

ANO VII n. 1 Janeiro de 2023

Sumário

1. [Legislação](#)

2. [Jurisprudência](#)

- [Ação Coletiva](#)
- [Acidente do Trabalho](#)
- [Adicional de Periculosidade](#)
- [Assédio Moral](#)
- [Comissão](#)
- [Execução](#)
- [Hora Extra](#)
- [Jornada de Trabalho](#)
- [Limbo Jurídico Trabalhista](#)
- [Previdenciário](#)
- [Motorista](#)
- [Pandemia](#)
- [Pessoa com Deficiência / Trabalhador Reabilitado](#)
- [Princípio da Fungibilidade](#)
- [Prova](#)
- [Relação de Emprego](#)
- [Rescisão Indireta](#)
- [Sistema de Busca de Ativos do Poder Judiciário \(Sisbajud\)](#)
- [Sucessão Trabalhista](#)



LEGISLAÇÃO

[Ata Órgão Especial n. 10, de 10 de novembro de 2022](#)

Registro da Sessão Ordinária Presencial do Órgão Especial.
(DEJT/TRT3, Cad. Jud. 2/12/2022, P. 757-760)

[Ata Órgão Especial n. 11, de 1º de dezembro de 2022](#)

Registro da Sessão Ordinária Híbrida do Órgão Especial.
(DEJT/TRT3, Cad. Jud. 10/2/2023, P. 1624-1627)

[Ata Órgão Especial n. 12, de 20 de dezembro de 2022](#)

Registro da Sessão Ordinária Híbrida do Órgão Especial.
(DEJT/TRT3, Cad. Jud. 10/2/2023, P. 1627)

[Ata Tribunal Pleno n. 15, de 10 novembro de 2022](#)

Registro da Sessão Ordinária Presencial do Tribunal Pleno.
(DEJT/TRT3, Cad. Jud. 2/12/2022, P. 755-757)

[Ata Tribunal Pleno n. 16, de novembro de 2022](#)

Registro da Sessão Ordinária Virtual do Tribunal Pleno.
(DEJT/TRT3, Cad. Jud. 10/2/2023, P. 1621-1622)

[Ata Tribunal Pleno n. 17, de 1º de dezembro de 2022](#)

Registro da Sessão Ordinária Híbrida do Tribunal Pleno.
(DEJT/TRT3, Cad. Jud. 10/2/2023, P. 1622-1624)

[Edital n. 5, de 31 de janeiro de 2023](#)

Torna público o resultado final do Concurso, após análise dos recursos, com a relação dos candidatos aprovados em ordem de classificação, conforme item 12.1 do Edital n. 01/2022 de Abertura de Inscrições, disponível, a partir da data de publicação deste Edital, no site da Fundação Mariana Resende Costa www.fumarc.com.br.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 31/1/2023, p. 6-7)

[Instrução Normativa Conjunta GP.GCR.GVCR n. 78, de 24 de março de 2022\(*\)](#)

Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 26/1/2023, p. 4-11) (*)Republicada em cumprimento ao disposto no art. 3º da Instrução Normativa Conjunta GP.GCR.GVCR n. 96/2023.

[Instrução Normativa GPR N. 94, de 9 de janeiro de 2023](#)

Altera a Instrução Normativa GPR n. 62, de 17 de janeiro de 2020, que regulamenta a concessão e o pagamento de diárias, a aquisição de passagens ou pagamento de indenização de transporte, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 13/1/2023, p. 1-2)

[Instrução Normativa Conjunta GP.GCR.GVCR n. 96, de 23 de janeiro de 2023](#)

Altera a Instrução Normativa Conjunta GP.CR.GVCR n. 78, de 24 de março de 2022, que regulamenta o teletrabalho no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 26/1/2023, p. 3-4)

[Ordem de Serviço DFTBH n. 1, de 19 de janeiro de 2023](#)

Dispõe sobre a utilização das ferramentas de pesquisa patrimonial pelos oficiais de justiça no exercício de suas atribuições.

(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 23/1/2023, p. 3.190-3.192)

[Portaria NFTALF n. 1 de 23 de janeiro de 2023](#)

Constitui comissão de desfazimento de bens no âmbito do Núcleo do Foro Trabalhista de Alfenas, nos termos da Portaria TRT3/GP/DG n. 129, de 25 de agosto de 2014.

(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 24/1/2023, p. 6)

[Portaria VTUBA n. 1, de 23 de janeiro de 2023](#)

Revoga a Portaria VTUBA N. 2, de 10 de dezembro de 2020 e a Ordem de Serviço VTUBA n. 1, de 30 de abril de 2020.

(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 27/1/2023, p. 9-10)

[Portaria VTPCATU n. 2, de 6 de dezembro de 2022](#)

Constitui a comissão de desfazimento de bens no âmbito da Vara do Trabalho de Paracatu, nos termos da IN 44/2018.

(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 2/1/2023, p. 696)

[Portaria VTUBA n. 2, de 23 de janeiro de 2023](#)

Constitui a comissão de desfazimento de bens no âmbito da Vara do Trabalho de Ubá, nos termos da IN 44/2018.

(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 27/1/2023, p. 10-11)

[Portaria VTTO n. 1, de 31 de janeiro de 2023](#)

Revoga a Portaria VT Teófilo Otoni/MG n. 1, de 8 de janeiro de 2021, editada para adaptar o funcionamento da unidade judiciária às restrições impostas no período da pandemia da covid-19.

(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 31/1/2023, p. 9208-9209)

[Portaria VTALM n. 2, de 30 de janeiro de 2023](#)

Revoga a Portaria VTALM n. 2, de 14 de dezembro de 2020.

(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 31/1/2023, p. 6093)

[Portaria VTITUR n. 2, de 26 de janeiro de 2023](#)

Revoga a Portaria VTITURAMA n. 2, de 3 de fevereiro de 2021, que estabelece procedimentos para a suspensão das atividades presenciais nas dependências da Vara do Trabalho de Iturama sempre que a Matriz de Monitoramento da Evolução da COVID-19, publicada semanalmente no sítio eletrônico do TRT da 3ª Região (MG), disponível em :

<https://portaltrt3.jus.br/internet/institucional/corregedoria/monitoramento-covid-19>, apontar a cidade de Iturama em nível de risco alto (onda vermelha) de contágio pelo novo Coronavírus, causador da Covid-19.

(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 26/1/2023, p. 13)

[Portaria VTPTR n. 3, de 18 de janeiro de 2023](#)

Revoga a Portaria VTPTR n. 1, de 15 de janeiro de 2021, e a Portaria VTPTR n. 2, de 18 de fevereiro de 2021, que foram editadas para adaptar o funcionamento das unidades judiciárias às restrições impostas no período da pandemia da covid-19.

(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 27/1/2023, p. 7.076)

[Portaria Conjunta GCR.GVCR N. 3, de 20 de dezembro de 2022](#)

Credencia corretor para atuação em toda a jurisdição deste Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 13/1/2023, p. 90)

[Portaria VTPTR n. 3, de 18 de janeiro de 2023](#)

Revoga a Portaria VT PATROCÍNIO n. 1, de 15 de janeiro de 2021, e a Portaria VT PATROCÍNIO n. 2, de 18 de fevereiro de 2021, que foram editadas para adaptar o funcionamento das unidades judiciárias às restrições impostas no período da pandemia da covid-19.

(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 30/1/2023, p. 4-5)

[Portaria GP n. 34, de 18 de janeiro de 2023](#)

Altera a Portaria GP n. 76, de 4 de fevereiro de 2022, que designa os integrantes do Subcomitê de Carreira, Competências e Teletrabalho referenciados nos incisos I a X do art. 2º da Resolução GP n. 165, de 15 de dezembro de 2020, para o biênio 2022-2023.

(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 19/1/2023, p. 2-3; Cad. Jud. 19/1/2023, p. 30-31)

[Portaria Conjunta GP.GCR.GVCR n. 36, de 20 de janeiro de 2023](#)

Regulamenta a realização de audiências e a presença física dos magistrados nas unidades jurisdicionais de primeiro grau.

(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 20/1/2023, p. 1-2; Cad. Jud. 20/1/2023, p. 80-81)

[Portaria SEGP n. 39, de 10 de janeiro de 2023](#)

Altera o anexo único da Portaria TRT/SEGP/3026/2022 que trata da divulgação dos feriados locais existentes no âmbito da jurisdição do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região no ano de 2023.

(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 11/1/2023, p. 114)

[Portaria GP n. 76, de 4 de fevereiro de 2022 \(*\)](#)

Designa os integrantes do Subcomitê de Carreira, Competências e Teletrabalho referenciados nos incisos I a X do art. 2º da Resolução GP n. 165, de 15 de dezembro de 2020, para o biênio 2022-2023.

(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 19/1/2023, p. 1-2; Cad. Jud. 19/1/2023, p. 30) (*)Republicada em cumprimento ao disposto no art. 3º da Portaria GP n. 34, de 18 de janeiro 2023.

[Resolução Conjunta GP.GCR.GVCR N. 269, de 11 de janeiro de 2023](#)

Altera a Resolução Conjunta GP/GCR/GVCR n. 204, de 23 de setembro de 2021, que dispõe sobre a adoção do Juízo 100% Digital no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. (DEJT/TRT3 Cad. Jud. 12/1/2023, p. 80; Cad. Adm. 2/1/2023, p. 1-2)

[Resolução Conjunta GP.GCR n. 270, de 11 de janeiro de 2023](#)

Revoga a Portaria Conjunta GP/GCR/GVCR n. 258, de 2 de setembro de 2022; a Portaria Conjunta GP/GCR/GVCR n. 120, de 20 de abril de 2022; a Portaria Conjunta GP/GCR/GVCR n. 90, de 4 de março de 2022; a Portaria Conjunta GP/GCR/GVCR n. 13, de 18 de janeiro de 2021; a Portaria FBH n. 4, de 28 de setembro de 2020; a Portaria Conjunta GCR/GVCR n. 12, de 4 de setembro de 2020; a Recomendação Conjunta GCR/GVCR n. 2, de 18 de agosto de 2020; a Portaria Conjunta GCR/GVCR n. 7, de 5 de junho de 2020; a Portaria Conjunta GP/CR/VCR n. 121, de 31 de março de 2020; a Recomendação GCR/GVCR n. 1, de 13 de março de 2020; e os arts. 7º a 10 da Resolução Conjunta GP/GCR/GVCR n. 147, de 13 de julho de 2020. (DEJT/TRT3 Cad. Jud. 12/1/2023, p. 81-82; Cad. Adm. 2/1/2023, p. 2-3)

[Resolução conjunta GP.GCR.GVCR n. 271, de 26 de janeiro de 2023](#)

Altera a Resolução Conjunta GP/GCR/GVCR n. 199, de 16 de junho de 2021, que dispõe sobre os procedimentos a serem adotados nas gravações de audiências de instrução em que haja depoimentos e o magistrado opte por não transcrevê-los em ata. (DEJT/TRT3 Cad. Adm. 31/1/2023, p. 1-2; Cad. Jud. 31/1/2023, p. 118)



JURISPRUDÊNCIA

Ação Coletiva

Sentença - Execução Individual - Legitimidade

Agravo de Petição. Execução Individual de Ação Coletiva. Apresentação de Rol de Substituídos no Processo Principal. Limitação Subjetiva da Coisa Julgada. Não se olvida de que, na ação coletiva, não se exige apresentação de rol de substituídos, em razão da ampla legitimidade para tutelar os interesses coletivos. Contudo, considerando que na ação civil pública o MPT optou por juntar o rol de substituídos com a petição inicial, e o título executivo dispôs expressamente que os beneficiários da condenação são aqueles arrolados pelo autor da ação, não é possível, após transitada em julgado a sentença, ampliar esse limite subjetivo, incluindo-se empregado que não integrou o referido rol de substituídos, nas vantagens alcançadas na ação original. (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0010790-50.2022.5.03.0103 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Lucilde D'Ajuda Lyra de Almeida. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 17/01/2023 P. 772).



Acidente do Trabalho

Responsabilidade

Acidente do Trabalho. Pressupostos para o Dever de Indenizar. Embora incontroversa a lesão sofrida e a consecutiva perda total da visão do olho direito da reclamante, vez que suficientemente comprovadas por laudo pericial, cediço que não basta a inequívoca presença do dano, sendo necessário verificar a existência dos demais pressupostos da responsabilidade civil do empregador, quais sejam a ação ou omissão ilícita e seu nexo de causalidade com a lesão, consoante disciplina dos artigos 186 e 927, caput e parágrafo único do Código Civil. No caso em exame, a contribuição do laudo pericial para o arranjo probatório se encerra na averiguação da lesão tecidual e sua decorrência de um evento uno e genérico que, por absoluta impossibilidade de meios, não pode ser deduzido, somente no bojo deste meio de prova, como se de trabalho e, muito menos, a serviço dos reclamados. A configuração do nexo de causalidade exigiria, no caso, a comprovação do vínculo entre as atividades profissionais desempenhadas ou o local de seu exercício e o episódio danoso, devendo esse último se constituir da causa necessária e suficiente para o desencadeamento da moléstia da autora. Incumbida a reclamante de assim comprovar, consoante impõe art. 818, I, da CLT, não logrou êxito, pelo que inexistente lastro probatório bastante para o convencimento da ocorrência do acidente do trabalho causador da lesão. Recurso desprovido. (TRT 3ª Região. Oitava Turma. 0010301-68.2021.5.03.0096 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Sérgio Oliveira de Alencar. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 30/01/2023 P. 1925).



Adicional de Periculosidade

Inflamável

Periculosidade. Tanque de Combustível. No caso de exposição a inflamável presente em tanque de combustível com capacidade superior a 200 litros, a jurisprudência consolidada do TST é no sentido de ser devido o adicional de periculosidade, por enquadramento no art. 193, I, da CLT e no item 16.6 da NR-16 da Portaria n. 3.214/78, ainda que o tanque seja original de fábrica do equipamento e utilizado para consumo próprio deste. Entretanto, a partir de 10/12/2019, não é mais devido o adicional, por força do subitem 16.6.1.1 introduzido na NR-16 pela Portaria SEPRT nº 1.35. (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0010046-90.2022.5.03.0156 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Jorge Berg de Mendonça. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 31/01/2023 P. 1181).



Assédio Moral

Caracterização

Mobbing Laboral. Danos Morais. A configuração da responsabilidade civil submete-se à presença de três pressupostos: a) erro de conduta do agente, por ação ou omissão, dolosa ou culposa do ofensor; b) ofensa a um bem jurídico (dano); e c) nexo causal entre a conduta do ofensor e o dano

verificado. Presentes os sobreditos pressupostos, tem a vítima o direito às reparações pelos danos morais sofridos (dor e constrangimento impostos). Lado outro, o assédio moral no ambiente de trabalho ocorre quando o empregador utiliza-se de seu poder diretivo, fiscalizatório ou disciplinar, de forma exacerbada, abusiva, atentando contra a dignidade ou integridade física ou psíquica de seu empregado. E, embora possa se caracterizar de várias formas dentro do ambiente de trabalho, até mesmo entre colegas, o terrorismo psicológico mais frequente é aquele denominado assédio descendente ou vertical, que se tipifica pelo abuso do poder empregatício, diretamente ou por superior hierárquico. Pressupõe uma prática de perseguição constante à vítima, de forma que lhe cause um sentimento de desqualificação, incapacidade e despreparo frente ao trabalho. Cria-se, no ambiente de trabalho, um terror psicológico capaz de incutir no empregado uma sensação de descrédito de si próprio, levando-o ao isolamento e ao comprometimento de sua saúde física e mental. Tendo em vista que se trata de um instituto com a sua tipificação ainda em aberto, inúmeras variações de comportamento do sujeito ativo podem se enquadrar na figura do assédio. Nesta ordem de ideias, a maneira mais segura para se avaliar a caracterização do assédio se efetiva mediante a análise do caso concreto. Insta salientar que, nos termos do art. 7º, XXII, da Constituição Federal, é obrigação do empregador a manutenção de um ambiente de trabalho seguro e sadio, inclusive psicologicamente. Além disso, é vedado tratamento discriminatório ao trabalhador, nos termos do art. 1º da Lei 9.029/95. São também várias as normas internacionais que orientam o intérprete sobre tal aspecto, como, por exemplo, a Declaração Universal dos Direitos

Humanos (1948) e o Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1969) que vedam o tratamento discriminatório de qualquer espécie, incluindo-se, aqui, a condição de litigar na Justiça do Trabalho. Em sintonia com a não discriminação em matéria de trabalho e emprego, a Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) afasta do ambiente laboral qualquer ato que vise distinguir ou excluir um determinado empregado, destruindo ou alterando a igualdade de oportunidade e tratamento por motivo injustamente desqualificante. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010239-17.2017.5.03.0048 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Goulart de Sena Orsini. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 13/01/2023 P. 638).



Comissão

Integração Salarial

Contrato Realidade. Pagamento de Comissões a Atendente de Call Center. Integração Devida. Na Justiça do Trabalho prevalece o princípio da primazia da realidade, segundo o qual os fatos prevalecem sobre a forma. Assim, demonstrado nos autos que a autora vendia produtos e serviços da ré e recebia comissão sobre as vendas, faz ela jus à integração da parcela variável à sua remuneração, pouco importando que a ela fosse formalmente atribuída a denominação de "atendente de call center", e que o contrato de trabalho tenha previsto apenas o pagamento de salário fixo. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010308-93.2022.5.03.0009 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Antônio Gomes de Vasconcelos. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 16/01/2023 P. 893).



Execução

Levantamento de Depósito – Falência

Massa Falida. Devolução de Valores Oriundos de Processo Piloto. Decisão que Determina a Habilitação do Crédito no Juízo Universal da Falência. Impossibilidade. Ainda que no processo piloto, de onde advém a quantia destinada à exequente, tenha sido proferida decisão que determina a suspensão daquela execução, bem como a transferência dos valores bloqueados para o juízo universal da falência, considerando a particularidade do caso em tela, em que houve a emissão do alvará e seu cumprimento em data anterior à publicação do acórdão proferido nos autos principais, não cabe a devolução do valor pela exequente, tendo em vista especialmente o baixo valor levantado e por se tratar de parte hipossuficiente na relação jurídico-processual, sopesado, ainda, o caráter alimentar das parcelas trabalhistas. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0000771-35.2014.5.03.0080 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Emerson José Alves Lage. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 16/01/2023 P. 602).



Hora Extra

Trabalho Externo

Horas Extras - Controle de Jornada - Trabalho Externo - Contrato de Trabalho Não Alcançado Pela Lei 13.467/2017 - Recurso Extraordinário com Agravo 1.121.633 (Tema1.046) 1. O STF, no julgamento do Recurso Extraordinário com Agravo nº 1.121.633 (Tema 1.046), definiu a seguinte tese: "São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis." (STF, ARE 1.121.633, Rel. Min. Gilmar Mendes, Ata de julgamento publicada em 14.06.2022). 2. Na hipótese fática apresentada à aferição, embora tenha sido celebrado ajuste coletivo autorizando o labor externo, nos termos do art. 62, I, da CLT, restou comprovada a plena possibilidade de efetiva fiscalização e o trabalho em sobrelabor além do limite estabelecido na cláusula normativa, pelo que não prevalece a exceção legal e convencional, que exclui do regime que disciplina a duração do trabalho, na CLT, "os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho", considerando-se que os instrumentos coletivos tomados a exame deixaram de ser cumpridos pela própria Empregadora. 3. Nesse contexto, não se verifica contrariedade à tese fixada pelo Excelso STF (Tema 1.046), pelo que se impõe afastar o enquadramento da Autora na exceção do art. 62, I, da CLT, e, também, prevista nos instrumentos coletivos, e condenar a Ré pagamento de horas extras. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010308-97.2022.5.03.0137 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Denise Alves Horta. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 11/01/2023 P. 717).



Jornada de Trabalho

Intervalo Intraornada - Redução / Supressão

Intervalo Intraornada. Supressão. Negociação Coletiva. Invalidez. A integralidade do intervalo intraornada é direito imantado por indisponibilidade absoluta, não podendo ser objeto de negociação coletiva, por se referir a normas de saúde e segurança do trabalho. Trata-se de normas de ordem pública, cogentes, imperativas, não se admitindo a validade de cláusulas coletivas que possam importar em prejuízo à saúde do trabalhador, com consequências de várias naturezas para toda a sociedade. Assim, já é pacífico o entendimento de que a supressão ou redução do intervalo intraornada, mesmo que estabelecida em norma coletiva de trabalho, não é válida, por representar afronta direta ao disposto no artigo 71 da CLT, norma de ordem pública e cogente e, que, portanto, deve ser respeitada, sobretudo se considerado que o intervalo para refeição e descanso trata de medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, protegidos pela Constituição da República (art. 7º, XXII). É neste sentido, inclusive, a recente decisão proferida pelo E. STF, no bojo do Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 1.121.633 (Tema 1046 de repercussão geral). Em 02/06/2022, o Tribunal Pleno da Corte Constitucional julgou o referido processo, cuja certidão de julgamento publicada foi a seguinte: "Decisão: O Tribunal, por maioria, apreciando o tema 1.046 da repercussão geral, deu provimento ao recurso extraordinário, nos termos do voto do Relator, vencidos os Ministros Edson Fachin e Rosa Weber. Em seguida, por unanimidade, foi fixada a seguinte tese: "São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis". Ausentes, justificadamente, o Ministro Luiz Fux (Presidente), impedido neste julgamento, e o Ministro Ricardo Lewandowski. Presidiu o julgamento a Ministra Rosa Weber, Vice-Presidente. Plenário, 2.6.2022."(TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010575-09.2019.5.03.0094 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Luiz Otávio Linhares Renault. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 12/01/2023 P. 523).



Limbo Jurídico Trabalhista Previdenciário

Caracterização

Limbo Jurídico Previdenciário. Responsabilidade da Empresa Pelo Atraso na Entrega do Requerimento de Benefício por Incapacidade Perante ao INSS. A entrega do requerimento de benefício por incapacidade perante ao INSS constitui requisito indispensável para o pedido de concessão do benefício previdenciário. Revelando os autos que era de responsabilidade da reclamada o preenchimento deste documento e que por sua culpa houve atraso na entrega, ficando o empregado sem receber salários ou benefício previdenciário, resta configurado o limbo

jurídico previdenciário, motivo pelo qual deve a reclamada se responsabilizar no período descoberto pelo pagamento dos salários. (TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0010649-17.2022.5.03.0043 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Danilo Siqueira de Castro Faria. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 31/01/2023 P. 952).



Motorista

Dano Moral / Dano Material

Danos Morais. Motorista de Caminhão. Transporte de Carga. Responsabilidade Objetiva. Assalto Sofrido Durante as Atividades Laborais. 1. Sendo o empregado motorista de caminhão de cargas vítima de violência durante a prestação de serviços, é atraída a responsabilidade objetiva do empregador, que prescinde da comprovação de dolo ou culpa (art. 927, parágrafo único, do Código Civil), tendo em vista o risco acima da normalidade presente no exercício dessa atividade. Com efeito, o parágrafo único do art. 927 do Código Civil introduziu no direito positivo brasileiro a referida tese, segundo a qual, aquele que cria um risco de dano pelo exercício de sua atividade obriga-se a repará-lo, independentemente de culpa. O E. STF sedimentou o entendimento de aplicação da responsabilidade objetiva às relações de emprego em tese de repercussão geral (tema 932) fixada no julgamento do RE 828040: "O artigo 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com o artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal, sendo constitucional a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida, por sua natureza, apresentar exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva e implicar ao trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade", nos termos do voto do Ministro Alexandre de Moraes(Relator), vencido o Ministro Marco Aurélio. Ausente, por motivo de licença médica, o Ministro Celso de Mello. Presidência do Ministro Dias Toffoli. Plenário, 12.03.2020". 2. Com pertinência à quantificação do dano moral, registro que nosso ordenamento jurídico confere ao juiz certa liberdade para apreciação, valoração e arbitramento da indenização. Para a fixação do valor, considerando-se as dificuldades da positivação do dano moral, adota-se como critério as regras dispostas no art. 944 e seguintes do CC. Frisa-se que não se aplicam ao caso concreto as disposições do artigo 223-G da CLT, §§1º a 3º, posto que o Pleno deste TRT, em recente julgamento do Incidente de Arguição de Inconstitucionalidade 0011521-69.2019.5.03.0000, declarou a inconstitucionalidade da mencionada norma. Considera-se o porte e a culpa do ofensor, a extensão do dano sofrido, a necessidade de punir a conduta faltosa e o caráter pedagógico da reparação (como efeito inibidor para prevenir que futuros empregados da reclamada tenham o mesmo tratamento dispensado ao reclamante, Teoria do Desestímulo), não se olvidando do preceito doutrinário de que a reparação não pode ser fonte de enriquecimento e sim de abrandamento da dor sofrida. Recurso ordinário a que se dá provimento para, sopesados estes critérios, majorar o valor da indenização por danos morais arbitradas pelo Juízo a quo. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010934-86.2021.5.03.0029 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Goulart de Sena Orsini. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 30/01/2023 P. 1608).

Descrédenciamento de Motorista de Aplicativo. Reativação da Conta. Indenização por Danos Morais e Materiais. Lucros Cessantes. Uma vez demonstrado pela reclamada que o descrédenciamento do motorista decorreu do descumprimento dos Termos e Condições da empresa contratualmente assumidos, verifica-se a ausência da conduta ilícita da reclamada, sendo incabível a condenação ao pagamento de indenização por danos morais e materiais, lucros cessantes, bem como à reativação do autor na plataforma. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010366-91.2022.5.03.0043 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Cecília Alves Pinto. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 30/01/2023 P. 1661).



Pandemia

Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) - Dano Moral

Dispensa Discriminatória. Sequelas Pós-Covid-19. Dano Moral. Configuração. 1. Conforme ressaí do conjunto probatório, a Reclamante contraiu Covid-19, que deixou sequelas na locomoção da empregada. 2. A Covid-19 é uma doença infecciosa causada pelo coronavírus (Sars-CoV-2) e embora na maioria dos casos manifeste-se com sintomas leves, como febre, cansaço e tosse seca, algumas pessoas podem apresentar sintomas preocupantes e ficarem gravemente doentes, com sequelas comprometedoras, sendo certo que a vacinação trouxe moderação nos efeitos da doença mas não a sua erradicação, tampouco a eliminação da gravidade em alguns casos. 3. Como relatado pelo perito, "outra característica desta síndrome e que deve ser levada em conta no caso concreto, é que os sintomas aparecem depois que a infecção passou da fase aguda, ou seja, os sintomas da síndrome pós-COVID, especialmente os mais graves como fraqueza muscular, aparecem de forma tardia à ocorrência da infecção e não de forma concomitante. Por isso o quadro é chamado de PÓSCOVID". 4. Nesse contexto, implicando a Covid-19 em complicações na locomoção da empregada, com desdobramentos passíveis de afetar o regular desempenho das atividades, a doença passa a ser estigmatizante em razão do quadro clínico peculiar apresentado como sequela, no caso concreto. 5. Tais circunstâncias levam a se considerar discriminatória a dispensa da empregada logo após o retorno da licença médica, sendo certo que, nos termos da Súmula 443/TST, presume-se sob tal viés a dispensa de empregado portador de doença estigmatizante, pois viola princípios constitucionais como a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), o valor social do trabalho (art. 1º, IV) e ainda o direito do trabalhador à relação de emprego protegida contra dispensa arbitrária ou sem justa causa (art. 7º, I). 6. Cumpria à Reclamada o encargo probatório de que a dispensa decorreu de outra conjuntura, encargo do qual, porém, não se desincumbiu. 7. O dano moral, nessa hipótese, apresenta-se in re ipsa, e independe de prova. Indenização que se defere. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010369-56.2022.5.03.0169 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Denise Alves Horta. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 11/01/2023 P. 720).



Pessoa com Deficiência / Trabalhador Reabilitado

Reserva de Mercado de Trabalho

Direito Antidiscriminatório. Garantia de Emprego Indireta. Constituição Federal de 1988. Art. 1º, III, Art. 3º IV, Art. 7º Artigo 7º, XXXI. Estatuto da Pessoa com Deficiência. Lei 13.146/2015. Art. 93 da Lei 8.213/91. A garantia de emprego indireta consiste no fato de que a dispensa do empregado com deficiência ou reabilitado somente será possível após a contratação de substituto de condição semelhante. Nesse sentido, ementa extraída do brilhante acórdão proferido pela 3ª Turma do eg TST, cujo Relator foi o Ministro Mauricio Godinho Delgado: "AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017 . AÇÃO DECLARATÓRIA. NÃO PREENCHIMENTO DA COTA LEGAL. MEDIDAS DO ART. 93 DA LEI 8.213/91 NÃO COMPROVADAS. BASE DE CÁLCULO. TOTAL DE EMPREGADOS. RESTRIÇÃO ACERCA DA FUNÇÃO OCUPADA PELO TRABALHADOR. EXCLUSÃO DO CARGO DE MOTORISTA DE CARGAS. LIMITAÇÃO INDEVIDA . ART. 93 DA LEI 8.213/91. DETERMINAÇÃO DE ABSTENÇÃO DA UNIÃO DE IMPOR SANÇÕES ADMINISTRATIVAS À REQUERENTE EM DECORRÊNCIA DO NÃO PREENCHIMENTO DAS COTAS. INDEVIDA. NORMAS JURÍDICAS DE CARÁTER IMPERATIVO, CRIANDO UM SISTEMA DE COTAS INCLUSIVAS, INSTITUÍDAS PELA LEI n. 8.213, DE 1991 (art. 93), COM SUPORTE NA CONSTITUIÇÃO DE 1988 (arts. 1º, III; 3º, IV; 7º, XXXI), INCLUSIVE EM SEU CONCEITO AMPLO DE ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO (art. 1º, caput e incisos II, III e IV, c./c. art. 3º, caput , incisos I, II, III e IV), QUE FIXA COMO NECESSARIAMENTE DEMOCRÁTICAS E INCLUSIVAS NÃO APENAS A SOCIEDADE POLÍTICA MAS TAMBÉM A SOCIEDADE CIVIL E SUAS EMPRESAS INTEGRANTES. MICRO SISTEMA DE INCLUSÃO SOCIAL, ECONÔMICA E PROFISSIONAL HARMÔNICO, IGUALMENTE, AO DISPOSTO NA CONVENÇÃO 159 DA OIT, RATIFICADA, PELO BRASIL, EM 1991, ALÉM DA CONVENÇÃO INTERNACIONAL DA ONU SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, RATIFICADA, COM QUÓRUM DE EMENDA CONSTITUCIONAL, PELO BRASIL, EM 2008, A PAR DO ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA (LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA - Lei n. 13.146/2015). EVIDENCIADA A CONDUTA OMISSIVA DO EMPREGADOR, SEGUNDO O TRT, COM A PRÁTICA DE ATOS INSUFICIENTES PARA DEMONSTRAR A INVIABILIDADE DO CUMPRIMENTO DAS COTAS . A Constituição Federal de 1988, em seus princípios e regras essenciais, estabelece enfática direção normativa antidiscriminatória. Ao fixar como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), o Texto Máximo destaca, entre os objetivos da República, promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV). A situação jurídica do obreiro com deficiência encontrou, também, expressa e significativa matriz constitucional no artigo 7º, XXXI, da CF, que estabelece a "proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência". Logo a seguir ao advento da então nova Constituição Federal, o Brasil ratificou a Convenção n. 159 da OIT (Decreto Legislativo n. 129/91), que estipulou, em seu art. 1º, item 2, que "todo país

membro deverá considerar que a finalidade da reabilitação profissional é a de permitir que a pessoa deficiente obtenha e conserve um emprego e progrida no mesmo, e que se promova, assim, a integração ou a reintegração dessa pessoa na sociedade". Ainda em 1991, o Brasil também aprovou a Lei n. 8213/91, que, nesse quadro normativo antidiscriminatório e inclusivo, deflagrado em 05.10.1988, possibilitou ao legislador infraconstitucional a criação de sistema de cotas para obreiros beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência (caput do art. 93 da Lei nº 8.213/91), o qual prevalece para empresas que tenham 100 (cem) ou mais empregados. Esse micro sistema de inclusão social, econômica e profissional das pessoas com deficiência e dos trabalhadores em recuperação previdenciária foi sufrado, direta ou indiretamente, por diplomas normativos posteriores, tais como a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovada pela ONU e ratificada pelo Brasil em 2008, a par da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, n. 13.146/2015, também conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência. Em suma, a ordem jurídica do País repele o esvaziamento precarizante do trabalho prestado pelas pessoas com deficiência, determinando a sua contratação de acordo com o número total de empregados e percentuais determinados, bem como fixando espécie de garantia de emprego indireta, consistente no fato de que a dispensa desse trabalhador "... só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante" (§ 1º, in fine , do art. 93, Lei nº 8.213/91). A propósito, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais desta Corte Superior (ED-E-ED-RR-658200-89.2009.5.09. 0670, SBDI-1/TST, Relator Ministro João Batista Brito Pereira, DEJT 19/12/2016) já se manifestou no sentido de ser da empregadora o ônus de cumprir as exigências do art. 93 da Lei nº 8.213/91, não devendo ser responsabilizada apenas se comprovado o seu insucesso em contratar pessoas com deficiência, em que pese tenha empenhado esforços fáticos na busca pelos candidatos a essas vagas. Julgados desta Corte Superior. Naturalmente que se insere nesse ônus a demonstração de firmes e sistemáticos esforços, ao longo do tempo, para cumprir o micro sistema de cotas imperativo criado pela ordem jurídica, sendo inaceitável a demonstração de esforços frágeis, insuficientes e não sistemáticos no sentido do cumprimento do sistema legal , que, afinal, já existe no País há várias décadas, desde o ano de 1991. No presente caso , a Corte de origem, com alicerce na prova produzida nos autos, deixou claro que a empresa não observou o percentual mínimo estabelecido na legislação para preenchimento das vagas destinadas a pessoas com deficiência ou reabilitadas, bem como não comprovou ter empreendido esforços consistentes para o preenchimento das vagas por meio das alternativas cabíveis, com o fim de cumprir a obrigação legal . Observa-se, nesse contexto, não ter havido ação direta da Empresa no sentido de se empenhar na contratação de pessoas com deficiência. Ademais, encontrando-se correto o enquadramento jurídico conferido pelo TRT, depreende-se que, para divergir da conclusão adotada pela Corte de origem, seria necessário o revolvimento do conjunto fático-probatório dos autos, o que é defeso nesta sede recursal, nos termos da Súmula 126/TST. Agravo de instrumento desprovido" (AIRR-20311-66.2015.5.04.0772, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 11/11/2022). (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010613-38.2018.5.03.0035 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Goulart de Sena Orsini. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 16/01/2023 P. 458).



Princípio da Fungibilidade

Aplicação

Sucessão Trabalhista Versus Desconsideração Inversa da Personalidade Jurídica. Pedido de Redirecionamento da Execução. Constatada a narração de causa pedir que justifica o redirecionamento da execução não com base no art. 448 da CLT (sucessão trabalhista), mas sim nos artigos 855-A da CLT e 133, § 2º, do CPC (desconsideração inversa da personalidade jurídica), aplica-se o princípio da fungibilidade para que o requerimento de "sucessão trabalhista" seja apreciado tal qual requerimento de instauração de incidente de desconsideração inversa da personalidade jurídica, devendo, caso deferido, ser observado o rito processual dos artigos 855-A da CLT e 133 a 137 do CPC, sob pena de violação aos princípios do contraditório, ampla defesa e devido processo legal. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010022-67.2017.5.03.0114 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Paulo Chaves Correa Filho. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 10/01/2023 P. 865).



Prova

Princípio Da Imediação

Prova Oral. Credibilidade das Testemunhas. Análise Realizada Pelo Juízo "A Quo". Ponderações Sobre A Isenção ou Imparcialidade dos Testemunhos. Princípio da Imediatidade. 1. O princípio da imediação ou imediatidade, decorrente do princípio da oralidade, confere ao Juiz o poder-dever de manter contato direto com os elementos de provas trazidos aos autos (CPC/2015, art. 440; CLT, art. 820, por exemplo). Assim, somente o magistrado na instrução, em especial na audiência, tem a percepção imediata da prova oral colhida. Pessoalmente, portanto, analisa a reação dos depoentes e testemunhas, observa o seu comportamento, a postura, a expressão fisionômica, suas vacilações ou a segurança ao depor. 2. E é justamente por meio do acesso direto e imediato do julgador com partes, testemunhas, peritos, terceiros interessados e com a própria coisa litigiosa que se facilita a formação do convencimento motivado, instrumento apto na prolação da sentença justa, baseada na verdade real. 3. Daí porque, sem dúvida, é o julgador a quo o agente estatal mais capacitado a avaliar a prova oral, podendo fazer as perguntas que entender necessárias à formação do seu convencimento, sanar omissões ou esclarecer dúvidas a respeito das declarações prestadas, privilégio que não está à disposição de quem apenas tem acesso à letra fria das atas processuais. (TRT 3ª Região. Oitava Turma. 0010050-09.2022.5.03.0066 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marcelo Lamego Pertence. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 27/01/2023 P. 949).



Relação de Emprego

Motorista - Uso - Aplicativo Móvel

Vínculo Empregatício. Elementos Indispensáveis Para Caracterização. Motorista de Aplicativo. Para a caracterização de vínculo empregatício faz-se necessária a presença concomitante dos

seguintes elementos: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica. Conforme recente jurisprudência do Col. TST (Processo: RR - 100353-02.2017.5.01.0066, Órgão Judicante: 3ª Turma, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Julgamento: 06/04/2022, Publicação: 11/04/2022), eventual enquadramento como vínculo empregatício da relação jurídica entre o prestador de serviços e as plataformas digitais, pelo Poder Judiciário Trabalhista no Brasil, vai depender das situações fáticas efetivamente demonstradas, as quais, por sua própria complexidade, podem abarcar inúmeras e múltiplas hipóteses. E, no tocante à subordinação, pedra de toque no exame dos elementos da relação de emprego envolvendo a prestação de serviços por meio de plataformas digitais, destacou o TST: "Saliente-se ser fato notório (art. 337, I, do CPC/15) que a Reclamada é quem estabelece unilateralmente os parâmetros mais essenciais da forma de prestação dos serviços e da dinâmica de funcionamento da atividade econômica, como, por exemplo, a definição do preço da corrida e do quilômetro rodado no âmbito de sua plataforma digital. Desse quadro, se percebe a configuração da subordinação jurídica nas diversas dimensões: a) clássica, em face da existência de incessantes ordens diretas da Reclamada promovidas por meios remotos e digitais (art. 6º, parágrafo primeiro, da CLT), demonstrando a existência da assimetria poder de direção/subordinação e, ainda, os aspectos diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar do poder empregatício; b) objetiva, tendo em vista o trabalho executado estritamente alinhado aos objetivos empresariais; c) estrutural, mediante a inteira inserção do profissional contratado na organização da atividade econômica desempenhada pela Reclamada, em sua dinâmica de funcionamento e na cultura jurídica e organizacional nela preponderante; d) por fim, a subordinação algorítmica, que consiste naquela efetivada por intermédio de aferições, acompanhamentos, comandos, diretrizes e avaliações concretizadas pelo computador empresarial, no denominado algoritmo digital típico de tais empresas da Tecnologia 4.0". No caso em tela, estão presentes os elementos necessários ao reconhecimento do vínculo de emprego. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010666-40.2022.5.03.0015 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Cecília Alves Pinto. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 16/01/2023 P. 592).

Vigia

Vínculo de Emprego Como Vigia. Não Configuração. Locação de Imóvel Evidenciada. 1. Os elementos fáticos e jurídicos necessários para a caracterização da relação de emprego constam nos art. 2º e 3º da CLT e são os seguintes: trabalho prestado por pessoa física, de natureza onerosa e não eventual, com pessoalidade e sob subordinação jurídica (art. 3º) a empregador, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços (art. 2º), devendo ser comprovada a concomitância de todos os elementos citados. 2. Os demandantes celebraram contrato de locação de imóvel, negócio jurídico que permaneceu de forma verbal após o decurso do período firmado para término contratual e ensejou ajuizamento de ação de despejo por falta de pagamento dos aluguéis. 3. O reclamante, em ação de manutenção e ou reintegração de posse reconheceu a condição de locatário. 4. Nesse contexto, evidenciado que os demandantes firmaram contrato de locação de imóvel, de natureza civil, e não havendo prova nos autos de que outro fosse o vínculo jurídico mantido entre as partes, como o de vigia,

alegado na inicial, resta descaracterizada a relação de emprego pretendida. 5. Recurso Ordinário desprovido. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010492-40.2022.5.03.0012 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Denise Alves Horta. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 10/01/2023 P. 794).



Rescisão Indireta

Transferência – Empregado

Rescisão Indireta do Contrato de Trabalho. Remanejamento de Setor Hospitalar. Não Configuração de Falta Patronal. 1. Assim como na justa causa para a dispensa do empregado, a falta que origina a rescisão indireta do contrato de trabalho deve ser revestida de gravidade que torne impossível a continuidade do vínculo empregatício. 2. A Reclamante, técnica de enfermagem, padecendo de enfermidade no ombro, foi remanejada de setor hospitalar, sendo lotada em outro andar, mas admitiu a laborista que não houve solicitação médica à Reclamada quanto a readaptação de funções em razão da sua condição clínica e restou demonstrado que as atividades laborais executadas tanto em um quanto no outro posto de trabalho eram praticamente as mesmas, inexistindo maior esforço em razão da alteração do setor. 3. O remanejamento da Reclamante para outro setor dentro do mesmo horário e hospital e para realização das mesmas atribuições inerentes à função de técnica em enfermagem, para a qual fora contratada, em conformidade com a conveniência e as necessidades da rotina hospitalar, sem qualquer restrição ou orientação médica em sentido contrário, por si só, não configura conduta abusiva ou de perseguição intentada pela Reclamada. 4. Doutro tanto, a prova oral colhida revelou que o remanejamento de setores e horários é procedimento habitual adotado pela Reclamada, sendo certo que a própria Reclamante já havia trabalhado em setor diverso do hospital, na ala da Covid-19. 5. Não evidenciada no feito a suposta falta patronal capaz de desestabilizar a relação jurídica e comprometer a necessária fidúcia que deve existir entre empregado e empregador, não se reconhece a rescisão indireta do contrato de trabalho. Recurso desprovido. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010542-16.2022.5.03.0061 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Denise Alves Horta. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 11/01/2023 P. 783).



Sistema de Busca de Ativos do Poder Judiciário (Sisbajud)

Alcance

Agravo de Petição. Ofício ao Banco Central. Bloqueio de Valores. A interação do judiciário com o Banco Central se opera via SISBAJUD, sistema no qual só é possível o cadastramento de ordem de bloqueio vinculado a determinado CPF/CNPJ, o qual, inclusive já foi utilizado nos autos, não estando incluído o rastreamento de remessas de valores enviados do exterior pelo executado, destinados a terceiros estranhos à lide. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0012145-50.2016.5.03.0089 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Emerson José Alves Lage. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 24/01/2023 P. 443).



Sucessão Trabalhista

Sociedade Anônima do Futebol (SAF) – Responsabilidade

Sociedade Anônima do Futebol. Lei 14.193/2021. Responsabilidade Solidária. Função Vinculada à Atividade Específica do Objeto Social. Considerando que o reclamante, na função de auxiliar técnico, realizava atividades específicas do objeto social dos reclamados - associação sucedida e a Sociedade Anônima de Futebol sucessora -, a responsabilidade do clube e da SAF, é solidária, por imposição da lei, se ajustando à exceção inserta no art. 9º, da Lei 14.193/2021, não se limitando à forma estabelecida no art. 10 deste diploma legal. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010055-65.2022.5.03.0184 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Cecília Alves Pinto. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 27/01/2023 P. 541).

