



INFORMATIVO TRABALHISTA - JANEIRO DE 2025

1. Domicílio Judicial Eletrônico

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) concluiu, em 31 de janeiro de 2025, o cadastro compulsório de mais de 20 milhões de microempreendedores individuais (MEIs), micro e pequenas empresas no Domicílio Judicial Eletrônico (DJE). Essa iniciativa visa centralizar as comunicações processuais, citações e intimações destinadas a essas empresas em um único endereço eletrônico, tornando o acesso à Justiça mais ágil e eficiente.

A partir dessa data, os sistemas de processo eletrônico dos tribunais passaram a encaminhar citações e intimações pessoais a essas empresas exclusivamente por meio do DJE, conforme o art. 15, parágrafo único, da Resolução CNJ n. 455, de 27 de abril de 2022.

As empresas cadastradas compulsoriamente devem acessar o site do DJE e realizar o login utilizando o certificado digital (e-CNPJ). Após o acesso, é possível atualizar os dados na plataforma e verificar se há comunicações processuais destinadas ao CNPJ da empresa.

É importante que os microempreendedores individuais, micro e pequenas empresas estejam atentos às comunicações recebidas pelo DJE, pois o não atendimento às intimações e citações pode acarretar penalidades, como multas e perda de prazos processuais.

Para verificar se o CNPJ foi cadastrado de modo forçado, deve-se acessar o [Painel de Monitoramento do Sistema Domicílio Judicial Eletrônico](#). Vale ressaltar que, com o registro compulsório, as empresas já passam a receber as comunicações via DJE. **“Quem não confirmar o recebimento de citação encaminhada pelo sistema no prazo legal e não justificar a ausência estará sujeito a multa de até 5% do valor da causa por ato atentatório à dignidade da Justiça”**, pontua o juiz auxiliar da Presidência do CNJ e coordenador do projeto, Adriano da Silva Araújo.

Passo a passo

O Programa Justiça 4.0 elaborou [vídeos tutoriais](#), que demonstram o cadastro, a gestão de usuários e o acesso ao sistema. Além disso, o [manual](#) pode ser consultado para auxiliar interessados no primeiro acesso. O material está disponível na [página do Portal do CNJ](#).

- [Como acessar o Domicílio Judicial Eletrônico](#)
- [Como cadastrar uma empresa no Domicílio Judicial Eletrônico](#)
- [Como representantes e advogados\(as\) acessam o Domicílio Judicial Eletrônico](#)
- [Como fazer a gestão de usuários no Domicílio Judicial Eletrônico](#)
- [Como funciona a comunicação processual no Domicílio Judicial Eletrônico](#)

2. Justa Causa – Apresentação De Declarações De Comparecimento A Unidades Médicas

A 5ª Turma do TRT da 3ª região manteve, por unanimidade, a justa causa aplicada a um trabalhador que apresentou declarações de comparecimento a unidades médicas em vez de atestados, justificando faltas ocorridas três vezes no mesmo mês. A decisão confirmou a sentença da 5ª Vara do Trabalho de Contagem/MG.

O relator, desembargador Marcos Penido de Oliveira, destacou que declarações de comparecimento, indicando consultas com duração de até uma hora e meia, não possuem o mesmo valor jurídico que um atestado médico. Assim, o empregado deveria ter retornado ao trabalho após os atendimentos, o que não ocorreu.

A empresa aplicou a gradação de penalidades: advertência na primeira falta, suspensão na segunda e dispensa por justa causa na terceira. O desembargador entendeu que as medidas foram proporcionais, considerando que as ausências não justificadas configuraram desídia, nos termos do artigo 482 da CLT.

A decisão reforça a distinção entre atestados médicos, que justificam a ausência integral, e declarações de comparecimento, que não garantem abono de todo o período.

Fonte: TRT-3

3. Lei 14.457/22 Obrigatoriedade Adoção de Medidas de Prevenção e Combate ao Assédio Sexual no Ambiente de Trabalho

A Lei 14.457/22 estabelece a obrigatoriedade das empresas em adotar medidas de prevenção e combate ao assédio sexual no ambiente de trabalho.

Isso significa que todas as empresas precisam incluir regras de conduta sobre assédio sexual e outras formas de violência em suas normas internas, além de fixar procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, realizar ações de capacitação e inclusão de temas referentes à prevenção e combate ao assédio sexual nas atividades da CIPA+.

O artigo 23 da Lei 14.457/2022 define as ações que as empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPA+) devem tomar para combater o assédio e a violência no trabalho.

As medidas previstas no artigo 23 são:

- Definir regras de conduta que proíbam o assédio sexual e a violência no trabalho;
- Divulgar as regras de conduta para todos os empregados;
- Criar procedimentos para receber e acompanhar denúncias;
- Investigar as denúncias de forma justa;
- Aplicar sanções administrativas aos responsáveis pelos atos de assédio e violência;
- Apoiar as vítimas de assédio e violência;
- Realizar capacitações anuais sobre assédio, violência, igualdade e diversidade.

O não cumprimento sujeita as empresas à multa de 6 mil reais por empregado atingido, danos à imagem, processos trabalhistas, rotatividade de empregados, absenteísmo e outros problemas que podem ser evitados.

A inclusão de medidas de prevenção e combate ao assédio sexual nas normas internas da empresa é fundamental para garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável para todos os colaboradores. Além disso, é uma oportunidade para a empresa demonstrar o seu compromisso com a valorização da diversidade, a igualdade de oportunidades e o respeito aos direitos humanos.

4. Atualização NR-01 Riscos Psicossociais

A NR-01, norma que estabelece as diretrizes gerais de segurança e saúde no trabalho, passou por uma importante reformulação em 2024, com mudanças que impactam diretamente as empresas. Publicada pela Portaria MTE 1.419/24, a nova versão traz exigências específicas sobre a gestão de riscos psicossociais, como estresse, assédio moral e sobrecarga de trabalho, além de reforçar a documentação de riscos e a participação ativa dos trabalhadores na prevenção de acidentes.

Entre as principais alterações, destacam-se:

- ✓ Inclusão de riscos psicossociais no PGR: As empresas devem mapear e mitigar fatores como pressão por resultados, falta de apoio organizacional e situações de assédio.
- ✓ Documentação obrigatória: É necessário elaborar registros detalhados sobre a identificação, avaliação e controle dos riscos ocupacionais.
- ✓ Envolvimento dos trabalhadores: A norma reforça a importância da participação dos colaboradores em todas as etapas do gerenciamento de riscos.

As empresas têm até 25 de maio de 2025 para se adequarem às novas regras. A partir dessa data, o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) estará sujeito à fiscalização, e o descumprimento pode resultar em multas proporcionais ao tamanho da empresa e à gravidade das infrações.

Essa atualização representa um avanço significativo na proteção ao trabalhador, alinhando o Brasil às tendências globais de promoção de ambientes laborais mais saudáveis e humanizados. Para os empregadores, a adequação à NR-01 não é apenas uma obrigação legal, mas uma oportunidade de melhorar a produtividade, reduzir custos com afastamentos e fortalecer a reputação da empresa.

5. Irregularidade nos Depósitos do Fundo de Garantia do Tempo De Serviço

A 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) consolidou o entendimento de que a **ausência ou irregularidade nos depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) configura motivo para a conversão do pedido de demissão em rescisão indireta do contrato de trabalho.** Esse posicionamento fortalece a jurisprudência que reconhece a falta grave do empregador ao descumprir obrigações essenciais, especialmente relacionadas ao FGTS.

No caso analisado, o trabalhador alegou que o recolhimento irregular dos depósitos do FGTS justificava a rescisão indireta. O TST, ao examinar o recurso, identificou transcendência jurídica na questão e entendeu haver possível afronta ao artigo 483, "d", da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que assegura ao empregado o direito à rescisão indireta diante de obrigações contratuais não cumpridas pelo empregador.

A decisão restabeleceu a sentença inicial, confirmando que o descumprimento de obrigações legais fundamentais, como os depósitos do FGTS, autoriza o empregado a pleitear a rescisão indireta com todos os direitos assegurados em uma dispensa sem justa causa.

Se você ou alguém que você conhece pediu demissão nessas circunstâncias, compartilhe este vídeo.

Processo relacionado: RR-10615-19.2021.5.15.0051.