

ANO VII n. 9 setembro de 2023

Sumário

1. [Legislação](#)

2. [Jurisprudência](#)

- [Ação Rescisória](#)
- [Acordo](#)
- [Acordo Judicial](#)
- [Adicional de Insalubridade](#)
- [Adicional de Periculosidade](#)
- [Assédio Moral](#)
- [Ato Atentatório à Dignidade da Justiça](#)
- [Competência da Justiça do Trabalho](#)
- [Contrato de Experiência](#)
- [Dano Moral](#)
- [Decisão Judicial](#)
- [Depósito Recursal](#)
- [Desconto Salarial](#)
- [Direito Intertemporal](#)
- [Dirigente Sindical](#)
- [Dispensa Discriminatória](#)
- [Doença Ocupacional](#)
- [Engenheiro](#)
- [Gratificação Especial](#)
- [Habeas Corpus](#)
- [Hora Extra](#)
- [Isonomia Salarial](#)
- [Jornada de Trabalho](#)
- [Litigância de Má-Fé](#)
- [Mandado de Segurança](#)
- [Motociclista](#)
- [Motorista](#)
- [Norma Coletiva](#)
- [Pandemia - Corona Virus Disease 2019 \(COVID-19\)](#)
- [Penhora](#)
- [Prazo](#)
- [Princípio da Congruência](#)
- [Processo do Trabalho](#)
- [Professor](#)
- [Relação de Emprego](#)
- [Sentença](#)
- [Sucessão Trabalhista](#)

- [Execução](#)
- [Férias](#)
- [Fundo de Garantia por Tempo de Serviço \(FGTS\)](#)
- [Valor da Causa](#)
- [Vigia](#)



LEGISLAÇÃO

[Ata Órgão Especial n. 7, de 10 de agosto de 2023](#)

Registro da Sessão Ordinária do Órgão Especial do dia 10 de agosto de 2023.
(DEJT/TRT3, Cad. Jud. 15/9/2023, P. 672-676)

[Ata Tribunal Pleno n. 8, de julho de 2023](#)

Registro da Sessão Ordinária Virtual do Tribunal Pleno de julho de 2023.
(DEJT/TRT3, Cad. Jud. 15/9/2023, P. 671-672)

[Ata Tribunal Pleno n. 10, de 10 de agosto de 2023](#)

Registro da Sessão Ordinária do Tribunal Pleno do dia 10 de agosto de 2023.
(DEJT/TRT3, Cad. Jud. 15/9/2023, P. 672-676)

[Ato Regimental GP n. 31, de 18 de setembro de 2023](#)

Altera o Regimento Interno do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.
(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 19/9/2023, P. 1.324)

[Aviso SEGP n. 7, de 14 de setembro de 2023](#)

Cientifica os(as) Exmos.(as) Desembargadores(as) do Tribunal interessados(as) em concorrer aos cargos de Presidente, 1º Vice-Presidente, 2º Vice-Presidente, Corregedor e Vice-Corregedor deste Regional para que formulem suas inscrições, ressaltando que a eleição ocorrerá no dia 19 de outubro de 2023.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 15/9/2023, P. 1)

[Aviso SEGP n. 8, de 22 de setembro de 2023](#)

Cientifica os(as) MM. Juízes(as) Titulares de Varas do Trabalho sobre a concessão do prazo de 15 (quinze) dias corridos, contados a partir da publicação deste aviso, para inscrição dos(as) interessados(as) na promoção para um cargo de Desembargador(a) neste Regional, a ser realizada por e-PAD dirigido à Secretaria-Geral da Presidência, devendo ser apresentados os documentos necessários à aferição do merecimento, expedidos pela Escola Judicial e pela Corregedoria Regional, à luz do que dispõe o art. 93, incisos II e III, da Constituição da República.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 25/9/2023, P. 1)

[Edital SEGP n. 6, de 22 de setembro de 2023](#)

Cientifica os Juizes Titulares interessados para que, caso queiram, observando-se a antiguidade, formulem seus pedidos de impugnação à permuta em tela ou exerçam o direito de preferência, sendo-lhes facultado, para tanto, um prazo de 8 (oito) dias, contados após a publicação deste. (DEJT/TRT3 Cad. Jud. 22/9/2023, P. 1)

[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. 19/9/2023, P. 4-11) (*Consolidada com as alterações promovidas pela Instrução Normativa Conjunta GP/GCR/GVCR N. 96/2023, pela Instrução Normativa Conjunta GP/GCR/GVCR N. 98/2023, pela Instrução Normativa Conjunta GP/GCR/GVCR N. 105/2023 e pela Instrução Normativa Conjunta GP/GCR/GVCR N. 113/2023)

[Instrução Normativa Conjunta GP.GCR.GVCR n. 113, de 11 de setembro de 2023](#)

Altera a Instrução Normativa Conjunta GP.GCR.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. 19/9/2023, P. 3-4)

[Portaria DG n. 236, de 1º de setembro de 2023](#)

Institui Grupo de Trabalho responsável pela elaboração de Estudo para a contratação de novo Plano Privado de Assistência à Saúde no âmbito do TRT3. (DEJT/TRT3 Cad. Adm. 6/9/2023, P. 3-4)

[Portaria GP n. 441, de 14 de setembro de 2023](#)

Define os valores das diárias a serem pagas no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. (DEJT/TRT3 Cad. Adm. 15/9/2023, P. 2-3)

[Portaria GP n. 470, de 22 de setembro de 2023](#)

Extingue o Grupo de Trabalho para Mediar Conflitos Fundiários no âmbito da competência jurisdicional do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. (DEJT/TRT3 Cad. Adm. 25/9/2023, P. 2)

[Portaria GP n. 473, de 25 de setembro de 2023](#)

Revoga a Portaria GP n. 240, de 11 de agosto de 2022, que institui Grupo de Trabalho para estudar a viabilidade de implantação de Núcleo de Justiça 4.0 no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. (DEJT/TRT3 Cad. Adm. 25/9/2023, P. 2)

[Portaria GP n. 475, de 25 de setembro de 2023](#)

Altera a Portaria GP n. 318, de 29 de junho de 2023, que institui Grupo de Trabalho responsável por propor a criação da Central de Distribuição de Mandados passíveis de cumprimento por via eletrônica, assim como a revisão do quantitativo da lotação dos Oficiais de Justiça, no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. (DEJT/TRT3 Cad. Adm. 27/9/2023, P. 4)

[Portaria GCR n. 6, de 21 de setembro de 2023](#)

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

(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 25/9/2023, P. 283)

[Portaria 19VTBH n. 1, de 11 de setembro de 2023](#)

Estabelece e regulamenta procedimentos a serem seguidos na 19ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, enquanto perdurar a autorização para execução da atividade jurisdicional em condições especiais de teletrabalho integral (art. 2º, I-A da Resolução CSJT n. 151 de 29/05/2015), por meio de videoconferência, pelo Juiz Titular, Fabiano de Abreu Pfeilsticker.

(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 11/9/2023, P. 3.468)

[Portaria NFTFOR n.1, de 14 de setembro de 2023](#)

Dispõe sobre a Comissão de Desfazimento de Bens do Núcleo do Foro de Formiga.

(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 27/9/2023, P. 7.175-7.176)

[Portaria VTPI n. 2, de 11 de setembro de 2023](#)

Trata da utilização dos canteiros de jardinagem da sede predial do Fórum da Justiça do Trabalho de Pirapora/MG.

(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 12/9/2023, P. 4-5)

[Portaria VTTRES n. 3, de 1º de setembro de 2023](#)

Constitui Grupo de Trabalho para Desfazimento de Bens Inservíveis no âmbito da Vara do Trabalho de Três Corações-MG, nos termos da IN 44/2018.

(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 6/9/2023, P. 5-6)

[Portaria Conjunta 1VTMC.2VTMC. 3VTMC n. 1, de 21 de agosto de 2023](#)

Estabelece procedimentos de cooperação jurisdicional para execução conjunta em face do mesmo devedor de processos em trâmite em todas as Varas do Trabalho de Montes Claros.

(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 6/9/2023, P. 10.568-10.569)

[Resolução Administrativa n. 167, de 18 de setembro de 2023](#)

Aprova o calendário de feriados para o ano de 2024 na Justiça do Trabalho da 3ª Região, nos termos da Proposição n. DG/18/2023.

(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 19/9/2023, P. 1.328-1.329)

[Resolução Administrativa n. 182, de 18 de setembro de 2023](#)

Aprova o Ato Regimental GP n. 31, de 18 de setembro de 2023, que altera o Regimento Interno do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, para estabelecer a competência do ouvidor para indicação do secretário da Ouvidoria.

(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 19/9/2023, P. 1.323-1.324)





Ação Rescisória

Vício de Consentimento / Fraude

Ação Rescisória de Termo de Conciliação. Vício de Consentimento em Lide Simulada. Arrependimento das Condições do Acordo. Não Configuração de Causa de Rescindibilidade. A desconstituição de acordo homologado em juízo com fundamento em coação não passa pela prova da existência de lide simulada, sendo necessário comprovar, de forma indiscutível e inequívoca, a existência do vício de consentimento da parte no momento da celebração da avença. Não se pode falar em coação do empregado para realizar acordo trabalhista se ele, presente na sessão da audiência, assinou o termo de conciliação, presumindo-se que tenha acordado com os termos da avença, contra a qual ele não apresentou qualquer objeção. A discussão no âmbito da Ação Rescisória não passa pela correspondência entre a situação fática eventualmente configurada na terminação do contrato do trabalho e os termos alegados na petição inicial da reclamação trabalhista originária, mas sim pela concordância das partes com os termos da conciliação. Assim, o arrependimento tardio da parte com as condições do acordo não justifica a rescisão da *res judicata* com fundamento no inciso III do art. 966 do CPC. (TRT 3ª Região. 2ª Seção de Dissídios Individuais. 0011195-41.2021.5.03.0000 (PJe). Ação Rescisória. Rel./Red. Emerson José Alves Lage. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 22/09/2023 P. 772).



Acordo

Cumprimento

Agravo de Petição. Descumprimento de Acordo. Decisão que determina Medida Necessária à Satisfação do Exequente. Consonância com Art. 536 do CPC. Despiciendo o Pedido de Conversão da Obrigação em Perdas e Danos. Dispõe o art. 536 do CPC que: "No cumprimento de sentença que reconheça a exigibilidade de obrigação de fazer ou de não fazer, o juiz poderá, de ofício ou a requerimento, para a efetivação da tutela específica ou a obtenção de tutela pelo resultado prático equivalente, determinar as medidas necessárias à satisfação do exequente". No caso, o acordo homologado previa dação em pagamento de lotes de loteamento específico, a qual restou inviabilizada, por ainda não ter havido regularização/registro imobiliário do loteamento. Além de o acordo não ter previsto qualquer penalidade para o caso de seu descumprimento ou atraso, não ficou evidenciada falta de diligência ou culpa do executado no descumprimento da avença, sendo que os autos ainda trazem informação técnica de possibilidade de transferência aos autores da fração ideal dos lotes objetos do acordo, para, quando da regularização do

loteamento (parcelamento e instrumentalização da divisão), corresponder aos referidos lotes. Nesse contexto, a determinação do d. Juízo de origem de transferência aos autores da fração ideal dos lotes foi a melhor medida para a satisfação dos exequentes, permitindo resultado prático equivalente à obrigação acordada ou até mesmo efetivação da própria tutela específica, tal como previsto no art. 536 do CPC, não havendo que se falar em conversão da obrigação em perdas e danos. (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0011483-88.2017.5.03.0077 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Anemar Pereira Amaral. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 18/09/2023 P. 1.539).



Acordo Judicial

Multa

Acordo Judicial Homologado. Pagamento das Parcelas em Instituição Bancária diversa da Pactuada. Tolerância do Credor. Boa-Fé Objetiva. A cláusula geral contida no art. 422 do Novo Código Civil impõe ao juiz interpretar e, quando necessário, suprir e corrigir o contrato segundo a boa-fé objetiva, entendida como a exigência de comportamento leal dos contratantes. Por sua vez, a regra do *non venire contra factum proprium* veda o comportamento contraditório da credora. Diante de tais parâmetros, ainda que a devedora não observe fielmente a cláusula contratual que estipula a modalidade pagamento por depósito bancário, ao invés de transferência por Pix, se essa situação perdura sem oposição, não há falar em inadimplemento de obrigação ou mora na quitação dos valores, o que torna indevida a aplicação da multa. É que a tolerância da credora tornou legítima a possibilidade de pagamento através do Pix. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0010571-56.2021.5.03.0108 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Marcus Moura Ferreira. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 27/09/2023 P. 1.670).



Adicional de Insalubridade

Doença Infectocontagiosa

Adicional de Insalubridade. Agentes Biológicos. Prova Técnica. Análise Qualitativa. Constando do laudo pericial que, após a análise qualitativa da situação específica vivenciada pela trabalhadora, na função de "Auxiliar de Apoio ao Educando", não ficou caracterizada a insalubridade, tendo em vista que a reclamante assistia alunos com deficiência física e não com doenças infectocontagiosas, não há como o julgador se afastar da conclusão pericial, ausentes outros elementos de convencimento em sentido contrário. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0010538-47.2022.5.03.0006 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Sebastião Geraldo de Oliveira. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 01/09/2023 P. 1.249).



Adicional de Periculosidade

Atividade Perigosa

Socioeducador / Educador Social. Adicional de Periculosidade. Indevido. A reclamante laborou como socioeducadora / educadora social em Casa de Semiliberdade para menores que cometeram algum tipo de ato infracional. Não há dúvidas de que na profissão da autora existe risco de sofrer agressão, pois parte de suas atividades se assemelham as de vigia. Quando havia situações de conflitos não solucionáveis por meio de conversas ou de contenção simples, era solicitada a presença da autoridade policial. Aplicável, por analogia, a Súmula 44 deste Regional. O risco relatado não permite o enquadramento das atividades do autor como perigosas, conforme previsto no art. 193 da CLT, sendo indevido o adicional de periculosidade e reflexos. (TRT 3ª Região. Nona Turma. 0010766-76.2022.5.03.0182 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Weber Leite de Magalhães Pinto Filho. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 25/09/2023 P. 2.884).



Assédio Moral

Cobrança de Meta / Cumprimento de Meta

Assédio Moral no Ambiente de Trabalho. Configuração. Indenização Deferida.

1. Caracterizam assédio moral as atitudes e condutas reiteradas do empregador ou de seus prepostos, no ambiente de trabalho, que atentem contra a dignidade ou a integridade psíquica do empregado, com danos à sua honra subjetiva e/ou objetiva, em degradação das condições de trabalho, desestabilizando emocionalmente o laborista, de forma a comprometer a continuidade da relação de emprego.
2. Comprovada a cobrança de metas de forma desmedida, inclusive com a exposição, em reuniões, de ranking, em que inserido o vendedor que não obteve o desempenho esperado, de modo depreciativo, desrespeitoso e vexatório, com destaque em vermelho, resta devidamente caracterizada situação de assédio moral.
3. Indenização mantida, ficando desprovido o Recurso da Ré. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010870-30.2021.5.03.0012 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Denise Alves Horta. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 26/09/2023 P. 1.357).

Indenização

Assédio Moral a Grupo de Trabalhadores. Atingimento do Empregado individualmente Considerado. Indenização por Dano Moral ao Reclamante pela prática Abusiva Patronal. A conduta ofensiva dirigida à coletividade de empregados, de modo a promover a degradação do meio ambiente de trabalho, não afasta a configuração de assédio moral a cada um dos trabalhadores ofendidos. A forma como a supervisora se dirigia ao reclamante, "aos gritos", denota atitude hostil, com naturalização da humilhação e constrangimento dentro do ambiente laboral,

como instrumento disciplinar, de modo a desestabilizar psicologicamente os trabalhadores, dentre eles, o autor. O fato de a prática de assédio moral atingir vários empregados do setor não afasta a configuração do assédio com o reclamante, um dos trabalhadores alvo da prática, que sofreu constrangimento diante da conduta abusiva da supervisora, com atingimento da esfera psíquica do trabalhador individualmente considerado, pelo que cabível a indenização por dano moral ao autor. O artigo 1º, III, da CR/88, considera a dignidade da pessoa humana como fundamento do Estado Democrático de Direito, afirmando, o artigo 5º, X, da CR/88, a inviabilidade da vida privada, honra e imagem das pessoas, e o artigo 7º, XXII, da multicitada Constituição, o direito dos trabalhadores à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de norma de saúde, higiene e segurança, versando ainda o artigo 157 da CLT sobre o dever do empregador de cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho. Constatada a alegada conduta patronal atentatória à honra e à dignidade psicológica do empregado, é devida a indenização pelo dano extrapatrimonial decorrente do assédio moral, presentes os requisitos dos artigos 186 e 927 do CC. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010536-72.2022.5.03.0137 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Juliana Vignoli Cordeiro. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 26/09/2023 P. 1.984).



Ato Atentatório à Dignidade da Justiça

Multa

Multa por prática de Ato Atentatório à Dignidade da Justiça. Em razão das informações prestadas pela sócia da 2ª executada, de que era sócia de clínica diversa, que não era parte no presente processo, o oficial de justiça deixou de proceder à penhora determinada, tendo a diligência sido realizada somente posteriormente, configurando prática de ato procrastinatório da execução, de modo que a multa aplicada em primeiro grau é medida que se impõe, não ensejando cerceamento de defesa. (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0010369-11.2022.5.03.0087 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Sabrina de Faria Froes Leão. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 27/09/2023 P. 1.295).



Competência da Justiça do Trabalho

Motorista - Uso - Aplicativo Móvel

Competência Material. Justiça do Trabalho. Vínculo Empregatício. A decisão proferida pelo Ministro Alexandre de Moraes, na Reclamação 59.795/MG, é monocrática e não vinculante. Em sendo assim, nos termos do entendimento unânime desta Turma, tratando-se de matéria que envolve suposta relação de emprego, o exame da matéria compete a esta Especialidade. (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0010894-43.2022.5.03.0038 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Mauro César Silva. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 15/09/2023 P. 1.298).

Relação de Parceria - Motorista de Aplicativo e Plataforma Digital - Incompetência da Justiça do Trabalho. A competência em razão da matéria define-se pelo pedido e causa de pedir, e, no presente caso, a pretensão inicial não é relativa ao reconhecimento de vínculo empregatício, estando baseada apenas na relação de parceria comercial mantida entre as partes, de natureza civil, o que atrai a competência para a Justiça Comum. (TRT 3ª Região. Nona Turma. 0010039-61.2022.5.03.0136 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. André Schmidt de Brito. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 11/09/2023 P. 2.105).

Processo Eleitoral – Sindicato

Sindicato. Ação de Anulação de Processo Eleitoral. Representação Sindical. Art. 114, III, da Constituição Federal. Competência da Justiça do Trabalho. A Emenda Constitucional nº 45/2004 inseriu o inciso III no art. 114 da Constituição Federal, conferindo à Justiça do Trabalho a competência para processar e julgar "as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores". O processo eleitoral para a escolha de dirigentes do sindicato reflete a representação sindical em sua forma mais ampla, consubstanciada no direito de a categoria profissional definir quem serão os seus interlocutores junto à categoria econômica, fundamentando-se no exercício da liberdade sindical. Desse modo, a competência para julgar questões atinentes às eleições ocorridas no âmbito de um ente sindical está inserta na previsão contida no art. 114, III, da Constituição da República. (TRT 3ª Região. Oitava Turma. 0010845-30.2021.5.03.0137 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Flávio Vilson da Silva Barbosa. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 08/09/2023 P. 3.549).



Contrato de Experiência

Rescisão

Contrato de Experiência - Licidade do Período de Experiência na Contração mediante Processo Seletivo - Reprovação no Desempenho da Função dentro do Prazo da Experiência - Poder Diretivo do Empregador. A r. sentença admite a licitude da estipulação da cláusula de experiência como estágio prévio da contratação por prazo indeterminado, nenhum reparo merecendo, nesse aspecto. O exame seletivo ao qual se submeteu o reclamante é uma etapa que antecede a contratação, que se insere num estágio pré-contratual que, segundo a doutrina e a jurisprudência trabalhista, não impõe obrigação aos contratantes e nem substitui o contrato de trabalho. O trecho de áudio anexo à petição inicial, e transcrito pela r. sentença recorrida, descreve uma suficiência de conhecimento teórico pelo reclamante para o exercício da função, mas uma falta de vivência prática do reclamante com esse conhecimento teórico. A dispensa do reclamante se deu dentro do prazo do período de experiência, celebrado em 20/12/2021 e prorrogado até 19/03/2022, no dia 18/03/2022, por ter sido avaliado e considerado inapto para o exercício da função, conforme áudio anexo à petição inicial e transcrito pela r. sentença recorrida, por não transmitir segurança à empresa e por não ter demonstrado afinidade com o desempenho da função. (TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0010696-46.2022.5.03.0057 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Milton Vasques Thibau de Almeida. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 12/09/2023 P. 1.573).



Dano Moral

Assédio Eleitoral

Assédio Eleitoral - Danos Morais Coletivos e Individuais. A configuração de assédio eleitoral no ambiente de trabalho envolve não apenas a análise de ofensa ao sufrágio universal, mas também ao direito individual e direto; secreto e sagrado; fundante e fundamental ao livre exercício do direito ao voto, com igual valor para todos, além de abranger, outro tanto, com a mesma extensão e intensidade, o respeito ao pluralismo político e à livre convicção política, alicerces do Estado Democrático de Direito. Adentra, igualmente, em questões que perpassam outros direitos fundamentais, tais quais a dignidade da pessoa humana, a intimidade, a saúde mental do trabalhador e toda a essência dos valores sociais do trabalho, além de galvanizar, como pontilhado, a democracia. A Constituição Federal, em seu art 1º, elenca a base, na qual se fundamenta o Estado Democrático de Direito, a saber: I - a soberania; II - a cidadania; III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; V - o pluralismo político. Já os artigos 3º, 5º, 7º, e 14, também constitucionais, garantem os direitos individuais e os fundamentais, nos quais se sustenta - ou deveria se sustentar - a nossa democracia. Esses dispositivos legais constituem norte, vale dizer, verdadeiro *pharus*, para as relações sociais, posto que têm o escopo de assegurar a igualdade, a dignidade da pessoa humana, a soberania popular por intermédio do sufrágio universal e pelo voto direto e secreto, com valor igual para todos, além de coibir discriminações de todo tipo, o que inclui, por óbvio, aquelas relacionadas à liberdade de convicções, de pensamento político e do exercício pleno dos direitos a estes interligados. Nos termos do art. 2º e parágrafo único, da Resolução CSJT Nº 355/2023, que regulamenta os procedimentos administrativos a serem adotados em relação a ações judiciais que tenham por objeto o assédio eleitoral nas relações de trabalho, define-se: "Art. 2º para fins da presente Resolução, considera-se assédio eleitoral toda forma de distinção, exclusão ou preferência fundada em convicção ou opinião política no âmbito das relações de trabalho, inclusive no processo de admissão. Parágrafo único. Configura, igualmente, assédio eleitoral a prática de coação, intimidação, ameaça, humilhação ou constrangimento, no intuito de influenciar ou manipular o voto, apoio, orientação ou manifestação política de trabalhadores e trabalhadoras no local de trabalho ou em situações relacionadas ao trabalho". Ademais, a referida Resolução foi editada, fundamentando-se, dentre outros, nos seguintes referenciais: considerando a garantia constitucional de liberdade de crença e consciência, bem como a vedação de privação de direito por motivo de convicção política ou filosófica; considerando que a Constituição da República tem por objetivo promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação; considerando que o ordenamento jurídico pátrio protege a liberdade de consciência, de expressão e de orientação política, bem como garante o livre exercício da cidadania, notadamente por meio do voto direto e secreto, que assegura a liberdade de escolha de candidatas ou candidatos, no processo eleitoral, por parte de todas as pessoas cidadãs, sendo direito fundamental de primeira dimensão; considerando que, nas suas relações internacionais, o Brasil rege-se pelo princípio da prevalência dos direitos humanos, e que o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos da ONU (1966) dispõe que

todas as pessoas cidadãs têm direito sem quaisquer formas de discriminação, de votar e de ser eleito(a), em eleições periódicas, realizadas em sufrágio universal e igualitário, por meio do voto direto e secreto, e que garantam a livre manifestação de vontade dos(as) eleitores(as); considerando que a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 confere a todo ser humano a capacidade de direito e liberdades sem distinção de qualquer espécie, inclusive opinião política, combatendo a discriminação sob quaisquer de suas formas; considerando que a Convenção n.º 111 da Organização Internacional do Trabalho - OIT proíbe, em seu artigo. I, "a", "toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão"; considerando que a Convenção n.º 190 da OIT, aplicada por força do art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, estabelece, em seu artigo 5º, o dever de respeitar, promover e realizar os princípios e os direitos fundamentais no trabalho, nomeadamente a eliminação da discriminação relativamente a emprego e à profissão, devendo, igualmente, serem adotadas medidas objetivando a promoção do trabalho decente reconhecendo que a violência e o assédio no trabalho constituem violação aos direitos humanos; considerando que o poder diretivo do empregador é limitado pelos direitos fundamentais da pessoa humana, não podendo tolher o exercício dos direitos de liberdade, de não discriminação, de expressão do pensamento e do livre exercício do direito ao voto secreto, sob pena de se configurar abuso de direito, violando o valor social do trabalho, fundamento da República (CRFB/88, art. 1º, inciso IV), também previsto como direito social fundamental (CRFB/88, arts. 6º e 7º) e como fundamento da ordem econômica (CRFB/88, art. 170, *caput*, e art. 190); considerando, ainda, que a utilização do contrato de trabalho para o exercício ilícito de pressão ou de impedimento da fruição de direitos, de interesses ou de vontades do(a) empregado(a), é prática que viola a função social do contrato, prevista como baliza para os atos privados em geral, conforme art. 5º, inciso XXIII, e art. 170, inciso III, ambos da Constituição da República, bem como art. 421 do Código Civil, que dispõe que "A liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato"; considerando que, nos termos dos artigos 297, 299 e 301 do Código Eleitoral, a obstrução ao exercício do sufrágio; a concessão ou promessa de benefício ou vantagem em troca do voto, bem como o uso de violência ou ameaça com o intuito de coagir alguém a votar ou não votar em determinado(a) candidato(a), configuram crimes eleitorais, e, quando praticados no ambiente de trabalho ou em razão da relação de trabalho, tais condutas configuram assédio eleitoral laboral, ensejando a responsabilização do(a) assediador(a) na esfera trabalhista; e(...)". De conseguinte, o respeito ao exercício do voto e à formação de convicção política de forma autônoma e livre, em qualquer ambiente e, em especial, no ambiente de trabalho, é condição essencial ao desenvolvimento da soberania de um povo, à garantia da cidadania, à democracia e à efetividade dos direitos transindividuais. Qualquer interferência visando ao controle dessa espécie de liberdade configura a lesão, não só ao trabalhador coagido diretamente, como à coletividade, devendo ser prontamente rechaçada pelo Poder Judiciário, por intermédio de tutelas inibitórias, bem como de indenização por danos morais coletivos e individuais. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0011163-18.2022.5.03.0027 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Luiz Otávio Linhares Renault. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 21/09/2023 P. 1.736).

Discriminação

Indenização por Danos Morais. Ato Demissional Discriminatório. Alegação de Estabilidade Previdenciária. Assédio Moral não comprovado. Os danos morais são devidos ao ofendido quando presentes os requisitos previstos nos arts. 186 (responsabilidade subjetiva) ou 927 (responsabilidade objetiva) do CCB, sendo necessária, dentre outros requisitos, de prova de existência de nexo de causalidade entre a lesão e o contrato de trabalho. No caso dos autos, a reclamante pretende a declaração do ato demissional, sob a alegação de que possui estabilidade previdenciária, estando acometida por doença ocupacional, além de afirmar ter sofrido assédio moral e que a sua dispensa ocorreu por ato discriminatório, portanto, ilegal e abusiva. A reclamante pugna pela reintegração ao emprego e pelo recebimento de danos morais. Em razão de se tratar de matéria técnica, designou-se perícia médica, tendo o perito, devidamente qualificado e de confiança do juízo *a quo*, concluído pela inexistência do nexo de causalidade entre a doença da reclamante e as suas funções laborativas na reclamada, o que afasta a alegada doença ocupacional e direito à estabilidade previdenciária, que não foi reconhecida pelo órgão previdenciário. Também não há prova de que a dispensa tenha ocorrido por discriminação e que a reclamante tenha sido assediada moralmente. Ao contrário das alegações exordiais, a prova oral produzida pela reclamada afirma que a empresa zela pela qualidade de vida no trabalho de seus empregados, afirmando a testemunha da reclamada que também sofre da mesma doença que acomete a reclamante, estando na ativa na reclamada, na função de gerente de negócios, não tendo conhecimento da prática discriminatória alegada na inicial. Assim, correta a r. sentença ao julgar improcedentes os pedidos. Recurso a que se nega provimento. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0010679-04.2021.5.03.0135 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paulo Roberto de Castro. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 13/09/2023 P. 2.036).

Inscrição - Centralizadora dos Serviços dos Bancos S.A (SERASA) / Serviço de Proteção ao Crédito (SPC)

Indenização por Danos Morais. Utilização do nome do Reclamante para Abertura de Conta e Movimentação Bancária. Na hipótese dos autos, restou comprovado que os reclamados abriram conta em nome do autor para movimentação bancária em proveito próprio, inclusive com a contração de dívidas que culminaram na inserção do nome do autor no SERASA. Indenização devida. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010401-36.2019.5.03.0082 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Antônio Gomes de Vasconcelos. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 13/09/2023 P. 2.582).



Decisão Judicial

Julgamento *Extra Petita* / Julgamento *Ultra Petita*

Julgamento *Ultra Petita*. Não Ocorrência. A sentença *extra petita* é aquela que, em desrespeito aos artigos 141 e 492 do CPC, concede ao demandante aquilo que não foi pleiteado, subtraindo ao réu a legítima possibilidade de se defender. A decisão *ultra petita* ocorre quando o Julgador examina integralmente os pedidos formulados pelo autor, mas concede ao litigante mais do que

fora pleiteado. Sob este prisma, não constitui julgamento fora do pedido a r. sentença que, de ofício, esclareceu que a decisão valeria "como Certidão de Execução para efeito de averbação no Cartório Imobiliário, evitando-se, assim, prejuízos a terceiros de boa-fé e alegação de fraude à execução, nos termos do art. 54, 55 e 56 da Lei 13.097/15 e art. 792, I, II e III, do CPC". Apesar de o autor não ter vindicado na inicial o gravame da hipoteca judiciária, ao juiz cabe envidar todos os esforços para que as decisões judiciais sejam cumpridas, podendo, inclusive, declarar, *ex officio*, a hipoteca judiciária prevista no art. 495 do CPC. Note-se que tanto o Magistrado poderá determinar, como a parte poderá providenciar o registro da hipoteca judiciária no cartório de registro imobiliário, inclusive sem a necessidade de autorização judicial. Não se há falar, portanto, em julgamento *extra petita* ou em nulidade da r. sentença, no particular. (TRT 3ª Região. Oitava Turma. 0011105-37.2022.5.03.0149 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Erica Aparecida Pires Bessa. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 22/09/2023 P. 2.355).



Depósito Recursal

Substituição - Fiança Bancária / Seguro Garantia Judicial

Art. 899, § 11º, CLT. Seguro Garantia. Não Conhecimento. Deserção. A reclamada não apresentou a documentação exigida no inciso II do artigo supramencionado, qual seja, a comprovação de registro da apólice na SUSEP. Em que pese constar no corpo da Apólice (ID bcbe43d - P. 05) a informação de que "13.9 Após sete dias úteis da emissão deste documento, poderá ser verificado se a Apólice ou Endosso foi corretamente registrado no site da SUSEP (www.susep.gov.br)", tal declaração não supre a comprovação do registro da referida apólice na SUSEP. É sabido que o depósito recursal e o recolhimento das custas processuais constituem pressupostos objetivos de admissibilidade recursal. O seguro garantia ofertado pela reclamada não constitui meio hábil para a garantia do juízo, o que se impõe reconhecer que não foi cumprida a exigência legal para a interposição do apelo. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010375-08.2022.5.03.0058 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marcos Penido de Oliveira. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 01/09/2023 P. 2.743).



Desconto Salarial

Dano

Desconto. Dano em Residência do Cliente. Instalador de Telecomunicações. Indevido. As ofertas de novas conexões, não raras vezes, exigem alteração de cabeamento, que pressupõem adaptações físicas nas tubulações de residências antigas e demandam trabalhos relacionados à construção civil, por envolverem interferência na estrutura física de paredes e pisos. Assim, o instalador de telecomunicação, que não recebeu treinamento e qualificação para realizar intervenções na estrutura física das residências, não pode responder por danos derivados diretamente da substituição de cabos decorrentes dos novos serviços de conexão ofertados pela

empresa, porque o rompimento físico inesperado de cabos constitui variável inserida nos riscos da atividade econômica. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0010260-03.2022.5.03.0182 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Cristiana Maria Valadares Fenelon. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 22/09/2023 P. 1.762).

Legalidade

Descontos Indevidos. Princípio da Intangibilidade Salarial. Demonstração Cabal e Objetiva dos Motivos que fundamentaram as Deduções. Trabalhador Vítima de Furto no Exercício da Função. Extravio de Ferramentas. Restituição Devida. Estabelece o art. 462, *caput*, da CLT que "ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo". Nesse diapasão, e à luz do princípio da intangibilidade salarial (art. 7º, VI e X, da CR), os motivos que conferem base a quaisquer descontos estipendiais devem ser robustamente fundamentados e demonstrados, demandando, pois, prova estreme de qualquer dúvida ou suspeita. No caso vertente, pautado pelo princípio da alteridade, não cabe ao empregado responsabilidade por furto sofrido no exercício de suas atividades profissionais, ainda que, ao cumprir ordem de serviço, tenha deixado o veículo semiaberto, pois não é possível imputar ao obreiro ação ou omissão que configure causa ou concausa que se conjugue à investida criminosa, evento a princípio sob exclusiva intencionalidade de outrem, e não pode o trabalhador, na execução de seu mister, responder objetivamente pelo infortúnio (art. 2º, *caput*, da CLT). (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010628-35.2022.5.03.0142 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Márcio Toledo Gonçalves. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 20/09/2023 P. 1.872).



Direito Intertemporal

Aplicação

Recurso Ordinário. Lei nº 13.467/2017. Inaplicabilidade dos preceitos de Direito Material aos Contratos firmados anteriormente ao referido Diploma Legal. Segurança Jurídica. As disposições de direito material contidas na Lei nº 13.467/2017 não se aplicam aos contratos de trabalho celebrados anteriormente e que permaneceram em curso após a respectiva vigência. Incide o disposto nos arts. 5º, XXXVI, da Constituição da República e 6º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (LINDB), que garantem a proteção ao ato jurídico perfeito e ao direito adquirido. O referido entendimento justifica-se, também, pelo fato de o art. 468, "*caput*", da CLT, ao definir a amplitude dos direitos do empregado insuscetíveis de redução no período da contratualidade, adotar o termo "condições" de trabalho, mais amplo que cláusulas contratuais ou ajustes formais. A continuidade da aplicação da lei nos termos vigentes à época da contratação decorre da observância do princípio da segurança jurídica. Nesse contexto, inegável que a Lei nº 13.467/2017, ao impor condições de trabalho menos vantajosas que aquelas vigentes ao tempo em que se efetivou a contratação, não tem o condão de alcançar o contrato de trabalho

formalizado antes de sua vigência, mesmo relativamente ao período de trabalho posterior à data da sua entrada em vigor. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010463-95.2022.5.03.0171 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marcelo Lamego Pertence. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 06/09/2023 P. 2.613).



Dirigente Sindical

Justa Causa

Inquérito para apuração de Falta Grave. Dirigente Sindical. Manifestação do Empregado em Rede Social. Necessidade de ponderação das Circunstâncias Fáticas do caso concreto e gradação das Penas. Desproporcionalidade Reintegração. "... é cediço que para efetivação do exercício disciplinar do empregador e consequente aplicação da justa causa no contrato de trabalho, além da tipicidade da conduta (requisito objetivo), deverão ser levados em conta alguns outros requisitos (de ordem subjetiva ou circunstancial) para aferição da validade da penalidade imposta, estando entre eles, o dolo ou culpa do empregado; o nexos existente entre a falta e a penalidade; a adequação e proporcionalidade desta; gradação da pena; bem como a ausência de perdão tácito ou expresso do empregador. Logo, não basta a tipicidade da conduta para que o exercício do poder disciplinar do empregador seja considerado regular e responsável. Deverão ser atendidos outros requisitos, a exemplo dos demais aqui apresentados, sempre com o cuidado e observância das peculiaridades impostas ao caso". (RR-1000864-41.2018.5.02.0444, 7ª Turma, Relator Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, DEJT 23/06/2023). Assim para o reconhecimento da justa causa aplicada ao empregado há necessidade de ponderação das circunstâncias do caso concreto, notadamente no caso dos autos, que o empregado é dirigente sindical, presidente do sindicato profissional, gozando de estabilidade no emprego. Analisando os elementos fáticos probatórios do presente feito, tem-se que não foram observados referidos requisitos autorizadores do reconhecimento da justa causa pretendida pela Autora. Constatado, que o Requerido além de ser dirigente sindical, sendo o presidente do sindicato profissional, gozando portanto de estabilidade no emprego e que à época da propositura do inquérito judicial, contava com mais de 37 anos de serviços prestados à Autora, não observando a Autora a aplicação dos princípios de aplicação pedagógica de penalidades e gradação das penas; constatado que o Requerido divulgou em sua rede social manifestação contra a autora, retratando a insatisfação sua e de parte da comunidade local, contra o fechamento de estrada promovida pela autora; constatado também que a questão relativa ao fechamento da estrada, foi objeto de ação popular que tramitou na Primeira Vara Cível da Comarca de Bocaiúva (autos 007309042391-1), que culminou em acordo pelo qual as partes daquele feito reconheceram que o Município e a Autora firmaram permuta imobiliária no ano de 2007, que justificaria a propriedade e a posse pela empresa da área onde passava a estrada. Que a Autora se comprometeu a disponibilizar uma estrada alternativa e o Município, a realizar a manutenção, ainda que parcial, da nova via. Que os autores da ação popular se comprometeram a cientificar do acordo os moradores das comunidades atingidas e orientá-los sobre o fechamento da estrada. Esse acordo, porém, apesar de firmado pelas partes

da ação popular em 14.03.2019, somente recebeu parecer favorável do i. Representante do Ministério Público, em 27.05.2021 e a respectiva decisão judicial homologatória só foi proferida em 07.07.2021, mais de dois anos após a elaboração da minuta do pacto. Assim, pelo curto período havido entre a homologação judicial do acordo e a veiculação das mensagens em mídias digitais pelo Requerido, é possível concluir que ele não tinha conhecimento do acordo, também não havendo provas no feito de que os moradores das localidades atingidas estivessem suficientemente a par de seus termos. Assim, ainda que se admita como passível de punição a divulgação feita pelo Requerido em rede social, necessário que a punição observasse todas as circunstâncias do caso concreto e os princípios de aplicação pedagógica de penalidades e gradação das penas, o que não foi observado pela empresa/autora, havendo pois clara desproporcionalidade da pena, tornando-se inválida a justa causa pretendida pela Autora. Recurso Ordinário do Requerido conhecido e provido, determinando-se a reintegração do Requerido. (TRT 3ª Região. Oitava Turma. 0011058-50.2021.5.03.0100 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Sérgio da Silva Peçanha. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 22/09/2023 P. 2.382).



Dispensa Discriminatória

Dano Moral

Dispensa Discriminatória. Reintegração ao Emprego. Dano Moral. O empregador tem o direito de dispensar o empregado sem motivação. Contudo, esse direito encontra limites, alguns deles fixados em norma legal, como é o caso da dispensa motivada por questão relacionada ao sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, como dispõe o artigo 1º da Lei n. 9.029/95. A jurisprudência do TST tem se sedimentado no sentido de se presumir discriminatória a dispensa de empregado portador de alguma doença grave, impondo ao empregador o ônus da prova de que não tinha ciência da doença ou da existência de outros motivos lícitos para a prática de rescisão unilateral do contrato, conforme artigos 818, II, da CLT e 373, II, CPC. Neste sentido a Súmula nº 443/TST. No caso concreto, a dispensa da autora não ocorreu em razão do seu estado de saúde. Ao contrário, conforme se observa do processado, originou-se na demanda anterior proposta pela própria autora, pleiteando a rescisão indireta do contrato de trabalho e evidenciando sua vontade de encerrar a relação de emprego. Tanto que assim o fez a parte reclamada. Por outro lado, ainda que assim não o fosse, tanto o transtorno depressivo alegado (sem lastro em laudo médico), quanto a perda auditiva não configuram enfermidades de caráter estigmatizante, isto é, não são doenças que acarretam repúdio social, dando azo ao preconceito social e, conseqüentemente, hábeis a provocar a dispensa arbitrária. Enfim, à míngua de prova relativa ao abuso do direito, mantenho o indeferimento dos pedidos de indenização pela dispensa discriminatória, reintegração ao emprego e pagamento de indenização por dano moral, nos termos da sentença recorrida. (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0010298-63.2023.5.03.0187 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 05/09/2023 P. 1.462).



Doença Ocupacional

Doença Degenerativa

Doença Degenerativa. Ausência de Doença Profissional ou do Trabalho. Indenizações a Cargo do Empregador Indevidas. A doença degenerativa não é considerada como doença do trabalho (art. 20, § 1º, letra "a", da Lei 8.213/91). Logo, somente cabe se pesquisar nexos concausais por perícia de ergonomia ou por perícia médica quando houver acidente ligado ao trabalho que tenha contribuído para a lesão ou para a doença que acomete o empregado, nos termos do art. 21, inciso, I, da Lei 8.213/91, porque, quando a doença é degenerativa, o mero exercício da profissão que o empregado escolheu ou da função que aceitou desempenhar no trabalho desenvolvido para o empregador ou para o tomador de serviços não seria capaz de produzir ou desencadear a doença profissional ou do trabalho, conforme o disposto nos incisos I e II e na letra "a" do § 1º, todos do art. 20 da Lei 8.213/91. Com efeito, qualquer condição de vida que a pessoa acometida por doença degenerativa adotasse, seja no trabalho ou fora dele, seria fator de desencadeamento ou de agravamento da doença degenerativa que a pessoa sofre. Recurso das rés provido no aspecto para absolvê-las do pagamento de indenizações decorrentes de doença ocupacional. (TRT 3ª Região. Nona Turma. 0010177-95.2023.5.03.0070 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Rodrigo Ribeiro Bueno. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 14/09/2023 P. 3.210).

Responsabilidade

Recurso Ordinário. Doença Ocupacional. Responsabilidade Civil do Empregador. Dano Moral. Plano de Saúde. Trabalho com Amianto.

1. Comprovado nos autos que as condições de trabalho impostas ao reclamante (exposição a asbesto/amianto) geraram a patologia que o acomete (placas pleurais), tendo a prova técnica realizada indicado a existência do nexo causal respectivo, impõe-se a responsabilização civil da empregadora e o deferimento da compensação por danos morais vindicada.
2. Por outro lado, certo é que a redução dos riscos inerentes ao trabalho é direito fundamental social que deve ser assegurado a todos os trabalhadores mediante adoção de normas de saúde e segurança (art. 7º, XXII, 200, VIII e 225 da CR; art. 157, I da CLT; NR 01 do MTE; Convenções 155 e 187 da OIT - "*core obligations*"; art. 7º do PIDESC; art. 10 e 11 do Protocolo de São Salvador; art. 25 da Declaração Sociolaboral do MERCOSUL).
3. Portanto, demonstrado nos autos de forma segura a origem ocupacional da lesão que acomete o trabalhador, cujo acompanhamento necessita de tratamento de saúde continuado, a obrigação de manutenção de plano de saúde imposta ao empregador, trata-se de medida que se coaduna com os princípios da dignidade da pessoa humana e valores sociais do trabalho (art. 1º, III e IV, art. 170 da CR; art. 1º da DUDH), sobretudo, considerando que o trabalho não é mercadoria (Declaração da Filadélfia), motivo pelo qual devem ser observadas normas de prevenção e precaução (Lei 6938; Rio 92). Inteligência também dos artigos 949 e 950 do Código Civil e Precedentes do C. TST no mesmo sentido. Conclusão que se reforça, quanto a exposição do

trabalhador foi ao Amianto, existindo norma internacional vigente da qual o Brasil é signatário, impondo medidas e precauções aos países que a ela anuíram (Convenção 162 da OIT).

4. Ressalte-se que a existência de serviço público de saúde não afasta o dever de reparação do empregador, considerando a precariedade do sistema público e a impossibilidade de que aquele que agiu com culpa transfira sua responsabilidade ao trabalhador e ao Estado. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010126-86.2021.5.03.0092 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Lúcia Cardoso de Magalhães. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 21/09/2023 P. 1.867).



Engenheiro

Salário Mínimo Profissional

PRODEMGE. Sociedade de Economia Mista. Artigos 37, X, e 169, parágrafo primeiro, da CF. A ré é uma sociedade de economia mista, conforme artigo 1º do seu Estatuto Social. Aos empregados celetistas vinculados a empresas públicas ou sociedades de economia mista é aplicável o piso salarial previsto para os empregados de empresas privadas, nos moldes do disposto no artigo 173, parágrafo 1º, II, da CF. Não se pode olvidar que vigorava no TST entendimento no sentido de vedar a incidência de salário profissional fixado em lei para empregados da Administração Pública direta, autárquica e fundacional, cujos órgãos se encontram vinculados às regras dos artigos 37, X, e 169, parágrafo 1º, da CF/88. Entendia-se, então, que a remuneração dos servidores públicos, sejam eles autárquicos ou celetistas, somente poderia ser alterada por lei específica, observada a prévia dotação orçamentária. Todavia, o STF, ao delimitar o âmbito da ADPF 53/PI, deixou patente que a controvérsia envolvia "a aplicação do salário profissional impositivo previsto no art. 5º da Lei nº 4.950-A/66 no que concerne às relações de emprego regidas, enquanto tais, pela Consolidação das Leis do Trabalho, tanto nas empresas privadas quanto nos órgãos e entidades da Administração Pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios". Engenheiro. Piso Salarial. Lei 4.950-A/66. 0J 71 da SBDI-2 do TST. ADPF 53. A fixação de piso salarial em múltiplos do salário mínimo previsto na Lei 4950-A/66 não afronta o artigo 7º, IV, da Constituição Federal. Na verdade, é vedada a correção automática desse piso, pelo reajuste a ele concedido, o que não é o caso dos autos. Logo, a sentença encontra-se em conformidade com o contido na Súmula Vinculante nº 4 do Supremo Tribunal Federal e na Orientação Jurisprudencial nº 71 da SBDI-2 do Tribunal Superior do Trabalho. No julgamento das ADPFs nº 53-MC, 149 e 171, o STF firmou entendimento de que o art. 5º da Lei nº 4.950-A/66, ao estabelecer o piso salarial dos profissionais diplomados em curso superior de engenharia, química, arquitetura, agronomia e veterinária em múltiplos do salário mínimo nacional, é compatível com o texto constitucional, desde que não ocorra vinculação a reajustes futuros. O STF adotou então técnica de desindexação por meio do congelamento da base de cálculo dos pisos salariais, de modo que os pisos salariais serão calculados consoante o valor do salário-mínimo nacional vigente na data da publicação da ata da sessão de julgamento, qual seja, 3/3/2022. Destarte, como no caso concreto a admissão do autor ocorreu em momento anterior ao da publicação da Ata de sessão de julgamento pelo STF, é necessário esclarecer que o piso

salarial de 8,5 salários mínimos definido como devido ao reclamante vale para a admissão, conforme o salário mínimo vigente à época. (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0011224-68.2015.5.03.0108 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 01/09/2023 P. 1.859).



Execução

Dedução – Valor

Ações Coletivas com Idêntico Pedido - Autorização de Dedução dos Valores comprovadamente quitados a idêntico Título. Nas ações coletivas, o que importa para a configuração da litispendência é a parte em sentido material (o titular do direito), não a parte processual (o legitimado a quem incumbe substituir processualmente o titular). Entretanto, para reconhecimento da litispendência, já em grau de execução, ainda que provisória, nas ações coletivas, não basta o reconhecimento da identidade do titular do direito. Isto porque, a coisa julgada/litispendência entre ações coletivas, dado o caráter genérico destas ações, exige a observância de outros requisitos. Assim, evidenciado a possibilidade de coincidência de substituídos, a forma de se garantir a segurança jurídica e a vedação do enriquecimento sem causa é a autorização de dedução de valores comprovadamente quitados a idêntico título ao titular do direito substituído. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010257-70.2022.5.03.0013 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Maria Lúcia Cardoso de Magalhães. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 01/09/2023 P. 1.507).

Fraude à Execução

Fraude à Execução. Não Caracterização. Alienação de Imóvel mediante Autorização Judicial. A alienação de imóvel do qual é coproprietária executada inscrita no Cadastro Nacional de Indisponibilidade de Bens, se realizada a compra e venda mediante autorização judicial, não caracteriza hipótese de fraude à execução, mesmo que a transação tenha se efetivado após o ajuizamento de reclamação trabalhista contra a alienante. Com efeito, nesse contexto, não há que se falar em má-fé dos terceiros adquirentes ou em *consilium fraudis*, requisitos indispensáveis para a caracterização da fraude à execução. (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0010067-94.2023.5.03.0103 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Anemar Pereira Amaral. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 11/09/2023 P. 1.634).

Medida Coercitiva

Agravo de Petição. Execução Forçada. Imposição de Medidas Restritivas de liberdade para compelir o Devedor a quitar o Débito. Incabível proceder a imposição de medidas restritivas da liberdade do devedor, como a apreensão da CNH, passaporte e proibição de participação em concurso público e licitação, quando não demonstrado que o executado possui condições econômicas para pagar o débito. Somente se pode avançar com as medidas restritivas requeridas

pelo exequente em situação excepcional, ou seja, quando há prova nos autos de que o devedor, efetivamente, tem condições materiais de pagar a dívida em execução, mas se recusa a fazer o pagamento, por deliberação de vontade maliciosa, ou por abuso de direito de defesa, situação totalmente diversa daquele que não paga a execução, porque não possui condições econômicas de fazê-lo, por não possuir recursos, ou patrimônio penhorável. Para o exercício da Jurisdição Estatal, é assegurado ao Poder Judiciário uma série de medidas destinadas a localização de bens penhoráveis do devedor. Destarte, se no caso dos autos, apesar de realizadas diligências executivas, não se localizou bens passíveis de penhora, subsiste a presunção de tais bens não existem, daí porque era necessária a prova de que os executados possuem condições econômicas para pagar a dívida exequenda, "pelo seu modo de vida atual, em descompasso com a situação de insolvência que resulta dos autos", para justificar a aplicação da coação requerida, com base na norma prevista no art. 139, inciso IV, do CPC. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0011051-15.2019.5.03.0137 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Luiz Otávio Linhares Renault. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 01/09/2023 P. 1.209).

Veículo - Restrição - Circulação / Transferência

Execução suspensa em Razão de Parcelamento do Débito Previdenciário, na forma do art. 889-A, § 1º, da CLT. Impossibilidade de liberação de Restrição de Transferência lançada sobre Veículo de propriedade da Executada (RENAJUD). Dado o caráter precário da suspensão da execução, que pode ser retomada em caso de inadimplemento do parcelamento concedido pela União, não se mostra viável a liberação imediata das constrições efetuadas com o objetivo de garanti-la, até porque tal procedimento poderia estimular o descumprimento da obrigação fiscal, violando, assim, o princípio da efetividade do processo. O art. 11, I, da Lei 11.941/2009 estabelece, ademais, que os parcelamentos de débitos fiscais "não dependem de apresentação de garantia ou de arrolamento de bens, exceto quando já houver penhora em execução fiscal ajuizada" (negritei). Destarte, até mesmo eventual penhora incidente sobre o bem deveria ser mantida por expressa disposição legal, o que torna indiscutível a necessidade da manutenção da restrição de transferência, que caracteriza constrição menos gravosa. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0011369-40.2015.5.03.0039 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Maria Cristina Diniz Caixeta. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 06/09/2023 P. 1.716).



Férias

Pagamento em Dobro

Férias. Pagamento em Dobro. Havendo comprovação nos autos no sentido de que a autora prestava serviços durante as férias, atendendo demandas pelo celular, por *whatsapp* e *e-mails*, bem como pelo computador, realizando reuniões, torna devido o seu pagamento em dobro, tendo em vista o evidente desvirtuamento do instituto. (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0010050-96.2022.5.03.0037 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Jaqueline Monteiro de Lima. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 29/09/2023 P. 1.223).



Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS)

Depósito – Levantamento

Ação de Consignação em Pagamento. Trabalhador Falecido. Liberação do Saldo do FGTS aos Genitores. Cabimento. O art. 1º da Lei nº 6.858/80, dispõe que os valores devidos pelos empregadores aos empregados e os montantes das contas individuais do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e do Fundo de Participação PIS-PASEP, não recebidos em vida pelos respectivos titulares, serão pagos aos dependentes habilitados perante a Previdência Social ou na forma da legislação específica dos servidores civis e militares, e, na sua falta, aos sucessores previstos na lei civil, indicados em alvará judicial, independentemente de inventário ou arrolamento. Na presente hipótese, o acolhimento do pleito dos consignatários atenderá de modo mais efetivo ao objetivo da presente ação, de não cometer erros quanto a quem pagar e elidir a mora diante da ruptura contratual, até porque contra tal provimento não se insurge a consignatária. Não é demais acrescentar que a liberação do saldo do FGTS abrange as parcelas da rescisão, o que embasou o ajuizamento da presente ação. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010233-57.2023.5.03.0029 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Cristina Diniz Caixeta. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 11/09/2023 P. 1.272).



Gratificação Especial

Princípio da Isonomia

Gratificação Especial - Mera Liberalidade - Necessidade de Igualdade de Condições - Não Comprovação. A gratificação especial paga pelo reclamado não encontra previsão em lei e tampouco em regulamento interno. Trata-se de mera liberalidade empresarial paga a alguns empregados dispensados sem justa causa, durante período específico, não cabendo a sua incorporação ao contrato de trabalho, como condição mais favorável. Também prevalece neste Eg. Colegiado que não há direito adquirido à gratificação especial, como se o banco reclamado fosse obrigado a pagá-la de forma indeterminada e indefinida, sob pena de deturpação do princípio da igualdade. Nesse contexto, a reclamante somente teria direito à gratificação especial se comprovasse que se encontrava em idêntica situação a empregado que recebeu tal parcela, inclusive no tocante à época das dispensas e dos pagamentos efetuados pelo reclamado, pois a verba foi instituída por norma benéfica, instituída por liberalidade do empregador, cuja interpretação deve ser restritiva. (TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0010036-09.2020.5.03.0094 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Milton Vasques Thibau de Almeida. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 19/09/2023 P. 1.662).



Habeas Corpus

Cabimento

Habeas Corpus. Cabimento. Retenção de CNH. Suspensão de Passaporte. O *habeas corpus* é instrumento constitucional para o resguardo do direito físico de locomoção (ir, vir e ficar) em decorrência da prática de ato ilegal ou com abuso de poder. No entanto, não é a via adequada para se discutir a legalidade ou a justiça da decisão de primeiro grau que determinou a retenção da Carteira Nacional de Habilitação dos pacientes, pois tal medida não afeta direta e irremediavelmente sua liberdade de locomoção. Por outro lado, a retenção do passaporte, em tese e potencialmente, ameaça e limita diretamente o direito de ir e vir dos pacientes, estando eles impedidos de se locomover livremente para localidades onde é obrigatória a apresentação do passaporte para ingresso, ficando a sua mobilidade restrita ao território nacional. O ato judicial que determinou a retenção do passaporte dos pacientes é passível de impugnação por meio do *habeas corpus*, sendo adequada a via eleita. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0013698-64.2023.5.03.0000 (PJe). *Habeas Corpus* Cível. Rel./Red. Paulo Roberto de Castro. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 13/09/2023 P. 2.096).



Hora Extra

Intervalo – Amamentação

Intervalo para Amamentação. Condenação em Horas Extras. O direito ao intervalo para amamentação é irrenunciável, eis que tal direito não visa ao interesse das partes da relação de trabalho, mas sim à criança, visando ao seu adequado desenvolvimento físico e psíquico. Portanto, a suposta liberação antecipada da parte reclamante (com base nos registros de ponto) não cumpre a finalidade da lei, que é clara ao prever 2 (duas) pausas de amamentação durante a jornada de trabalho, com o fito de resguardar a saúde da criança. Portanto, a finalidade da lei, que é clara ao prever 2 (duas) pausas de amamentação durante a jornada de trabalho, com o fito de resguardar a saúde da criança, de modo que o seu descumprimento enseja o pagamento do período correspondente como horas extras. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010844-92.2021.5.03.0186 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Goulart de Sena Orsini. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 13/09/2023 P. 1.431).



Isonomia Salarial

Diferença Salarial

Isonomia Salarial. Ausência de Requisitos Objetivos para a Discrepância Salarial. O princípio da igualdade como corolário do princípio da dignidade da pessoa humana, vetor axiológico e centro de gravidade do ordenamento jurídico, encontra-se previsto no Preâmbulo da Constituição Federal de 1988, bem como nos arts. 3º, IV e 5º, "*caput*", e inciso I. Na seara laboral, o princípio da

isonomia salarial está consagrado constitucionalmente no art. 7º, XXX, da Constituição Federal, bem como encontra sua densidade em institutos justralhistas como a equiparação salarial (art. 461 da CLT) e o salário equitativo (art. 460 e 391 da CLT), e na lei 9.029/95, que vedam qualquer espécie de discriminação. Outrossim, no âmbito internacional, está encartado no art. 7º da DUDH, no art. 24 da Convenção Americana dos Direitos Humanos (Pacto de San Jose da Costa Rica), na Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (ratificada com *status* de emenda constitucional pelo Brasil) e na Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (internalizada pelo Brasil). Especificamente no campo trabalhista, o princípio da isonomia encontra-se consubstanciado nas Convenções 100, 111 e 156 (Resolução nº 123 do CNJ e art. 68 da Convenção Americana de Direitos Humanos). Os critérios de diferenciação salarial, para serem válidos, precisam ser claros e transparentes. Não é permitido o desnível para pessoas empregadas para o mesmo grupo de empregadores. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010052-32.2023.5.03.0134 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Goulart de Sena Orsini. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 08/09/2023 P. 1.622).



Jornada de Trabalho

Prova Digital

Art. 62, I, da CLT. Horas Extras. Avanço exponencial da Tecnologia. Plena possibilidade de Controle efetivo e preciso da Jornada Laboral Externa. Nos termos do art. 62, I, da CLT, os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho não têm a jornada laboral regida pelos artigos 57 a 75, da mesma consolidação, motivo pelo qual não basta o trabalho externo para que o empregado seja submetido ao regime em questão, sendo necessário, sobretudo, que a jornada seja insuscetível de controle. Esta impossibilidade de controle, porém, tornou-se excepcional ou mesmo inexistente, levando em conta o avanço exponencial da tecnologia nos últimos vinte anos, em especial dos aparelhos de telefonia móvel, com acesso permanente à *internet* e a sistemas de geolocalização, que proporcionam comunicação instantânea mediante mídias e aplicativos diversos. Em consulta ao *Google*, por exemplo, há ofertas de serviços, amparadas na Portaria 671/21 do MTE, de dezenas de empresas especializadas no controle de ponto digital ou por geolocalização. O referido progresso tecnológico permite que jornadas laborais externas, anteriormente impassíveis de controle, como em 1994, quando o inciso I foi incluído no art. 62, da CLT, sejam minuciosamente e rigorosamente monitoradas, com precisão equivalente ou superior ao controle das jornadas internas. Nesse contexto, a não fiscalização da jornada laboral externa resulta, ordinariamente, da negligência das empregadoras, muitas vezes intencional, diante da proveitosa isenção do regime dos arts. 57 a 75, da CLT, não da impossibilidade prática, técnica ou tecnológica de efetuar o discutido controle, que asseguraria a incidência do art. 62, I, da CLT. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0010061-82.2023.5.03.0137 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Taisa Maria Macena de Lima. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 28/09/2023 P. 2.607).

Jornada de Trabalho. Prova Digital. Dados de Geolocalização. Excepcionabilidade de Abertura do Sigilo de Dados. Ofensa ao Direito à Intimidade e à Privacidade do Trabalhador. É certo que a legislação pátria autoriza a quebra do sigilo da geolocalização das partes do processo judicial (art. 10, § 2º e art. 22 da Lei n. 12.965/2014 - Marco Civil da *Internet*). Todavia, somente em casos excepcionais é que se deve utilizar de tal prova digital, pena de ofensa aos art. 5º, X e XII, da Constituição da República, art. 7º, I, art. 10, *caput* e art. 23 da Lei 12.965/2011 e art. 2º, I e IV, da Lei n. 13.709/2018 - LGPD). Assim, a utilização de dados de geolocalização do empregado, para fins de prova da duração de sua jornada de trabalho, por importar em ofensa ao direito à intimidade e privacidade, somente deve ser permitida quando inexistir outros meios de prova aptas à comprovação da jornada laboral cumprida. No caso dos autos, a reclamada juntou ao processo os controles de ponto da reclamante, além de ter apresentado testemunha que prestou depoimento sobre a jornada cumprida pela obreira, tornando, assim, dispensável a produção da prova digital requerida. Preliminar de cerceio do direito de produção de provas que se rejeita. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0010483-03.2022.5.03.0037 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maristela Íris da Silva Malheiros. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 21/09/2023 P. 1.799).



Litigância de Má-Fé

Multa

Aplicação de Multa. Litigância de Má-Fé. Mantenho a multa por litigância de má-fé aplicada em primeiro grau, uma vez que a executada impugna os cálculos com relação a pontos sobre os quais operou-se a preclusão, tendo sido, inclusive, advertida da penalidade. (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0010142-65.2021.5.03.0019 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. José Murilo de Moraes. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 20/09/2023 P. 1.352).



Mandado de Segurança

Tutela de Urgência

Mandado de Segurança. Tutela de Urgência. Retaliação. O acesso ao Judiciário é direito fundamental protegido pelo art. 5º, XXXV, da CR/88, sendo vedado ao empregador exercer pressão indireta sobre seus empregados, para que desistam de ajuizar ações contra ele, sob pena de retaliações. Sob esse prisma, extrai-se do art. 187 do Código Civil a ilicitude do ato do titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes - hipótese que se enquadra à perfeição no comportamento do ora litisconsorte. Incontroversa a supressão da gratificação de função percebida há anos pela impetrante, exclusivamente em razão de ela ter ajuizado ação trabalhista postulando horas extras, oriundas do enquadramento de sua jornada laboral no *caput* do art. 224

da CLT, tem-se por presente a plausibilidade do direito alegado, restando demonstrado, outrossim, o perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo, considerando-se a repentina redução da renda da trabalhadora. Segurança concedida. (TRT 3ª Região. 1ª Seção de Dissídios Individuais. 0011082-19.2023.5.03.0000 (PJe). Mandado de Segurança Cível. Rel./Red. Paulo Maurício Ribeiro Pires. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 28/09/2023 P. 1.151).



Motociclista

Adicional de Periculosidade

Adicional de Periculosidade. Atividade em Motocicleta. Art. 193, § 4º, CLT. Norma de Eficácia Plena. Anulação da Portaria MTE n. 1.565/2014. Desnecessidade de Regulamentação Administrativa. Adicional Devido. A anulação da Portaria MTE n. 1.565, de 14/10/2014, que regulamentou a periculosidade das atividades do trabalhador em motocicleta (Anexo 5 da NR-16), não obsta o direito dos trabalhadores que laboram nestas condições ao pagamento do adicional respectivo. O art. 7º, XXIII, da Constituição da República condicionou a eficácia da regra que instituiu tal *benesse* à edição de lei (eficácia limitada), mas não à regulamentação administrativa. E a Lei n. 12.997/2014 foi clara ao dispor que as atividades do trabalhador em motocicleta são consideradas perigosas (§ 4º acrescido ao art. 193 da CLT), alocando tal premissa em um dos parágrafos do art. 193 da CLT, e não por acréscimo de novo inciso ao *caput*, como seria lógico. Interpreta-se, assim, que a intenção do legislador foi excepcionar a regra do *caput*, ao optar pelo acréscimo de um parágrafo para prever, como perigosas, as atividades do trabalhador em motocicleta (art. 11, III, c, da Lei Complementar n. 95/1998), afastando a necessidade de complementação (eficácia plena). (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0010644-39.2022.5.03.0093 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maristela Íris da Silva Malheiros. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 11/09/2023 P. 837).



Motorista

Adicional de Periculosidade – Transporte de inflamáveis

Adicional de Periculosidade. Motorista. Tanque de Combustível. O transporte de líquidos inflamáveis em quantidade superior a 200 litros classifica-se como atividade perigosa, ainda que o tanque seja destinado ao consumo próprio do caminhão. No caso em exame, restou demonstrado que o reclamante conduzia caminhão dotado de tanque de combustível com capacidade de 900/920 litros, o que extrapola o limite estabelecido na NR 16, sendo certo que a reclamada não cuidou de apresentar a certificação dos órgãos competentes e consequente registros da presença dos tanques não originais instalados nos veículos conduzidos pelo reclamante, o que afasta a alteração promovida na NR 16 do MTE pela Portaria 1.357 do MTE, de 09/12/19, que incluiu o subitem 16.6.1.1, dispondo que "Não se aplica o item 16.6 às quantidades de inflamáveis contidas nos tanques de combustível originais de fábrica e suplementares, certificados pelo órgão

competente.". (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0010939-55.2022.5.03.0003 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marcus Moura Ferreira. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 27/09/2023 P. 1.750).

Tempo de Espera

Motorista. ADI 5322 ajuizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes (CNTT). Tempo de Espera. O Plenário do E. STF, em sessão virtual concluída em 30-6-2023, no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5322, ajuizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes (CNTT), declarou a inconstitucionalidade de 11 (onze) pontos da Lei nº 13.103/2015, relativamente à jornada de trabalho, pausas para descanso e RSR. Especificamente quanto ao tempo de espera, declarou a inconstitucionalidade da expressão "não sendo computadas como jornada de trabalho e nem como horas extraordinárias", prevista na parte final do § 8º do art. 235-C da CLT, da expressão "e o tempo de espera", disposta na parte final do § 1º do art. 235-C da CLT, por arrastamento, do § 9º do art. 235-C da CLT, sem efeito repristinatório, e também da expressão "as quais não serão consideradas como parte da jornada de trabalho, ficando garantido, porém, o gozo do descanso de 8 (oito) horas ininterruptas aludido no § 3º", do § 12 do art. 235-C da CLT. Assim, considerando os termos do referido julgamento, o tempo de espera passa a integrar a jornada de trabalho do motorista, incidindo, na hipótese, o art. 4º da CLT, devendo ser contabilizado como sobrelabor caso exceda a jornada máxima legalmente admitida. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010429-77.2022.5.03.0153 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Cristina Diniz Caixeta. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 06/09/2023 P. 1.683).

Tempo de Espera - Artigo 235-C, § 9º, CLT. Inconstitucionalidade. A declaração de inconstitucionalidade do § 9º do art. 235-C não teve efeito repristinatório, descabendo dar eficácia à redação do referido dispositivo dada pela Lei 12.619/2012, motivo pelo qual o dispositivo é tido como ab-rogado desde seu nascedouro. As decisões proferidas pelo e. STF com repercussão geral (controle difuso de constitucionalidade) devem ser observadas desde a data da publicação da respectiva ata de julgamento no diário oficial, nos termos do art. 1.035, § 11, do CPC/2015. No mesmo sentido, a jurisprudência do e. STF tem também conferido o efeito vinculante e eficácia contra todos ("*erga omnes*") das decisões prolatadas por tal corte em sede de controle concentrado de constitucionalidade a partir da publicação da respectiva ata de julgamento. Destarte, tendo em vista ser fato incontroverso o pagamento à razão de 30% da hora normal, impõe-se o pagamento do tempo de espera como horas extras, já que não computadas na jornada obreira, pagas ou compensadas em sua inteireza. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010539-88.2021.5.03.0031 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marcelo Lamego Pertence. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 06/09/2023 P. 2.577).



Norma Coletiva

Prevalência

Enquadramento Sindical. Normas Coletivas Aplicáveis. Nos termos dos arts. 511, § 2º, e 570 da CLT e 8º, III, da Constituição, o enquadramento sindical do empregado faz-se, em regra, em função da base territorial da prestação de serviços e da atividade preponderante do empregador. O enquadramento sindical se rege, pois, por critérios estabelecidos em normas cogentes/imperativas de ordem pública, marcadas por indisponibilidade absoluta, não existindo margem de discricionariedade para escolha/definição do legítimo representante da categoria, inclusive tendo como fundamento o princípio da unicidade sindical (art. 8º, II, da CR). Ademais, o art. 611, § 2º, da CLT determina que "as Federações e, na falta desta, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações". A legitimidade para a formulação de normas autônomas pelas federações ou confederações é subsidiária, preponderando apenas na hipótese de inércia ou da inexistência de sindicato na respectiva base territorial, o que não é o caso dos autos, dada a existência de norma coletiva firmada pelo sindicato da categoria. No caso dos autos, ambas as normas coletivas foram firmadas pelo Sindicato representativo da categoria profissional com base territorial em Belo Horizonte. No entanto, uma das normas foi firmada com o Sindicato e a outra com a Federação representativa da categoria econômica, devendo prevalecer, portanto, aquela firmada com o Sindicato, conforme § 2º do art. 611 da CLT. (TRT 3ª Região. Oitava Turma. 0010305-08.2022.5.03.0020 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marcelo Lamego Pertence. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 08/09/2023 P. 3.480).



Pandemia - *Corona Virus Disease* 2019 (COVID-19)

Doença Ocupacional – Indenização

Falecimento de Empregado por COVID-19. Responsabilidade. Nexos causal. Para a configuração da responsabilidade civil da empregadora, deve haver estreita relação de causa e efeito entre a execução das atividades profissionais do obreiro e o acidente e/ou doença ocupacional. Na hipótese, comprovou-se que o reclamante foi convocado a retornar ao trabalho presencial, mesmo sendo integrante de grupo de risco para Covid-19 (maior de 60 anos de idade), sendo que outros empregados na mesma condição foram mantidos em trabalho remoto, fato que expôs o falecido empregado a risco maior de infecção pelo *Corona Vírus*. Ficou demonstrado ainda que outros trabalhadores do setor foram contaminados antes do início da doença que acometeu o "*de cujus*", revelando a vulnerabilidade da vítima. Evidenciou-se, assim, o nexos causal entre a doença e o trabalho, bem como a culpa da reclamada, que não promoveu todas as medidas cabíveis de

proteção para proteção do trabalhador, impondo-se o dever de indenizar. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010716-07.2021.5.03.0143 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Antônio Gomes de Vasconcelos. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 22/09/2023 P. 2.672).



Penhora

Cabimento

Prêmio pago ao Testamenteiro. Penhora. Possibilidade. O art. 833, IV, do CPC, aplicável subsidiariamente ao processo trabalhista por força do art. 769 da CLT, estabelece que são impenhoráveis os vencimentos, os subsídios, os soldos, os salários, as remunerações, os proventos de aposentadoria, as pensões, os pecúlios e os montepios, bem como as quantias recebidas por liberalidade de terceiro e destinadas ao sustento do devedor e de sua família, além dos ganhos de trabalhador autônomo e os honorários de profissional liberal. No caso em apreço, todavia, o prêmio pago ao testamenteiro pelos serviços prestados não se enquadra dentre as verbas impenhoráveis elencadas no supracitado artigo 833, haja vista que possui caráter eventual e não se confunde com a fonte de subsídio do executado e de seus familiares. (TRT 3ª Região. Oitava Turma. 0000667-20.2014.5.03.0023 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Erica Aparecida Pires Bessa. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 11/09/2023 P. 1.974).

Penhora Anterior

Execução. Penhora de Imóvel. Sócio-Executado. Reserva de Crédito. Incluído o sócio no polo passivo da execução por meio da desconsideração da personalidade jurídica da devedora principal, a penhora de bem imóvel seu encontrado por meio da pesquisa no sistema CNIB é perfeitamente possível, mesmo já tenha sido o bem penhorado em outro processo. A penhora direta pode ser mais vantajosa para a exequente, pois se os procedimentos para a alienação do bem forem mais ágeis neste processo do que naquele, a exequente poderá receber antes seu crédito, ao passo que com o pedido de reserva de crédito, somente receberá depois daquele credor e se sobejar valor. (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0010817-47.2020.5.03.0024 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Paulo Maurício Ribeiro Pires. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 14/09/2023 P. 1.967).

Recursos Públicos

Fundo Partidário. Impenhorabilidade. Art. 833, XI, do CPC. Inaplicabilidade para fins de Pagamento de Crédito Trabalhista. Segundo o XI do art. 833 do CPC, são impenhoráveis: "XI - os recursos públicos do fundo partidário recebidos por partido político, nos termos da Lei". Os valores que compõem o fundo partidário são originados de fontes públicas, como multas e penalidades, recursos financeiros destinados por lei e dotações orçamentárias da União (incisos I, II e IV do art.

38 da Lei 9.096/95), e também de fontes particulares, como doações de pessoas físicas e jurídicas (inciso IV do art. 38 da Lei 9.096/95). Contudo, a natureza pública deste fundo decorre não de sua constituição, mas de sua destinação e finalidade, previstas no art. 44 da Lei 9.096/95, dentre elas a de manutenção dos partidos políticos, inclusive para a fins de pagamento de pessoal, a qualquer título, conforme inciso I do referido dispositivo legal. Nessa ordem de ideias, não obstante o inciso XI do art. 833 do CPC não esteja elencado dentre as exceções previstas no § 2º do desse mesmo dispositivo legal, é possível a utilização das verbas do fundo partidário para o pagamento de crédito trabalhista, na medida em que dentre suas finalidades encontra-se exatamente a de pagamento de despesas de pessoal (art. 44, I, da Lei 9.096/95), como é o caso das verbas trabalhistas deferidas ao exequente. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0010959-79.2022.5.03.0186 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Maristela Íris da Silva Malheiros. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 25/09/2023 P. 1.621).



Prazo

Contagem

Art. 775 da CLT. Dias Úteis. Prazo Processual. Art. 636, § 6º, da CLT. Prazo Material. A determinação de contagem em dias úteis, prevista no art. 775 da CLT, diz respeito aos prazos processuais, ou seja, a regra se aplica aos prazos conferidos às partes para atuarem dentro das ações ajuizadas perante o Poder Judiciário, mesmo porque referido dispositivo está inserido na Seção I do Capítulo II da CLT, cujo título é "Dos Atos, Termos e prazos processuais". De outro lado, o § 6º do art. 636 da CLT, inserido no Título VII da CLT, que cuida "Do Processo de Multas Administrativas", dispõe que "A multa será reduzida de 50% (cinquenta por cento) se o infrator, renunciando ao recurso a recolher ao Tesouro Nacional dentro do prazo de 10 (dez) dias contados do recebimento da notificação ou da publicação do edital.". Ou seja, o prazo fixado em tal dispositivo não se confunde com prazo processual, tratando-se de espécie de prazo material, cuja contagem deve ser feita em dias corridos. (TRT 3ª Região. Oitava Turma. 0011320-13.2022.5.03.0149 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Sérgio Oliveira de Alencar. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 05/09/2023 P. 2.045).



Princípio da Congruência

Aplicação

Pedido de Aplicação de Multa prevista em CCT. Sentença que reconhece a aplicação de ACT. Condenação ao Pagamento de Multa Prevista no ACT. Possibilidade. Não Violação ao Princípio da Adstrição. O art. 141 do Código de Processo Civil, incorporando ao sistema processual o princípio da adstrição, determina que o juiz deve decidir o mérito nos limites propostos pelas

partes, sendo-lhe vedado conhecer de questões não suscitadas a cujo respeito a lei exige iniciativa da parte. Trata-se de norma aplicável ao Processo do Trabalho, o que não afasta a necessidade de ser interpretada à luz dos princípios fundamentais do ramo (art. 15, CPC; art. 769, CLT). Nesse sentido, amenizando o rigor formal da processualística civil, o art. 840, § 1º, da CLT estabelece que a reclamação deverá conter a designação do juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor. Observa-se, portanto, que a adstrição, no contexto do Processo do Trabalho, é determinada não pela causa de pedir, que se traduz em mera exposição dos fatos - sendo dispensável, inclusive, fundamentação jurídica - e sim pelo pedido. O pedido da parte, na hipótese, é o pagamento de multa pelo descumprimento de "cláusulas convencionais" instituída em "norma coletiva". A pretensão da parte autora, portanto, é certa e determinada, permitindo a precisa identificação, pelo magistrado, dos seus limites. Conquanto a parte autora tenha utilizado como causa de pedir normas coletivas previstas nas CCTs juntadas com a petição inicial, não há qualquer óbice para que o magistrado, entendendo pela aplicabilidade do ACT juntado com a contestação e identificando igualmente a violação em cláusulas coletivas corretadas, aplicar a penalidade prevista neste instrumento coletivo. Nesse caso, não há falar em extrapolação dos limites do pedido, vez que a pretensão veiculada pela parte autora é, precisamente, a multa instituída em norma coletiva pelo descumprimento de cláusulas convencionais. Recurso provido. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010296-09.2022.5.03.0097 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Campos de Souza Freire Pimenta. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 27/09/2023 P. 874).



Processo do Trabalho

Juízo de Retratação

Agravo de Petição. Turnos Ininterruptos de Revezamento. Validade das Normas Coletivas. Superveniência do Julgamento do Tema 1046 de Repercussão Geral pelo STF. Impossibilidade de Retificação antecipada dos Cálculos de Liquidação nos Autos da Execução Provisória. Necessidade de se requerer o Juízo de Retratação nos Autos Principais. Conforme tese firmada pelo e. STF no julgamento do Tema 1046 de Repercussão Geral, "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". Assim sendo, é de se conferir validade às cláusulas coletivas que fixaram a prestação de serviços em dois turnos alternados, de 06h às 15h48 e de 15h48 às 01h09, de segunda-feira a sábado, restando superado o entendimento esposado no item I da Súmula 38 deste Regional. No entanto, a presente ação se trata apenas de execução provisória da sentença prolatada nos autos de nº 0010838-96.2017.5.03.0163, de modo que a questão levantada pela executada nos embargos à execução e no agravo de petição deve ser discutida naqueles autos, e não na presente execução. De fato, não cabe ao juízo da execução se antecipar a possível decisão de juízo de retratação a ser tomada nos autos principais, mas apenas fazer cumprir o que

foi por ora nele decidido. Destarte, cabe à agravante suscitar a aplicação da tese firmada no julgamento do Tema 1046 nos autos de nº 0010838-96.2017.5.03.0163, não sendo possível a imediata retificação dos cálculos de liquidação sem anterior decisão exequenda nesse sentido. (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0010759-83.2018.5.03.0163 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 14/09/2023 P. 2.028).



Professor

Carga Horária – Redução

Redução da Carga Horária. Período Pré-Aposentadoria. Diferença de Indenização prevista em Norma Coletiva. Requisitos Descumpridos. Nos termos da norma coletiva, para fazer jus à indenização pela redução da carga horária, é necessário que o empregado comprove que se encontrava em período de pré-aposentadoria, por meio de documento fornecido pela Previdência Social (CNIS), mencionando a data prevista para aposentadoria. Não satisfeitas as condições previstas nos instrumentos normativos, não há que se falar em direito à diferença de indenização pretendida. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0010198-34.2023.5.03.0050 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maristela Íris da Silva Malheiros. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 25/09/2023 P. 1.638).



Relação de Emprego

Motorista - Uso - Aplicativo Móvel

UBER do Brasil Tecnologia Ltda. Vínculo Empregatício. Existência dos Pressupostos necessários para a sua Caracterização. Princípio da Primazia da Realidade. Subordinação Jurídica por Algoritmos.

1. Para a existência da relação de emprego, faz-se necessária a presença, simultânea, dos seguintes pressupostos: labor por pessoa física, com personalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica (art. 3º da CLT), em prol de empregador que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços (art. 2º da CLT).
2. Demonstrando o conjunto probatório dos autos que a relação jurídica mantida entre os litigantes estava imbuída de todos esses elementos previstos nos citados dispositivos legais, configura-se a existência do vínculo empregatício. Prevalece no Direito do Trabalho o princípio da primazia da realidade, segundo o qual as relações jurídicas se definem e se conceituam pelo seu real conteúdo, pouco importando a nomenclatura atribuída pelas partes.

3. Nesse contexto, irrelevante o fato de o Autor ser classificado como "motorista-parceiro", revelando os autos que a *UBER* não se trata de mera empresa de aplicativo, intermediária entre motoristas autônomos e usuários interessados na contratação dos serviços por eles prestados, mas sim de uma empresa de transporte de pessoas, por aplicativo, com motoristas contratados e a ela subordinados.

4. Há que se considerar que não se está diante de um modelo clássico de subordinação, revelando-se a efetiva existência de "subordinação jurídica algorítmica", com poder diretivo e disciplinar por parte da *UBER* que, por meio de uma plataforma digital *on line*, organiza e oferece serviço de transporte público de passageiros. No aspecto, ademais, em adequação às novas conformações do mercado, a própria CLT estabelece no art. 6º que: "Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio."

5. Recurso Ordinário do Reclamante a que se confere provimento, para declarar a existência da relação de emprego entre as partes litigantes. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010144-79.2023.5.03.0014 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Denise Alves Horta. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 12/09/2023 P. 1.967).

Relação de Emprego - Motoristas de Aplicativo. A relação havida entre a *UBER* (e empresas de aplicativos afins) e os motoristas cadastrados realmente se caracteriza uma tentativa de burla à Lei Trabalhista, visto que há interferência direta do tomador dos serviços no processo laboral, ou seja, na forma da concretização do trabalho prestado. A empresa concentra em seu poder a política de pagamento do serviço prestado, seja em relação ao preço cobrado aos usuários por quilometragem rodada e o tempo de viagem, seja quanto às formas de pagamento ou às promoções e aos descontos para usuários, não sendo dada ao motorista a possibilidade de gerência do negócio. A ré se apresenta como uma empresa de tecnologia, mas, na verdade, atua objetivamente como uma empresa de transportes, controlando todos os aspectos relevantes da relação mantida com os motoristas. Inconteste a presença da subordinação. A necessidade de prévio cadastro pessoal do motorista demonstra o caráter *intuitu personae* da relação jurídica. A onerosidade é incontroversa. A ré dita as regras do jogo em relação ao preço cobrado, retendo o seu percentual e repassando o restante aos motoristas. Não eventualidade: os motoristas cadastrados atendem à demanda intermitente pelos serviços de transporte. A presença desse elemento fático-jurídico na relação jurídica travada entre as partes fica ainda mais evidente sob o prisma da teoria dos fins do empreendimento que consagra não ser eventual o trabalhador chamado a desenvolver seus *misteres* para os fins normais da empresa. Nesse contexto, impõe-se reconhecer o vínculo de emprego entre as partes, destacando-se que o princípio da livre iniciativa não autoriza a fraude nas relações de trabalho, mas deve respeitar o valor social do trabalho e a dignidade da pessoa humana do trabalhador (artigo 1º, III e IV, da CR/88). (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010101-55.2023.5.03.0140 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Juliana Vignoli Cordeiro. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 26/09/2023 P. 1.958).



Sentença

Nulidade

Nulidade da Sentença. Apresentação de Defesa Oral. Indeferimento. Cerceio de Defesa. De acordo com art. 847 da CLT e do art. 22 da Resolução n. 241, de 31/05/2019, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), a oportunidade processual para a apresentação de defesa e documentos no PJe-JT se dá até a realização da proposta conciliatória infrutífera. Se não observada a apresentação antecipada da contestação no ambiente PJe, há que se facultar à parte demandada a dedução de sua defesa de forma oral. Disso decorre que a revelia aplicada em decorrência da não juntada da contestação eletrônica antes da audiência resulta em cerceamento de defesa, sobretudo quando não oportunizada a apresentação de defesa oral em audiência, conforme faculta o artigo 847 da CLT. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0010210-96.2023.5.03.0034 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Cristiana Maria Valadares Fenelon. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 05/09/2023 P. 1.821).



Sucessão Trabalhista

Caracterização

Agravo de Petição. Sucessão Trabalhista. Não Configuração. A teor dos arts. 10 e 448 da CLT, a sucessão de empresa ocorre quando há a transferência de ativos de uma sociedade para outra, com a assunção total ou parcial da unidade econômico-produtiva. Por consequência, a emissão de *debêntures*, por si só, não implica automaticamente em sucessão empresarial, pela empresa debenturista, até porque esta não se torna acionista da emissora; mas somente credora. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0011139-23.2018.5.03.0029 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Gisele de Cássia Vieira Dias Macedo. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 20/09/2023 P. 1.018).



Valor da Causa

Fixação

Agravo Regimental - Valor da Causa - Correção de Ofício. O art. 292 do CPC estabelece vários parâmetros para indicação do valor a ser atribuído à causa, competindo à parte observar os critérios ali indicados, notadamente porque este valor serve de patamar para aferição de custas e penalidades processuais. Tanto é assim que o § 3º, do referido artigo prevê que "O juiz corrigirá, de ofício e por arbitramento, o valor da causa quando verificar que não corresponde ao conteúdo

patrimonial em discussão ou ao proveito econômico perseguido pelo autor, caso em que se procederá ao recolhimento das custas correspondentes". Neste contexto, se a parte opta por indicar valor menor à causa, ciente, o tempo todo, de que o montante respectivo serve de base à apuração de custas e eventuais penalidades processuais, não pode, posteriormente, querer questionar a correção do valor, sob o argumento de que esta alteração está sendo levada a efeito sem observância do contraditório, até porque a Lei autoriza que o Magistrado assim o faça de ofício. Aplicável ao caso o disposto no art. 4º, § 2º, da Instrução Normativa nº 39 do TST, de seguinte teor: "Não se considera 'decisão surpresa' a que, à luz do ordenamento jurídico nacional e dos princípios que informam o Direito Processual do Trabalho, as partes tinham obrigação de prever, concernente às condições da ação, aos pressupostos de admissibilidade de recurso e aos pressupostos processuais, salvo disposição legal expressa em contrário." Agravo Regimental ao qual se nega provimento para manter o novo valor arbitrado à causa por meio da decisão monocrática que extinguiu o processo sem resolução do mérito. (TRT 3ª Região. 1ª Seção de Dissídios Individuais. 0010257-75.2023.5.03.0000 (PJe). Mandado de Segurança Cível. Rel./Red. Marcelo Moura Ferreira. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 27/09/2023 P. 814).



Vigia

Adicional de Periculosidade

Periculosidade. Vigia. Rondas em Motocicleta. Deslocamento nas Ruas Internas de Condomínio. Não Caracterização. Embora as vias internas pertencentes aos condomínios constituídos por unidades autônomas sejam definidas como vias terrestres (artigo 2º, parágrafo único, do Código de Trânsito Brasileiro), a ronda realizada por vigia em tais locais, utilizando-se motocicleta na velocidade máxima de 30 km/h, não caracteriza a periculosidade prevista no artigo 193, § 4º, da CLT, pois a situação não enseja risco equivalente ao perigo das vias públicas. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0010558-15.2022.5.03.0143 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Cristiana Maria Valadares Fenelon. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 08/09/2023 P. 2.518).

