

ANO VII n. 11 novembro de 2023

Sumário

1. [Legislação](#)

2. [Jurisprudência](#)

- [Acidente do Trabalho](#)
- [Acordo Extrajudicial](#)
- [Adicional de Insalubridade](#)
- [Assédio Sexual](#)
- [Ato Processual](#)
- [Audiência Telepresencial /
Videoconferência](#)
- [Competência da Justiça do
Trabalho](#)
- [Conexão / Continência](#)
- [Confissão](#)
- [Dano Existencial](#)
- [Dano Moral](#)
- [Dano Moral Coletivo](#)
- [Dispensa Discriminatória](#)
- [Empregado Doméstico](#)
- [Empregado Público](#)
- [Enquadramento Sindical](#)
- [Equiparação Salarial](#)
- [Execução](#)
- [Fazenda Pública](#)
- [Férias](#)
- [Grupo Econômico](#)
- [Hora Extra](#)
- [Jornada de Trabalho](#)
- [Justa Causa](#)
- [Justiça Gratuita](#)
- [Multa Diária](#)
- [Pandemia](#)
- [Penhora](#)
- [Pensão](#)
- [Princípio da Norma mais
Favorável](#)
- [Relação de Emprego](#)
- [Sucessão Trabalhista](#)

[Ata Órgão Especial n. 9, de 5 de outubro de 2023](#)

Registro da Sessão Ordinária do Órgão Especial do dia 5 de outubro de 2023.
(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 17/11/2023, p. 1075)

[Ata Tribunal Pleno n. 13, de setembro e outubro de 2023](#)

Registro da Sessão Ordinária Virtual do Tribunal Pleno.
(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 17/11/2023, p. 1064)

[Ata Tribunal Pleno n. 14, de 5 de outubro de 2023](#)

Registro da Sessão Ordinária do Tribunal Pleno do dia 5 de outubro de 2023.
(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 17/11/2023, p. 1064-1067)

[Ata Tribunal Pleno n. 15, de 19 de outubro de 2023](#)

Registro da Sessão Ordinária do Tribunal Pleno do dia 19 de outubro de 2023.
(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 17/11/2023, p. 1067-1075)

[Edital SEGP n. 8, de 28 de novembro de 2023](#)

Cientifica os(as) Exmos.(as) Desembargadores(as) a fim de que, querendo, formulem seus pedidos de remoção para a 3ª, a 7ª e a 10ª Turmas e para a Seção de Dissídios Coletivos, a 1ª Seção de Dissídios Individuais e a 2ª Seção de Dissídios Individuais, sendo respeitada, para tanto, a ordem de antiguidade dentre os(as) Desembargadores(as) inscritos(as). Os pedidos deverão ser protocolizados por e-PAD direcionado à Secretaria-Geral da Presidência, no prazo de 5 (cinco) dias corridos após a publicação deste edital.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 29/11/2023, p. 1)

[Edital GCR n. 223, de 1º de novembro de 2023](#)

Informa que serão convertidos em renda em favor da União os créditos das contas judiciais da Caixa Econômica Federal e do Banco do Brasil de processos arquivados definitivamente com valores iguais ou inferiores a R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais), na Justiça do Trabalho - Projeto Garimpo (Recomendação n. 03/GCGJT de 2022, art. 1º, parágrafo 2º), conforme Pedido de Providências PjeCor. N. 0000156–26.2021.2.00.0503.
(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 7/11/2023, p. 90)

[Instrução Normativa GP n. 117, de 28 de novembro de 2023](#)

Altera a Instrução Normativa GP N. 69, de 1º de março de 2021, que institui condições especiais de trabalho para magistrados (as) e servidores (as) com deficiência, necessidades especiais ou doença grave ou que sejam pais ou responsáveis por dependentes nessa mesma condição.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 29/11/2023, p. 3-4)

[Instrução Normativa GP n. 69, de 1º de março de 2021 \(*\)](#)

Institui condições especiais de trabalho para magistrados (as) e servidores (as) com deficiência, necessidades especiais ou doença grave ou que sejam pais ou responsáveis por dependentes nessa mesma condição.

(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 29/11/2023, p. 4-8) (*) Compilada para incorporar as alterações promovidas pela Instrução Normativa TRT3/GP 117/2023

[Ordem de Serviço GP n. 2, de 31 de outubro de 2023](#)

Estabelece orientações e procedimentos para a realização de plantão no recesso forense da Justiça do Trabalho da 3ª Região.

(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 1º/11/2023, p. 3-6)

[Portaria SEGP n. 1168, de 13 de novembro de 2023](#)

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

(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 14/11/2023, p. 1-2)

[Portaria SEGP n. 1169, de 13 de novembro de 2023](#)

Divulga os feriados locais existentes no âmbito da Jurisdição do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região no ano de 2024.

(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 16/11/2023, p. 175)

[Portaria DG n. 296, de 31 de outubro de 2023](#)

Altera a Portaria DG n. 50, de 16 de fevereiro de 2023, que designa os fiscais técnicos/setoriais para atuar na fiscalização dos contratos de prestação de serviços continuados com dedicação exclusiva de mão de obra firmados pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 1º/11/2023, p. 7)

[Provimento Conjunto n. 2, de 17 de novembro de 2023](#)

Altera o Provimento Geral Consolidado do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 30/11/2023, p. 8; Cad. Jud. 30/11/2023, p. 495-496)

[Resolução GP n. 300, de 7 de novembro de 2023](#)

Altera a Resolução GP n. 148, de 6 de agosto de 2020, e a Portaria GP n. 280, de 19 de setembro de 2022.

(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 9/11/2023, p. 1-2; Cad. Jud. 9/11/2023, p. 189)

[Resolução GP n. 301, de 17 de novembro de 2023](#)

Dispõe sobre a alteração da Resolução GP n. 294, de 9 de outubro de 2023.

(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 20/11/2023, p. 8)

[Resolução GP n. 302, de 17 de novembro de 2023](#)

Dispõe sobre a alteração da Resolução GP n. 262, de 12 de setembro de 2022.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 20/11/2023, p. 10)

[Resolução GP n. 303, de 17 de novembro de 2023](#)

Dispõe sobre a alteração da Resolução GP n. 265, de 5 de dezembro de 2022.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 20/11/2023, p. 10)

[Resolução GP n. 304, de 17 de novembro de 2023](#)

Dispõe sobre a alteração da Resolução GP n. 234, de 15 de julho de 2022.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 20/11/2023, p. 10)

[Resolução GP n. 305, de 28 de novembro de 2023](#)

Institui o Plano de Transformação Digital do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (PTD-TRT3) para o biênio 2023/2024
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 29/11/2023, p. 1-2; Cad. Jud. 29/11/2023, p. 111)

[Resolução Administrativa n. 204, de 17 de novembro de 2023](#)

Aprova a Proposição n. GP-7-2023, que apresenta a escala do plantão judiciário do 2º grau de jurisdição do TRT da 3ª Região para o período de 1º de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 20/11/2023, p. 15)

[Resolução Administrativa n. 208, de 17 de novembro de 2023](#)

Aprova a Proposição GP/8/2023, que atribuiu o nome do Desembargador Luís Felipe Lopes Boson ao novo plenário instalado no térreo do prédio Anexo ao Edifício-Sede deste Tribunal, localizado na Av. Getúlio Vargas, n. 265.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 20/11/2023, p. 16-17)

[Resolução Administrativa n. 216, de 17 de novembro de 2023](#)

Referenda o Provimento Conjunto GCR/GVCR n. 2, de 17 de novembro de 2023, que altera o Provimento Geral Consolidado do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 30/11/2023, p. 7; Cad. Jud. 30/11/2023, p. 8)

[Resolução Administrativa n. 217, de 17 de novembro de 2023](#)

Aprova a Resolução GP n. 301, de 17 de novembro de 2023, que dispõe sobre a alteração da Resolução GP n. 294, de 9 de outubro de 2023.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 20/11/2023, p. 7-8)

[Resolução Administrativa n. 218, de 17 de novembro de 2023](#)

Aprova a Resolução GP n. 302, de 17 de novembro de 2023, que dispõe sobre a alteração da Resolução GP n. 262, de 12 de setembro de 2022.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 20/11/2023, p. 8-9)

[Resolução Administrativa n. 219, de 17 de novembro de 2023](#)

Aprova a Resolução GP n. 303, de 17 de novembro de 2023, que dispõe sobre a alteração da Resolução GP n. 265, de 5 de dezembro de 2022.

(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 20/11/2023, p. 9)

[Resolução Administrativa n. 220, de 17 de novembro de 2023](#)

Aprova a Resolução GP n. 304, de 17 de novembro de 2023, que dispõe sobre a alteração da Resolução GP n. 234, de 15 de julho de 2022.

(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 20/11/2023, p. 9-10)



JURISPRUDÊNCIA

Acidente do Trabalho

Acidente de Trânsito – Responsabilidade

Acidente do Trabalho. Motorista de Caminhão. Relação de Trabalho Eventual. Atividade de Risco. Responsabilidade Objetiva e Subjetiva. Reconhecimento. 1. A Constituição Federal prevê o direito fundamental à vida (art. 5º, *caput*) e, como corolário deste direito, a empresa é responsável por zelar pela segurança no meio ambiente de trabalho. Logo, independentemente da existência de vínculo empregatício com o prestador de serviços, é dever do tomador a proteção à saúde e a integridade física do trabalhador. 2. No caso, a vítima, esposo e pai dos autores, encontrava-se, no momento do acidente fatal, emprestando sua força de trabalho (motorista de carreta), mediante remuneração, às reclamadas, prestadoras de serviços de transporte de cargas. 3. A hipótese envolve a responsabilidade objetiva das reclamadas, porque a atividade de transporte rodoviário de cargas (minério) expõe os motoristas a maior risco de acidentes de trânsito, inclusive com o resultado morte. 4. A responsabilidade objetiva, entretanto, não exclui a responsabilidade subjetiva, que também está configurada, uma vez demonstrada a inobservância do dever de garantir as condições de segurança e dirigibilidade do veículo. 5. As reparações dos danos devem guardar correspondência com a razoabilidade e proporcionalidade, levando-se em conta as circunstâncias fáticas, inclusive a eventualidade do serviço prestado às tomadoras, parâmetros segundo os quais o valor fixado para a indenização por danos morais comporta elevação de R\$30.000,00, para R\$90.000,00. 8. Recurso das reclamadas a que nega provimento, provendo-se parcialmente o apelo dos autores, no particular. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010130-12.2023.5.03.0171 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Antônio Gomes de Vasconcelos. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 17/11/2023, P. 2729).



Acordo Extrajudicial

Homologação

Homologação de Acordo Extrajudicial. "Conquanto a CLT trate da possibilidade de homologação de acordo extrajudicial, não afasta a necessária análise das formalidades necessárias à validade do negócio jurídico, entre eles, forma prescrita ou não defesa em lei, bem como ausência de vícios e nulidades. Assim, ao apreciar o pedido de homologação de acordo, deve o juiz averiguar a eventual ocorrência de vícios, fraudes, lesividade excessiva contra algum dos envolvidos, entre outras ocorrências que possam desnaturar os objetivos da transação. No caso dos autos, as partes pretendem extinguir o contrato de trabalho sem a devida formalização e pagamento das verbas rescisórias às quais faria jus a obreira, inclusive FGTS, multa de 40%, etc., sem a contrapartida adequada, em afronta total à irrenunciabilidade de direitos, corolário do princípio da proteção. Ora, não há como cancelar judicialmente ato com o propósito de obstar a aplicação do direito cogente (arts. 9º e 444 da CLT) ou propiciar modificação que implique prejuízo direto ou indireto para o trabalhador (art. 468 da CLT). Nesse contexto, relembro que a homologação do acordo constitui faculdade do juiz, que pode se negar a validar o compromisso caso o considere de alguma forma prejudicial ao empregado, a teor da Súmula 418 do TST. Apesar de se tratar de procedimento de jurisdição voluntária, a homologação de acordo extrajudicial não é automática (art. 855-D da CLT)." (Excerto da r. decisão do MM. Juiz Iuri Pereira Pinheiro). (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010793-46.2023.5.03.0078 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Ângela Castilho Rogedo Ribeiro. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 09/11/2023, P. 323).



Adicional de Insalubridade

Cuidador

Adicional de Insalubridade. Exposição a Agentes Biológicos. Cuidadora em Lar de Assistência a Pessoas em Sofrimento Mental. De acordo com o Anexo 14, da NR 15, da Portaria 3.124/78 do MTE, configura-se a insalubridade, em grau médio, em "trabalhos e operações em contato permanente com pacientes, animais ou com material infecto-contagante, em: - (...) outros estabelecimentos destinados aos cuidados da saúde humana (aplica-se unicamente ao pessoal que tenha contato com os pacientes, bem como aos que manuseiam objetos de uso desses pacientes, não previamente esterilizados)". Na hipótese, a reclamada acolhe e hospeda pacientes que necessitam de cuidados psiquiátricos, enquadrando-se, portanto, na categoria definida pela norma técnica em questão. Assim, e tendo a prova pericial demonstrado que a autora, na função de cuidadora, tinha contato permanente com esses pacientes, sendo exposta, inclusive, a secreções e excrementos destes, faz jus ao adicional de insalubridade, em grau médio. Recurso da reclamante a que se dá provimento. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010176-87.2023.5.03.0110 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Antônio Gomes de Vasconcelos. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 24/11/2023, P. 2777).

Grau

Adicional de Insalubridade. Grau Médio. Embora a autora não trabalhasse em hospitais, serviços de emergência, enfermarias, ambulatórios ou postos de vacinação, a ela é devido o adicional de insalubridade em grau médio, já que o Anexo 14 da NR-15 da Portaria 3.214/78 do MTE prevê o direito ao adicional quando há trabalho em "outros estabelecimentos destinados aos cuidados da saúde humana". No caso concreto, as atividades desempenhadas pela trabalhadora no cuidado com pacientes em âmbito residencial e também na instituição Caminhos para Jesus enquadram-se naquela categoria, restando caracterizada a insalubridade em grau médio. (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0010724-76.2022.5.03.0004 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Alexandre Wagner de Moraes Albuquerque. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 13/11/2023, P. 1475).



Assédio Sexual

Caracterização

Assédio/Importunação Sexual. Proteção ao Ambiente de Trabalho. Assediar significa estabelecer um cerco, vale dizer, praticar atos com a finalidade de impor determinada sujeição a alguém, perseguindo-a com insinuações e propostas indecorosas; em suma, significa ser inoportuno para obter alguma vantagem de natureza libidinosa. O assédio/importunação sexual, em essência, está direcionado ao prazer e consiste, normalmente, em atos verbais ou físicos, de ordem comissivos, que podem ou não ser repetidos e gradativos, em torno da sexualidade, com forte apelo às emoções corporais, de molde a causar um efeito desfavorável no ambiente de trabalho da vítima, acarretando-lhe consequências prejudiciais à integridade moral, física, familiar e até psicológica. Em regra, o assédio ou a importunação sexual trabalhista, com tipologias pluriobjetivas, configuram-se por uma conduta isolada ou reiterada do assediante, sem o consentimento da outra pessoa com relação às investidas indecorosas, podendo ou não o assediante se encontrar em posição hierárquica superior. Assediar é molestar; é ser insistente, chato, desrespeitoso e aborrecido, indecoroso. Quando repetitivos, esses atos não se revestem necessariamente de idênticas características, já que o seu objetivo, explícito ou implícito, é a conquista resistida, visando ao prazer de conotação sexual. De toda forma, é relevante que a pessoa assediada não tenha consentido com as ações praticadas pelo assediante. O assédio/importunação sexual, raramente, é praticado perante os olhos dos demais empregados ou na presença de terceiros. Ao revés, na maioria das vezes, o assédio/importunação sexual de conotação trabalhista, bem menos rígido em seus requisitos do que o tipo penal, assim como a materialização dos abusos ocorrem, na maioria das vezes, longe da vista de terceiros, circunstância essa que deve ser observada pelo Juízo, na valoração da prova e na formação de seu convencimento. Assim, havendo fortes indícios, alimentados pela verossimilhança, a palavra da vítima pode assumir relevância probatória, sobretudo quando as suas versões são firmes, coesas, coerentes e seguras, além de condizentes com os demais elementos do processo, no cotejo com as circunstâncias dos fatos

alegados. Em se tratando de institutos que visam, na maioria das situações, à proteção da mulher, no ambiente de trabalho, cuja higidez constitui obrigação da empregadora, a interpretação acorde com o *wishful thinking* do legislador deve ser aquela que confere maior alcance e efetividade ao acordoamento jurídico específico. Ademais, em sintonia com o posicionamento adotado pela Organização Internacional do Trabalho e pelo Ministério Público do Trabalho, os quais desenvolveram estudo conjunto sobre o tema "cabe ao empregador zelar pelo meio ambiente de trabalho psicologicamente saudável e isento de assédio. Portanto, o empregador é responsável pela prática do assédio sexual no trabalho, ainda que ele não seja o agressor. O empregador é sempre responsável por atos de seus prepostos e por atos que afetem à integridade de seus trabalhadores no ambiente de trabalho, mesmo quando praticados por terceiros alheios à relação de emprego (OIT; MPT. Assédio Sexual no Trabalho: Perguntas e respostas. 2017, P. 19). (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010623-30.2022.5.03.0104 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Luiz Otávio Linhares Renault. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 08/11/2023, P. 1153).

Assédio Sexual - Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero. No caso em tela, a controvérsia deve ser examinada sob a perspectiva de gênero, considerando que ficou evidenciada a assimetria de poder existente entre as partes envolvidas, como é comum no âmbito das relações de trabalho, agravada essa assimetria pela questão de gênero. O julgamento de litígios envolvendo assédio sexual, para além da repressão ao assediador, deve evitar a exposição excessiva da vítima, cuja dificuldade probatória é evidente, embasando-se a condenação na valoração dos indícios e também na afirmação da vítima, que foi por eles corroborada, observando-se na íntegra o Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero, elaborado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ). (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010407-83.2022.5.03.0164 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Cecília Alves Pinto. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 23/11/2023, P. 277).



Ato Processual

Nulidade

Nulidade. Ato Privativo do Juiz praticado por Secretário de Audiências. Para a d. maioria, não há como se validar a "certidão de ata de audiência" feita e assinada pelo Secretário de Audiência. No entender da maioria, referido documento, apesar de denominado "certidão", se traduz, na verdade, como "ata de audiência", e, assim sendo, é nulo, porquanto a realização de audiências é ato privativo do Juiz, nos exatos termos do artigo 659 da CLT. Para a maioria do Colegiado, referida nulidade não se convalida nem mesmo com atos *a posteriori*. (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0010884-81.2022.5.03.0140 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marcos Penido de Oliveira. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 21/11/2023, P. 1875).



Audiência Telepresencial / Videoconferência

Ausência - Reclamante / Reclamado

Audiência Inicial Virtual. Não Comparecimento da Parte Reclamante. Arquivamento. Isenção de Custas. Ausente a parte autora, na audiência inicial, impõe-se o arquivamento dos autos, nos termos do art. 844, *caput* da CLT. Em recente decisão, o STF declarou a constitucionalidade do § 2º do mesmo artigo, confirmando o dever do reclamante de quitar as custas processuais, ainda que beneficiário da gratuidade judiciária, caso não comprovado motivo relevante em até 15 dias. No caso, embora a autora não tenha apresentado prova documental sustentando a razão de sua ausência, presumem-se verdadeiros os alegados problemas técnicos de acesso à sala de audiência virtual, tendo em vista a comprovada situação de hipossuficiência financeira e contexto social em que se insere a demandante. Aplica-se nesse caso, a parte final do próprio § 2º do art. 844 da CLT, que deve ser interpretado à luz do princípio constitucional do livre acesso à Justiça, no que se refere à comprovação do motivo justificador não comparecimento. Recurso da reclamante a que se dá provimento. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010809-22.2023.5.03.0103 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Antônio Gomes de Vasconcelos. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 06/11/2023, P. 4397).



Competência da Justiça do Trabalho

Competência em Razão da Matéria

Incompetência da Justiça do Trabalho. Contrato de Prestação de Serviços Firmados apenas por Pessoas Jurídicas. As controvérsias entre pessoas jurídicas que firmaram contrato de prestação de serviços não são da competência da Justiça do Trabalho, porque não se enquadram em nenhuma das hipóteses previstas no art. 114 da Constituição da República. Conforme fundamentos expendidos pelo Ministro Roberto Barroso ao julgar a Rcl 56.285/SP, "... o contrato de emprego não é a única forma de se estabelecerem relações de trabalho. Um mesmo mercado pode comportar alguns profissionais que sejam contratados pelo regime da Consolidação das Leis do Trabalho e outros profissionais cuja atuação tenha um caráter de eventualidade ou maior autonomia. Desse modo, são lícitos, ainda que para a execução da atividade-fim da empresa, os contratos de terceirização de mão de obra, pareceria, sociedade e de prestação de serviços por pessoa jurídica (pejotização), desde que o contrato seja real, isto é, de que não haja relação de emprego com a empresa tomadora do serviço, com subordinação, horário para cumprir e outras obrigações típicas do contrato trabalhista, hipótese em que se estaria fraudando a contratação." (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0010475-85.2022.5.03.0082 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Ricardo Marcelo Silva. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 06/11/2023, P. 4261).

Falência

Competência do Juízo Universal. Falência. Execução dos Créditos. A teor do disposto no art. 76 da Lei n. 11.101/05, o juízo da falência é indivisível, competindo ao administrador judicial nomeado praticar os atos necessários à realização do ativo e ao pagamento dos credores (art. 22, inciso III, alínea i). Isso porque o processamento de execuções de dívidas da executada em juízos diferentes poderá vir a prejudicar os atos de falência em momento de vulnerabilidade da empresa, sendo necessária a concentração em um juízo único, a fim de que se preserve a viabilidade do processo falimentar, as regras concursais e a segurança jurídica dos seus participantes. (TRT 3ª Região. Nona Turma. 0010275-87.2023.5.03.0003 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. André Schmidt de Brito. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 23/11/2023, P. 2186).



Conexão / Continência

Reunião de Processos

Nulidade Processual. Arguição de Ofício. Conexão. Reunião das Ações. Desvirtuamento do Rito Processual. Impossibilidade. A teor do *caput* do artigo 55, do CPC, reputam-se conexas demandas que possuam identidade dos elementos objetivos (pedido e causa de pedir), procedendo-se à reunião das ações, com o intuito de se impedir a prolação de decisões conflitantes e contraditórias envolvendo a mesma relação jurídica. O procedimento, todavia, não pode ser aplicado de forma indiscriminada, pautada em uma aparente identidade de pedidos e causa de pedir, como no caso dos autos, em que as questões trazidas a julgamento se firmam em matérias eminentemente fáticas, cuja convicção somente pode ser formada a partir da análise minuciosa de cada caso concreto. *In casu*, tratando-se de pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, relativo a períodos distintos e com particularidades contratuais próprias a cada autor, a determinação de reunião de onze processos para julgamento conjunto causa prejuízo às partes, pois dificulta o contraditório e a ampla defesa, na medida em que generaliza situações que exigem apontamentos singulares, além de ensejar a prolação de uma sentença com viés coletivo para ações que foram propostas individualmente. O procedimento gera vícios, também, na construção da prova oral, pois atribui a alguns dos autores da ação a condição de testemunhas dos demais, dando-se o mesmo tratamento legal ao depoimento pessoal e testemunhal, não obstante o impacto processual distinto de cada um deles. Ademais, o rito processual é de ordem pública e deve seguir a essência de sua constituição, não sendo permitida a nenhuma das partes adotar outro procedimento que não seja conectado com a estrutura processual estabelecidas pelas normas jurídicas cabíveis. Tem-se, portanto, que a economia e celeridade processuais, além da isonomia e segurança jurídica, por vezes buscadas quando do reconhecimento da conexão, não podem se sobrepor à boa técnica processualista, sob pena de se causar tumulto processual e danos aos litigantes. Neste cenário, o desmembramento das ações é medida que se impõe para a busca do regular trâmite processual e prolação de sentença justa, concatenada com a verdade real e fiel ao princípio do devido processo legal. (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0010439-03.2023.5.03.0084 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Cristina Diniz Caixeta. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 24/11/2023, P. 2367).



Confissão

Exibição de Documento

Documentos. Confissão Presumida. Art. 400 do CPC. O fato de o reclamado não ter apresentado aos autos todos os documentos solicitados na inicial não produz os efeitos da confissão presumida (art. 400 do CPC), tendo-se em vista que tais documentos não fazem parte da escrituração contábil obrigatória do empresário (diários, balancetes diários, balanços, etc., conforme artigo 1.179 e seguintes do Código Civil), bem como a exibição integral da escrituração do empresário não pode ser autorizada pelo juiz para dirimir questões não previstas no art. 1.191 do Código Civil, como é o caso das causas trabalhistas. Logo, não há se falar em aplicação do art. 400 do CPC no presente caso. (TRT 3ª Região. Nona Turma. 0010662-49.2022.5.03.0032 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Rodrigo Ribeiro Bueno. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 06/11/2023, P. 4015).



Dano Existencial

Caracterização

Jornada de Trabalho Exaustiva. Dano Existencial. Direito à Existência Decente. Art. 7º, "d" do pacto internacional sobre direitos econômicos, sociais e culturais - PIDESC. Direito à Desconexão. Direito ao Lazer. O direito ao trabalho transcende o campo das relações econômicas laborais. Consiste numa forma de realização material e espiritual do ser humano. Refere-se à dignidade do trabalhador, sujeito do qual emana a força do trabalho, e a valores indisponíveis, em especial aqueles pertencentes à esfera da personalidade, dado que funciona como identificação do indivíduo na sociedade. Assim, é justo que a pessoa trabalhadora tenha assegurado o exercício do direito ao lazer, como necessidade biológica, dispondo de tempo livre para o repouso de seu organismo, e como meio à convivência humana, no seio de sua família e na inserção na comunidade em que vive. A jornada de trabalho excessiva, ao tolher o trabalhador do convívio familiar e social, viola o direito ao lazer e ao descanso e, por consequência, o princípio-fundamento da dignidade da pessoa humana (artigo 1º, III, da CR/88) caracterizando dano existencial, portanto, passível de reparação. Ademais, deve-se assegurar à pessoa trabalhadora o direito à desconexão do trabalho (art. 24 da DUDH, art. 7º, d, do PIDESC, art. XV da DADH e art. 7º, XIII, CF/88) com medida de prevenção e precaução para se assegurar o meio ambiente laboral saudável e equilibrado (art. 225 c/c art. 200, VIII da CF/88). (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010186-57.2023.5.03.0167 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Campos de Souza Freire Pimenta. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 08/11/2023, P. 1162).

Jornada Exaustiva. Danos Morais. Não Configuração. A extensão da jornada de trabalho em horas de sobrelabor, por si só, não constitui ato ilícito do empregador a autorizar o pagamento de indenização a título de dano existencial ou assédio moral, sobretudo quando o reclamante não comprovou a existência de qualquer prejuízo extrapatrimonial, ônus que lhe competia, por se tratar de fato constitutivo do seu direito. (TRT 3ª Região. Oitava Turma. 0010707-77.2022.5.03.0024 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Flávio Vilson da Silva Barbosa. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 23/11/2023, P. 1852).



Dano Moral

Cobrança de Meta / Cumprimento de Meta

Dano Moral. Cobrança Abusiva de Metas com Exposição de Produtividade em *Ranking*, além de Tratamento Hostil e Humilhante da Superior Hierárquica. A adoção de *ranking* que expunha a produtividade, diante dos demais empregados, inclusive em reuniões, com destaques em cores, permite a consideração de que as cobranças de metas eram realizadas de maneira excessiva, com exposição do empregado, com intuito evidente de pressioná-lo perante os demais colegas e trabalhadores, submetendo o trabalhador a pressão psicológica, de modo a lhe trazer desgaste emocional, o que constitui evidente lesão à esfera dos valores extrapatrimoniais do obreiro. Identificado também que a forma como a gerente se dirigia ao reclamante, chamando-o de "burro" e "lerdo", denota atitude hostil, que degrada o ambiente de trabalho, com naturalização da humilhação e constrangimento dentro do ambiente laboral, de modo a desestabilizar psicologicamente o trabalhador. Ficou evidente, portanto, o descumprimento dos deveres da empregadora, dentre eles o de zelar pela segurança, saúde e bem-estar no ambiente de trabalho (artigos 7o, XXII, da CF 157 da CLT), com respeito à honra, imagem e dignidade do empregado (artigo 1o e 5o, X, da CF). Devida a indenização pelo dano extrapatrimonial daí decorrente, presentes os requisitos dos artigos 186 e 927 do CC. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010356-61.2021.5.03.0179 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marcelo Oliveira da Silva. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 22/11/2023, P. 2244).

Discriminação Sexual

Discriminação. Identidade de Gênero. Princípios de *Yogyakarta*. 1. A identidade de gênero, consubstanciada na percepção do indivíduo sobre si mesmo, independentemente das construções sociais e dos padrões predeterminados, é questão infensa à ingerência da empregadora, mormente porque o poder diretivo não concede salvo-conduto para a empresa interferir na vida pessoal do trabalhador. 2. Assim, cabe à empregadora o dever de neutralidade, sendo ilegítimo e desarrazoado o tratamento diferenciado dispensado ao trabalhador fundado em critério injustamente desqualificante, cujo intuito é de diminuir e menosprezar o trabalhador (art. 5º, XLI, CF/88 e art. 223-C da CLT). Além disso, é igualmente da empregadora a obrigação positiva de promover um ambiente de trabalho respeitoso e digno, o que não foi demonstrado no caso dos autos. 3. Nesse sentido, os princípios de *yogyakarta* (2006) constituem importante vetor de

interpretação do direito à igualdade e ao combate à discriminação por orientação sexual, do qual se destaca o princípio 12, *verbis*: "princípio 12: Direito ao Trabalho. Toda pessoa tem o direito ao trabalho digno e produtivo, a condições de trabalho justas e favoráveis e à proteção contra o desemprego, sem discriminação por motivo de orientação sexual ou identidade de gênero. Os Estados deverão: a) Tomar todas as medidas legislativas, administrativas e outras medidas necessárias para eliminar e proibir a discriminação com base na orientação sexual e identidade de gênero no emprego público e privado, inclusive em relação à educação profissional, recrutamento, promoção, demissão, condições de emprego e remuneração; b) Eliminar qualquer discriminação por motivo de orientação sexual ou identidade de gênero para assegurar emprego e oportunidades de desenvolvimento iguais em todas as áreas do serviço público, incluindo todos os níveis de serviço governamental e de emprego em funções públicas, também incluindo o serviço na polícia e nas forças militares, fornecendo treinamento e programas de conscientização adequados para combater atitudes discriminatórias." 4. Diante desse cenário, a reparação civil é medida que se impõe, diante do ato ilícito praticado pela ré. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010750-65.2022.5.03.0007 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paula Oliveira Cantelli. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 27/11/2023, P. 814).

Indenização por Danos Morais. Orientação Sexual. Discriminação. O dano moral pressupõe a presença concomitante de conduta ilícita, dano e nexos de causalidade entre eles, *ex vi* do disposto nos arts. 186 e 927, *caput*, do Código Civil. Na hipótese dos autos restou amplamente comprovado que um dos sócios da ré constrangia, de forma recorrente, a reclamante em virtude de sua orientação sexual, fazendo comentários sexistas, machistas e grosseiros, o que não se pode admitir. A autora foi humilhada, tendo sua dignidade aviltada, motivo pelo qual faz jus à indenização por danos morais. (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0010592-38.2023.5.03.0148 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Alexandre Wagner de Moraes Albuquerque. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 13/11/2023, P. 1374).

Dispensa por Justa Causa

Justa Causa. Ato de Improbidade. Acusação Infundada. Indenização por Danos Morais. Retratado nos autos que as circunstâncias que ensejaram a dispensa por justa causa da reclamante envolveram suposto ato de improbidade, que se relaciona diretamente à ideia de desonestidade e, por isso, atinge a honra objetiva do acusado e, uma vez demonstrado que a acusação não corresponde à realidade, não há dúvidas sobre a angústia e humilhação sofridas pela reclamante. Tal fato se mostra ainda mais grave quando se verifica que a trabalhadora em questão tem mais de 10 anos de trabalho em favor da demandada, ou seja, já possuía reputação perante os demais colegas. Impõe-se a reparação indenizatória por danos morais, porquanto caracterizado o dano *in re ipsa*, sendo presumível a violação aos direitos de personalidade do trabalhador ao lhe ser imputada a conduta ímproba de substancial gravidade. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0010051-34.2022.5.03.0182 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Sebastião Geraldo de Oliveira. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 07/11/2023, P. 1208).



Dano Moral Coletivo

Caracterização

Ação Civil Pública. Inobservância de Normas Trabalhistas. Dano Moral Coletivo. A indenização por dano moral coletiva retrata a evolução da reparação civil. Se considerarmos que um indivíduo é uma singularidade de valores, seria um contrassenso a admissão de indenização por dano moral individual, sem que se aplicasse, de igual forma, a um conjunto, ou coletividade, o mesmo tratamento quando a dignidade do grupo for afetada. As normas legais devem atender aos fins sociais a que se destinam, ou seja, se a dignidade da sociedade é violada não há motivos para que não se reclame o devido ressarcimento. A condenação tem, por escopo, impingir medida de caráter pedagógico, como incentivo para que a empresa adote práticas eficazes para o cumprimento da legislação trabalhista, além de se reprimir a conduta antijurídica. Tudo isto agregado ao fato de que todo dano experimentado merece reparação. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0001186-65.2013.5.03.0011 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paula Oliveira Cantelli. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 16/11/2023, P. 1501).



Dispensa Discriminatória

Indenização

Dispensa Discriminatória. Empregado Doente. Nos termos do art. 1º da Lei n. 9.029/95, "É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal". Há, portanto, claro abuso de direito por parte do empregador quando, de maneira arbitrária, rompe o vínculo empregatício mesmo diante da condição precária de saúde da trabalhadora no momento da dispensa, sobretudo ante a previsibilidade da realização de procedimento cirúrgico, devidamente comprovado, procedimento do qual tinha plena ciência, emergindo, assim, o dever de indenizar (arts.186, 187 e 927, do CC). (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0010066-41.2022.5.03.0040 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Antônio Carlos Rodrigues Filho. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 07/11/2023, P. 2448).



Empregado Doméstico

Jornada de Trabalho

Cuidadora de Idosos. Empregada Doméstica. Jornada de Trabalho. A partir do início da vigência da Lei Complementar nº 150/2015 passou a ser "obrigatório o registro do horário de trabalho do empregado doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo" (artigo 12). Com o advento desse novo diploma legal, aplica-se, por analogia, o disposto na Súmula 338, I, do TST, sendo ônus do empregador comprovar a jornada de trabalho, mediante a

juntada aos autos dos controles de ponto. A ausência injustificada de apresentação dessa prova pré-constituída gera presunção relativa de veracidade da jornada declinada na inicial, permitindo, todavia, a sua contrariedade por meio de prova oral e de outros elementos de convicção juntados ao acervo processual. (TRT 3ª Região. Oitava Turma. 0010096-28.2023.5.03.0174 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. José Marlon de Freitas. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 06/11/2023, P. 3960).



Empregado Público

Equiparação Salarial

Equiparação Salarial. Servidor Público. Não é possível a equiparação salarial entre servidor público, incluído o empregado público, conforme preceitua o art. 37, XIII, da CR. Desse modo, revela-se inaplicável o art. 461 da CLT quando a pretensão de equiparação salarial se dá em relação a paradigma que integra os quadros da Administração Pública, independentemente do regime jurídico adotado (OJ 297 da SBDI-I do TST). (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0010401-28.2023.5.03.0007 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. José Murilo de Moraes. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 29/11/2023, P. 2376).



Enquadramento Sindical

Categoria Profissional Diferenciada

Enquadramento Sindical. Categoria Diferenciada. Princípio da Primazia da Realidade. A CLT compreende categoria profissional como a expressão social elementar composta pela similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas (art. 511, § 2º, CLT). Diante disso, como regra, a similitude de condições de vida oriunda da profissão que determina o enquadramento sindical é a atividade preponderante do empregador. Por outro lado, define categoria profissional diferenciada como aquela que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares (art. 511, § 3º, CLT). Desse modo, como regra o enquadramento sindical, que determina a similitude de condições, é a atividade preponderante do empregador. Exceção à regra é, justamente, a situação das categorias profissionais diferenciadas, como é o caso da categoria dos bancários. O Direito do Trabalho, como forma de atender ao seu cariz protetivo e social, confere grande prestígio ao que se verifica no plano dos fatos, afastando formalidades que não os reflitam. Isso ocorre em razão do fato de que apenas uma das partes detém o controle sobre as formalidades ínsitas ao contrato de trabalho, dando ensejo à incidência

do Princípio da Primazia da Realidade. Nesse sentido, a averiguação do enquadramento sindical, enquanto matéria ínsita à sistemática justralhista, não pode ficar à margem da aplicação do princípio, devendo o julgador avaliar se a atividade preponderante exercida pelo empregador corresponde àquela declarada na documentação empresarial. Com efeito, cabe ao julgador, no caso concreto, avaliar as atividades efetivamente exercidas pela parte autora a fim de constatar a categoria a qual pertence. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010948-58.2022.5.03.0151 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Goulart de Sena Orsini. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 14/11/2023, P. 1230).



Equiparação Salarial

Requisito

Equiparação Salarial. Súmula 6, III, do TST. Equivalência na Denominação dos Cargos. Presunção Favorável ao Empregado. Impossibilidade. Violação da Paridade de Tratamento. Em geral, se uma prova em determinado sentido beneficia uma parte, a mesma prova, em sentido inverso, deve beneficiar a contraparte, porque, do contrário, o juiz, tornando-se parcial, somente estaria admitindo tal prova quando favorecesse uma das partes. Assim, se a equivalência na denominação dos cargos fosse relevante no julgamento da equiparação salarial e beneficiasse o empregado em sua pretensão, necessariamente a distinção na referida denominação deveria favorecer a pretensão contrária do empregador. Esta conclusão decorre da "paridade de tratamento em relação ao exercício de direitos e faculdades processuais, aos meios de defesa, aos ônus, aos deveres e à aplicação de sanções processuais", assegurada às partes pelo art. 7º do CPC. Diante deste dever de paridade, a mera identidade da denominação dos cargos não pode resultar em presunção favorável à pretensão equiparatória, considerando que o item III, da Súmula 6, do TST, não admite a elisão da equiparação salarial em razão da simples distinção na denominação dos cargos. Em outros termos, viola a paridade de tratamento a consideração da identidade da denominação dos cargos como presunção favorável à pretensão equiparatória do empregado e, contraditoriamente e simultaneamente, nos moldes da Súmula 6, III, do TST, a desconsideração da distinção da denominação dos cargos como presunção favorável à pretensão defensiva do empregador. Portanto, em consonância com o art. 461 da CLT e com a Súmula 6, III, do TST, interpretados sob a ótica do art. 7º do CPC, é a equivalência entre as efetivas e concretas funções desempenhadas por paradigma e paragonado que constitui um dos requisitos para a equiparação salarial, não a equivalência ou a distinção da denominação dos cargos ocupados por ambos e as presunções que daí possam advir. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0010864-53.2022.5.03.0023 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Taisa Maria Macena de Lima. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 01/11/2023, P. 2688).



Execução

Garantia da Execução - Fiança Bancária / Seguro Garantia Judicial

Agravo de Petição. Garantia do Juízo substituída por Seguro Garantia Judicial. Validade. Nos termos do Ato Conjunto TST.CSJT.CGJT nº 1, de 16/10/2019, a apólice para substituição de depósito recursal ou garantia do juízo na execução deve ter vigência de no mínimo três anos, o que restou atendido na espécie, não havendo que se falar em apresentação de apólice com prazo indeterminado ou condicionada à solução final do processo, mormente tendo em vista a cláusula de renovação automática nela constante. Outrossim, em nada altera o presente panorama jurídico o fato de a empresa executada ser de grande porte e reconhecido poderio econômico, uma vez que a substituição da garantia do juízo por em pecúnia por seguro garantia judicial é faculdade assegurada por lei a todos os executados, indiscriminadamente. (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0010828-80.2020.5.03.0055 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Alexandre Wagner de Moraes Albuquerque. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 08/11/2023, P. 1425).

Medida Coercitiva

Adoção de Medidas Executivas Atípicas. Art. 139, IV, do CPC. Restrição de Registro de Novos Atletas perante Entidades Desportivas. Possibilidade. Razoabilidade da Medida para assegurar a Quitação do Crédito. 1. O artigo 139, IV, do CPC dispõe que incumbe ao juiz dirigir o processo determinando "todas as medidas indutivas, coercitivas, mandamentais ou sub-rogatórias necessárias para assegurar o cumprimento de ordem judicial, inclusive nas ações que tenham por objeto prestação pecuniária". 2. Nesse contexto, é notório que clubes de futebol estão sujeitos a punições aplicadas pela Federação Internacional de Futebol (FIFA) devido ao inadimplemento de contratos registrados na entidade, dentre as quais incluem-se a proibição de registro/contratação de novos jogadores e até mesmo a perda de pontos nos campeonatos em que participam. 3. Diante disso, tenho como razoável a adoção da medida proposta pelo Exequente de proibição ao registro de novos atletas pelo Executado junto à Federação Mineira de Futebol e à Confederação Brasileira de Futebol, pelo período de 01 (um) ano, facultando-se, todavia, a inscrição de atletas com itinerário formativo no próprio clube, a fim de não anular por completo a possibilidade de desenvolvimento de suas atividades desportivas, o que também prejudicaria a quitação do débito. 4. Agravo de Instrumento que se dá provimento. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0011271-12.2021.5.03.0050 (PJe). Agravo de Instrumento em Agravo de Petição. Rel./Red. Marco Túlio Machado Santos. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 14/11/2023, P. 1517).

Medidas Coercitivas Atípicas. A Constituição da República de 1988 reconhece, como fundamental, o direito à efetividade da jurisdição e do processo. Isso porque, proibindo a autodefesa, o Estado atrai para si o dever de tornar concretos os direitos atribuídos pela ordem jurídica, ao qual corresponde o direito à atividade estatal destinada a este fim (direito à jurisdição e ao processo) e a que esta atividade seja capaz de produzir os efeitos que lhe são próprios (direito à efetividade da jurisdição e do processo). De outro lado, ao atribuir às partes o direito ao devido processo legal, a Constituição Federal também reconhece o direito à efetividade do processo (art. 5º, LIV),

vez que devido processo é aquele apto à realização da adequada, justa e efetiva tutela dos direitos atribuídos pela ordem jurídica. Entre as medidas indutivas atípicas que vem sendo consagradas pela jurisprudência vale citar: a) apreensão de Carteira Nacional de Habitação, desde que o executado não a utilize para desempenhar suas atividades econômicas, valendo observar que o STJ já decidiu que a suspensão da Carteira Nacional de Habitação não configura ameaça ao direito de ir e vir do titular (STJ, 4ª Turma, Recurso em habeas corpus n. 97.876-SP, Rel. Min. Luis Felipe Salomão e STJ, 3ª, Recurso em *habeas corpus* n. 99.606-SP, Rel. Min. Nancy Andrighi); b) apreensão de passaporte, que é justificada pelo fato de as viagens internacionais serem realizadas, em regra, para passeio, o que significa que a intenção é restringir a possibilidade de passeio com o objetivo de garantir a satisfação de crédito trabalhista; c) bloqueio de cartão de crédito, medida visa dificultar o acesso ao crédito, ou seja, tem o mesmo objetivo do protesto da decisão judicial e inclusão do nome do executado em órgão de proteção ao crédito e no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas, que são expressamente autorizados pelo Direito Processual do Trabalho. Contudo, é entendimento majoritário desta d. Turma que as medidas coercitivas atípicas somente são admitidas nos casos em que demonstrada a efetiva necessidade e utilidade da medida, o que não é o caso dos autos. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0000273-39.2010.5.03.0092 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Cléber Lúcio de Almeida. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 29/11/2023, P. 1667).

Precatório - Requisição de Pequeno Valor (RPV)

Consórcio Intermunicipal. Requisição de Pequeno Valor. Limite. A regra geral, para fins de pagamento de débitos da Fazenda Pública por RPV, é o limite de 30 salários mínimos, previsto no art. 87, II, do ADCT. Em se tratando de um consórcio intermunicipal, com personalidade jurídica própria, não é possível utilizar, aleatoriamente, a legislação local de apenas um dos muitos Municípios que o compõem. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0010692-32.2020.5.03.0072 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Gisele de Cássia Vieira Dias Macedo. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 01/11/2023, P. 2034).

Requisição de Pequeno Valor (RPV)

Agravo de Petição. Redução do Limite da Requisição de Pequeno Valor pelo Município. Possibilidade. Conforme decidido pelo STF no julgamento do Tema 1231, de repercussão geral, "as unidades federadas podem fixar os limites das respectivas requisições de pequeno valor em patamares inferiores aos previstos no artigo 87 do ADCT, desde que o façam em consonância com sua capacidade econômica", que, para ser aferida, "deve refletir não somente a receita, mas igualmente os graus de endividamento e de litigiosidade do ente federado". Foi determinado, ainda, que "a ausência de demonstração concreta da desproporcionalidade na fixação do teto das requisições de pequeno valor impõe a deferência do Poder Judiciário ao juízo político-administrativo externado pela legislação local". (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0010510-42.2022.5.03.0083 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Ricardo Marcelo Silva. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 09/11/2023, P. 1174).

Veículo - Restrição - Circulação / Transferência

Agravo de Instrumento. Acordo Homologado em Juízo. Descumprimento. Decisão Interlocutória passível de Recurso. A discussão envolvendo o cumprimento ou não de acordo judicial enseja a interposição de agravo de instrumento, por se tratar de decisão que pode colocar fim à execução, com conseqüente arquivamento definitivo dos autos. Agravo de Petição. Restrição veicular junto ao DETRAN. Liberação Prevista em Acordo Judicial. Existência de outras Pendências. Incompetência da Vara do Trabalho para levantá-las. A previsão em acordo de liberação de restrições de veículo automotor, junto ao Detran, foi aquiescida pelo exequente após liberação de valores depositados em juízo, tendo este determinado o levantamento das restrições de transferência e circulação. A existência de outras restrições, oriundas de outros processos judiciais, das Justiças Especializada e Comum Estadual não podem ser cassadas pelo juízo da execução, que não tem competência para tal. Devem, portanto, ser levantadas em cada processo individualmente considerado, mediante comprovação da propriedade prévia e/ou arrematação do bem. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0000266-49.2014.5.03.0143 (PJe). Agravo de Instrumento em Agravo de Petição. Rel./Red. Márcio Toledo Gonçalves. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 29/11/2023, P. 2703).



Fazenda Pública

Débito - Atualização – Índice

Agravo de Petição. Índice de Correção Monetária. Juros de Mora. ADC 58 do STF. Fazenda Pública. Art. 1º- F da LEI 9.494/1997. Novos Critérios inseridos pela EC 113/21. Em 18/12/2020, o Pleno do Supremo Tribunal Federal julgou a ADC 58 e fixou tese vinculante quanto à atualização dos débitos trabalhistas, determinando a incidência do IPCA-e na fase pré-judicial, acrescidos os juros previstos no *caput* do art. 39 da Lei 8.177/91, nos termos do voto do relator (conforme acórdão publicado em 17.04.2021) e, a partir da citação, a incidência da taxa SELIC (art. 406 do Código Civil), que engloba correção monetária e juros. Na modulação de efeitos da decisão, o STF ressaltou que serão preservados os índices fixados no comando exequendo transitado em julgado. Ficou, ainda, excluída, de forma expressa, a matéria pertinente aos juros de mora nos casos de condenações impostas contra a Fazenda Pública. Segundo o voto do Relator, Ministro Gilmar Mendes, que prevaleceu: "Confere-se interpretação conforme à Constituição ao art. 879, § 7º, e o art. 899, § 4º, da CLT, na redação dada pela Lei 13.467, de 2017, definindo-se que, até que sobrevenha solução legislativa, deverão ser aplicados à atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial e à correção dos depósitos recursais em contas judiciais na Justiça do Trabalho os mesmos índices de correção monetária e de juros vigentes para as hipóteses de condenações cíveis em geral (art. 406 do Código Civil), à exceção das dívidas da Fazenda Pública que possui regramento específico (art. 1º-F da Lei 9.494/1997, com a redação dada pela Lei 11.960/2009), com a exegese conferida por esta Corte na ADI 4.357, ADI 425, ADI 5.348 e no RE 870.947-RG (tema 810)". Por outro lado, com a edição EC 113/2021, de 09/12/2021, foram estabelecidos novos critérios de atualização das condenações que envolvam a Fazenda Pública. Desse modo, a partir de 09/12/2021 deve ser aplicada apenas a taxa SELIC, que já é composta

de atualização monetária e juros de mora, tal como dispõe o art. 3º da referida Emenda: "Art. 3º Nas discussões e nas condenações que envolvam a Fazenda Pública, independentemente de sua natureza e para fins de atualização monetária, de remuneração do capital e de compensação da mora, inclusive do precatório, haverá a incidência, uma única vez, até o efetivo pagamento, do índice da taxa referencial do Sistema Especial de Liquidação e de Custódia (Selic), acumulado mensalmente ". Em suma, o débito de responsabilidade da Fazenda Pública deve ser atualizado, a partir do vencimento e até 08.12.2021, com base no IPCA-E, incidindo juros de mora conforme a variação do índice da caderneta de poupança, na forma do art. 1º-F da Lei 9.494/1997, com a redação dada pela Lei 11.960/2009, sobre o valor corrigido. A partir de 09.12.2021, incide apenas a variação da Taxa SELIC, a qual remunera tanto a correção monetária quanto os juros de mora, nos termos da Emenda Constitucional 113/2021. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010075-34.2021.5.03.0138 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Maria Cecília Alves Pinto. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 13/11/2023, P. 880).



Férias

Fracionamento

Fracionamento das Férias. Autorização em Instrumento Coletivo. Validade. Nos autos do ARE 1.121.633, afetado à sistemática dos recursos repetitivos, o STF firmou o entendimento de que é válida a norma coletiva que restringe ou afasta direito trabalhista não assegurado constitucionalmente. Trata-se de tese jurídica vinculante, impondo-se reconhecer a validade da norma coletiva que autoriza o fracionamento das férias em até três períodos. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0010521-88.2022.5.03.0142 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Cléber Lúcio de Almeida. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 13/11/2023, P. 1621).



Grupo Econômico

Membro - Inclusão - Polo Passivo - Suspensão da Execução

Agravo de Petição. Tema nº 1.232. Determinação de Suspensão pelo STF. Instauração de Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica. Tratando-se a hipótese de sócios agravantes incluídos no polo passivo da execução em face de desconsideração da personalidade jurídica da devedora principal, a responsabilidade desses sócios não guarda relação com a existência de grupo econômico à qual possa pertencer a mesma empresa. Assim, fica clara a existência de *distinguishing* entre este caso e aquele que originou o precedente vinculante objeto do Tema de Repercussão Geral do E. STF nº 1.232, cuja suspensão nacional do processamento de todas as execuções trabalhistas foi determinada. Consequentemente, rejeita-se a preliminar de sobrestamento do feito arguida. (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0011020-24.2016.5.03.0032 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Anemar Pereira Amaral. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 27/11/2023, P. 1124).



Hora Extra

Tempo de Espera – Transporte

Tempo à Disposição. Transbordo. Nos termos da nova redação do art. 58 da CLT, o seu § 2º assim estabeleceu: "§ 2º. O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador." Assim, por expressa previsão legal, o tempo de deslocamento do reclamante da sua residência até o local de trabalho não enseja o pagamento de horas extras. Entretanto, por aplicação sistemática dos art. 4º e 58 da CLT, em se tratando de tempo à disposição do empregador, o tempo gasto pelo empregado aguardando o ônibus, quando o transporte fornecido pelo empregador se constituir no único meio de deslocamento para o percurso da portaria até o local da prestação de serviços e vice-versa (ou seja, quando ausente o transporte público em horário compatível com o de trabalho, ou estando a empresa em local de difícil acesso), integrará a jornada, independentemente de se tratar de empregado contratado antes ou depois da vigência da Lei 13.467/2017. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010047-32.2023.5.03.0062 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Ângela Castilho Rogedo Ribeiro. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 14/11/2023, P. 1175).



Jornada de Trabalho

Jornada Especial

Jornada de 12 Horas em Escala de Quatro Dias de Trabalho Seguidos de Quatro Dias de Folga. Previsão da Jornada em Acordo Coletivo de Trabalho. Constitucionalidade reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal. Tema 1046. Repercussão Geral. O Excelso Supremo Tribunal Federal, no julgamento do ARE 1121633 (Tema 1046,) firmou a seguinte tese: "São constitucionais os acordos e as convenções coletivas, que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamento de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis". Assim, em respeito e disciplina judiciária, é constitucional a jornada de trabalho em escala de 04 dias de trabalho seguidos de 04 dias de folga, uma vez que decorre de Acordo Coletivo de Trabalho e não viola o art. 7º, XIII, da CF/88, que permite a flexibilização da duração da jornada de trabalho de 8 horas e da carga horária semanal de 44 semanais, mediante negociação coletiva, sendo que, além disso, esses limites de tempo trabalhado não caracterizam direitos trabalhistas absolutamente indisponíveis, de modo que podem ser negociados por acordos e convenções coletivas (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0010469-09.2022.5.03.0008 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Cristina Diniz Caixeta. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 07/11/2023, P. 1679).

Tempo à Disposição - Norma Coletiva

Norma Coletiva que contempla Previsão de que o Tempo Despendido em Atividades Preparatórias Específicas, dentro do Estabelecimento Empresarial, não é computado na Jornada de Trabalho. Ausência de Ofensa a Direito Absolutamente Indisponível. Validade. Tema 1.046 de Repercussão Geral. Nos termos do decidido pelo e. STF no julgamento do ARE 1.121.633 (Tema 1.046 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, não padece de invalidade a norma coletiva que contempla previsão de que o tempo destinado a atividades preparatórias específicas, tais como banho, lanche, troca de roupa e deslocamento interno, não é computável como à disposição do empregador. (TRT 3ª Região. Oitava Turma. 0011037-58.2022.5.03.0094 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Renata Lopes Vale. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 10/11/2023, P. 2866).

Recurso Ordinário. Minutos Residuais. Tema 1046 de Repercussão Geral. Horário de chegada e saída do Transporte Incompatível. Ante o novo cenário instaurado com o recente julgamento pelo Supremo Tribunal Federal do Tema 1.046 da 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." Na hipótese, a norma coletiva é válida, mas não é capaz de eximir a ré do dever de pagar os minutos residuais. Os instrumentos normativos aplicáveis estabelecem que não serão consideradas à disposição do empregador o tempo gasto em atividades "de conveniência dos empregados." No caso, a prova produzida evidenciou que o reclamante despendia tempo em razão dos horários de chegada e de saída do transporte fornecido pela ré, o que não é considerado atividade de conveniência ou de interesse pessoal do obreiro, configurando-se tempo à disposição da empresa, nos termos do artigo 4º da CLT e Súmulas 366 e 429 do TST. Daí resulta que a norma coletiva não afasta o direito do reclamante à percepção de minutos residuais extras diários não registrados nos cartões de ponto. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010609-97.2022.5.03.0087 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Campos de Souza Freire Pimenta. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 28/11/2023, P. 2801).

Trabalho em Minas de Subsolo - Turno Ininterrupto de Revezamento

Trabalho Prestado em Mina no Subsolo. Turnos Ininterruptos de Revezamento. Ausência de Licença Prévia da Autoridade Competente. Tema 1046 (STF). É entendimento sedimentado nesta Turma que, malgrado tenha o STF reconhecido a validade da norma coletiva sobre o legislado (Tema 1046), não se mostra possível o reconhecimento da validade da norma coletiva que fixou o limite de 8 horas para o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento em mina de subsolo, sem a licença prévia da autoridade competente, exigência prevista não apenas no art. 60 da CLT, mas também em seu artigo 295. Desse modo, mesmo após o advento da Lei n. 13.467/2017, a negociação coletiva encontraria óbice no artigo 611-B, XVII, da CLT, por envolver direito indisponível ligado à saúde e segurança do trabalho, valendo lembrar que a categoria tem norma legal específica sobre a matéria (artigo 295/CLT). Recurso obreiro provido para reconhecer a

invalidez da pactuação coletiva e para deferir, como extras, as horas laboradas em seguida da 6ª diária ou 36ª semanal. (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0011119-89.2022.5.03.0094 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 28/11/2023, P. 2930).

Turno Ininterrupto de Revezamento

Turno Ininterruptos de Revezamento. Alternância Anual dos Horários previstas em Normas Coletivas. Não Caracterização. A mudança anual dos turnos de trabalho, previstos em normas coletivas, não caracteriza o trabalho em turno ininterrupto de revezamento, inexistindo direito à jornada de 6 horas diárias e o limite de 36 horas de trabalho por semana. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0010045-71.2023.5.03.0156 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Lucas Vanucci Lins. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 01/11/2023, P. 2080).



Justa Causa

Greve

Justa Causa aplicada em Retaliação a Movimento Paredista. Reversão da Pena Máxima. Dano Moral Devido. No caso vertente, a aplicação de justa causa "a 9/12 motoristas", dentre os quais o autor, e no mesmo dia de paralisação em protesto por melhores condições de trabalho, representa inequívoca tentativa de intimidação dos trabalhadores, visando coibir quaisquer manifestações de defesa dos direitos/interesses da categoria, o que é inadmissível, por traduzir afronta à liberdade de organização e associação sindical. Não restou provado nos autos que o obreiro coagiu outros empregados a participar do movimento paredista ou ainda que impediu seus colegas de trabalhar, e, nos termos da Súmula 316 do STF, "a simples adesão a greve não constitui falta grave". Mesmo considerando que a greve/paralisação não respeitou os requisitos fixados pela Lei 7.783/1989, a justa causa aplicada no caso de forma imediata é claramente desproporcional, denotando ato de represália patronal contra as pautas reivindicatórias dos trabalhadores. Ainda que configurada a abusividade da greve, a postura da ex-empregadora apresenta inequívoco viés discriminatório, afrontoso à liberdade sindical (art. 8º, *caput*, da CRFB), por intentar derruir, de uma só vez, coletivamente e desde o início, movimento espontâneo de vocalização de direitos e pautas dos trabalhadores, sem prévia e necessária busca da jurisdição desta Especializada com vistas à garantia da continuidade do serviço público de transporte e definição de responsabilidades. A iniciativa apresenta contornos autoritários, ceifando, *manu militari*, movimento espontâneo de defesa de direitos/interesses da categoria profissional. Impõe-se, portanto, a reversão da justa causa aplicada pela ex-empregadora, e o arbitramento de indenização por danos morais, em face da patente desproporcionalidade da punição e do desiderato espúrio que a informa, visto que essencialmente voltada para coibir quaisquer movimentos da espécie. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010718-34.2019.5.03.0179 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Márcio Toledo Gonçalves. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 22/11/2023, P. 2229).



Justiça Gratuita

Declaração de Pobreza

Ação Trabalhista ajuizada após a Vigência da Lei n. 13.467/17. Benefício da Justiça Gratuita. Declaração de Insuficiência Econômica. Presunção de Veracidade. Entendimento Turmário. Princípio da Colegialidade. 1. Observado o Princípio da Colegialidade, bem como o entendimento esposado por esta douta Turma, a despeito do entendimento do E. Relator, é de se ter em conta o disposto nos §§ 3º e 4º do art. 790 da CLT, com a redação conferida pela Lei n. 13.467/17, em conjunto com o disposto no art. 99, § 3º do CPC, subsidiariamente aplicável ao Processo do Trabalho por força dos arts. 769 da CLT e 15 do CPC, a declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou por seu advogado, munido de procuração com poderes específicos para esse fim, tal como previsto no art. 105 do CPC e art. 1º da Lei n. 7.115/83, não desconstituída por prova em contrário, presume-se verdadeira e apta à concessão dos benefícios da justiça gratuita. 2. Nesses termos, não há óbice à concessão do benefício da justiça gratuita àqueles que percebam salário superior a 40% do limite máximo do RGPS, sendo satisfatória para tal finalidade a declaração de hipossuficiência da parte. Nesse sentido, o item I, da Súmula 463/TST. 3. Apresentada a declaração de miserabilidade jurídica, a qual não foi desconstituída por outros elementos probatórios, faz jus o Reclamante ao benefício da gratuidade. 4. Recurso Ordinário do Reclamante, a que se confere provimento, no aspecto. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010381-88.2022.5.03.0163 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marco Túlio Machado Santos. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 22/11/2023, P. 1564).

Sindicato

Pleito de Gratuidade Judiciária. Atuação do Sindicato como Substituto Processual no ajuizamento de Ação Coletiva. Arts. 18 da Lei 7.374/1985 e 87 da Lei 8.078/1990. A justiça gratuita fora instituída, em regra, nesta Especializada, em benefício do trabalhador, podendo a benesse ser estendida, aferidas as peculiaridades do caso, à luz dos arts. 98 e 99, § 3º, do CPC e 790, § 4º, da CLT (incluído pela Lei 13.467/2017), ao empregador pessoa física ou à pessoa jurídica que comprovar, de forma inequívoca, a condição de hipossuficiência econômico-financeira, a fim de atestar que as despesas processuais poderiam comprometer sua atividade/negócio. Caberia a princípio à pessoa jurídica, pois, a demonstração indubitosa da situação econômico-financeira que lhe é própria, de forma a validar o pleito de gratuidade judiciária, evidenciando-se, a partir daí, a impossibilidade de arcar com o preparo, sob pena de prejudicar sua atividade institucional/negócio. É de se considerar, contudo, que, atuando o Sindicato-autor como substituto processual na defesa de interesses da categoria mediante ajuizamento de ação coletiva, hipótese dos autos, incide o disposto nos arts. 18 da Lei 7.347/1985 e 87 da Lei 8.078/1990, encontrando-se, salvo comprovada má-fé (não verificada no caso), isento do pagamento de custas processuais e honorários advocatícios. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010370-65.2022.5.03.0064 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Márcio Toledo Gonçalves. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 28/11/2023, P. 3404).



Multa Diária

Aplicação

Execução. Terceiro Interessado. Demora no Cumprimento de Ordem Judicial. *Astreintes*. Não Aplicação. Se o terceiro interessado, a quem foi dirigido ofício para retirada de gravame de alienação fiduciária sobre bem arrematado nos autos, demora a cumprir a ordem judicial, sem que referido procedimento, no entanto, demonstre descaso ou mesmo objetivo em tumultuar ou obstar o andamento da execução, não há como lhe aplicar *astreintes*. (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0010446-81.2021.5.03.0078 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Paulo Maurício Ribeiro Pires. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 07/11/2023, P. 1624).



Pandemia

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

Indenização por Danos Morais. Assédio Moral. Incentivo e Exigência do Uso de Medicamento "Ivermectina". Conduta Abusiva do Empregador. Recomendação 123 do CNJ. Convenções n. 111, 155, 187 da OIT ratificadas pelo Brasil. O assédio moral pressupõe uma prática de perseguição constante à vítima, de forma que lhe cause um sentimento de desqualificação, incapacidade e despreparo frente ao trabalho. Cria-se, no ambiente de trabalho, um terror psicológico capaz de incutir no empregado uma sensação de descrédito de si próprio, levando-o ao isolamento e ao comprometimento de sua saúde física e mental. O tratamento abusivo dispensado pela parte empregadora torna o ambiente de trabalho inapto para propiciar o desenvolvimento das atividades laborais de modo saudável, sendo que é papel do empregador estimular um ambiente de trabalho pautado pela saúde laboral, pelo bem-estar, pela harmonia, pela dignidade e pela cidadania. Nesse sentido, a prática de incentivar e exigir o uso da Ivermectina, medicamento sem qualquer comprovação científica na prevenção ou tratamento do COVID-19, gera um desequilíbrio no meio ambiente de trabalho, que se torna contaminado diante do assédio moral direcionado à parte autora, deixando de ser hígido e saudável, o que vulnera os art. 7º, XXII; 200, VIII e 225 da CF/88, bem como as Convenções 155 e 187 (*Status* de Convenção fundamental. Declaração de 1998 da OIT/2022 - *core obligation*). Nesse sentido, conforme declina o art. 3º, "e" da Convenção 155, a saúde no ambiente de trabalho envolve não apenas afecção de doenças, mas os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho. Outrossim, configura uma violação psicológica da pessoa trabalhadora, o que contraria a Convenção 190 da OIT (art. 8º da CLT), que determina a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho (art. 5º). Da mesma forma, observa-se afronta à NR 17 (6.13), que veda a utilização de métodos que causem assédio moral, medo ou constrangimento. Tal situação é inadmissível, porque a relação de trabalho deve proporcionar bem-estar ao indivíduo, em acepção próxima ao conceito de dignidade humana, principalmente no ambiente de trabalho. A

dignidade da pessoa humana é o fundamento de todas as democracias modernas, inclusive a brasileira (art. 1º, III, da CF/88) e como tal deve ser constantemente enaltecida pelo Poder Judiciário. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010016-72.2022.5.03.0021 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Campos de Souza Freire Pimenta. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 07/11/2023, P. 1149).

Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) - Doença Ocupacional – Indenização

Responsabilidade Civil. Doença Ocupacional. COVID-19. Culpa do Empregador. Dever de Indenizar. Danos Morais e Materiais. 1. A responsabilidade civil tem previsão nos artigos 5º, incisos V e X, e 7º, inciso XXVIII, da CF, bem como nos artigos 186 e 927, do Código Civil, sendo necessários para a configuração do dever de indenizar, que se constatem, ao mesmo tempo, três pressupostos essenciais, quais sejam: ocorrência do dano, ação/omissão dolosa ou culposa do agente, nexos causal entre a ação/omissão e o prejuízo. 2. No caso, é incontroversa a contaminação do vírus SARS-COV-2 pelo esposo da autora, ex-empregado da ré, que faleceu por complicações da doença. 3. O conjunto probatório permite concluir que o *de cujus* foi infectado pelo coronavírus enquanto prestava serviços à ré, ou seja, em razão das peculiaridades do trabalho. Além disso, resta comprovado que a ré não adotou medidas específicas, de natureza compulsória, relacionadas à proteção dos empregados ao risco de contaminação pelo coronavírus, notadamente, a prática do isolamento social dos sintomáticos e, principalmente, dos trabalhadores comprovadamente acometidos pela doença. 4. Assim, na hipótese, a responsabilidade da ré decorre de culpa, por imprudência ao expor os seus empregados a risco desnecessário. 5. Presentes, portanto, os danos experimentados, o nexo de causalidade e a culpa patronal, emerge a obrigação de indenizar. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010303-06.2023.5.03.0084 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paula Oliveira Cantelli. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 16/11/2023, P. 1499).



Penhora

Bem Imóvel

Execução. Construtora. Penhora de Bens Imóveis. Possibilidade. A execução processa-se no interesse do credor (art. 797 do CPC) e o crédito trabalhista, dado o seu caráter alimentar, prefere a qualquer outro. A existência de bens imóveis localizados no feito em nome da devedora principal, mesmo em se tratando de uma construtora, enseja a expedição de mandado de penhora para pagamento da execução, não sendo o caso, de antemão, de indeferir o pedido supondo que a penhora não será bem sucedida. (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0010869-16.2019.5.03.0109 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Paulo Maurício Ribeiro Pires. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 21/11/2023, P. 1997).

Bem Indivisível

Penhora Incidente sobre Cota-Parte de Bem Indivisível e sobre Quotas Societárias. Havendo autorização legal para a penhora de bens indivisíveis, em copropriedade (art. 843 do CPC e 1.322 do CCB) e também sobre quotas societárias (art. 835, IX, do CPC), o provimento do agravo de petição é medida que se impõe. (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0010288-51.2021.5.03.0102 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. José Murilo de Moraes. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 29/11/2023, P. 2350).

Proventos de Aposentadoria / Salário

Mandado de Segurança. Bloqueio dos Proventos de Aposentadoria. CPC/2015 - artigos 833, IV, § 2º e 529, § 3º - ponderação de valores. No processo do trabalho, busca-se a satisfação de crédito de natureza alimentar, relacionado a direitos fundamentais, assegurados com vista à promoção da dignidade humana da pessoa trabalhadora, art. 1º da CR/88, inclusive da pessoa trabalhadora que não recebeu os salários devidos como contraprestação ao trabalho realizado. Portanto, de acordo com o regramento legal vigente (art. 833, § 2º, do CPC e art. 1º, da CR/88), considero perfeitamente possível a penhora parcial de salários, vencimentos, aposentadorias, subsídios e pensões, em situações em que a empresa ou as pessoas sócias deixaram de cumprir obrigações trabalhistas de natureza salarial, incidindo, no caso, os preceitos de valorização do trabalho humano, a natureza alimentar do crédito trabalhista (art. 100, § 1º, da CR/88) e os princípios da efetividade das decisões judiciais e da razoabilidade. Firme nisso, e atenta à recente e reiterada jurisprudência do Col. TST, entendo como possível a penhora de valores de natureza salarial para a satisfação de dívida trabalhista desde que tenha sido determinada sob a égide do CPC 2015, em percentual condizente com o previsto no artigo 529, § 3º do CPC (50% dos ganhos líquidos do devedor), observado o valor do salário mínimo legal como o mínimo necessário à subsistência digna do devedor, garantindo-lhe as condições de subsistência digna e a observância aos princípios da proteção e da dignidade da pessoa humana. Contudo, esta SDI firmou entendimento no sentido de que o mínimo essencial que deve ser assegurado à parte executada para garantir-lhe a dignidade é o salário mínimo necessário divulgado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socio Econômicos (DIEESE), entendimento ao qual me curvo, a luz do princípio da Colegialidade. (TRT 3ª Região. 1ª Seção de Dissídios Individuais. 0012218-51.2023.5.03.0000 (PJe). Mandado de Segurança Cível. Rel./Red. Adriana Goulart de Sena Orsini. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 30/11/2023, P. 509).



Pensão

Limite de Idade

Pensionamento - Quinhão dos Dependentes - Regulamentação Legal do Direito - Impossibilidade de Invocação do Princípio Jurídico da Isonomia. Nenhum reparo merece a r. sentença recorrida por ter aplicado por "analogia legis" o preceito do artigo 77, § 1º, da Lei nº 8.213, de 1991, ainda que de forma equivocada, o que afasta a pretensão de tratamento isonômico. A rigor jurídico o direito do dependente ao quinhão do pensionamento cessa com o atingimento da maioridade civil

(18 anos) ou com a perda da condição de dependente (21 anos), tendo sido beneficiados os recorrentes pelo fato da reclamada não ter recorrido da decisão que fixou a idade de 25 anos (pelo princípio jurídico da "*non reformatio in pejus*"). Não existe tratamento isonômico entre pessoas que se encontram em condições sociais e econômicas distintas, consubstanciadas por faixas etárias distintas no grau de dependência em relação ao segurado "*de cuius*", tudo quanto foi considerado como pressuposto jurídico do comando legal emitido pelo legislador. Havendo lei que regulamente a matéria descabe a invocação de princípios jurídicos. (TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0011024-40.2020.5.03.0026 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Milton Vasques Thibau de Almeida. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 24/11/2023, P. 1975).



Princípio da Norma mais Favorável

Aplicação

Descontos de Servidor Público. Regime de sobreaviso na pandemia de COVID-19. Norma mais Favorável. A tutela judicial dos agentes comunitários da saúde que compunham grupo de risco do COVID-19 ofereceu maior proteção do que o decreto referente aos agentes públicos municipais, assegurando-lhes a irredutibilidade salarial, excetuada apenas as parcelas de adicional de insalubridade e vale-transporte. (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0010183-85.2023.5.03.0108 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Anemar Pereira Amaral. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 30/11/2023, P. 1009).



Relação de Emprego

Caracterização

Relação de Emprego. Existência de Terceirização e, posteriormente, de Contratos Comerciais, entre eles o de Franquia, com vistas à Precarização de Direitos Trabalhistas, Estando, ainda, presentes todos os Elementos Fático-Jurídicos da Relação de Emprego. Vínculo Empregatício Configurado. A terceirização é admitida no Direito do Trabalho, desde que não desvirtuada sua finalidade, sem que ocorra a contratação de mão de obra por verdadeira empresa interposta, apenas para lesionar direitos trabalhistas do empregado terceirizado. Não deve, portanto, haver subordinação direta entre o empregado e o tomador de serviços, sendo evidente que, nesse caso, o intuito da terceirização é mascarar a relação de emprego e, por conseguinte, precarizar o direito de trabalhador terceirizado em relação ao que auferiria, se admitido diretamente pela empresa principal. Tal constatação não implica intervenção das instituições do trabalho na vida empresarial, com cerceio ao exercício da livre iniciativa, mas sim harmonização entre a ordem econômica e a ordem social, não devendo prevalecer a terceirização que sirva de instrumento de diminuição de direitos dos trabalhadores, e de hipertrofia do princípio do desenvolvimento econômico, em detrimento do princípio do desenvolvimento social. Por outro lado, para a caracterização do vínculo empregatício, devem estar presentes os pressupostos estampados nos artigos 2º e 3º da CLT, a saber: pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica.

Constatando-se que na relação prestada, inicialmente mediante terceirização, havia subordinação pessoal e direta do autor para com a tomadora de serviços, com o fito de mascarar a relação de emprego, negligenciando ao trabalhador o direito de auferir os mesmos benefícios a que faria jus se admitido diretamente pela tomadora, evidenciada está a irregularidade da terceirização havida entre as partes. Por outro lado, se mostraram fraudulentos os contratos comerciais (autônomo e de franquia), firmados logo em sequência ao término da terceirização, por delineada, na constância daqueles, a presença dos elementos da relação de emprego. Impositivo, portanto, o reconhecimento da relação empregatícia entre as partes, desde o nascedouro da entrega da força de trabalho, nos idos de 2015. Derrocada, portanto, a tese empresarial de trabalho terceirizado e, posteriormente, de trabalho autônomo, seja sob a forma de MEI, seja sob os moldes de contrato de franquia. Sentença mantida. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010303-46.2023.5.03.0103 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Antônio Gomes de Vasconcelos. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 17/11/2023, P. 2726).

Cuidador

Relação de Emprego Doméstico. Cuidadora de Idosos. Responsabilidade do Núcleo Familiar. A relação de emprego doméstico se formaliza pela presença de elementos fáticos jurídicos gerais, já previstos na CLT, e elementos fáticos jurídicos especiais pertinentes apenas aos domésticos. Tais elementos são a finalidade não lucrativa dos serviços, a prestação laboral a pessoa ou família e o âmbito residencial da prestação laborativa. Nesse contexto, a d. maioria desta Décima Turma entende que o conceito de família, para a caracterização da relação de emprego doméstica, é abrangente quanto aos componentes, mas restritivo quanto ao aspecto habitação. Assim, há de se comprovar a coabitação ou o benefício decorrente desse labor para que a responsabilidade solidária dos entes familiares seja reconhecida. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0010287-48.2023.5.03.0053 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Cléber Lúcio de Almeida. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 20/11/2023, P. 3608).

Trabalho Religioso

Vínculo de Emprego. Configuração. Esposa de Pastor. Instituição Religiosa. Para a configuração do vínculo empregatício é necessário o preenchimento dos requisitos estabelecidos no *caput* dos artigos 2º e 3º, da CLT, quais sejam: trabalho prestado por pessoa física a um tomador, com pessoalidade (que inviabiliza ao empregado fazer-se substituir por outra pessoa), não eventualidade (execução de trabalhos contínuos ligados à atividade econômica do empregador), onerosidade (a fim de que não se configure o trabalho voluntário), subordinação jurídica (submissão ao poder diretivo patronal, que decorre da lei e do contrato de trabalho; ausência de autonomia) e alteridade (o risco da atividade econômica cabe ao empregador). Comprovado que na atuação da esposa de pastor em prol da instituição religiosa estão caracterizados os pressupostos fático-jurídicos da relação de emprego, estabelecidos no "*caput*" dos artigos 2º e 3º, da CLT, o reconhecimento do liame empregatício é medida que se impõe. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010422-69.2021.5.03.0008 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Goulart de Sena Orsini. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 14/11/2023, P. 1192).



Sucessão Trabalhista

Execução

Agravo de Petição. Fundação de Ensino Superior de Passos - FESP. Assunção do Patrimônio pela Universidade do Estado de Minas Gerais e do Passivo pelo Estado de Minas Gerais. OJ 343/SBDI-1/TST. Nos termos da OJ 343 da SBDI-1 do TST, "É válida a penhora em bens de pessoa jurídica de direito privado, realizada anteriormente à sucessão pela União ou por Estado-membro, não podendo a execução prosseguir mediante precatório. A decisão que a mantém não viola o art. 100 da CF/1988." Assim, a assunção do patrimônio da Fundação de Ensino Superior De Passos (FESP) pela Universidade do Estado de Minas Gerais e do passivo pelo Estado de Minas Gerais não têm o condão de tornar sem efeito os atos de constrição patrimonial anteriormente praticados, tampouco deve a execução prosseguir pelo rito especial da fazenda pública. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0010672-22.2018.5.03.0101 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Érica Aparecida Pires Bessa. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 06/11/2023, P. 2542).

