



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO  
Secretaria de Documentação



# EMENTÁRIO EM DESTAQUE

Edição n. 13

1º de outubro a 31 de outubro de 2022

O Ementário em Destaque é mantido pela  
Seção de Sistematização de Jurisprudência

Dúvida, sugestão ou crítica?  
Envie e-mail para [sedoc.juris@trt3.jus.br](mailto:sedoc.juris@trt3.jus.br)  
(31) 3238-7872

[Acesse todas as edições](#) do Ementário em Destaque

## Índice de temas

I. Acordo extrajudicial - homologação.....	3
II. Direito adquirido - garantia.....	3
III. Dano moral coletivo - caracterização .....	4
IV. Motorista – acumulação de funções - cobrador .....	4
V. Motorista - cobrador - intervalo intrajornada.....	5
VI. Pandemia – Corona Vírus Disease 2019 (COVID-19) – doença ocupacional - indenização .....	5
VII. Jornada de trabalho - controle - prova.....	7
VIII. Legitimidade ativa - morte do empregado - crédito trabalhista .....	8
IX. Audiência - nulidade .....	8
X. Sucessão trabalhista – sociedade anônima do futebol (SAF) - responsabilidade .....	9
XI. Dano moral - sequestro .....	9
XII. Execução – medida coercitiva .....	9
XIII. Gari - acidente do trabalho.....	10

## I. Acordo extrajudicial - homologação

**EMENTA: HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. OBSERVÂNCIA DOS REQUISITOS PREVISTOS NOS ARTIGOS 855-B A 855-E DA CLT. EXPEDIÇÃO DE ALVARÁ PERTINENTE A VALORES SUBMETIDOS A OUTRA JURISDIÇÃO.** O art. 855-B, §1º, da CLT, introduzido pela Lei n. 13.467/2017, prevê a possibilidade de processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial. Contudo, na hipótese dos autos, as partes, sendo uma delas espólio, pretendem que a liberação da quantia objeto da avença ocorra através da utilização de recursos existentes em conta judicial de inventário, pugnando para que o Juízo trabalhista providencie sua liberação mediante a expedição de alvará. Ocorre que tal aspecto escapa da competência da Justiça do Trabalho, tendo em conta que o valor depositado encontra-se à disposição do Juízo sucessório, não possuindo o juízo trabalhista competência para a expedição do alvará pretendido. É que a partir da abertura da sucessão - que segundo previsão do art. 1.784 do Código Civil de 2002 transmite a herança aos herdeiros legítimos e testamentários - é necessário a promoção do inventário, ou seja, o arrolamento dos bens deixados com a sua relação, descrição e avaliação para futura partilha, pelo que compete ao Juízo sucessório supervisionar as questões relacionadas à execução dos bens pessoais de uma pessoa falecida, presidindo a resolução de disputas entre os beneficiários, somente ele tem a atribuição de distribuir os valores que pertenciam a *de cujus*, o que foge das atribuições do Judiciário trabalhista e inviabiliza a homologação do acordo extrajudicial proposto pelas partes.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010141-95.2022.5.03.0035 (ROT); Disponibilização: 03/10/2022, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1666; Órgão Julgador: Quinta Turma; Relator: Desembargador Antônio Neves de Freitas)

## II. Direito adquirido - garantia

**EMPRESA PÚBLICA DEPENDENTE. OBSERVÂNCIA DE RESTRIÇÕES ORÇAMENTÁRIAS FIXADAS PELO ENTE CONTROLADOR. RESPEITO A OBRIGAÇÕES JÁ ESTABELECIDAS, DECORRENTES DE SENTENÇA JUDICIAL OU OBRIGAÇÕES DE ORDEM LEGAL, NORMATIVA OU CONTRATUAL, SOB PENA DE VULNERAÇÃO AO DIREITO ADQUIRIDO.** A Empresa Mineira de Comunicação (Rádio Inconfidência) integra o Administração Indireta do Estado de Minas Gerais como empresa pública dependente, e assim faz parte do orçamento fiscal e se submete, conjuntamente com o Poder Executivo do ente controlador, aos ditames da Lei de Responsabilidade Fiscal (art. 1º, § 3º, I, "a"). Com vistas à observância de limites estipulados à despesa de pessoal em confronto com a receita corrente líquida, as providências acautelatórias estabelecidas pelo art. 169 da CRFB e pelos arts. 17, 21, 22 e 23 da LRF buscam garantir a higidez do processo de institucionalização de novas despesas obrigatórias de caráter continuado. De forma alguma, todavia, condicionam o adimplemento de obrigações já formalmente estabelecidas (despesas já institucionalizadas), à exemplo de vantagens/reajustes ou adequações remuneratórias "*derivados de sentença judicial ou de determinação legal ou contratual*" (art. 22, § único, inciso I, da LRF), notadamente porque implicaria a vulneração de direitos adquiridos, o que, à luz do art. 5º, XXXVI, da CRFB, seria inadmissível, encontrando-se

o cumprimento de tais obrigações fora do âmbito de discricionariedade do Administrador.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010058-67.2022.5.03.0136 (ROT); Disponibilização: 03/10/2022; Órgão Julgador: Oitava Turma; Relator: Juiz Convocado Márcio Toledo Gonçalves)

### III. Dano moral coletivo - caracterização

**CONDUTA ANTISSINDICAL. TUTELA INIBITÓRIA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS COLETIVOS.** Caracteriza-se como antissindical a conduta da empresa que tendo requerido a suspensão de múltiplas ações coletivas, em fase de execução, ajuizadas pelo sindicato representante de seus empregados com objetivo de alcançar solução consensual para tais demandas, formula diretamente aos substituídos e à margem da entidade sindical, proposta de acordo extrajudicial individual, uniforme e indutiva de verdadeira renúncia de direitos já reconhecidos por força da coisa julgada, em regime de jurisdição voluntária e por adesão, com oferta de valores considerados "vis" nos termos do artigo 891, CPC, que aqui se emprega analogicamente, em comparação aos valores apurados em cálculo judicial. Tem-se por desprovida de boa-fé e de lealdade processual a referida conduta, uma vez que, implicitamente constitui empecilho à atuação do sindicato em defesa do interesse dos substituídos e, quanto menos, prestar-lhes os esclarecimentos necessários para que possam exercer o direito de "decisão informada" na análise da proposta ofertada. Vislumbra-se ainda, em tal situação, estratégia de neutralização da ação sindical e de enfraquecimento do sindicato perante a respectiva categoria, o que configura dano moral coletivo, cujos efeitos extrapolam o âmbito dos substituídos para atingir toda a categoria representada pelo sindicato, ao debilitar a ação sindical e infligir-lhe descrédito, além de comprometer-lhe a representatividade. Demonstrada a antijuricidade da conduta, impõe-se a concessão de tutelas inibitórias e a condenação ao pagamento de indenização por danos morais coletivos. Recurso provido.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0011643-69.2020.5.03.0090 (ROT); Disponibilização: 03/10/2022, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 2088; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator: Desembargador Antônio Gomes de Vasconcelos)

### IV. Motorista – acumulação de funções - cobrador

**VEDAÇÃO DE CUMULAÇÃO DAS FUNÇÕES DE MOTORISTA E COBRADOR. DESCUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO LOCAL E DO CONTRATO DE CONCESSÃO DE TRANSPORTE PÚBLICO.** O art. 3o, §1o, da Lei Municipal nº 8.224/2001 de Belo Horizonte proíbe expressamente cumulação das atividades de motorista/cobrador, exceto dos veículos das linhas troncais do sistema de Bus Rapid Transit - BRT, dos veículos em operação em horário noturno e nos domingos e feriados, e dos veículos dos serviços especiais caracterizados como executivos, turísticos ou miniônibus. Por sua vez, o Decreto Estadual nº 44.603/07 prevê que cabe ao cobrador a realização da cobrança da tarifa, não estando referida função no rol de atribuições do motorista. Embora estas normas legais e contratuais versem sobre Direito Administrativo, irradiam seus efeitos nas relações de trabalho. No caso em análise, é de interesse público que

as funções de motoristas e cobradores de ônibus de transporte urbano sejam executadas por trabalhadores distintos, tanto é que assim foi regulamentado pela legislação local. Trata-se de medida que visa a garantir, não só a saúde física e mental dos motoristas, como a segurança dos passageiros e de todas as pessoas que se deslocam nas vias públicas. Dessa forma, é legítimo que o MPT busque cumprir a legislação local na execução dos serviços de transporte público, por se tratar de matéria que envolve interesse público relacionado ao Direito do Trabalho. Impõe-se portanto, a condenação da Ré ao cumprimento da obrigação de fazer, devendo abster-se de exigir a cumulação da atividade de efetuar a cobrança das passagens de ônibus para os trabalhadores que exercem a função de motorista, em desacordo com a legislação aplicável à espécie.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010508-66.2020.5.03.0140 (ROT); Disponibilização: 05/08/2021, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1894; Órgão Julgador: Oitava Turma; Relator: Desembargador Sécio da Silva Peçanha)

## **V. Motorista - cobrador - intervalo intrajornada**

**NORMA COLETIVA E INTERVALO INTRAJORNADA. MOTORISTA DE ÔNIBUS URBANO. LEIS 12.619/2012 e 13.103/2015.** Norma coletiva da categoria previa intervalo intrajornada para motoristas e cobradores de 20 minutos, facultado o fracionamento. Até a promulgação da Lei 13.103/2015, não existia previsão legal para a redução do intervalo intrajornada de uma hora para labor acima de 6 horas diárias, mas apenas seu fracionamento, como previsto na Lei 12.619/2012. Conforme Súmula 437, II, do TST, a redução do intervalo, mesmo que com amparo em norma coletiva, ofenderia a legislação protetiva trabalhista vigente à época. No entanto, o STF, no julgamento do ARE 1121633, em 02/6/2022, com repercussão geral, que tinha por objeto a validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente, fixou a seguinte tese sobre o tema 1046: "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". A cláusula convencional a respeito da redução do intervalo intrajornada deve ser reputada como válida, por não se tratar de direito absolutamente indisponível, pois não está previsto na Constituição Federal.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010293-82.2017.5.03.0112 (ROT); Disponibilização: 06/10/2022, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 2084; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator: Weber Leite de Magalhães Pinto Filho)

## **VI. Pandemia – Corona Vírus Disease 2019 (COVID-19) – doença ocupacional - indenização**

**DOENÇA OCUPACIONAL. COVID. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. 1.** Em se tratando de acidente de trabalho ou doença ocupacional, a regra geral insculpida no art. 7º, XXVIII, da Constituição da República, é a teoria da responsabilidade civil

subjetiva, que pressupõe a ocorrência simultânea do dano, do nexo causal e da culpa do empregador, elementos configuradores que devem ser robustamente comprovados para o fim de ensejar o dever de reparar. Trata-se de regra porque, como defendido por parte da doutrina, encontrando-se prevista na norma constitucional, lei infraconstitucional (art. 927 do Código Civil) não poderia dispor de forma diversa, com previsão da responsabilidade objetiva. Não obstante, a doutrina também admite que, excepcionalmente, quando a atividade empresarial implicar exposição maior a situações de risco, incide a responsabilidade objetiva (Teoria do Risco), prevista no art. 927 do Código Civil, segundo a qual é prescindível de comprovação a culpa do agente no ato danoso, porquanto ela se presume diante das atividades oferecidas pela empresa, bem como daquelas executadas pelo empregado. Ou seja, a responsabilidade civil geradora do direito à indenização exige a presença concomitante do dano e do nexo causal e, no caso da responsabilidade subjetiva, da conduta culposa patronal. Assim, para aplicação da responsabilidade objetiva, além de se perquirir sobre a vinculação do dano à atividade do trabalhador (se de risco ou não), deve-se verificar se o risco é decorrente ou não do trabalho exercido na empresa. **2.** Evidenciado pelo contexto probatório dos autos que o reclamante foi infectado pelo coronavírus durante a jornada de trabalho, de se reconhecer o nexo de causalidade entre a doença e a atividade exercida, exurgindo, nos termos da Lei, a obrigação da empregadora de reparar os danos morais à viúva e à filha do trabalhador falecido. Na espécie, diante do período pandêmico de consequências mundiais, aliado à atividade do trabalhador falecido de motorista carreteiro, a infecção pelo coronavírus autoriza o reconhecimento do caráter ocupacional da doença e da responsabilidade objetiva da empregadora, mesmo diante das medidas de prevenção que foram adotadas. Neste sentido, a Nota Técnica do Ministério Público do Trabalho sobre Medidas de Vigilância Epidemiológica nas Relações de Trabalho nº 20/2020, segundo a qual *"a COVID-19 pode ser considerada doença do trabalho quando a contaminação do (a) trabalhador (a) pelo SARS-CoV-2 ocorrer em decorrência das condições especiais de trabalho, nos termos do §2º do art. 20 da Lei nº 8.213/91"* (Disponível em <https://www.gov.br/economia/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/notas-tecnicas>, consulta em 16/02/2022) e, ainda, a Nota Técnica SEI nº 56376/2020 do Ministério da Economia, a qual estabelece que *"à luz das disposições da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a depender do contexto fático, a covid-19 pode ser reconhecida como doença ocupacional, aplicando-se na espécie o disposto no § 2º do mesmo artigo 20, quando a doença resultar das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relacionar diretamente; podendo se constituir ainda num acidente de trabalho por doença equiparada, na hipótese em que a doença seja proveniente de contaminação acidental do empregado pelo vírus SARS-CoV-2 no exercício de sua atividade (artigo 21, inciso III, Lei nº 8.213, de 1991)"* (Disponível em <https://www.gov.br/economia/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/notas-tecnicas>, consulta em 16/02/2022). Sobre o tema, em menção ao artigo 29 da Medida Provisória 927/2020, a lição do eminente Desembargador Sebastião Geraldo de Oliveira: *"Uma vez suspensa a eficácia jurídica do art. 29 mencionado, foi afastada a presunção legal no sentido de que a doença não tem natureza ocupacional. Então, o enquadramento como doença relacionada ou não ao trabalho será verificado considerando o caso concreto, as previsões contidas na Lei nº 8213/91 e os ajustes hermenêuticos decorrentes das singularidades dessa nova pandemia. Como indicado no julgamento da Corte Suprema, o grau da exposição ao novo coronavírus, pela natureza da atividade do empregador, cria a presunção da etiologia ocupacional da Covid-19 em favor da vítima."* (Repercussões do

enquadramento da COVID-19 como doença ocupacional. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, edição especial, t. I, p. 59-102, jul. 2020, p. 79, grifos acrescentados)

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010644-29.2021.5.03.0043 (ROT); Disponibilização: 07/10/2022, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 641; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora: Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini)

## VII. Jornada de trabalho - controle - prova

**GEOLOCALIZAÇÃO COMO MEIO DE PROVA DA JORNADA CUMPRIDA PELO EMPREGADO.** A utilização da prova digital, consubstanciada na geolocalização da parte, além de ser medida de pouca utilidade ao processo, configura violação à intimidade e privacidade do reclamante, na forma dos incisos X e XII do artigo 5o da CR/88. Referido procedimento deve ser usado com cautela, em situações nas quais se revele a essencialidade da medida. O inciso XII do artigo 5o da CR/88 garante a inviolabilidade do sigilo da correspondência e das comunicações, abrangendo a comunicação telemática, admitindo a interceptação desses dados através de prévia autorização judicial e desde que se destine à investigação criminal ou instrução processual penal. Portanto, a Constituição adotou regras para a interceptação para que essa medida não seja executada com abusos. Além de exigir prévia autorização judicial, o texto constitucional somente admite a quebra do sigilo das comunicações para duas finalidades: investigação criminal ou instrução processual penal. Além dos limites constitucionais, o procedimento para a interceptação deve obedecer aos termos da Lei 9.296/96, que regulamentou o inciso XII, parte final do artigo 5o da CR/88. Dentre os requisitos, a Lei em questão exige indícios razoáveis da autoria ou da participação em infração penal. O segundo requisito refere-se à ausência de outro modo para demonstrar o fato apurado. Assim, a interceptação só será concedida quando for o único meio essencial para provar a conduta delituosa em crimes punidos com reclusão. Entretanto, antes de analisar aspectos da LGPD, observo que é importante ter em mente que, os termos da Lei 9.296/96, são elementos que inspiram a formação do convencimento, na medida que a CR/88, já indicou que interceptar mensagens privadas é algo tão sensível que só pode ocorrer no âmbito da persecução penal e com limitação judicial. Feitas essas considerações, observo que o inciso X do artigo 5o da LGPD estabelece o conceito de tratamento de dados pessoais como sendo "toda operação realizada com dados pessoais, como as que se referem a coleta, produção, recepção, classificação, utilização, acesso, reprodução, transmissão, distribuição, processamento, arquivamento, armazenamento, eliminação, avaliação ou controle da informação, modificação, comunicação, transferência, difusão ou extração." O inciso I do artigo 7o da LGPD determina que: "O tratamento de dados pessoais somente poderá ser realizado nas seguintes hipóteses: (...) I - mediante o fornecimento de consentimento pelo titular". O contrato de trabalho firmado entre as partes não previu, em nenhum momento, que o empregador estaria autorizado a acessar os dados pessoais de localização do empregado. Em regra, o que o trabalhador acorda com o empregador é registrar a jornada por meio do sistema de controle de jornada adotado pela empresa. O que disciplina, na essência, a relação de trabalho - além da legislação vigente, das normas coletivas e das normas internas - é o contrato de trabalho. Não havendo prova de que a reclamada acessaria a geolocalização do empregado, não

cabe deferir agora esse pleito, em razão da ausência de consentimento do titular dos dados.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010813-39.2020.5.03.0079 (ROT); Disponibilização: 07/10/2022, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 692; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator: Juíza Convocada Angela Castilho Rogedo Ribeiro)

### **VIII. Legitimidade ativa - morte do empregado - crédito trabalhista**

**EMENTA: INDENIZAÇÃO DO EMPREGADO PELOS DANOS PROVENIENTES DE SUA MORTE. TESE ANTILOGICA. INCOMPATIBILIDADE JURÍDICA.** Segundo os arts. 1º, 2º e 6º, do Código Civil, que dispõem sobre as pessoas naturais, a personalidade, com a correlata capacidade de adquirir direitos e contrair deveres na ordem jurídica, surge do nascimento com vida e se extingue com a morte. Nessa perspectiva, é impossível a indenização de danos sofridos por empregado em razão de sua morte, seja porque estes danos somente podem ocorrer durante a existência humana (*o sofrimento decorrente da morte não recai sobre o falecido*), seja porque o trabalhador, ao falecer, perde a aptidão de adquirir direitos, inclusive o correspondente à referida indenização, sendo inviável, portanto, sua transmissão aos herdeiros (*não se pode transmitir o que não existiu ou o que juridicamente não se adquiriu*).

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010077-26.2021.5.03.0163 (ROT); Disponibilização: 14/10/2022, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1835; Órgão Julgador: Décima Turma; Relator: Desembargadora Taísa Maria Macedo de Lima)

### **IX. Audiência - nulidade**

**NULIDADE. AUSÊNCIA DE GRAVAÇÃO DA AUDIÊNCIA DE INSTRUÇÃO.** Não se constata nos autos a videogravação da audiência, nada tendo sido registrado a esse respeito na ata respectiva (Id 4992d5d), não tendo sido, também, disponibilizado *link* de acesso à gravação, o que nos conduz à presunção de que não foi cumprido o procedimento determinado nas normas acima transcritas. A ausência de gravação não permite a este Colegiado averiguar se foram realmente observados os procedimentos indispensáveis para a segurança na realização da prova oral, ou mesmo para afastar a veracidade das alegações apresentadas no recurso, a respeito das irregularidades cometidas durante a audiência de instrução, em especial a preservação da incomunicabilidade da testemunha inquirida pela autora. Nulidade que se declara por não observado o procedimento estabelecido no art. 7º, IV, da Resolução 354/2020 do CNJ.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010280-72.2021.5.03.0135 (ROT); Disponibilização: 19/10/2022; Órgão Julgador: Quinta Turma; Relator: Desembargador Antônio Neves de Freitas)



## **X. Sucessão trabalhista – sociedade anônima do futebol (SAF) - responsabilidade**

**SOCIEDADE ANÔNIMA DO FUTEBOL E CLUBE ORIGINAL. LEI 14.193/2021. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. EMPREGADO COM ATIVIDADE VINCULADA DIRETAMENTE AO DEPARTAMENTO DE FUTEBOL.** Tendo o Reclamante exercido a função de fisioterapeuta, durante toda a contratualidade, no departamento de futebol, respondem solidariamente, pela satisfação das obrigações constantes da condenação, tanto o Clube original quanto a Sociedade Anônima do Futebol. Indubitável o enquadramento da hipótese na exceção contida no art. 9º, da Lei 14.193/2021, em razão da sua evidente vinculação com o objeto social da Sociedade Anônima do Futebol, constituída, inclusive, em data anterior à ruptura do pacto laboral havido entre o Obreiro e o Clube Empregador.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010303-95.2022.5.03.0001 (ROT); Disponibilização: 21/10/2022, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1181; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator: Desembargadora Denise Alves Horta)

## **XI. Dano moral - sequestro**

**SEQUESTRO DE EMPREGADO. DANO MORAL. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR.** O autor, caseiro de um clube campestre, foi sequestrado juntamente com o gerente do Banco, sendo ambos rendidos no portão do referido clube. O sequestro foi realizado, portanto, fora da agência bancária, sendo que o reclamante foi envolvido no ilícito apenas por estar, naquele momento, em companhia do gerente, este sim, alvo do sequestro. Desta forma, não se pode atribuir ao Banco, a partir do conjunto probatório, a responsabilidade pela ação dos ofensores, não tendo ele contribuído, de forma dolosa ou culposa, para o sequestro do reclamante, ainda que ele estivesse, naquele momento, durante a sua jornada de trabalho. O infortúnio, descrito no boletim de ocorrência, ocorreu por dolo de terceiros. Com efeito, não tendo o empregador qualquer controle sobre a ação dos foras da lei, não há como responsabilizá-lo pela conduta destes. Recurso do reclamante a que se nega provimento.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010128-55.2022.5.03.0081 (ROT); Disponibilização: 21/10/2022, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1986; Órgão Julgador: Nona Turma; Relator: Desembargador Rodrigo Ribeiro Bueno)

## **XII. Execução – medida coercitiva**

**AGRAVO DE PETIÇÃO. BLOQUEIO DE REGISTRO DE NOVOS ATLETAS. MEDIDA COERCITIVA DESPROVIDA DE RAZOABILIDADE.** Nos termos do art. 139, IV, do CPC, de aplicação subsidiária, o juiz poderá "*determinar 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*". Nada obstante, a proibição de registro de novos atletas pelo clube de

futebol executado revela-se inadequada e desproporcional ao fim colimado, haja vista que se direciona à pessoa jurídica devedora, e não ao seu patrimônio.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010859-18.2020.5.03.0147 (AP); Disponibilização: 26/10/2022, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1489; Órgão Julgador: Oitava Turma; Relator: Desembargador Sérgio Oliveira de Alencar)

### **XIII. Gari -acidente do trabalho**

**ACIDENTE DE TRABALHO. GARI/COLETOR. PERFURAÇÃO COM SERINGA DESCARTADA NO LIXO URBANO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS A CARGO DO EMPREGADOR. INDEVIDA.** Conforme o disposto no art. 7º, inciso XXVIII, da CF/88, a indenização decorrente de acidente/doença de trabalho a cargo do empregador é devida em caso de dolo ou culpa (responsabilidade civil subjetiva). A responsabilidade civil objetiva do empregador, a teor do disposto no § único do art. 927 do Código Civil, conforme julgamento do RE 828040 pelo E. STF, com repercussão geral (Tema 932), somente pode ocorrer quando ele exerce atividade econômica de risco, o que não era o caso nos autos (coleta de lixo urbano). É fato incontroverso nos autos que o reclamante utilizava luva durante a coleta de lixo e, no momento do acidente com a seringa, o reclamante estava exercendo sua atividade laboral normal e corriqueira de gari/coletor, enfim, atividade laboral de coletar objetos descartados na via pública que não exige qualquer tipo de treinamento específico. Assim, não se sustenta a decisão de origem que se baseou em responsabilidade civil objetiva da empregadora, desconsiderando que não foi a reclamada quem colocou em risco a integridade física e a saúde do reclamante, mas aqueles que, de forma incorreta, acabaram por descartar no lixo seringas sem o devido acondicionamento. Mas, a reclamada, como empregadora, somente responde por condutas ilícitas praticadas pelos seus empregados, serviçais ou prepostos (art. 932, inciso III, do Código Civil de 2002), mas não por atos de terceiros. Recurso da ré provido para excluir da condenação o pagamento de indenização por danos morais em decorrência de acidente de trabalho.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010664-27.2019.5.03.0031 (ROT); Disponibilização: 28/10/2022, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 2007; Órgão Julgador: Nona Turma; Relator: Desembargador Rodrigo Ribeiro Bueno)