos limites estabelecidos para a administração direta, autarquias e fundações do Município de Curitiba, atualmente previstos no artigo 1º do Decreto nº 952/2007. Agravo de petição da executada provido.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (Seção Especializada).

Acórdão: 0000123-76.2023.5.09.0014. Relator: FABRICIO NICOLAU DOS SANTOS NOGUEIRA.

Data de julgamento: 06/02/2024. Publicado no DEJT em 15/02/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/0lcsx>