TRT-18 REGIÃO

ASTJ EDIÇÃO ESPECIAL

INFORMATIVO DE PRECEDENTES E JURISPRUDÊNCIA

Este período tem por objetivos divulgar os eventos relacionados ao julgamento de casos repetitivos e de assunção de competência, incluindo, ainda, a divulgação de relevantes decisões, inclusive aquelas em repercussão geral, proferidas em sede de controle concentrado de constitucionalidade.

NÚMERO 309

GOIÂNIA, GOIÁS | 31 DE AGOSTO DE 2026

EMENTÁRIO SELECIONADO

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO EM RITO SUMARÍSSIMO. TRABALHO DOMÉSTICO. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. INEXISTÊNCIA. AUSÊNCIA DE PROVA DE SUBORDINAÇÃO OU COABITAÇÃO. RECURSO NÃO PROVIDO.

I. Caso em exame

1. Recurso Ordinário interposto por reclamante em face de sentença que, reconhecendo o vínculo empregatício com uma das reclamadas, julgou improcedente o pedido de condenação solidária da segunda reclamada.

II. Questão em discussão

2. A questão em discussão consiste em definir se a tarefa de passeios de homofobia no ambiente de trabalho, seguida de imediata adoção de medidas corretivas pela empresa, configura fato grave apto a ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho, nos termos do art. 483, "d", da CLT.

III. Razões de decidir

3. O empregador cumpre com seu dever de assegurar um ambiente de trabalho hígido ao adotar providências imediatas - como o afastamento do agressor - ao tomar ciência de conduta ofensiva praticada por seu preposto.

4. A existência de ramos de atividades afastada a análise de nexo de causalidade e subordinação, uma vez que a empregada não atendeu aos pressupostos fáticos para sua caracterização.

5. A ausência de prova da falsa gestional exigir a demonstração de conduta omissiva ou negligente do empregador, o que não se verifica quando este atua prontamente para sanar a irregularidade noticiada.

6. A imputação falsa homofóbica ao ocupante cria um peso, na forma do art. 85, § 15, do CPC, e medida empresa ainda o desprovimento integral do recurso.

IV. Dispositivo e Tese

7. Recurso não provido.

Tese de julgamento:

1. O afastamento imediato do colaborador autor da conduta homofóbica, após a ciência do fato pelo empregador, exclui a caracterização da falta grave patronal para fins de rescisão indireta.

2. A existência e a funcionamento efetivo de canais internos de denúncia de irregularidades afastam a alegação de negligência da empresa quanto ao dever de prevenção de assédio moral.

3. A segregação física entre empregado e empregador doméstico, por si só, afasta a configuração de subordinação e de empregatício, nos moldes do art. 83, § 6º, do CPC.

(PJEKau-6000455-08.2025.5.18.0014, Relator: Desembargador Leonardo Vieira Wandelli Neto, 1ª Turma, Publicado e acórdão em 26/08/2026)

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. RESCISÃO INDIRETA. ASSÉDIO MORAL. HOMOFOBIA. MEDIDAS CORRETIVAS ADOTADAS PELO EMPREGADOR. AUSÊNCIA DE FALTA GRAVE. RECURSO IMPROVIDO.

I. CASO EM EXAME

1. Recurso Ordinário interposto contra sentença que julgou improcedente a pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho, reconhecendo o desligamento como pedido de demissão. O reclamante alegou ter sofrido assédio e comentários de teor homofóbico por parte de seu superior hierárquico, o que teria motivado a rescisão indireta.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

2. A questão em discussão consiste em definir se a ocorrência de episódios de homofobia no ambiente de trabalho, seguida de imediata adoção de medidas corretivas pela empresa, configura fato grave apto a ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho, nos termos do art. 483, "d", da CLT.

III. RAZÕES DE DECIDIR

3. O empregador cumpre com seu dever de assegurar um ambiente de trabalho hígido ao adotar providências imediatas - como o afastamento do agressor - ao tomar ciência de conduta ofensiva praticada por seu preposto.

4. A existência de ramos de atividades afastada a análise de nexo de causalidade e subordinação, uma vez que a empregada não atendeu aos pressupostos fáticos para sua caracterização.

5. A ausência de prova da falsa gestional exigir a demonstração de conduta omissiva ou negligente do empregador, o que não se verifica quando este atua prontamente para sanar a irregularidade noticiada.

6. A imputação falsa homofóbica ao ocupante cria um peso, na forma do art. 85, § 15, do CPC, e medida empresa ainda o desprovimento integral do recurso.

IV. DISPOSITIVO E TESE

7. Recurso não provido.

Tese de julgamento:

1. O afastamento imediato do colaborador autor da conduta homofóbica, após a ciência do fato pelo empregador, exclui a caracterização da falta grave patronal para fins de rescisão indireta.

2. A existência e a funcionamento efetivo de canais internos de denúncia de irregularidades afastam a alegação de negligência da empresa quanto ao dever de prevenção de assédio moral.

3. A segregação física entre empregado e empregador doméstico, por si só, afasta a configuração de subordinação e de empregatício, nos moldes do art. 83, § 6º, do CPC.

(PJEKau-6000455-08.2025.5.18.0014, Relator: Desembargador Leonardo Vieira Wandelli Neto, 1ª Turma, Publicado e acórdão em 26/08/2026)

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO DOMÉSTICO. REQUISITOS DA LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015. CONFIGURAÇÃO. RESCISÃO INDIRETA. ABANDONO DE EMPREGO. NÃO CARACTERIZAÇÃO. ESTABILIDADE GESTACIONAL. RECONHECIMENTO. HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS. MAJORAÇÃO EM GRAU RECURSAL. RECURSO PARCIALMENTE PROVIDO.

I. CASO EM EXAME

1. Recurso Ordinário interposto pela empregadora em face de sentença que julgou parcialmente procedentes os pedidos de reconhecimento de vínculo empregatício doméstico, rescisão indireta, estabilidade gestacional e indenização substitutiva. A reclamante, na qualidade de LC nº 150/2015, alegou ter sofrido assédio moral e comentários de teor homofóbico por parte de sua empregadora, o que teria motivado a rescisão indireta. Esta, por sua vez, sustentou a ruptura contratual em razão de ausência de comparecimento ao trabalho e de CTPS, e recolhimento de FGTS, ausentes a rescisão indireta ou se teriou configurado o abandono de emprego. [2]. determinar se a empregada gestante faz jus à estabilidade provisória no contexto da rescisão indireta.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

2. A questão em discussão consiste em definir: (a) a presença de prestação de serviços domésticos de natureza contínua e de finalidade não lucrativa no âmbito residencial, nos termos da LC nº 150/2015; (b) o estabelecer se a audiência de registro em CTPS e recolhimento de FGTS autoria a rescisão indireta ou se restou configurado o abandono de emprego; [3]. determinar se a empregada gestante faz jus à estabilidade provisória no contexto da rescisão indireta.

III. RAZÕES DE DECIDIR

3. O dirigente de prestação de serviços domésticos afastada a análise de nexo de causalidade e subordinação, uma vez que a empregada não atendeu aos pressupostos fáticos para sua caracterização.

4. A ausência de prova da falsa gestional exigir a demonstração de conduta omissiva ou negligente do empregador, o que não se verifica quando este atua prontamente para sanar a irregularidade noticiada.

5. A imputação falsa homofóbica ao ocupante cria um peso, na forma do art. 85, § 15, do CPC, e medida empresa ainda o desprovimento integral do recurso.

IV. DISPOSITIVO E TESE

6. Recurso não provido.

Tese de julgamento:

1. O afastamento imediato do colaborador autor da conduta homofóbica, após a ciência do fato pelo empregador, exclui a caracterização da falta grave patronal para fins de rescisão indireta.

2. A existência e a funcionamento efetivo de canais internos de denúncia de irregularidades afastam a alegação de negligência da empresa quanto ao dever de prevenção de assédio moral.

3. A segregação física entre empregado e empregador doméstico, por si só, afasta a configuração de subordinação e de empregatício, nos moldes do art. 83, § 6º, do CPC.

(PJEKau-6000455-08.2025.5.18.0014, Relator: Desembargador Leonardo Vieira Wandelli Neto, 1ª Turma, Publicado e acórdão em 26/08/2026)

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. ACIDENTE DE TRÂNSITO. IMPRUDÊNCIA NA CONDUÇÃO DE VEÍCULO. CONFIGURAÇÃO. RESCISÃO DE FALTA GRAVE. MANUTENÇÃO DA SENTENÇA. RECURSO NÃO PROVIDO.

I. CASO EM EXAME

1. Recurso Ordinário interposto por reclamante em face de sentença que julgou improcedente a pedido de reversão da dispensa por justa causa aplicada pelo empregador. O reclamante busca a reversão da modalidade rescisória, sob o argumento de ausência de culpa no acidente de trânsito ocorrido durante a jornada de trabalho, sustentando que a dispensa foi desproporcional e discriminatória.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

2. Há duas questões em discussão: (i) definir se a dispensa por justa causa fundamentada em acidente de trânsito causado por imprudência do motorista preenche os requisitos da gravidade, atualidade e nexo causal exigidos pelo art. 482 da CLT; e (ii) determinar se a manutenção da justa causa afasta o direito do empregado ao recebimento de verbas rescisórias devidas na dispensa imotivada.

III. RAZÕES DE DECIDIR

3. O empregador detém o poder diretivo para aplicar penalidades disciplinares, podendo converter a dispensa imotivada em justa causa quando o empregado praticar falta grave, nos termos do art. 482 da CLT.

4. A conduta do empregado, consistente em dirigir veículo da empresa em velocidade incompatível com as condições de segurança da via, em cenário de chuva e pista molhada, configura imprudência e justifica a ruptura contratual por justa causa.

5. A falta de contestação ou ausência de prova técnica produzida pelo empregador não afasta a presunção de veracidade dos fatos narrados na petição inicial, passível de ser afastada pela prova constante dos autos, que demonstra a culpa exclusiva do reclamante no acidente.

6. A gravidade da falta, que expõe a integridade física do próprio autor e de terceiros, justifica a aplicação da penalidade máxima, independentemente do histórico disciplinar anterior, sendo a medida proporcional à conduta praticada.

7. Confirmada a legitimidade da justa causa, inexiste ato ilícito ou abuso do poder diretivo por parte do empregador, restando prejudicado o pleito de reversão da modalidade rescisória.

IV. DISPOSITIVO E TESE

8. Recurso não provido.

Tese de julgamento:

1. A conduta do empregado que dirige veículo da empresa em velocidade incompatível com as condições de segurança da via, em cenário de chuva e pista molhada, configura imprudência e justifica a dispensa por justa causa, nos termos do art. 482 da CLT.

2. A falta de contestação ou ausência de prova técnica produzida pelo empregador não afasta a presunção de veracidade dos fatos narrados na petição inicial, passível de ser afastada pela prova constante dos autos.

3. A gravidade da falta, que expõe a integridade física do próprio autor e de terceiros, justifica a aplicação da penalidade máxima, independentemente do histórico disciplinar anterior, sendo a medida proporcional à conduta praticada.

(RO - 6017-39.2025.5.18.0018, Relator: Desembargadora Maria Lucia Nunes Da Silva, 3ª Turma, Publicado e acórdão em 25/08/2026)

DESCONTOS SALARIAIS. ART. 462 DA CLT. ÔNUS DA PROVA.

A alegação de coação para utilização de conderno mantido pelo empregador constitui fato constitutivo do direito invocado e deve ser comprovada pelo empregado (art. 818, I, da CLT). Ausente prova nesse sentido, são válidos os descontos salariais referentes aos danos causados por colaborador, ainda que sem autorização expressa do empregado, uma vez admitidos os descontos salariais em hipóteses previstas na lei(lei em razão de culpa ou dolo), ou mediante acordo escrito entre as partes, ou quando o empregador comprovar a correspondência entre os valores descontados e as mercadorias efetivamente adquiridas. A ausência de comprovação integral dessa correspondência torna ilícita a retenção salarial, impondo-se a condenação à restituição dos valores indevidamente descontados, acrescidos de reflexos em décimos terceiros e férias, e imagem à degradação do empregado. Presentes os pressupostos legais da responsabilidade civil, é devida a indenização por danos morais. Recurso ordinário parcialmente desprovido.

(ROT-0001491-05.2025.5.18.0005, Relator: Desembargador Gentil Pio de Oliveira, 1ª Turma, Publicado e acórdão em 26/08/2026)

DIREITO DO TRABALHO. EMBARGOS DE DECLARAÇÃO EM RECURSO ORDINÁRIO. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA INDIRETA. CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA EM CONFLITO PÚBLICO. NULIDADE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA DE CIPEIRO. INCOMPATIBILIDADE. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. JUSTIÇA GRATUITA. PESSOA NATURAL. DECLARAÇÃO DE HIPOSSUFICIÊNCIA. EMBARGOS PARCIALMENTE PROVIDOS.

I. Caso em exame

1. Embargos de Declaração opostos contra acórdão que manteve a condenação à reclamada, sociedade de economia mista, em verbas decorrentes de contrato de trabalho temporário, e à reclamada, empresa pública, em indenização substitutiva pela estabilidade provisória de cipeiro, e indeferimento da justiça gratuita à pessoa natural e à autora. O pedido principal de ambas as embargantes é o de prequestionamento para fins recursais. Subsidiariamente, pleiteia-se a concessão do benefício da gratuidade de justiça.

II. Questões em discussão

2. Há três questões em discussão: (i) definir se a contratação de empregado para exercer atividade-fim em sociedade de economia mista configura nulidade e a incidência da Súmula nº 363 do TST; (ii) definir se a estabilidade provisória do cipeiro é incompatível com a natureza temporária do contrato e se a Justiça do Trabalho é competente para julgar demandas de empregados contratados de sociedade de economia mista; e (iii) definir se a declaração de hipossuficiência econômica firmada por pessoa natural é suficiente para o reconhecimento do direito à gratuidade de justiça gratuita, sobre prova em contrário.

III. Razões de decidir

3. A contratação de empregado para exercer atividade-fim em sociedade de economia mista sem concurso público é nula e gera apenas o direito ao pagamento dos saldos e aos depósitos do FGTS, não cabendo direito à estabilidade provisória de cipeiro. 2. Compete à Justiça do Trabalho julgar as demandas relativas ao contrato de trabalho temporário, ainda que celebrado com sociedade de economia mista, por se tratar de relação de natureza jurídica formada para tomar insustentável a manutenção do vínculo empregatício.

(ED - 6017-39.2025.5.18.0018, Relator: Desembargadora Maria Lucia Nunes Da Silva, 3ª Turma, Publicado e acórdão em 25/08/2026)

DANO MORAL. IMPUTAÇÃO CRIMINAL FORMULADA PELO EMPREGADOR. ABUSO DE DIREITO. DEVER DE INDENIZAR.

O reconhecimento judicial da inexistência de conduta criminosa atribuída pelo empregador ao empregado, com posterior arquivamento do inquérito policial e ausência de condenação criminal, caracteriza a prudente exposição dos fatos e desenvolvidos contemporaneamente, ultrapassando o limite do exercício regular do direito de comunicar ou denunciar. Presentes o dano moral, o nexo de causalidade e a culpa do empregador, cabível a condenação à indenização por danos morais. Recurso ordinário do reclamante desprovido.

(ROT-0001491-05.2025.5.18.0005, Relator: Desembargador Gentil Pio de Oliveira, 1ª Turma, Publicado e acórdão em 26/08/2026)

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. DESCONTO DE FALTA. SISTEMA DE MARCAÇÃO POR EXCEÇÃO. AUSÊNCIA DE NORMA COLETIVA. ÔNUS DA PROVA. JORNADA FIXADA EM JUÍZO. HORAS EXTRAS. REFLEXOS. DEDUÇÃO. RECURSO PARCIALMENTE PROVIDO.

I. CASO EM EXAME

1. Recurso Ordinário interposto pelo reclamante contra sentença que julgou improcedente o pedido de pagamento de horas extras e reflexos, bem como procedentes em parte os pedidos de reconhecimento de descontos de ponto e a validade de banco de horas. O reclamante pugna pela reforma da decisão, sustentando a inexistência de controle de saída de banco de horas, pretendendo a jornada declarada na inicial.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

2. A questão em discussão consiste em definir se: (i) é válida a adoção de sistema de registro de ponto por exceção em face da ausência de norma coletiva autorizando a medida; (ii) a jornada aplicável em termos diversos dos declinados na inicial, devendo o magistrado basear a condenação com base na média dos horários praticados, inclusive em viagens.

III. RAZÕES DE DECIDIR

3. A ausência de norma coletiva autorizativa torna inválido o sistema de registro de ponto por exceção, em virtude da inobservância ao disposto no art. 74, § 2º, da CLT, e à norma consubstanciada na Súmula nº 85, item I, do TST.

4. O ônus de comprovar a jornada de trabalho recai sobre o empregador, e a declaração de invalidade dos registros transfere ao reclamante a prova dos fatos constitutivos do direito às horas extras, encargo do qual se desincumbiu mediante prova testemunhal produzida nos autos.

5. A prova testemunhal é apta a demonstrar a jornada efetivamente praticada, ainda que em termos diversos daqueles declinados na inicial, devendo o magistrado balizar a condenação com base na média dos horários praticados, inclusive em viagens.

6. A confissão ficta aplicada em razão da ausência do reclamante à audiência não impede a produção de outras provas pelo reclamado, autora a dedução destes pedidos para fins de cálculo de horas extras, extraído se o empregamento sem causa do empregado e observando-se a Tese 19 objetiva.

7. Os reflexos das horas extras sobre as demais verbas salariais de 30% ou 100%, conforme o caso, deve refletir sua contratual, resalvada a dedução de valores pagos sob o mesmo título.

IV. DISPOSITIVO E TESE

8. Recurso parcialmente provido.

Tese de julgamento:

1. É inválida a adoção de registro de jornada por exceção quando não amparado por instrumento coletivo de trabalho, ainda que previsto em acordo individual.

2. A declaração dos cartões de ponto atoi a presunção relativa de veracidade da jornada declinada na inicial, passível de ser afastada pela prova produzida nos autos.

3. Admitida pela empregado a fruição de jornada por exceção o pedido é parcial e, estas devem ser deduzidos do computo das horas extras, independentemente da invalidade do sistema de registro de ponto adotado pelo empregador.

(ROT-0000862-17.2025.5.18.0018, Relator: Desembargadora Rosa Nair da Silva Nogueira Reis, 1ª Turma, Publicado e acórdão em 25/08/2026)

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. LIMPEZA DE APARTAMENTOS DESTINADOS À LOCAÇÃO POR TEMPORADA. AUSÊNCIA DE INSALUBRIDADE. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. RECURSO DESPROVIDO.

I. CASO EM EXAME

1. Recurso Ordinário interposto pela reclamante, contra sentença que rejeitou o pedido de adicional de insalubridade e a condenou ao pagamento de honorários sucumbenciais.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

2. A questão em discussão consiste em saber se a atividade de limpeza de apartamentos destinados à locação por temporada caracteriza labor em condições insalubres e se é cabível a reforma da sucumbência.

III. RAZÕES DE DECIDIR

3. Rejeitada a preliminar de não conhecimento do recurso, pois a impugnação ao laudo pericial foi apresentada tempestivamente nos autos, não sendo exigida sua renovação em audiência, nos termos do art. 795 da CLT.

4. O laudo pericial concluiu pela ausência de insalubridade, uma vez que a limpeza de apartamentos de pernoite, com redução rotatividade e uso privativo pelos hóspedes, não se equipara à higienização de instalações sanitárias de grande circulação, além de inexistir exposição a agentes químicos em meios insalubres.

5. Mantida a sucumbência recíproca e a majoração dos honorários advocatícios sucumbenciais em favor da reclamada.

IV. DISPOSITIVO E TESE

6. Recurso ordinário conhecido e desprovido.

(PJEKau-6001160-61.2025.5.18.0013, Relator: Desembargador Gentil Pio de Oliveira, 1ª Turma,Publicado e acórdão em 26/08/2026)

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. CESSAÇÃO DE BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO. AUSÊNCIA DE RETORNO AO TRABALHO. PRESUNÇÃO DE ABANDONO DE EMPREGO. DISPENSA INDEVIDA NÃO CONFIGURADA. RECURSO DOS AUTS. 44ª E 47ª DA CLT. RECURSO DESPROVIDO.

I. CASO EM EXAME

1. Recurso ordinário interposto pela reclamante contra sentença que afastou a configuração de dispensa imotivada sem justa causa e julgou improcedentes os pedidos de verbas rescisórias, indenização substitutiva do seguro-desemprego, saque do FGTS com multa de 40% e entrega das guias do TRCT e do CD/SD. Alega que, após a cessação do benefício previdenciário, em 07/05/2025, não foi reintegrada ao trabalho, tendo sido surpreendida com a informação de que seu contrato havia sido encerrado por abandono de emprego.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

2. A questão em discussão consiste em definir se a reclamante foi dispensada sem justa causa ou se abandonou o emprego, ao deixar de retornar ao trabalho após a cessação do benefício previdenciário.

III. RAZÕES DE DECIDIR

3. Ausente prova de que a reclamante tenha comparecido à empresa para reassumir suas funções após a cessação do benefício previdenciário, em 07/05/2025, nem de que tenha sido impedida de fazê-lo, incide a presunção de abandono de emprego, prevista no art. 47, § 2º, da CLT, com a consequente ruptura contratual por culpa da trabalhadora.

4. Mesmo que a reclamante tenha ajuizado ação trabalhista contra o empregador, em 30/07/2025, para pleitear o pagamento de verbas rescisórias, a demanda foi extinta sem resolução do mérito, em razão de sua ausência à audiência inicial, o que não afasta a presunção de abandono de emprego, pois a ação não foi julgada procedente.

5. Ausente a comprovação de que a reclamante tenha sido dispensada sem justa causa, não há que se falar em pagamento de verbas rescisórias, indenização substitutiva do seguro-desemprego, saque do FGTS com multa de 40% e entrega das guias do TRCT e do CD/SD.

IV. DISPOSITIVO E TESE

6. Recurso ordinário conhecido e desprovido.

Tese de julgamento:

1. A cessação do benefício previdenciário não configura dispensa imotivada quando a empregada, após a alta médica, não retorna ao trabalho nem comprova que foi impedida de fazê-lo, caracterizando-se, em tese, abandono de emprego.

2. A ausência do empregado à audiência inicial em ação trabalhista ajuizada após o término do contrato não afasta a presunção de abandono de emprego, pois a ação não foi julgada procedente.

(PJEKau-6000978-39.2026.5.18.0013, Relator: Desembargador Gentil Pio de Oliveira, 1ª Turma,Publicado e acórdão em 26/08/2026)

DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. AGRAVO DE PETIÇÃO. EXECUÇÃO. INCIDENTE DE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. OCULTAÇÃO PATRIMONIAL E CONFUSÃO PATRIMONIAL. RECURSO PROVIDO.

I. Caso em exame

Agravo de petição interposto pelo exequente contra decisão que rejeitou o pedido de desconsideração da personalidade jurídica.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

A questão em discussão consiste em definir se a utilização de conta bancária de terceiro mesmo de idade, fila e meia hora das executadas, para efetuar pagamentos de fornecedores e salários, configura ocultação patrimonial apta a ensejar o deferimento da desconsideração da personalidade jurídica e sua inclusão no polo passivo da execução.

III. RAZÕES DE DECIDIR

Embora o ônus de comprovar o término do contrato seja do empregador, conforme a Súmula 212 e o Tema 219, do TST, a presunção de abandono de emprego pode ser afastada por prova em contrário produzida pelo empregado, o que ocorreu no caso.

Ausente nos autos qualquer elemento que indique a existência de grupo econômico, sendo a parte de reformismo in pejus.

A multa do art. 467 da CLT é indevida porque todas as parcelas rescisórias foram objeto de controvérsia na defesa. Também não incide a multa do art. 477, § 8º, da CLT, pois a ausência de pagamento no prazo legal decorreu da controvérsia instaurada pela própria reclamante.

(AP-0001898-74.2022.5.18.0082, Relator: Desembargador Gentil Pio de Oliveira, 1ª Turma, Publicado e acórdão em 25/08/2026)

DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. AÇÃO RESCISÓRIA. HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. MANIFESTA VIOLAÇÃO A NORMA JURÍDICA. IMPROCEDÊNCIA. RECURSO DESPROVIDO.

I. Caso em exame

1. Ação rescisória ajuizada por ex-empregado com o objetivo de desconstituir sentença que homologou transação extrajudicial. O autor sustenta a existência de manifesta violação à norma jurídica, ao argumento de que teria sido coagido a assinar o acordo. Alega, ainda, que não houve assistência jurídica adequada, pois o contrato de prestação de serviços do seu advogado foi assinado pelo empregador e não pelo empregado, pleiteando, subsidiariamente, a anulação do acordo por vício de consentimento.

II. Questão em discussão

2. Há três questões em discussão: (i) saber se a sentença meramente homologatória de acordo extrajudicial pode ser objeto de ação rescisória por violação a norma jurídica para a qual se pronunciou; (ii) saber se a sentença homologatória que silencia sobre os motivos de convencimento do juízo e sobre os temas debatidos não se mostra rescindível por manifesta violação a norma jurídica, ante a ausência de pronunciamento explícito, nos termos da Súmula nº 298, IV, do C. TST.

3. A assistência do sindicato de categoria profissional ao empregado, no momento da assinatura do acordo, representante de empresa evidencia a ausência de vício(s) de consentimento, ante a ausência de prova em contrário.

III. Razões de decidir

4. Não se admite ação rescisória fundada em violação a norma jurídica que não se pronunciou sobre a matéria controvertida, nos termos da Súmula nº 298, IV, do C. TST.

5. Em juízo rescisório, descabe a determinação do prosseguimento do feito na origem por ter sido extinto o processo sem resolução de mérito, nos termos do art. 966, § 3º, do CPC, pois a ausência de pronunciamento explícito na sentença homologatória impede a análise de mérito por falta de pressuposto de desenvolvimento válido e regular (art. 485, IV, do CPC).

IV. Dispositivo

6. Ação rescisória julgada improcedente para, em juízo rescindendo, desconstituir a sentença homologatória e, em juízo rescisório, extinguir o processo originário sem resolução de mérito.

(AR-0000542-21.2026.5.18.0000, Relator: Desembargador Platon Teixeira de Azevedo Filho, Tribunal Pleno, Publicado e acórdão em 24/08/2026)

Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região | Goiás

O Informativo de Precedentes e Jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região é elaborado pela Coordenadoria de Precedentes e Jurisprudência (COJUR). Telefones: (62) 3222-5157 e (62) 3222-5282. E-mail: precedentes@trt18.jus.br.
Disponível em: www.trt18.jus.br/cojur