

*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

DANO MORAL. PROIBIÇÃO A DETERMINADAS CORES DE CABELO. DIREITO À PERSONALIDADE, IMAGEM E INTIMIDADE. INDENIZAÇÃO. A prova dos autos comprova que houve ato ilícito por parte da parte ré, consistente na imposição de restrições à aparência do empregado, sem justificativa objetiva e razoável relacionada às atividades laborais. Independente da existência ou não de norma interna a respeito, o proceder viola o direito à personalidade, à imagem e à intimidade da parte autora, extrapolando o poder diretivo e impondo o dever de indenizar. Fixada a indenização em montante adequado, nada a reformar. Recurso das partes a que se nega provimento.

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

Acórdão: 0000558-37.2024.5.09.0007. Relator(a): EDMILSON ANTONIO DE LIMA.

Data de julgamento: 18/03/2025. Juntado aos autos em 20/03/2025.

Disponível em: <https://link.jt.jus.br/hEmPZR>

EMENTA: DISPENSA DISCRIMINATÓRIA NÃO COMPROVADA. TROMBOSE VENOSA. AUSENTE CARACTERIZAÇÃO DE DOENÇA QUE CAUSE ESTIGMA OU PRECONCEITO. Nos termos da Lei nº 9.029/1995, é proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade. Conforme entendimento sedimentado pelo C. TST sobre o tema, presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. No caso, inviável considerar o ato demissional como discriminatório, seja porque a parte

autora não era portadora de doença estigmatizante, nos termos em que definido pela Súmula 443 do TST, seja porque ausente prova de abusividade na conduta da ré. Recurso ordinário da parte autora que se nega provimento no particular.

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

Acórdão: 0000869-23.2024.5.09.0041. Relator(a): ELIAZER ANTONIO MEDEIROS.

Data de julgamento: 18/03/2025. Juntado aos autos em 21/03/2025.

Disponível em: <https://link.jt.jus.br/GFdZmt>

PRECEDENTE CITADO:

Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 443. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/9hh2TS>

---

EMENTA: VENDEDOR INTERNO. USO DO VEÍCULO PARTICULAR PARA ENTREGA DE MERCADORIAS AOS CLIENTES. DEVIDO O REEMBOLSO DO COMBUSTÍVEL UTILIZADO. A prova documental - captura de telas de conversas no whatsapp - comprova que: I) o autor disponibilizava seu celular aos clientes da reclamada, que o demandavam fora do horário do expediente para receberem ou trocaram as mercadorias, consistentes em roupas masculinas, em suas residências; e, II) o próprio autor diligenciava no sentido de fazer as entregas. O deslocamento fixado em 20 Km por semana é compatível para uma cidade de médio porte como Londrina. Devido o reembolso do combustível utilizado no veículo próprio para realizar as entregas. Recurso da parte ré que se nega provimento no particular.

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

Acórdão: 0000477-55.2024.5.09.0018. Relator(a): ELIAZER ANTONIO MEDEIROS.

Data de julgamento: 18/03/2025. Juntado aos autos em 21/03/2025.

Disponível em: <https://link.jt.jus.br/cXaeZf>

---

RECURSO ORDINÁRIO. SANEPAR. LANCHES AVULSOS. NORMA INTERNA. O pagamento dos lanches e refeições avulsas previstos na norma interna RHU/005-03 só é devido quando apresentadas notas fiscais ou recibos das despesas pelo empregado. Assim, se o empregado não comprova os gastos, por ocasião dos serviços extraordinários e/ou emergências, não fará jus ao seu pagamento e/ou ressarcimento. Recurso do autor a que se nega provimento, no aspecto.

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

Acórdão: 0001031-25.2024.5.09.0653. Relator(a): NAIR MARIA LUNARDELLI RAMOS.

Data de julgamento: 25/02/2025. Juntado aos autos em 06/03/2025.

Disponível em: <https://link.jt.jus.br/RYGhYg>

---

VÍNCULO DE EMPREGO. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS POR MEIO DE PESSOA JURÍDICA. INCOMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Versando, a presente demanda, sobre vínculo de emprego cuja prestação de serviços deu-se por intermédio de pessoa jurídica, e em observância aos recentes julgados do e. STF, em especial na ADC 48, na ADPF 324, no RE 958.252 (Tema 725-RG), na ADI 5835 MC e no RE 688.223 (Tema 590-RG), referida matéria atrai a competência da Justiça Comum, a quem cabe a análise da licitude do contrato de natureza civil firmado entre as partes, ressaltando-se, no particular, o permissivo constitucional a formas alternativas de relação de emprego. Recurso do reclamante a que se dá parcial provimento.

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

Acórdão: 0000024-39.2024.5.09.0025. Relator(a): NEIDE ALVES DOS SANTOS.

Data de julgamento: 18/03/2025. Juntado aos autos em 21/03/2025.

Disponível em: <https://link.jt.jus.br/Kr9QRP>

PRECEDENTES CITADOS:

Supremo Tribunal Federal (PLENÁRIO). Ação Declaratória de Constitucionalidade. Tema nº 48. Processo: 48. Data de julgamento: 16/04/2020. Publicado em 19/05/2020.

Disponível em: <https://link.jt.jus.br/DC6SuV>

Supremo Tribunal Federal (PLENÁRIO). Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental. Tema nº 324. Processo: 324. Data de julgamento: 30/08/2018.

Publicado em 10/09/2018. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/3nCPxD>

## 2ª TURMA

RACISMO. EMPREGADO CHAMADO DE “MACACO” POR COLEGA DE TRABALHO. DANO MORAL CARACTERIZADO. O Racismo consiste na ação de depreciar um indivíduo em razão de sua cor ou raça fazendo uso de expressões com conotação pejorativa, como no caso dos autos, em que o Reclamante foi chamado de “macaco”, de forma acintosa, por um colega de trabalho. O ato de racismo, além de violar a dignidade da pessoa vítima de sua prática, enseja afronta ao inciso IV do art. 3º da Constituição Federal, que arrola como um dos objetivos da República Federativa do Brasil “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”. De fato, a igualdade de todos os indivíduos em sua essência, decorrente de sua condição de pessoa humana, tal qual o ideal kantiano segundo o qual todos são iguais em dignidade, independentemente de sua cor, raça, sexo, etnia, situação econômica, orientação sexual, religiosa, filosófica, política, ideológica, etc., é um preceito fundante do ordenamento jurídico brasileiro, caracterizando-se como norma fundamental de validação do sistema, conforme a concepção de Kelsen em sua Teoria Pura do Direito. Assim, a dignidade da pessoa humana, que iguala todos os indivíduos entre si, atribuindo-lhes direitos personalíssimos universais e invioláveis, é um fundamento deôntico que dá validação à toda e qualquer norma legal, servindo como diretriz na interpretação dos fatos e acontecimentos sociais, além de balizar toda a hermenêutica jurídica. No caso em análise, ficou incontroverso o fato de que o Reclamante foi chamado de “macaco” por um ex-colega de trabalho, o que se deu no contexto de uma discussão entre ambos dentro do ambiente laboral, motivada por razões alusivas à prestação de serviços à Reclamada. O racismo sofrido pelo Reclamante ensejou violação a sua dignidade enquanto pessoa humana, com lesão a um direito personalíssimo fundamental, conferindo-lhe o direito à indenização por danos morais, e ainda que o ato racista tenha sido praticado por colaborador de mesmo nível hierárquico, há responsabilidade patronal na forma do inciso III do art. 932 do Código Civil. Recurso ordinário adesivo da Reclamada a que se nega provimento.

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

Acórdão: 0000513-28.2024.5.09.0041. Relator(a): CARLOS HENRIQUE DE O. MENDONCA.

Data de julgamento: 18/03/2025. Juntado aos autos em 18/03/2025.

Disponível em: <https://link.jt.jus.br/u8Lz7T>

REVERSÃO DA JUSTA CAUSA. INCONTINÊNCIA DE CONDUTA OU MAU PROCEDIMENTO. ATO DE INDISCIPLINA. ATO LESIVO DA HONRA OU DA BOA FAMA PRATICADO NO SERVIÇO CONTRA QUALQUER PESSOA OU OFENSAS FÍSICAS. ÔNUS DA PROVA. A dispensa por justa causa possui caráter punitivo, vez que objetiva punir o empregado pela prática de falta grave, devendo a conduta se encaixar nas hipóteses do art. 482 da CLT e ser capaz de justificar a resolução do pacto laboral sem o adimplemento das indenizações legalmente estabelecidas. Por configurar exceção ao princípio da continuidade da relação do emprego e fato impeditivo do direito às verbas decorrentes da dispensa imotivada, a regularidade na aplicação da penalidade deve ser demonstrada de forma robusta pelo empregador (arts. 818 da CLT e 373, II, do CPC). Para se caracterizar a justa causa, devem se mostrar presentes os seguintes requisitos: nexa causal, taxatividade, gravidade, proporcionalidade, imediatidade, ausência de perdão expresso ou tácito, *non bis in idem* e não discriminação. Na hipótese, observo que a testemunha ouvida a rogo do reclamante, Sr. Jocimar, confirmou que a agressão partiu de um outro funcionário para o reclamante, afirmando que viu a cena em um vídeo gravado por um terceiro colaborador. Afirma ainda que o autor teria sofrido as agressões, que “na verdade ele - o autor- foi agredido”. Confirma que viu o reclamante “acuado”, em um canto, recebendo “ombradas”. Informa que estava na empresa, mas não presenciou a suposta “briga”, tão somente o tumulto, quando já haviam apartado - (26min22). Lado outro, a testemunha da ré não soube informar a razão da dispensa por justa causa, informando que à época que trabalhava com o reclamante não presenciou qualquer problema deste com outro funcionário - (37min11). Ademais, conforme bem observado pelo juízo de origem, conquanto confessado pela preposta a existência de um sistema de câmera de segurança, a reclamada não juntou aos autos quaisquer imagens que pudessem comprovar a conduta agressiva do reclamante apta a ensejar a ruptura contratual por justa causa. Pois bem. Consoante se observa da prova oral produzida, filio-me ao entendimento do juízo de primeiro grau, no sentido de que não houve a comprovação de “atos ofensivos praticados pelo obreiro, tampouco comentários inapropriados, degradantes, provocações/agressões, com a intenção deliberada de causar tumulto e indignação em seus colegas, em prejuízo do serviço e do próprio ambiente de trabalho”. Pelo contrário, por meio dos depoimentos, entendo que houve a comprovação, no decorrer do pacto laboral, de uma boa conduta do reclamante,

que não se envolveu em nenhum outro problema com outros funcionários e, diante da situação que culminou com a sua dispensa, adotou uma conduta passiva, sofrendo a agressão. Tal fato por si só, contraria a tese empresarial no sentido de que a conduta obreira prejudicou os outros colegas de trabalho. Assim, filio-me ao entendimento adotado pelo juízo de primeiro grau, no sentido de que a reclamada não se desincumbiu satisfatoriamente do ônus de demonstrar a existência dos requisitos aptos a ensejarem a justa causa, previstos no artigo 482 da CLT, em descumprimento aos arts. 818, II, CLT e 373, II, do CPC. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (2ª Turma).

Acórdão: 0001129-06.2023.5.09.0892. Relator(a): CLAUDIA CRISTINA PEREIRA.

Data de julgamento: 18/03/2025. Juntado aos autos em 18/03/2025.

Disponível em: <https://link.jt.jus.br/p8Bsrd>

---

CONTRATO DE FRANQUIA REGIDO PELA LEI 13.966/2019 - NATUREZA CIVIL - COMPETÊNCIA MATERIAL ABSOLUTA DA JUSTIÇA COMUM - PRECEDENTES DO STF. O entendimento atual do STF é de que a competência material absoluta para conhecer e julgar qualquer pedido que tenha como causa de pedir contratos civis/comerciais de prestação de serviços, como o contrato de franquia, é da Justiça Comum, ainda que a parte autora da demanda formule expressa pretensão de reconhecimento de vínculo empregatício. Seguindo a jurisprudência do STF, reconhece-se que o contrato de franquia regido pela Lei 13.966/2019 possui natureza civil/comercial, afastando-se do âmbito das relações de trabalho tratadas pela Justiça do Trabalho. A análise da validade, eficácia ou eventual nulidade do contrato celebrado nesses termos deve ser realizada pela Justiça Comum, competente para conhecer e julgar a controvérsia. É imperativo que a atuação do Poder Judiciário observe os limites impostos pelas decisões do Supremo Tribunal Federal, em respeito ao princípio da disciplina judiciária. A vinculação às decisões da Suprema Corte, especialmente em matérias de repercussão geral, de controle concentrado de constitucionalidade ou dos limites das competências materiais de cada ramo do Judiciário, constitui garantia da segurança jurídica e da uniformidade de entendimentos, preservando a coerência do ordenamento jurídico. Assim, reconhece-se a incompetência absoluta desta Justiça Especializada e impõe-se a remessa da demanda para a Justiça Comum, competente para conhecer e julgar a controvérsia.

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

Acórdão: 0000032-23.2022.5.09.0013. Relator(a): LUIZ ALVES.

Data de julgamento: 18/03/2025. Juntado aos autos em 19/03/2025.

Disponível em: <https://link.jt.jus.br/BpEPWY>

---

ACIDENTE DO TRABALHO. RETIRADA DA PROTEÇÃO E INSERÇÃO DA MÃO ENTRE AS LÂMINAS DE CORTADOR DE GRAMA SEM DESLIGAMENTO DA MÁQUINA. CULPA EXCLUSIVA DA VÍTIMA. Do cenário fático, sobressai que o comportamento do trabalhador, de retirar a proteção da máquina e colocar a sua mão justamente aonde encontram-se as lâminas em rotação, com a máquina em pleno funcionamento, foi a causa determinante do infortúnio, retratando a culpa exclusiva do trabalhador para o referido evento. Emerge, dessarte, que o acidente ocorreu por ato voluntário, consciente e negligente do reclamante, que desprezou o dever de cautela ao retirar a proteção da máquina ainda ligada e colocar a sua mão entre as lâminas. É da experiência comum (art. 375 do CPC) a compreensão de que as lâminas de um cortador de grama ligado irão cortar qualquer objeto que seja introduzido entre elas. A culpa exclusiva da vítima é fator que rompe o nexo de causalidade entre o dano e a conduta do empregador, afastando o dever deste de indenizar, por se reconhecer que o acidente do trabalho decorreu, unicamente, da conduta do trabalhador. Configurada a culpa exclusiva do reclamante pelo acidente de trabalho sofrido, não exsurge responsabilidade da reclamada, por ausência de nexo de causalidade. Logo, a vítima, real causadora do prejuízo que sofreu, não tem o direito de exigir de outrem a reparação dos danos suportados por ato de negligência ou imprudência própria. Sentença mantida.

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

Acórdão: 0001087-95.2023.5.09.0749. Relator(a): ROSEMARIE DIEDRICHS PIMPAO.

Data de julgamento: 18/03/2025. Juntado aos autos em 19/03/2025.

Disponível em: <https://link.jt.jus.br/XX4yLQ>

## 3ª TURMA

### \*Ementas indicadas pela turma.

RECURSO ORDINÁRIO. BENEFÍCIO DA JUSTIÇA GRATUITA. DECLARAÇÃO DE HIPOSSUFICIÊNCIA. A concessão dos benefícios da justiça gratuita tem cabimento nas hipóteses em que o empregado, pessoalmente ou por meio de procurador, declarar que não tem condições de pagar as custas e demais despesas processuais (art. 98 do CPC/2015 e Lei n.º 5.584/1970), conforme autorização da Lei n.º 7.115/1983, presumindo-se verdadeira a alegação de insuficiência deduzida por pessoa natural (§ 3º, do art. 99, do CPC/2015). Ausente prova em contrário nos autos, a declaração de hipossuficiência econômica da parte é suficiente para a concessão do pedido de justiça gratuita. Por outro lado, no que diz respeito à lealdade e boa-fé processual, essas não são empecilhos para a concessão da justiça gratuita pois são institutos de naturezas diferentes. Recurso ordinário do reclamante ao qual se dá provimento, no particular. RECURSO ORDINÁRIO. HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS. EXTINÇÃO DO PROCESSO SEM RESOLUÇÃO DE MÉRITO. INDEVIDA CONDENAÇÃO. Havendo a extinção do processo sem resolução do mérito, inexistente sucumbência e, portanto, é indevida a condenação ao pagamento de honorários sucumbenciais, nos termos do que dispõe o artigo 791-A da CLT. Recurso provido para excluir a condenação em honorários sucumbenciais.

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

Acórdão: 0000438-30.2024.5.09.0965. Relator(a): EDUARDO MILLEO BARACAT.

Data de julgamento: 26/02/2025. Juntado aos autos em 28/02/2025.

Disponível em: <https://link.jt.jus.br/uVNWhm>

RECURSO ORDINÁRIO. TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR. ESPERA POR TRANSPORTE FRETADO. ALTERAÇÕES PROMOVIDAS PELA LEI N.º 13.467/2017. ARTIGO 4º DA CLT. Esta E. 3ª Turma, revendo entendimento anterior, por questão de disciplina judiciária, a fim de que este órgão fracionário siga a jurisprudência pacífica e prevalente da SDI-1 do TST, evitando o prolongamento desnecessário do processo, a partir da ses-



são de julgamento do dia 26/02/2025 passou a entender que o tempo de espera pelo transporte fornecido pelo empregador não deve receber o mesmo tratamento dado às horas *in itinere*, por se tratar de situações distintas. Embora a Lei nº 13.467/2017, tenha extinto o direito às horas *in itinere*, nada dispôs sobre o tempo de espera, o que continuou sendo disciplinado pelo art. 4º da CLT, segundo o qual, o tempo em que o empregado permanece à disposição do empregador deve ser considerado em sua jornada. Assim, o tempo em que o empregado espera o transporte fornecido pelo empregador deve ser computado em sua jornada de trabalho. Recuso da reclamada que se nega provimento. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (3ª Turma).

Acórdão: 0000367-53.2023.5.09.0095. Relator(a): EDUARDO MILLEO BARACAT.

Data de julgamento: 26/02/2025. Juntado aos autos em 28/02/2025.

Disponível em: <https://link.jt.jus.br/zqSQwA>

---

RECURSO ORDINÁRIO. SUSPENSÃO DE PRAZO PRESCRICIONAL EMPREGADO FALECIDO. DEPENDENTE OU HERDEIRO COM MAIS DE 16 ANOS À ÉPOCA DO FALECIMENTO DO GENITOR. INAPLICABILIDADE DO ART. 400 DA CLT. ARTIGOS 3º E 198, I DO CÓDIGO CIVIL. A suspensão do prazo prescricional previsto no art. 400 da CLT se aplica apenas aos menores de 18 anos enquanto empregados. No caso do menor dependente ou herdeiro de empregado falecido, não se aplica o art. 400 da CLT, mas os arts. 3º e 198, I, do Código Civil. Assim, os prazos prescricionais de 2 e 5 anos previstos no art. 7º, XXIX, da Constituição e 11 da CLT começam a correr quando o menor dependente ou herdeiro atingir 16 anos, ou na data da morte do empregado, se, por ocasião deste infortúnio, o menor dependente ou herdeiro já tivesse completado 16 anos. No caso, considerando que à época do falecimento de seu genitor, em 12/04/2022, o autor possuía 17 anos, o termo final da prescrição bienal ocorreu no dia 12/04/2024. Deve ser pronunciada a prescrição bienal, no caso, já que a ação foi ajuizada apenas no dia 15/04/2024, três dias após o termo final. Recurso ordinário do reclamante a que se nega provimento.

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

Acórdão: 0000401-46.2024.5.09.0013. Relator(a): EDUARDO MILLEO BARACAT.

Data de julgamento: 26/02/2025. Juntado aos autos em 28/02/2025.

Disponível em: <https://link.jt.jus.br/RynBxa>

RECURSO ORDINÁRIO. HORAS EXTRAS. JORNADA DO PROFESSOR. ART. 318 DA CLT. FLEXIBILIZAÇÃO POR NORMA COLETIVA. VALIDADE. Nos termos do artigo 318 da CLT, em sua redação anterior à Lei 13.467/2017, o professor não poderia ministrar, por dia, mais de quatro aulas consecutivas ou seis intercaladas no mesmo estabelecimento de ensino. No entanto, reconhecida a validade de norma coletiva que prevê a possibilidade de flexibilização desse limite, conforme decisão do TST, é legítima a pactuação de jornada superior, desde que formalizada por acordo escrito e garantida a remuneração integral das horas laboradas. Assim, é indevido o pagamento de horas extras além da 4ª hora-aula consecutiva e da 6ª intercalada, quando expressamente pactuada a jornada ampliada nos termos convencionais. Sentença mantida no particular.

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

Acórdão: 0002139-13.2015.5.09.0651. Relator(a): THEREZA CRISTINA GOSDAL.

Data de julgamento: 26/02/2025. Juntado aos autos em 28/02/2025.

Disponível em: <https://link.jt.jus.br/hS3qnu>

---

RECURSO ORDINÁRIO. MOTORISTA PROFISSIONAL. TEMPO DE ESPERA. INCONSTITUCIONALIDADE DA LEI 13.103/2015. ADI 5322. MODULAÇÃO DOS EFEITOS. APLICAÇÃO *EX NUNC*. Prevalece nesta 3ª Turma do TRT da 9ª Região o entendimento de que a regra no procedimento da ação declaratória de inconstitucionalidade é de que os efeitos da decisão são retroativos (*ex tunc*), extirpando-se do ordenamento jurídico, desde a origem, o dispositivo legal e/ou expressão declarados inconstitucionais, cabendo a modulação de forma excepcional, na forma do art. 27 da Lei n. 9.868/99. Contudo, o e. STF, no julgamento da ADI 5322, modulou os efeitos da declaração de inconstitucionalidade atribuindo-lhes eficácia *ex nunc*, a contar da data de publicação da ata do julgamento de mérito da ação direta, que ocorreu em 12/07/2023. Logo, é necessária a observância da inconstitucionalidade a partir de 12/07/2023 (efeitos *ex nunc*), dado o caráter vinculante das decisões proferidas pela Corte Suprema em sede de ADI, conforme dispõem os artigos 102, § 2º, da CF c/c 27, caput, e 28, parágrafo único, da Lei n. 9.868/1999.

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

Acórdão: 0001363-39.2023.5.09.0002. Relator(a): ADILSON LUIZ FUNEZ.

Data de julgamento: 26/02/2025. Juntado aos autos em 04/03/2025.

Disponível em: <https://link.jt.jus.br/rXSVpp>

PRECEDENTE CITADO:

Supremo Tribunal Federal (TRT-9). Ação Direta de Inconstitucionalidade. Tema nº 5322. Processo: 0002769-67.2015.1.00.0000. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/6pQkzy>

## 4ª TURMA

RECURSO ORDINÁRIO. JUSTA CAUSA. AFASTAMENTO. PROPORCIONALIDADE E SINGULARIDADE NÃO OBSERVADAS. VEDAÇÃO AO *BIS IN IDEM* OU DUPLA PENALIDADE. Se o trabalhador foi dispensado por justa causa sob a alegação de ter cometido determinada falta grave no ambiente de trabalho, mas essa mesma falta já havia sido objeto de punição mais branda pelo empregador, há violação aos elementos circunstanciais proporcionalidade e singularidade, que vedam tanto a punição exorbitante, como a dupla punição pela mesma falta quando a pena inicialmente escolhida pelo empregador foi excessivamente branda e ele tenta corrigi-la com uma segunda punição, mais severa. O *non bis in idem*, ou dupla punição pela mesma falta implica a invalidade da segunda punição aplicada. Recurso ordinário do réu a que se nega provimento.

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

Acórdão: 0000083-29.2024.5.09.0671. Relator(a): MARLENE T. FUVERKI SUGUIMATSU.

Data de julgamento: 19/03/2025. Juntado aos autos em 20/03/2025.

Disponível em: <https://link.jt.jus.br/9uhpw8>

RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. RISCO BIOLÓGICO. LIMPEZA DE BANHEIROS. O labor na higienização e coleta de lixo em banheiro de grande circulação, como se dá na limpeza de apartamentos e banheiros de motel (uma média de mais de 10 suítes por dia), fato comprovado por perícia (art. 195 da CLT), assegura o direito ao adicional de insalubridade, em grau máximo, por caracterização de atividade prevista no anexo 14 da NR 15, conforme Súmula 448 do TST. Recurso ordinário da Autora conhecido e provido.

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

Acórdão: 0000771-35.2023.5.09.0021. Relator(a): RICARDO TADEU MARQUES DA FONSECA.

Data de julgamento: 28/02/2025. Juntado aos autos em 12/03/2025.

Disponível em: <https://link.jt.jus.br/wNmnlT>

## PRECEDENTE CITADO:

Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 448. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/9Lt4FL>

---

RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. PROTOCOLO PARA ATUAÇÃO E JULGAMENTO COM PERSPECTIVA ANTIDISCRIMINATÓRIA, INTERSECCIONAL E INCLUSIVA NA JUSTIÇA DO TRABALHO. RACISMO LINGUÍSTICO. PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA RACIAL DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. ASSÉDIO MORAL RACIALIZADO. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO DEVIDA. A Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, promulgada pelo Decreto 10.932/2022, estabelece compromisso dos Estados signatários para combater todos os atos e manifestações de racismo, discriminação racial e formas correlatas de intolerância. A Justiça do Trabalho elaborou, em 2024, o Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva, abordando, dentre outras questões, a raça e a etnia. O racismo, como um dado de permanência estrutural em nossa sociedade, apresenta-se como um sistema de poder e de opressão. Naturalizar o uso de expressões racistas no ambiente laboral, com intenção direta de diminuir o trabalho realizado pelos empregados, reproduzindo estereótipos e ofensas a todas as pessoas negras, afronta diretamente os direitos humanos. A utilização da expressão “serviço de preto” com conotação negativa, em inegável racismo linguístico, a fim de atingir a honra da trabalhadora, questionando a qualidade de seu serviço, bem como a naturalização dessa linguagem no ambiente de trabalho, com a conivência da Ré, enseja o reconhecimento de sua responsabilidade pelo dano moral causado e, por conseguinte, a condenação ao pagamento da indenização pleiteada. Inconteste a existência de assédio moral racializado, conforme Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial do Conselho Nacional de Justiça. Recurso da Autora a que se dá provimento, no aspecto.

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

Acórdão: 0000570-49.2023.5.09.0892. Relator(a): RICARDO TADEU MARQUES DA FONSECA.

Data de julgamento: 28/02/2025. Juntado aos autos em 12/03/2025.

Disponível em: <https://link.jt.jus.br/w7Kbsr>

RECURSO ORDINÁRIO. TROCA DE UNIFORME NA EMPRESA. OBRIGATORIEDADE. TEMPO À DISPOSIÇÃO CONFIGURADO. O tempo destinado à troca de uniformes é considerado como à disposição do empregador (art. 4º da CLT) e, por conseguinte, integra a jornada de trabalho para todos os efeitos legais. Nesta linha a Súmula 366 do TST. A Lei 13.467/2017 trouxe alteração no citado artigo e passou a dispor que a troca de roupa ou uniforme não mais seria computado como parte da jornada, desde que não exista a obrigatoriedade de realizar a troca na empresa. Na hipótese, trata-se de Trabalhadora que atuava em empresa do ramo de alimentos, como auxiliar de produção no manuseio de frango, de onde se extrai a obrigatoriedade de uso de uniforme específico e higienizado, até mesmo por medida sanitária, a demonstrar que a troca deveria ser realizada obrigatoriamente na empresa. Comprovado nos autos que havia tempo relativo à troca de uniforme obrigatória na empresa antes da marcação nos cartões de ponto, devidos os minutos não computados.

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

Acórdão: 0000255-69.2023.5.09.0585. Relator(a): RICARDO TADEU MARQUES DA FONSECA.

Data de julgamento: 28/02/2025. Juntado aos autos em 12/03/2025.

Disponível em: <https://link.jt.jus.br/GaFqpa>

PRECEDENTE CITADO:

Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 366. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/KfdvWA>

## 5ª TURMA

SUSPENSÃO DA PRESCRIÇÃO. PANDEMIA. LEI 14.010/2020. A Lei 14.010 de 2020 que “Dispõe sobre o Regime Jurídico Emergencial e Transitório das relações jurídicas de Direito Privado (RJET) no período da pandemia do coronavírus (Covid-19)”, instituindo “normas de caráter transitório e emergencial para a regulação de relações jurídicas de Direito Privado em virtude da pandemia do coronavírus (Covid-19)” (art. 1º), estabelece que “os prazos prescricionais consideram-se impedidos ou suspensos, conforme o caso, a partir da entrada em vigor desta Lei até 30 de outubro de 2020”. A suspensão da prescrição dada pela lei em comento não conflita, com os prazos prescricionais previstos na Constituição da República (“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos

e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho”), porquanto o fato de existirem prazos prescricionais estabelecidos não afasta hipóteses de suspensão e interrupção desses nos casos legalmente previstos. A Lei 13.467/2017 introduziu o § 3º, no art. 11 da CLT, com a seguinte redação: “A pretensão quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho. [...] § 3º A interrupção da prescrição somente ocorrerá pelo ajuizamento de reclamação trabalhista, mesmo que em juízo incompetente, ainda que venha a ser extinta sem resolução do mérito, produzindo efeitos apenas em relação aos pedidos idênticos. (destaquei) A interpretação do § 3º do art. 11 da CLT não pode conduzir à negativa de vigência do art. 3º da Lei 14.010 de 2020, principalmente diante do seu caráter excepcional na regulamentação de situação transitória determinada pelo estado de calamidade pública ocasionado pela pandemia de COVID-19, que atingiu a sociedade em relações jurídicas, inclusive laborais. Ressalta-se que a expressão “reclamação trabalhista” (art. 11, §3º, da CLT), vincula-se à necessidade do exercício do direito de ação da parte, parte no prazo que a lei lhe confere para que se possa limitar o período das parcelas exigíveis, sem, contudo, restringir as hipóteses legalmente previstas de interrupção ou suspensão do curso desse prazo prescricional. Portanto, aplicável a previsão da Lei 14.010/2020 para fins de suspender o prazo prescricional de 12/06/2020 a 30/10/2020, o que repercute no marco prescricional da presente ação. Recurso da parte reclamante provido, no particular.

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

Acórdão: 0000611-13.2024.5.09.0041. Relator(a): ARCHIMEDES CASTRO CAMPOS JUNIOR.

Data de julgamento: 25/02/2025. Juntado aos autos em 13/03/2025.

Disponível em: <https://link.jt.jus.br/U9u4U7>

---

DANO MORAL. ESTEREÓTIPO DE GÊNERO. O fato de ter sido a Autora submetida a tratamento degradante, através de gestor que buscava interferir em seu vestuário e apresentação, sugerindo a performance de um padrão específico de feminilidade a fim de, supostamente, favorecer as atividades comerciais da Ré, por certo agrediu a dignidade da

trabalhadora. A repercussão negativa das situações constatadas nos autos no patrimônio moral da trabalhadora é inquestionável, pois se via privada de tratamento respeitoso em razão de estereotipificação e discriminação de gênero. Conforme orienta o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, do Conselho Nacional de Justiça, é “de extrema importância que magistradas e magistrados estejam atentos à presença de estereótipos e adotem uma postura ativa em sua desconstrução”. Recurso ordinário da Reclamante a que se dá provimento.

### **Projeto Linguagem Simples**

O recurso da empregada foi aceito em parte e a empresa terá que pagar horas extras, adicional noturno e seus reflexos. A empresa também deverá pagar uma indenização por não ter concedido os intervalos de descanso corretamente. As diferenças de premiação serão consideradas no cálculo de descanso semanal, 13º, férias, aviso prévio, FGTS e multa. Foi reconhecido que a trabalhadora tem direito à indenização de R\$ 15.000,00, por dano moral. Os honorários do advogado da empregada foram aumentados para 10% sobre o valor bruto da condenação, excluída apenas a parte da contribuição da empregadora ao INSS. Haverá descontos de INSS e Imposto de Renda. Os juros e a correção monetária serão calculados de acordo com a nova lei, a partir de 30 de agosto de 2024. No recurso da empregadora, foi fixado que o cálculo das diferenças de premiação deverá respeitar o limite máximo estabelecido nas regras da empresa e que serão descontados os valores já pagos.

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

Acórdão: 0001082-47.2023.5.09.0014. Relator(a): ARION MAZURKEVIC.

Data de julgamento: 25/02/2025. Juntado aos autos em 10/03/2025.

Disponível em: <https://link.jt.jus.br/KtdLZW>

---

Ementa: DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. INTERVALO DO ART. 253 DA CLT. TRABALHO EM AMBIENTE ARTIFICIALMENTE FRIO. SALA DE CORTES. PAUSAS PSICOFISIOLÓGICAS DA NR-36. DISTINÇÃO. INTERVALO LEGAL NÃO OBSERVADO.

CONDENAÇÃO AO PAGAMENTO DE HORAS EXTRAS. I. CASO EM EXAME 1. Recurso ordinário interposto pela reclamante visando à reforma da sentença que rejeitou o pedido de pagamento do intervalo do art. 253 da CLT, dentre outras matérias. A parte autora alegou que o trabalho era realizado em ambiente artificialmente frio, configurando direito ao intervalo térmico de 20 minutos a cada 1h40min de trabalho contínuo, o que não foi atendido. Postulou o pagamento das horas extras correspondentes, acrescidas de adicional de 50% e reflexos legais. II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO 2. Há duas questões em discussão: (i) apurar se o ambiente de trabalho da reclamante caracteriza-se como artificialmente frio nos termos do art. 253 da CLT, configurando o direito ao intervalo térmico; (ii) verificar se as pausas psicofisiológicas concedidas, conforme a NR-36, no caso, suprem a obrigação de concessão do intervalo legal previsto no art. 253 da CLT. III. RAZÕES DE DECIDIR 3. O art. 253 da CLT prevê intervalo de 20 minutos a cada 1h40min de trabalho contínuo para empregados que laboram em ambiente artificialmente frio, sendo computado como tempo de efetivo trabalho. 4. O laudo pericial anexado aos autos constatou que o trabalho da reclamante era realizado de forma habitual e permanente em ambiente artificialmente frio, com temperatura de +6,1° C na sala de cortes, configurando a aplicação do art. 253 da CLT, nos moldes de seu parágrafo único e da Súmula nº 438 do TST, que reconhece o direito ao intervalo térmico mesmo fora de câmaras frigoríficas. 5. As pausas psicofisiológicas previstas na NR-36 não se confundem com o intervalo previsto no art. 253 da CLT, pois possuem finalidades distintas: a NR-36 visa a mitigar os efeitos da sobrecarga muscular em processos produtivos, enquanto o art. 253 busca proteger o trabalhador exposto a baixas temperaturas em ambientes artificialmente frios. 6. Mesmo confirmada a concessão de três pausas de 20 minutos por jornada, na forma prevista no item 36.13.2 na NR 36 do MTE, ainda se verificou violação quanto à concessão do intervalo térmico previsto no art. 253 da CLT, de acordo com a jornada desempenhada; 7. Configurada a supressão do intervalo legal, é devido o pagamento das horas extras correspondentes, com adicional de 50% e natureza indenizatória, a teor do art. 70, § 4º, da CLT. IV. DISPOSITIVO E TESE Recurso parcialmente provido. Tese de julgamento: “O trabalho realizado em ambiente artificialmente frio, com temperatura inferior aos limites estabelecidos no parágrafo único do art. 253 da CLT, confere ao trabalhador o direito ao intervalo de 20 minutos a cada 1h40min de trabalho contínuo, conforme disciplinado no caput do referido artigo.” Dispositivos relevantes citados: CLT, arts. 253 e 70, § 4º; NR-36, item 36.13.2. Jurisprudência relevante citada: TST, Súmula nº 438.



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

Acórdão: 0000024-21.2024.5.09.0128. Relator(a): ILSE MARCELINA BERNARDI LORA.

Data de julgamento: 19/03/2025. Juntado aos autos em 24/03/2025.

Disponível em: <https://link.jt.jus.br/V2gVZ8>

---

DIREITO DO TRABALHO. TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. TEMA 1118 DE REPERCUSSÃO GERAL. 1. O Município de Umuarama insurge-se contra a decisão de origem que reconheceu a responsabilidade subsidiária do ente público quanto às verbas devidas pela empresa prestadora de serviços. 2. Discute-se a responsabilidade subsidiária do ente público, tomador de serviços, a partir da análise da ocorrência ou não de fiscalização quanto ao cumprimento das obrigações trabalhistas pelo prestador de serviços. 3. A Administração Pública direta e indireta que ostenta a condição de tomadora de serviços, mesmo que celebre contrato administrativo através de procedimento licitatório, responde pelo inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte da prestadora de serviço, em caso de conduta omissiva no que se refere à fiscalização do cumprimento das obrigações relativas aos encargos da empresa contratada. 4. Quanto à fiscalização das obrigações trabalhistas pela prestadora de serviços para fins de responsabilização subsidiária da Administração Pública, importa observar a recente decisão do STF no julgamento do RE 760.93, em 13/02/2025, ocasião em que foi apreciado o Tema 1.118 de repercussão geral. Note-se que, além da questão referente ao ônus da prova quanto a eventual comportamento negligente do ente público, a tese fixada pelo STF reforça as obrigações legais da Administração Pública no tocante às condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores (art. 5º-A, § 3º, da Lei nº 6.019/1974), bem como à adoção de medidas capazes de assegurar o cumprimento das obrigações trabalhistas pela contratada (art. 121, § 3º, da Lei nº 14.133/2021) 5. No caso, não ficou demonstrada conduta sistematicamente negligente do ente público na fiscalização do contrato, situação que somente seria evidenciada em caso de inércia do tomador de serviços após receber notificação sobre o descumprimento de obrigações trabalhistas. Do mesmo modo, não há prova de nexo de causalidade entre eventual conduta comissiva ou omissiva do Poder Público e os danos sofridos pelo trabalhador. 6. Recurso do Reclamado conhecido e provido.

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

Acórdão: 0000780-21.2024.5.09.0325. Relator(a): SERGIO GUIMARAES SAMPAIO.

Data de julgamento: 18/03/2025. Juntado aos autos em 26/03/2025.

Disponível em: <https://link.jt.jus.br/EPDtAn>

PRECEDENTE CITADO:

Supremo Tribunal Federal. REPERCUSSÃO GERAL. Tema nº 1118.

Processo: 0000000-00.0000.1.29.8647. Relator(a): NUNES MARQUES.

Data de julgamento: 13/02/2025. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/egmzEc>

## 6ª TURMA

PEDIDO DE DEMISSÃO. REVERSÃO PARA RESCISÃO INDIRETA. SÚMULA Nº 87 DO TRT 9ª REGIÃO. NECESSIDADE DE PROVA DE VÍCIO DE CONSENTIMENTO. A rescisão indireta do contrato, quando precedida de pedido de demissão, carece de prova robusta, a cargo do autor, da existência de algum vício de consentimento na declaração de vontade do empregado de por fim ao liame. Jurisprudência uniformizada pela Súmula 87 deste Regional. Nulidade da demissão não reconhecida. Recurso ordinário do reclamante a que se nega provimento.

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

Acórdão: 0001120-64.2024.5.09.0001. Relator(a): ARNOR LIMA NETO.

Data de julgamento: 10/03/2025. Juntado aos autos em 17/03/2025.

Disponível em: <https://link.jt.jus.br/GC7yeE>

PRECEDENTE CITADO:

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRIBUNAL PLENO). Súmula nº 87.

Publicado em 13/12/2018. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/VGUuDM>

Ementa: DIREITO DO TRABALHO. PLANO DE SAÚDE COLETIVO EMPRESARIAL. MANUTENÇÃO DE EMPREGADO DESLIGADO. COBERTURA ASSISTENCIAL PRESERVADA. DIFERENCIAÇÃO DE CUSTEIO. LICITUDE. RECURSO DESPROVIDO. I. CASO EM EXAME 1. Recurso contra decisão na qual se negou a manutenção vitalícia do plano de saúde coletivo empresarial nas mesmas condições vigentes durante o contrato de trabalho. A recorrente, aposentada que contribuiu por mais de dez anos, sustenta ter direito à continuidade do benefício sem alteração da forma de custeio, nos termos dos artigos 30 e 31 da Lei nº 9.656/1998. II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO 2. A questão em discussão consiste em definir se a aposentada tem direito à manutenção do plano de saúde empresarial com os mesmos valores praticados para os empregados ativos. III. RAZÕES DE DECIDIR 3. Os artigos 30 e 31 da Lei nº 9.656/1998 garantem a manutenção da cobertura assistencial ao aposentado que assume o pagamento integral, sem previsão de congelamento dos valores. 4. O artigo 19 da Resolução Normativa nº 488/2022 da ANS permite a diferenciação de preços, reajustes e faixas etárias entre empregados ativos e ex-empregados. 5. A empresa contratou plano específico para ex-empregados, com valores distintos, o que está em conformidade com a legislação e jurisprudência consolidada. 6. Não há violação ao Estatuto do Idoso, pois a diferenciação de valores é legalmente permitida e não foi demonstrada abusividade na majoração da mensalidade. IV. DISPOSITIVO E TESE 8. Recurso desprovido. Tese de julgamento: 1. O aposentado que contribuiu para o plano de saúde coletivo empresarial por mais de dez anos tem direito à manutenção do benefício, desde que assuma o pagamento integral. 2. A diferenciação de valores entre planos oferecidos a empregados ativos e ex-empregados é lícita, conforme artigo 19 da Resolução Normativa nº 488/2022 da ANS. Dispositivos relevantes citados: Lei nº 9.656/1998, arts. 30 e 31; CLT, art. 468; Estatuto do Idoso, art. 15, § 3º; Resolução Normativa ANS nº 488/2022, art. 19. Jurisprudência relevante citada: TST, AIRR-1001255-72.2019.5.02.0472, 6ª Turma, DEJT 24/04/2023; TST, Ag-AIRR-100703-96.2016.5.01.0042, 7ª Turma, DEJT 28/04/2023.

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

Acórdão: 0000562-25.2024.5.09.0088. Relator(a): ODETE GRASSELLI.

Data de julgamento: 26/03/2025. Juntado aos autos em 27/03/2025.

Disponível em: <https://link.jt.jus.br/8nmQbv>

Ementa: DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. SÍNDROME DE BURNOUT. INEXISTÊNCIA DE OMISSÃO, CONTRADIÇÃO OU OBSCURIDADE. PREQUESTIONAMENTO. REJEIÇÃO. I. CASO EM EXAME Embargos de declaração opostos pelo reclamante contra acórdão no qual se indeferiu pedido de indenização por danos morais decorrentes de alegado ócio forçado e rebaiamento funcional. Sustenta-se omissão quanto à análise do laudo médico que atestaria o diagnóstico de Síndrome de Burnout (CID 10 Z56.6), bem como requer o efeito modificativo do julgado ou, sucessivamente, o prequestionamento da matéria. II. QUESTÕES EM DISCUSSÃO Há duas questões em discussão: (i) determinar se no acórdão embargado incorreu-se em omissão ao não considerar o laudo médico apresentado pelo reclamante; e (ii) estabelecer se há necessidade de prequestionamento expresso para fins recursais. III. RAZÕES DE DECIDIR Os embargos de declaração se destinam exclusivamente a sanar omissão, contradição, obscuridade, erro material ou viabilizar o prequestionamento, nos termos do artigo 1.022 do CPC. No acórdão embargado enfrentou-se a controvérsia e fundamentou-se a inexistência de elementos suficientes para comprovar que as condições de trabalho tenham causado a Síndrome de Burnout no reclamante. Na decisão destacou-se que não há provas concretas do nexo causal entre o ambiente laboral e a alegada patologia, inexistindo, portanto, omissão a ser sanada. A ausência de menção expressa a dispositivos legais ou constitucionais não caracteriza omissão quando a tese jurídica adotada no acórdão for clara, conforme entendimento das OJs 118 e 256 da SDI-1 do TST. Nos termos do artigo 1.025 do CPC, consideram-se incluídos no acórdão os elementos suscitados nos embargos de declaração, ainda que rejeitados ou inadmitidos, para fins de prequestionamento. Inexistindo qualquer vício no julgado, os embargos de declaração não se prestam à rediscussão do mérito da decisão, tampouco à obtenção de efeito modificativo. IV. DISPOSITIVO E TESE Embargos de declaração rejeitados. Tese de julgamento: A rejeição dos embargos de declaração é devida quando não há omissão, contradição, obscuridade ou erro material a ser sanado. A análise de provas já examinadas no acórdão embargado não configura omissão apta a justificar o acolhimento dos embargos. O prequestionamento não exige a menção expressa a dispositivos legais quando a tese jurídica adotada no acórdão for clara. Dispositivos relevantes citados: CPC, arts. 1.022 e 1.025; CF, art. 5º, X; CLT, art. 223-B. Jurisprudência relevante citada: TST, OJs 118 e 256 da SDI-1.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (6ª Turma).  
Acórdão: 0000120-23.2024.5.09.0585. Relator(a): ODETE GRASSELLI.  
Data de julgamento: 26/03/2025. Juntado aos autos em 27/03/2025.  
Disponível em: <https://link.jt.jus.br/dVLNvX>

PRECEDENTES CITADOS:

Tribunal Superior do Trabalho (SDI1). Orientação Jurisprudencial nº 118.  
Disponível em: <https://link.jt.jus.br/ETxsyp>  
Tribunal Superior do Trabalho (SDI1). Orientação Jurisprudencial nº 256.  
Disponível em: <https://link.jt.jus.br/bVvzWF>

---

Ementa: DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. MEMBRO DA CIPA. REPRESENTANTE DO EMPREGADOR. INEXISTÊNCIA DO DIREITO. I. CASO EM EXAME 1. O reclamante requereu o pagamento de indenização decorrente da estabilidade do membro da CIPA. II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO 2. A questão em discussão é sobre o direito do reclamante à estabilidade por ser integrante da CIPA. III. RAZÕES DE DECIDIR 3. A CIPA é formada por representante dos empregados, por eles eleito, e representante do empregador, por este designado. Mas apenas o representante eleito pelos empregados é que possui estabilidade no emprego, nos termos do art. 165 da CLT. 4. No caso dos autos, as provas demonstram que o reclamante era membro titular da CIPA, contudo, foi designado pelo empregador e não eleito pelos empregados. Assim, o reclamante não possui estabilidade por integrar a CIPA. IV. DISPOSITIVO E TESE 5. Recurso ordinário do reclamante desprovido. Tese de julgamento: “Somente o membro da CIPA que foi eleito pelos empregados é que possui estabilidade, assim, não se aplica o disposto no art. 165 da CLT ao membro da CIPA designado pelo empregador”.

DISPOSITIVOS RELEVANTES CITADOS: Art. 165 da CLT.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (6ª Turma).  
Acórdão: 0001044-83.2024.5.09.0892. Relator(a): PAULO RICARDO POZZOLO.  
Data de julgamento: 10/03/2025. Juntado aos autos em 12/03/2025.  
Disponível em: <https://link.jt.jus.br/ZSGEu7>

## 7ª TURMA

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL. EMPRESA NÃO FILIADA AO SINDICATO DA CATEGORIA ECONÔMICA. TEMA 935 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO E. STF. NECESSIDADE DE AMPLA E ADEQUADA DIVULGAÇÃO DO DIREITO DE OPOSIÇÃO. Com o início da vigência do art. 611-A, inserido pela Lei 13.467/2017, não mais se questiona a prevalência do negociado sobre o legislado - “desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis” -, em prestígio ao princípio da autonomia da vontade coletiva e a “mens legis” constante do art. 7º, XXVI, da Constituição Federal. Por seu turno, o E. STF, no julgamento do ARE 1.018.459, de relatoria do e. Ministro Gilmar Mendes (acórdão publicado no DJE 10/3/2017), com repercussão geral reconhecida (Tema 935), em julgamento de Embargos de Declaração, com atribuição de efeitos infringentes ao v. acórdão, fixou a seguinte tese: “É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição”. A mais alta Corte Trabalhista vem entendendo pela aplicação do entendimento constante do Tema 935 da Tabela de Repercussão Geral do E. STF inclusive para a hipótese de contribuição assistencial patronal, porquanto houve a utilização como fundamento do referido julgado da prerrogativa dos Sindicatos (art. 513, “e”, da CLT) de “impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas”. Dessa forma, admite-se a cobrança da “contribuição assistencial” prevista no art. 513, “e”, da CLT e, por analogia, inclusive para as empresas não filiadas ao sindicato, desde que assegurado o direito de oposição. Pondera-se que, ainda quando os instrumentos coletivos prevejam a possibilidade de oposição - o que sequer ocorreu na hipótese para a contribuição assistencial em comento -, deve-se investigar se essa possibilidade é efetiva, a começar pela prova de que tenha havido ampla divulgação do conteúdo da cláusula aos não sindicalizados. Entende-se que o prazo para oposição só se pode considerar deflagrado quando demonstrada a efetiva publicidade do instrumento negociado. No caso, o procedimento adotado pelo Sindicato autor oportunizou prazo exíguo para o exercício do direito de oposição (publicação de convocação para a Assembleia Geral 5 dias antes do ato realizado em 10/01/2024, quando

possibilitada a objeção) e o possibilitou apenas em momento anterior à vigência da norma coletiva (a qual iniciou em 01/02/2024), não tendo sido demonstrada, assim, divulgação ampla e adequada do direito de oposição ao pagamento da contribuição assistencial instituída. Em decorrência, indevida a cobrança intentada. Recurso Ordinário do autor a que se nega provimento.

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

Acórdão: 0000920-21.2024.5.09.0013. Relator(a): ANA CAROLINA ZAINA.

Data de julgamento: 20/03/2025. Juntado aos autos em 24/03/2025.

Disponível em: <https://link.jt.jus.br/DsfSw4>

PRECEDENTE CITADO:

Supremo Tribunal Federal. REPERCUSSÃO GERAL. Tema nº 935.

Processo: 0000000-00.0000.1.01.8459. Relator(a): GILMAR MENDES.

Data de julgamento: 24/02/2017. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/ZnRmfy>

---

ACÚMULO DE FUNÇÃO. ATIVIDADES DESENVOLVIDAS DENTRO DA JORNADA NORMAL DE TRABALHO. NÃO CARACTERIZAÇÃO. *JUS VARIANDI* DO EMPREGADOR. DEVER DE COLABORAÇÃO DO EMPREGADO. A configuração de acúmulo funcional pressupõe o acréscimo de atribuições não previstas originalmente no contrato de trabalho do empregado. Todavia, inexistindo previsão legal, contratual, ou convencional em sentido contrário, presume-se que o empregado remunerado por unidade de tempo se obrigou a exercer quaisquer tarefas compatíveis com sua condição pessoal e com o desempenho de sua função, já retribuídas ou dentro da jornada ordinária, encontra respaldo no poder diretivo (*jus variandi*) do empregador e no dever de colaboração do empregado. Incidência do art.456, parágrafo único da CLT. Portanto, não confere o direito a diferenças salariais. Sentença mantida.

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

Acórdão: 0000273-07.2024.5.09.0666. Relator(a): JANETE DO AMARANTE.

Data de julgamento: 20/03/2025. Juntado aos autos em 21/03/2025.

Disponível em: <https://link.jt.jus.br/8YAfYB>

---

JORNADA 12 X 36. TROCA DE UNIFORME. VALIDADE. Os tempos gastos para troca de uniforme e de troca de turno não descaracterizam a jornada 12 x 36, ainda que eventualmente não registrados nos controles de ponto, já que não configuram efetiva prestação de serviços. Recurso do autor a que se nega provimento.

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

Acórdão: 0000993-33.2023.5.09.0011. Relator(a): LUIZ EDUARDO GUNTHER.

Data de julgamento: 28/02/2025. Juntado aos autos em 10/03/2025.

Disponível em: <https://link.jt.jus.br/d5hqny>

---

DANOS MORAIS. TRATAMENTO DESRESPEITOSO PRATICADO PELA COORDENADORA. OFENSA À DIGNIDADE DA EMPREGADA. INDENIZAÇÃO DEVIDA. No caso, ficou comprovado o tratamento desrespeitoso recebido pela reclamante, tendo em vista que a única testemunha ouvida nos autos confirmou que a coordenadora agia de forma desrespeitosa e hostil com a autora, mesmo após os empregados terem relatado ao diretor da empresa sobre tal comportamento. É obrigação da reclamada primar por um ambiente de trabalho íntegro. A crença de que a utilização de tratamentos rudes e desrespeitosos por superiores ou mesmo por colegas de trabalho possam ser admitidos como corriqueiros na sociedade significaria a tolerância aos abusos e costumes nocivos, incompatíveis com a dignidade humana. Assim, os contornos do ato ilícito dão suporte ao pedido de indenização por dano moral, que subjaz a toda discussão fática a propósito do tratamento dispensado à reclamante por seu superior. A manifestação mencionada pela prova testemunhal ofende a dignidade e a honra subjetiva da trabalhadora, circunstância bastante para configurar o dano moral. Recurso ordinário da reclamada ao qual se nega provimento.

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

Acórdão: 0000332-20.2024.5.09.0011. Relator(a): LUIZ EDUARDO GUNTHER.

Data de julgamento: 28/02/2025. Juntado aos autos em 10/03/2025.

Disponível em: <https://link.jt.jus.br/zKbQqw>

---



RECOLHIMENTO DE CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA COMPLEMENTAR. RECONHECIMENTO PELO TST DA COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA JULGAMENTO. REMESSA DOS AUTOS À ORIGEM SOB PENA DE SUPRESSÃO DE INSTÂNCIA. Ao julgar o Recurso de Revista, o TST reconheceu a competência da Justiça do Trabalho para julgamento do pedido de recolhimento de contribuição previdenciária complementar. Determinada a remessa dos autos a esta instância, todavia, a causa não se encontra apta para julgamento neste momento, cabendo ao Juízo de primeiro grau deve analisar o mérito do pedido a fim de para possibilitar o exercício do direito de recurso pelos litigantes, evitando-se a supressão de instância.

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

Acórdão: 0001357-24.2017.5.09.0008. Relator(a): MARCUS AURELIO LOPES.

Data de julgamento: 28/02/2025. Juntado aos autos em 20/03/2025.

Disponível em: <https://link.jt.jus.br/wWggGs>

## SEÇÃO ESPECIALIZADA

INCIDENTE DE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. SOCIEDADE ANÔNIMA DE CAPITAL FECHADO. RESPONSABILIZAÇÃO DE SÓCIOS E DIRETORES. O entendimento desta Seção Especializada é de que, nas situações em que a empresa é constituída sob a forma de sociedade anônima de capital fechado, eventual responsabilidade do acionista diretor se aproxima da responsabilidade do sócio de uma “sociedade limitada”, porque centrada na affectio societatis, na confiança entre as pessoas e no caráter pessoal das relações estabelecidas. Tratando-se de diretor acionista de sociedade de capital fechado, a responsabilidade atribuída a ele prescinde de prova de irregularidade de gestão, pois aplicáveis as regras da teoria objetiva da desconsideração. No caso de diretor não acionista, o raciocínio é diverso, porque a responsabilização só é possível quando fundada em atos de irregularidade de gestão. Em se tratando de empregado não acionista que exerce cargo de diretor (diretor empregado), no entanto, este Órgão Julgador entende pela impossibilidade de responsabilização, sob pena de se transferir ao empregado o risco da atividade do empregador (art. 2º da CLT).

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (Seção Especializada).  
Acórdão: 0192700-15.1997.5.09.0654. Relator(a): ADILSON LUIZ FUNEZ.  
Data de julgamento: 11/03/2025. Juntado aos autos em 18/03/2025.  
Disponível em: <https://link.jt.jus.br/pUk5Uw>

---

COMPANHIA DE SANEAMENTO DO PARANÁ SANEPAR. AÇÃO COLETIVA N° 0000126-96.2022.5.09.0133. INTERVALO PREVISTO NAS NORMAS INTERNAS RHU 003 E RHU 008. PARCELAS VINCENDAS. ADESÃO DA NORMA AO CONTRATO DE TRABALHO. IMPOSSIBILIDADE DE ALTERAÇÃO DOS CRITÉRIOS DO TÍTULO EXECUTIVO EM SEDE DE LIQUIDAÇÃO. ART. 879, § 1º DA CLT. A sentença proferida nos autos de ação coletiva n° 0000126-96.2022.5.09.0133 condenou a executada ao pagamento, como hora extra, dos intervalos RHU 003 e RHU 008. Não obstante a ausência de expressa disposição acerca das verbas vincendas, o título executivo dispôs que “a norma em questão aderiu aos contratos de emprego”, não tendo sua exigibilidade sido limitada a qualquer período pela sentença. Assim, em tendo a cláusula aderido ao contrato de trabalho, sem delimitação do período da condenação pela sentença, deve ser calculada sobre parcelas vincendas. CLT, art 879, §1º. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (Seção Especializada).  
Acórdão: 0000692-46.2023.5.09.0089. Relator(a): ARCHIMEDES CASTRO CAMPOS JUNIOR.  
Data de julgamento: 21/02/2025. Juntado aos autos em 14/03/2025.  
Disponível em: <https://link.jt.jus.br/UbEU3Y>

---

RENÚNCIA À HERANÇA EM DATA POSTERIOR À CITAÇÃO DA EXECUTADA PARA PAGAMENTO OU GARANTIA DA EXECUÇÃO. FRAUDE À EXECUÇÃO. ART. 792, IV, DO CPC. OJ EX SE 40, VIII. INOCORRÊNCIA DE DECADÊNCIA A fraude à execução se configura quando, na pendência de ação, o devedor onera ou grava bens de sua propriedade, em condição que se possa evidenciar insolvência. No caso, a Escritura Pública de Inventário e Partilha de Bens evidencia que a renúncia à herança ocorreu em data posterior a citação regular do executado, devedor subsidiário, para pagamento ou garantia da execução. Desse modo, considerando a existência de demanda contra o devedor, capaz de reduzi-lo à insol-

vência, bem como diante da inexistência de outros bens passíveis de penhora, evidenciada a má-fé da executada, visto que tinha pleno conhecimento dos fatos, estando presentes, portanto, as condições necessárias para reconhecer a fraude à execução. A renúncia a direitos hereditários não pode prejudicar os credores do renunciante (art. 1813, do Código Civil,). Reconhecida a fraude à execução quando da renúncia efetuada pela executada, necessário que se proceda com a penhora e posterior avaliação dos bens para assim se verificar a possibilidade de preservação (ou não) do direito de seus coproprietários, e conseqüentemente sua utilidade (ou não) para a presente execução) Agravo de petição da parte exequente ao qual se dá provimento no particular.

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

Acórdão: 2354000-35.2007.5.09.0028. Relator(a): ARCHIMEDES CASTRO CAMPOS JUNIOR.

Data de julgamento: 18/02/2025. Juntado aos autos em 12/03/2025.

Disponível em: <https://link.jt.jus.br/7rNuHR>

PRECEDENTE CITADO:

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (Seção Especializada). Orientação Jurisprudencial nº 40. Publicado em 07/06/2011. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/fqysb5>

---

AGRAVO DE PETIÇÃO. PERCENTUAL DE JUROS E ÍNDICE DE CORREÇÃO MONETÁRIA APLICÁVEIS. TÍTULO EXECUTIVO NÃO DEFINE O FATOR DE ATUALIZAÇÃO E PREVÊ JUROS DE MORA DE 1% AO MÊS, PRO RATA DIE, NOS TERMOS DO ART. 39 DA LEI 8.177/1991. DECISÃO DO E. STF NO JULGAMENTO DA ADC 58/DF. MODULAÇÃO DOS EFEITOS. De acordo com o atual entendimento firmado por esta Seção Especializada, a coisa julgada material consubstanciada no título executivo, para fins da modulação da decisão do STF na ADC 58/DF, deve abranger concomitante a aplicação da TR (IPCA-E ou outro índice de correção monetária) e juros de mora de 1% ao mês. Não estando definido no título executivo, de forma conjunta, o índice de atualização e o percentual de juros moratórios aplicáveis, não se opera o trânsito em julgado sobre essas matérias. Segue-se que, na fase pré-judicial os créditos em execução devem ser corrigidos mediante aplicação do IPCA-E mais juros de mora equivalente à TR; já na fase judicial aplica-se unicamente a taxa

SELIC, que tem sua composição formada pela somatória do índice de correção monetária e juros. Com fundamento no art. 102, § 2º, da CF, considerando o efeito translativo do recurso, cabe a imposição, de ofício, de juros de mora equivalente à TR na fase pré-judicial. Agravo de petição da executada conhecido e provido neste ponto. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (Seção Especializada). Acórdão: 0001867-97.2013.5.09.0001. Relator(a): RICARDO BRUEL DA SILVEIRA. Data de julgamento: 25/03/2025. Juntado aos autos em 27/03/2025. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/RzDzsA>

#### PRECEDENTE CITADOS:

Supremo Tribunal Federal (PLENÁRIO). Ação Declaratória de Constitucionalidade. Tema nº 58. Processo: 58. Data de julgamento: 18/12/2020. Publicado em 07/04/2021. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/BPeD6F>

---

FALÊNCIA DE EMPRESA DEVEDORA. PROSSEGUIMENTO DA EXECUÇÃO EM FACE DOS SÓCIOS. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Consoante entendimento disposto na OJ 28, VII, desta Seção Especializada, decretada a falência ou iniciado o processo de recuperação judicial, e havendo sócios responsabilizáveis ou responsáveis subsidiários, a execução pode ser imediatamente direcionada a estes, independente do desfecho do processo falimentar, sendo competente a Justiça do Trabalho para prosseguir na execução. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (Seção Especializada). Acórdão: 0000976-95.2015.5.09.0651. Relator(a): LUIZ ALVES. Data de julgamento: 11/03/2025. Juntado aos autos em 17/03/2025. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/WrkK3b>

#### PRECEDENTE CITADO:

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (Seção Especializada). Orientação Jurisprudencial nº 28. Publicado em 30/10/2019. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/YmFTBE>

---

DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. SOCIEDADE ANÔNIMA DE CAPITAL FECHADO. DIRETOR NÃO ACIONISTA. Tratando-se de sociedade anônima de capital fechado a responsabilidade do Diretor acionista prescinde de prova de irregularidade de gestão, aplicando-se as regras atinentes à sociedade limitada (teoria objetiva da desconsideração); tratando-se de Diretor não acionista, a responsabilidade só é possível quando fundada em atos de irregularidade de gestão (nos mesmos termos da sociedade de capital aberto), ressalvada a situação do Diretor empregado. Nesse contexto, para tal espécie de sociedade, a responsabilização depende da conjugação da condição de acionista (sócio) e administrador, o que não é o caso.

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

Acórdão: 0001143-57.2022.5.09.0008. Relator(a): MARCUS AURELIO LOPES.

Data de julgamento: 21/02/2025. Juntado aos autos em 08/03/2025.

Disponível em: <https://link.jt.jus.br/aK7536>

TEMA AFETADO pelo TST sem determinação de suspensão:

Tribunal Superior do Trabalho (TST). Recurso de Revista Repetitivo. Tema nº 42.

Processo: 0000051-62.2013.5.08.0113. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/LvcR2U>

---

EXECUÇÃO. SUCESSÃO EMPRESARIAL. TEMA 1232 DO STF. INAPLICABILIDADE. É inaplicável o Tema de Repercussão Geral 1.232 do STF, que analisa a possibilidade de inclusão no polo passivo da lide, na fase de execução trabalhista, de empresa integrante de grupo econômico que não participou do processo de conhecimento, a situações que envolvem discussão sobre sucessão de empresas. A pretensão de incluir terceiro no polo passivo da execução com fundamento na sucessão empresarial não se confunde com a discussão no âmbito da Suprema Corte. A suspensão dos processos que versam sobre o Tema 1232 não alcança aqueles em que se analisa pedido de reconhecimento de sucessão empresarial, desde que o pedido não tenha fundamento na configuração de grupo econômico. Preliminar de suspensão suscitada pelas agravadas que se rejeita. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (Seção Especializada).

Acórdão: 0000262-39.2024.5.09.0872. Relator(a): MARLENE T. FUVERKI SUGUIMATSU.

Data de julgamento: 11/03/2025. Juntado aos autos em 13/03/2025.

Disponível em: <https://link.jt.jus.br/TDr5vg>

#### TEMA AFETADO STF:

Supremo Tribunal Federal. REPERCUSSÃO GERAL. Tema nº 1232. Processo: 0000000-00.0000.1.38.7795. Relator(a): DIAS TOFFOLI. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/wHkz4c>

---

FÉRIAS INDENIZADAS. BASE DE CÁLCULO. Conquanto não definida no título executivo a base de cálculo das férias indenizadas, esta deve corresponder à remuneração da época da reclamação ou da extinção do contrato (Súmula 7/TST). Agravo de petição provido, no particular.

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

Acórdão: 0000074-85.2021.5.09.0020. Relator(a): NEIDE ALVES DOS SANTOS.

Data de julgamento: 11/03/2025. Juntado aos autos em 17/03/2025.

Disponível em: <https://link.jt.jus.br/MKTHbP>

#### PRECEDENTE CITADO:

Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 7. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/DhVN2A>

---

RECUPERAÇÃO JUDICIAL DA EXECUTADA OI S.A. TRANSCURSO DO PRAZO DO SOBRES-TAMENTO (FIM DO *STAY PERIOD*). APROVAÇÃO E HOMOLOGAÇÃO DO PLANO DE RECUPE-RAÇÃO JUDICIAL. PRAZO DE CARÊNCIA DE 180 DIAS PARA INÍCIO DO PAGAMENTO DOS CRÉDITOS TRABALHISTAS. O Plano de Recuperação Judicial aprovado pela Assembleia Geral de Credores e homologado pelo Juízo Universal estabeleceu prazo de carência de 180 dias para início do pagamento dos créditos trabalhistas. Não se trata, portanto, de prorrogação do *stay period*, mas de diretriz relativa à forma de quitação do crédito. De acordo com referido Plano, o prazo de 180 dias será contado após o trânsito em julgado da decisão que encerrar o processo e homologar o valor devido, com o reconhecimento do valor pela executada, o que se verificou na manifestação que noticiou a homologação do Plano de Recuperação Judicial. Agravo de petição da parte exequente ao qual se nega provimento.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (Seção Especializada).  
Acórdão: 3505600-18.2009.5.09.0028. Relator(a): THEREZA CRISTINA GOSDAL.  
Data de julgamento: 11/03/2025. Juntado aos autos em 21/03/2025.  
Disponível em: <https://link.jt.jus.br/c44SUF>