



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Documentação



EMENTÁRIO EM DESTAQUE

Edição n. 17

1º de fevereiro a 28 de fevereiro de 2023

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
(31) 3238-7872

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

Índice de temas

I. Citação por aplicativo de mensagens - validade	3
II. Vigilante - justa causa	3
III. Ofício - expedição.....	3
IV. Relação de emprego – empregado doméstico	4
V. Teletrabalho - hora extra	4
VI. Cláusula coletiva - validade	5
VII. Penhora - bem indivisível.....	5
VIII. Competência da justiça do trabalho - trabalho no exterior.....	6
IX. Dispensa discriminatória - dano moral	6
X. Acidente do trabalho - pensão.....	7

I. Citação por aplicativo de mensagens - validade

AÇÃO RESCISÓRIA. NULIDADE DE CITAÇÃO REALIZADA POR APLICATIVO DE TELEFONE CELULAR (WHATSAPP) SEM CONFIRMAÇÃO DO RECEBIMENTO. Embora a citação realizada através de ligação telefônica ou por meio de aplicativo de mensagens estivesse amparada pelo artigo 4º da Portaria Conjunta GCR/GVCR n. 4, de 27/04/2020, vigente na data de realização do ato, durante as medidas de isolamento social para a prevenção de contágio pelo coronavírus (Sars-CoV-2), causador da COVID-19, a utilização do aplicativo como ferramenta para agilizar e desburocratizar procedimentos no Poder Judiciário, não prescinde da obediência às formalidades previstas na lei processual, uma vez que a citação processual é requisito imprescindível para a validade da relação processual, nos termos do art. 239 do CPC, e a irregularidade do ato macula o processo com vício de nulidade absoluta. Assim, sem a prova do recebimento das mensagens encaminhadas pelo aplicativo à parte reclamada, não se convalida a citação realizada na modalidade excepcional prevista na vigência da pandemia do coronavírus.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010047-58.2022.5.03.0000 (AR); Disponibilização: 02/02/2023, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 832; Órgão Julgador: 2ª Seção de Dissídios Individuais; Relator: Desembargador Emerson José Alves Lage)

II. Vigilante - justa causa

VIGILANTE. REQUISITOS PARA EXERCÍCIO DA PROFISSÃO. JUSTA CAUSA. ARTIGO 482, "m", DA CLT. A Lei n. 13.467/2017 ampliou o rol de hipóteses de dispensa por justa causa, ao incluir, no art. 482 da CLT, a alínea "m", que dispõe que constitui justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador, a *"perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado"*. Dispõe a Lei n. 7.102/83 que estar quite com as obrigações eleitorais se insere dentre os requisitos necessários para o exercício da profissão de vigilante. Comprovado documentalmente nos autos que o reclamante detinha pendência com a Justiça Eleitoral, o término do contrato de trabalho era inevitável. Mantém-se, pois, a justa causa aplicada no presente caso.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0011325-90.2021.5.03.0142 (ROT); Disponibilização: 09/02/2023, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 857; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relator: Desembargador Sebastião Geraldo de Oliveira)

III. Ofício - expedição

AGRAVO DE PETIÇÃO. EXPEDIÇÃO DE OFÍCIOS ÀS FINTECHS. CABIMENTO. Tendo em vista que nem todas as FINTECHS (ou bancos digitais) necessitam de autorização do Banco Central, muitas delas escapam ao alcance do SISBAJUD, o que justifica a expedição de ofícios, visando ao bloqueio de créditos e ao alcance da máxima efetividade da execução.

IV. Relação de emprego – empregado doméstico

VÍNCULO DE EMPREGO DOMÉSTICO ENTRE IRMÃOS. FILHA ATUANDO COMO CUIDADORA DE MÃE IDOSA. AUSÊNCIA DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS AOS IRMÃOS. INEXISTÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO AOS IRMÃOS. LIAME EMPREGATÍCIO NEGADO. Consoante delimita o art. 1º da Lei Complementar n. 150 e como bem delineado pelo juízo de origem, o vínculo de emprego doméstico exige a presença cumulativa dos elementos da pessoalidade, onerosidade, subordinação jurídica, continuidade (por mais de duas vezes na semana) e trabalho prestado a pessoa ou família, no âmbito residencial desta, que não tome os serviços com finalidade lucrativa. No caso em exame é incontroversa a ausência de prestação de serviços da autora a seus irmãos, réus na presente ação, sendo a causa de pedir do alegado vínculo de emprego alicerçada, desde a inicial, no fato de que a reclamante atuou como cuidadora de sua própria mãe, genitora também dos ora reclamados, suscitando a demandante que estes eram seus contratantes e responsáveis pelo pagamento de seu salário. Todavia, não há qualquer prova de que a reclamante tenha sido contratada ou fosse remunerada diretamente por seus irmãos. E a melhor análise do arranjo probatório conduz à conclusão da inequívoca ausência de subordinação da autora aos reclamados. Em verdade, inexistiu sujeição da autora ao direcionamento laboral ou fiscalização por parte dos reclamados, eis que, consoante depoimento da própria reclamante, a sua mãe está lúcida, os reclamados raramente compareciam à casa da genitora, fazendo-o "apenas para visitar", sendo que a autora "cumpria as tarefas do dia a dia sem ordens diretas". Disso resulta a impossibilidade fática de haver subordinação da autora perante os irmãos, ausentes provas de controle, direcionamento, orientação, fiscalização, emissão de ordens ou qualquer outra manifestação fenomênica do poder hierárquico típico da categoria patronal. Vínculo negado; sentença de improcedência mantida.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010408-63.2022.5.03.0101 (ROT); Disponibilização: 13/02/2023, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 3062; Órgão Julgador: Oitava Turma; Relator: Desembargador Sérgio Oliveira de Alencar)

V. Teletrabalho - hora extra

HORAS EXTRAS EM TELETRABALHO. ARTIGO 62, III DA CLT. O teletrabalho deve ser alcançado pelo regime de horas extras quando possível o controle patronal da jornada, a exemplo do que prevê o inciso I do artigo 62 da CLT. A reclamada, neste aspecto, não fez prova quanto a impossibilidade de controle de jornada do reclamante. Ao contrário, a prova documental de transcrição de mensagens por aplicativo demonstra que a ré tinha ingerência sobre o horário de trabalho do autor, o que corrobora o convencimento sobre a possibilidade fixação e de controle de jornada, pela empregadora.

VI. Cláusula coletiva - validade

AÇÃO ANULATÓRIA DE CLÁUSULA CONVENCIONAL. AUTONOMIA PRIVADA COLETIVA. CLÁUSULA DE RENOVAÇÃO AUTOMÁTICA. VALIDADE. ADPF 323. DISTINÇÃO. O ordenamento jurídico vigente, em especial o disposto nos arts. 8º, § 3º, e 611-A, § 1º, da CLT, orienta que a apreciação da validade de norma coletiva por parte da Justiça do Trabalho deve observar o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade privada coletiva, para aferir apenas se a norma celebrada se revela conforme os elementos essenciais do negócio jurídico, conforme o art. 104 do Código Civil. Nessa esteira, as cláusulas celebradas no ano de 2010 e renovadas em 2016, que dispõem expressamente sobre a renovação automática da norma que trata do acordo coletivo específico do PROSAÚDE INTEGRADO da CEMIG, são válidas, por não incorrerem em vícios do negócio jurídico, mormente porque pactuadas livremente pelas partes, na sequência de normas anteriores que, há décadas, tratavam do atendimento à saúde dos trabalhadores. O entendimento atual, consolidado na SDC do Colendo TST, indica que não se vislumbra o fenômeno da ultratividade quando a Justiça mantém norma preexistente ou ratifica conquista histórica da categoria, em sintonia com a previsão do art. 114, § 2º da Constituição que assegura o respeito às condições mínimas legais de proteção à saúde, bem como as condições convencionadas anteriormente. Trata-se, ademais, de norma que privilegia o direito fundamental à saúde, consequência constitucional indissociável do direito à vida. Há distinção do julgado no presente feito e o decidido pelo Pleno do STF na ADPF 323, conforme inclusive reconhecido nos autos da Reclamação Constitucional 50.797, Rel. Min. Nunes Marques, já transitada em julgado.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0011813-49.2022.5.03.0000 (AACC); Disponibilização: 24/02/2023, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1367; Órgão Julgador: Seção de Dissídios Coletivos; Relator: Desembargador Sebastião Geraldo de Oliveira)

VII. Penhora - bem indivisível

AGRAVO DE PETIÇÃO. PENHORA DE IMÓVEL INDIVISÍVEL. COPROPRIEDADE EXISTENTE ENTRE EXECUTADO E TERCEIRO NÃO RESPONSÁVEL PELO CRÉDITO EXEQUENDO. Nos termos do artigo 843, em regra, é possível a realização da penhora e da hasta pública de bem imóvel indivisível, assegurando-se ao credor o direito de receber o seu crédito sobre o produto a venda judicial, correspondente à cota parte do bem que pertence ao executado, após a entrega da cota parte que pertence ao condômino, que não é responsável pela dívida exequenda. Todavia, em tratando de imóvel indivisível, no qual reside o coproprietário do bem que não é responsável pela dívida, impõe-se afastar a constrição, por aplicação da norma legal que tutela o bem de família, artigos 1º. e 5º. da Lei 8009/90, porque se essa norma tutela até mesmo o local de residência do devedor insolvente, ou seja, se nem mesmo o devedor é obrigado a se despojar de seu imóvel, no qual reside para satisfazer a execução, não se afigura como

razoável impor esse ônus ao coproprietário do bem, por dívida da qual não é responsável.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010216-93.2022.5.03.0081 (AP); Disponibilização: 24/02/2023, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1447; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator: Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault)

VIII. Competência da justiça do trabalho - trabalho no exterior

COMPETÊNCIA TERRITORIAL. TRABALHO EM EMBARCAÇÕES INTERNACIONAIS. CONTRATAÇÃO NO BRASIL. 1. A respeito da competência para o processamento e julgamento de lides trabalhistas, o art. 651, caput, da CLT enuncia, como regra geral, que "A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado, prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutra localidade ou no estrangeiro". 2. Como regra específica para a hipótese de prestação de serviços fora do local da contratação, o parágrafo 3º do mesmo artigo determina que, "Em se tratando de empregador que promova realização de atividades fora do lugar do contrato de trabalho, é assegurado ao empregado apresentar reclamação no foro da celebração do contrato ou no da prestação dos respectivos serviços". 3. Evidenciado o fato de que, embora tenha prestado serviços a bordo de navios de cruzeiro de bandeira estrangeira, em águas territoriais brasileiras e águas internacionais, a Reclamante foi contratada em território nacional, não há como se afastar a competência da Justiça do Trabalho brasileira para apreciar e julgar a demanda. 4. Noutro viés, ainda que o contrato escrito tenha sido assinado a bordo da embarcação, é certo que o recrutamento de um empregado em uma cidade para trabalhar em outro local equipara-se ao pré-contrato, reputando-se celebrado no lugar em que foi proposto (art. 435 do Código Civil). 5. Nesse contexto, é competente o Poder Judiciário brasileiro, representado pela Justiça do Trabalho, para o processamento e julgamento da demanda, nos termos dos artigos 114, I, da CRFB, c/c 651, § 3º, da CLT.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010394-77.2021.5.03.0113 (ROT); Disponibilização: 24/02/2023, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1731; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relatora: Desembargadora Denise Alves Horta)

IX. Dispensa discriminatória - dano moral

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. ETARISMO. AUSÊNCIA DE PROVA. 1. No desenvolvimento do contrato de trabalho, a reparação moral se impõe quando excessos, abusos e outros ilícitos são cometidos pelo empregador ou seus prepostos, de modo a afetar o patrimônio moral do empregado (artigos 186, 927, 932, III, do CC; art. 5º, inciso X, da CR; art. 223-B a art. 223-E, da CLT, em redação conferida pela Lei 13.467/2017). 2. O direito potestativo de rescisão unilateral do contrato e o poder diretivo do empregador encontram claros limites, sendo certo que a dignidade do trabalhador e o valor social do trabalho, princípios fundamentais da República, afiguram-se como balizas intransponíveis. O seu desrespeito, como na hipótese em que evidenciado o caráter discriminatório da dispensa do laborista, em razão

de o Empregado encontrar-se em faixa etária mais avançada, causa repúdio, exurgindo, dentre outros, o direito à reparação por dano moral (artigos 1º, III e IV, e 170 da CR; artigos 1º e 4º, da Lei 9.029/1995, em redações conferidas, respectivamente, pela Lei 13.146/2015 e Lei 12.388/2010). **3.** No entanto, cumpre à parte Autora a prova inequívoca dos fatos alegados, constitutivos do direito vindicado, sem o que não vinga o pleito indenizatório almejado. **4.** Nesses termos, em que pese por diversas vezes as empresas dispensarem trabalhadores mais experientes e, via de consequência, em faixa etária mais elevada, com o único fim de reduzirem a folha de pagamento, não restou demonstrada, neste feito, a dispensa discriminatória do Reclamante, prevalecendo, assim, a tese de que a ruptura do seu contrato de trabalho tenha decorrido da própria reestruturação da empresa, em face da crise econômico-financeira advinda com a pandemia da COVID-19. **5.** Recurso a que se nega provimento.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010477-51.2022.5.03.0051 (ROT); Disponibilização: 24/02/2023, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1756; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relatora: Desembargadora Denise Alves Horta)

X. Acidente do trabalho - pensão

ACIDENTE DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE SUBJETIVA DO EMPREGADOR. LUCRO CESSANTE. PENSIONAMENTO MENSAL. PAGAMENTO EM PARCELA ÚNICA. DESÁGIO 1. É certo que, a nível infraconstitucional, o Código Civil Brasileiro de 2022 (CCB) reiterou, como regra, a teoria da responsabilidade civil subjetiva, calcada no dolo ou na culpa stricto sensu (imperícia, imprudência e negligência), na forma dos seus arts. 186 e 927. 2. Na hipótese de acidente laboral em que ocorram lesões e incapacitação obreira, total ou parcial, temporária ou permanente, é de se aplicar os arts. 949 e 950 do mesmo códex. 3. Assim, havendo lesão ou outra ofensa à saúde, cabe ao ofensor indenizar o ofendido das despesas do tratamento e dos lucros cessantes até ao fim da convalescença, além de algum outro prejuízo que o ofendido prove haver sofrido. 4. Da mesma forma, se da ofensa resultar defeito pelo qual o ofendido não possa exercer o seu ofício ou profissão, ou se lhe diminua a capacidade de trabalho, a indenização, além das despesas do tratamento e lucros cessantes até ao fim da convalescença, deverá o empregador custear pensão correspondente à importância do trabalho para que se inabilitou, ou da depreciação que ele sofreu. 5. Levando-se em conta que regras em exame não cogitam hipótese de exclusão da obrigação de indenizar em decorrência do fato de a vítima poder vir a exercer outra atividade compatível com sua depreciação, impõe-se igualmente a conclusão de que não há qualquer limitação etária ao recebimento da pensão, a teor do referido art. 950 do CCB. 6. Logo, após o período de convalescença ou da consolidação das lesões, havendo prova da incapacidade para o trabalho, ou sua redução, impõe-se a conclusão de que o valor devido pelo empregador a título de indenização por lucros cessantes passa a ser pago a título de pensão vitalícia. 7. A pensão mensal vitalícia é passível de pagamento em parcela única, conforme prudente análise judicial que leve em conta um redutor (deságio) para compensar seu pagamento antecipado, não inviabilizar a atividade empresarial e/ou impedir o enriquecimento sem causa, em observância aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade da condenação, tal qual indicados no parágrafo único do art. 950 do CC.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010018-22.2022.5.03.0157 (ROT); Disponibilização: 28/02/2023, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1583; Órgão Julgador: Oitava Turma; Relator: Desembargador Marcelo Lamêgo Pertence)