



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO  
Secretaria de Documentação



# EMENTÁRIO EM DESTAQUE

Edição n. 21

1º de junho a 31 de junho 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](mailto:sedoc.juris@trt3.jus.br)  
(31) 3238-7872

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

## Índice de temas

I. Relação de emprego - motorista - uso - aplicativo móvel.....	3
II. Relação de emprego - trabalho religioso .....	3
III. Pandemia - corona virus disease 2019 (COVID-19) - vacina - recusa .....	3
IV. Relação de emprego - panfleteiro.....	4
V. Jornada de trabalho - prova digital .....	4
VI. Pessoa com deficiência / trabalhador reabilitado - reserva de mercado de trabalho .....	5
VII. Assédio moral - caracterização .....	5
VIII. Rescisão indireta - obrigação contratual .....	6
IX. Cerceamento de defesa - prova emprestada .....	6
X. Penhora - bem imóvel - fração ideal .....	6
XI. Direito de imagem - indenização .....	7
XII. Pandemia - corona virus disease 2019 (COVID-19) - estabilidade provisória....	7
XIII. Acidente do trabalho - mineração - indenização .....	8
XIV. Dano existencial - indenização .....	8

## I. Relação de emprego - motorista - uso - aplicativo móvel

**EMENTA: RELAÇÃO DE EMPREGO. TRABALHO INTERMEDIADO POR PLATAFORMAS DIGITAIS. SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA. PODER DIRETIVO E DISCIPLINAR.** O reconhecimento da relação de emprego exige o preenchimento dos requisitos estabelecidos nos artigos 2º e 3º da CLT, quais sejam: trabalho prestado por pessoa física, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica. A reunião concomitante dos elementos fáticos e jurídicos enseja a configuração do vínculo empregatício. *In casu*, ainda que existam elementos de autonomia na relação havida entre as partes, eles não afastam a configuração da relação de emprego, ante a quantidade de requisitos que apontam a efetiva existência de subordinação algorítmica, com poder diretivo e disciplinar por parte da demandada. Recurso parcialmente provido para declarar a existência de relação de emprego entre o autor e a reclamada, na modalidade de contrato intermitente.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010714-05.2022.5.03.0013 (ROT); Disponibilização: 01/06/2023, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1210; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relatora: Desembargadora Maria Lúcia Cardoso Magalhães)

## II. Relação de emprego - trabalho religioso

**MINISTÉRIO RELIGIOSO. PASTOR. RELAÇÃO EMPREGATÍCIA NÃO CONFIGURADA.** O exercício de atividade religiosa, que se destina à pregação do Evangelho e orientação espiritual dos fiéis, não pode ser avaliado financeiramente. O trabalho exercido por pastor não caracteriza relação de emprego com a igreja a que se vincula. Trata-se de serviço voluntário, não havendo existência de obrigações recíprocas entre as partes, pois a adesão ao exercício de atividade religiosa é espontânea. Se o autor, com o tempo deixou de entender que havia inspiração espiritual no que pregava, deveria ter comunicado à reclamada que não mais estava disposto a prestar trabalho voluntário, em decorrência da boa-fé objetiva que se espera dos envolvidos em uma relação contratual. Ausentes, portanto, os requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, não há falar em relação de emprego.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010826-69.2021.5.03.0025 (ROT); Disponibilização: 01/06/2023, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1320; Órgão Julgador: Quinta Turma; Relator: Desembargador Marcos Penido de Oliveira)

## III. Pandemia - corona virus disease 2019 (COVID-19) - vacina - recusa

**INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ALEGAÇÃO DE DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. RECUSA À VACINAÇÃO.** Regra geral, o direito à indenização por danos morais emerge quando provados os clássicos requisitos da responsabilidade civil, quais sejam, ato abusivo ou ilícito,nexo de causalidade e o dano, materializado na ofensa a bem jurídico inerente aos direitos da personalidade. No caso, o conjunto probatório revelou que o autor não se vacinou porque não quis, o que afasta a alegação exordial de alergia aos componentes do imunizante. Vale lembrar que a vacinação, no

caso, além de ter sido prevista em norma coletiva da tomadora, é medida louvável, que visa proteger a saúde dos trabalhadores, e, em última análise, revela preocupação das empresas com o meio ambiente de trabalho saudável, não se podendo olvidar que a contaminação pelo vírus, no ambiente laboral, pode, em tese, ser motivo de condenação do empregador/tomador negligente à devida reparação. Como fundamentado na origem, na vida comunitária, toda decisão individual tem fricção coletiva - especialmente quando há, como pano de fundo, uma pandemia que ceifou inúmeras vidas -, sendo certo que vacinação compulsória não significa imunização forçada. Ausentes, assim, o alegado ato ilícito, bem como a culpa e, a rigor, o próprio dano, nega-se provimento ao recurso.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010673-65.2022.5.03.0101 (ROT); Disponibilização: 02/06/2023, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1319; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relator: Desembargador Vicente de Paula Maciel Júnior)

#### **IV. Relação de emprego - panfleteiro**

**VÍNCULO DE EMPREGO. PANFLETAGEM E PROSPECÇÃO DE CLIENTES. SUBORDINAÇÃO. CARACTERIZAÇÃO.** Ainda que de modo geral o serviço de panfletagem possua contornos de prestação eventual de serviços, sem caracterização de vínculo empregatício, no caso em tela o que se vislumbra é que ele revelou elemento crucial da atividade empresarial. O trabalho desenvolvido pela autora na distribuição de panfletos e também na prospecção de clientes, conduzindo-os até o estabelecimento da reclamada, insere-se no cerne da atividade explorada pela demandada. Os elementos configuradores da relação de emprego, previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, estão suficientemente provados, razão pela qual se mantém o reconhecimento do vínculo empregatício.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010850-33.2022.5.03.0132 (ROT); Disponibilização: 02/06/2023, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1356; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relator: Desembargador Vicente de Paula Maciel Júnior)

#### **V. Jornada de trabalho - prova digital**

**PROVA DIGITAL. DADOS DA GEOLOCALIZAÇÃO DO EMPREGADO.** Não obstante a liberdade conferida por lei ao Magistrado, para condução do processo, a determinação que importa em flagrante quebra do sigilo de dados telemáticos do impetrante padece de abusividade, notadamente como meio de aferir a jornada de trabalho praticada, em colisão ainda com os princípios da celeridade e da economia processuais. Não é ocioso registrar que, se dividida a oitiva testemunhal, como se entendeu na origem, a hipótese enseja solução à luz da regra referente à distribuição do ônus da prova, consoante acervo probatório já produzido, e não justifica a medida impugnada. Fato é que a exibição da geolocalização do impetrante, praticamente por 24 horas por dia, no mínimo colide com o direito à privacidade e ao sigilo dos dados, e vulnera o direito líquido e certo do impetrante, nos termos do art. 1º, da Lei n. 12.016/2009.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010811-44.2022.5.03.0000 (MS); Disponibilização: 07/06/2023, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1139; Órgão Julgador: 1ª Seção de Dissídios Individuais; Relator: Desembargador Vicente de Paula Maciel Júnior)

## VI. Pessoa com deficiência / trabalhador reabilitado - reserva de mercado de trabalho

**MANDADO DE SEGURANÇA. BASE DE CÁLCULO PARA AFERIÇÃO DA COTA PARA DEFICIENTES OU REABILITADAS PELA PREVIDÊNCIA SOCIAL. CÁLCULO DO PERCENTUAL PREVISTO NO ART. 93 DA LEI 8213/91. EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO. SEGURANÇA DENEGADA.** A pretensão da impetrante, ao excluir os trabalhadores decorrentes do contrato temporário da Lei 6.019/74 da base de cálculo do percentual de contratação de reabilitados e portadores de necessidades especiais, restringiu a aplicação do art. 93, da Lei nº 8.213/91, indo de encontro aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho (artigos 1º, III e IV e 3º, IV, da Carta Magna) e da proibição da discriminação aos portadores de deficiência (artigo 7º, XXXI, da Constituição Federal), direitos estes plenamente indisponíveis. Improcedente o recurso, ficando denegada a ordem mandamental.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010728-77.2022.5.03.0113 (ROT); Disponibilização: 07/06/2023, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1952; Órgão Julgador: Quinta Turma; Relator: Juiz Convocado Flávio Wilson da Silva Barbosa)

## VII. Assédio moral - caracterização

**ASSEDIO MORAL. DANOS MORAIS COLETIVOS. CONFIGURAÇÃO.** Segundo pesquisa da Organização Mundial de Saúde, estima-se um acentuado crescimento das doenças psicológicas no ambiente de trabalho, onde inúmeros trabalhadores serão afastados de seus postos de trabalho, em virtude do impacto do estresse, decorrente da "Síndrome do Burn out", oriunda de um mundo do trabalho em crise, desafiando para o próximo século ações de enfrentamento em busca de soluções para um ambiente laboral sadio e adequado para a mente humana. Preocupa-se com esse cenário, também, a Organização Internacional do Trabalho que, por meio de sua Convenção n. 155, estabeleceu diretrizes no sentido de cuidar da segurança e saúde ocupacional, cuja norma foi ratificada pelo Brasil. Não é ocioso lembrar que o termo **saúde no trabalho** abrange, além de outros fatores, os elementos mentais que possam afetar a segurança e saúde no ambiente laboral. Com efeito, é de solar compreensão que o trabalho não é apenas fonte de sustento do trabalhador e de sua família, mas, também, realização pessoal, levando o empregado a se sentir útil e necessário à dinâmica da atividade econômica, além de mantê-lo incluso na sociedade em que vive. O assédio moral, por sua vez, surge como elemento psicologicamente desgastante, sujeitando os trabalhadores, ante seu estresse cotidiano, a danos emocionais e doenças psicossomáticas que, em casos mais graves, podem levar a mortes e suicídios. Configurado, no caso em exame, a presença dos riscos inerentes à saúde dos trabalhadores resta caracterizada a lesão coletiva que atingiu interesses metaindividuais socialmente relevantes, repercutindo negativamente na consciência do grupo social atingido além de infringir direito fundamental da classe trabalhadora. Dano moral coletivo caracterizado. Indenização devida. Recurso desprovido no aspecto.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010886-09.2021.5.03.0036 (ROT); Disponibilização: 09/06/2023, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1290; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relatora: Juíza Convocada Maria Cristina Diniz Caixeta)

## VIII. Rescisão indireta - obrigação contratual

**RESCISÃO INDIRETA DE CONTRATO DE TRABALHO.** A rescisão indireta é autorizada quando as faltas cometidas pelo empregador decorrerem de atos graves o suficiente para inviabilizar a continuidade do liame empregatício. Sendo assim, a falta da empregadora, ensejadora da rescisão oblíqua do contrato de trabalho, há de ser grave o bastante para tornar insuportável a manutenção do vínculo de emprego, o que se verificou no presente caso, tendo em vista que os alojamentos não atendiam às condições de saúde e segurança, assim como os EPIs fornecidos, além do fornecimento de alimentação azeda e crua aos empregados, pela ré. Recurso dos autores a que se dá provimento.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0011213-43.2021.5.03.0071 (ROT); Disponibilização: 14/06/2023, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1827; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator: Desembargador Antônio Gomes de Vasconcelos)

## IX. Cerceamento de defesa - prova emprestada

**PROVA EMPRESTADA. UTILIZAÇÃO. AUSÊNCIA DE CONCORDÂNCIA DAS PARTES.** A utilização da prova emprestada é expressamente admitida em nosso direito processual, artigo 372 do CPC, entretanto, de acordo com o Princípio Dispositivo, o magistrado julgará a causa de acordo com o que foi alegado e provado nos autos, sendo-lhe vedado buscar os fatos não alegados, cuja prova não tenha sido postulada pelas partes. O poder conferido pelo artigo 370 do CPC não é absoluto, pois mesmo o agir de ofício exige a oitiva prévia das partes do processo. E a busca da verdade real permite ao magistrado determinar a produção de determinadas provas, por sua própria vontade, mas quando entender necessário melhor esclarecer os fatos da causa, após realizadas e produzidas as então requeridas pelas partes, hipótese diversa da dos autos, em que a Magistrada, de ofício, entendeu que a prova testemunhal a ser produzida seria a emprestada, a despeito de não terem sido ouvidas as testemunhas por expressamente indicadas pelos litigantes.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010529-02.2022.5.03.0163 (ROT); Disponibilização: 15/06/2023, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1597; Órgão Julgador: Quinta Turma; Relator: Desembargador Marcos Penido de Oliveira)

## X. Penhora - bem imóvel - fração ideal

**EXECUÇÃO - PENHORA INEFICAZ.** A execução deve observar a efetividade da jurisdição no interesse do credor, sem aviltamento ou gravidade maior para o devedor, mas de forma célere e econômica, sendo, portanto, plausível a revisão de medidas inúteis ou meramente dispendiosas. Destinando-se a execução a conferir efetividade à prestação jurisdicional, tem-se por correto o levantamento de penhora realizada nos autos sobre parte não desmembrada de imóvel residencial, revestido, na outra parte, da característica de bem de família, pois como já demonstrado pelas tentativas de venda judicial já fracassadas, nessa condição, o bem não representa interesse comercial,

sendo que a manutenção da medida tão somente causa transtornos ao devedor proprietário.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0057500-78.2008.5.03.0149 (AP); Disponibilização: 15/06/2023, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1662; Órgão Julgador: Sexta Turma; Relator: Desembargador Jorge Berg de Mendonça)

## **XI. Direito de imagem - indenização**

**INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. USO DA IMAGEM DO EMPREGADO NÃO AUTORIZADA NA CONTRATAÇÃO. PUBLICAÇÃO DE DECLARAÇÃO DO RECLAMANTE. AUSÊNCIA DE DANO.** A ilicitude da conduta do empregador não gera, por si só, direito à indenização, sendo necessários os elementos dano causado ao empregado e nexos causal. A caracterização do dano moral pressupõe violação à dignidade pessoal do trabalhador ou do conjunto de trabalhadores, - artigo 1º, III da Constituição Federal -, mediante vulneração da sua integridade psíquica ou física, bem como aos direitos fundamentais previstos na Constituição da República. O dano moral, assim considerado violação à dignidade pessoal, ocorre quando um indivíduo se acha atingido em seu ânimo psíquico, moral e intelectual, seja por ofensa à sua honra, à sua intimidade, à sua imagem, ao seu nome ou ao corpo físico, trazendo dor, vexame, sofrimento e humilhação. Na espécie, não se verifica qualquer prejuízo à imagem do reclamante decorrente da publicação em revista destinada ao público interno da reclamada, na qual reproduzida declaração do autor sobre os serviços realizados e bons resultados obtidos, sendo sua imagem associada a informações positivas sobre o resultado do seu trabalho, o que evidencia total ausência de prejuízo ao reclamante.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010670-40.2022.5.03.0092 (ROT); Disponibilização: 22/06/2023, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1914; Órgão Julgador: Nona Turma; Relatora: Desembargadora Maria Stela Álvares da Silva Campos)

## **XII. Pandemia - corona virus disease 2019 (COVID-19) - estabilidade provisória**

**TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA. ESTABILIDADE PROVISÓRIA PREVISTA NO ARTIGO 17, V, DA LEI N. 14.020/2020. OBSERVÂNCIA DO PERÍODO DE CALAMIDADE PÚBLICA DECORRENTE DO CORONAVÍRUS PREVISTO NA NORMA MUNICIPAL. PROTEÇÃO E INTEGRAÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.** O artigo 17 da Lei n. 14.020/2020 é exposto quanto à vedação da dispensa sem justa causa da pessoa com deficiência durante o estado de calamidade pública referido no artigo 1º da Lei, referente à emergência de saúde pública decorrente do coronavírus. Por sua vez, a duração do estado de calamidade pública variou de região para região, tendo em conta, dentre outros, fatores como indicadores epidemiológicos e de capacidade assistencial locais. Assim, tal duração, prevista em norma municipal, deve ser levada em conta para fins de observância da garantia, prevista na norma instituída pela União, que, no exercício da competência constitucional (art. 22, I, da CF), vedou a dispensa sem justa causa da pessoa com deficiência durante o período de estado de calamidade. Com efeito, a referida estabilidade do emprego das pessoas com deficiência

foi fixada pelo legislador, tendo em vista a vulnerabilidade específica deste tipo de trabalhador em relação à dispensa e recolocação profissional, pelo que esvaziaria a norma a desconsideração do período real da fase mais crítica da pandemia no município em que localizado o local de trabalho. Considerando a importância das ações afirmativas, necessárias à efetivação de direitos sociais, dentre os quais, em especial, a não discriminação do trabalhador com deficiência, consagrada tanto no artigo 7º, XXXI, da Constituição Federal, como na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência - CDPD, incorporada com status constitucional (art. 5º, § 3º, da CF), impõe-se reconhecer a estabilidade provisória até o fim do período de calamidade pública previsto na norma municipal.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010441-35.2022.5.03.0010 (ROT); Disponibilização: 26/06/2023, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1747; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relatora: Desembargadora Juliana Vignoli Cordeiro)

### **XIII. Acidente do trabalho - mineração - indenização**

**BARRAGEM DA MINA 'CÓRREGO DO FEIJÃO'. EMPREGADO LOTADO EM MINA DIVERSA DAQUELA DO ACIDENTE E QUE ESTAVA EM LOCAL DISTANTE E SEGURO DURANTE O ROMPIMENTO DA BARRAGEM. DANO MORAL. NÃO CONFIGURAÇÃO.**

1. Apurado no feito que o Empregado estava em local distante e seguro, não atingido pelo rompimento da Barragem, sequer tendo ele avistado o rastro de destruição deixado pela lama de rejeitos de minério, não faz *jus* à indenização por danos morais.
2. O Reclamante encontrava-se em segurança durante o fatídico acidente e não foi exposto a riscos, não figurando como 'empregado lotado', tampouco como empregado 'sobrevivente'.
3. A consternação que o atingiu, bem como a toda a comunidade, não enseja, por si só, o direito às indenizações postuladas, por ausência dos requisitos fáticos e jurídicos a tanto necessários.
4. Recurso Ordinário do Autor a que se nega provimento.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010169-27.2021.5.03.0026 (ROT); Disponibilização: 27/06/2023, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1574; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relatora: Desembargadora Denise Alves Horta)

### **XIV. Dano existencial - indenização**

**DOENÇA OCUPACIONAL. CONCAUSA. DANOS EXISTENCIAIS. OFENSA AO PROJETO DE VIDA. PREJUÍZO À 'VIDA DE RELAÇÃO'. CONFIGURADA A OBRIGAÇÃO DE INDENIZAR.** A reparação devida por ofensa aos denominados danos existenciais despontou na doutrina e jurisprudência caracterizada, inicialmente, em decorrência de um ato praticado pela parte empregadora ligado a submissão da parte obreira a uma jornada extenuante e exaustiva, em verdadeira extrapolação do poder diretivo, sendo capaz de comprometer o direito ao lazer e ao descanso, privando a pessoa empregada do convívio familiar e social, impactando seu projeto de vida e



violando o direito obreiro à desconexão. Atualmente, a evolução do estudo sobre o tema tem apontado para a possibilidade de caracterização de danos existenciais também nas hipóteses de pessoas trabalhadoras vítimas de acidente de trabalho e doenças ocupacionais. Em situações tais, em que a saúde da pessoa obreira é afetada de forma grave e severa, alterando seu cotidiano drasticamente, privando-a do convívio social e familiar, impactando negativamente a vida que possuía para além do ambiente laboral, emerge o dever de indenizar, ante a afronta aos direitos fundamentais e direito de personalidade. Para maior elucidação da matéria, cito que Rúbia Zanotelli de Alvarenga e Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho consideram que o dano existencial na esfera trabalhista é um evento violador que *"impossibilita o empregado de se relacionar e de conviver em sociedade por meio de atividades recreativas, afetivas, espirituais, culturais, esportivas, sociais e de descanso, que lhe trarão bem-estar físico e psíquico e, por consequência, felicidade; ou que o impede de executar, de prosseguir ou mesmo de recomençar os seus projetos de vida, que serão, por sua vez, responsáveis pelo seu crescimento ou realização profissional, social e pessoal"* (ALVARENGA, R. Z.; BOUCINHAS FILHO, J.C. Rev. TST, Brasília, vol. 79, no 2, abr/jun 2013, p. 243). Também importante transcrever as considerações de Agra Belmonte, segundo o qual, o dano existencial é *"o prejuízo imaterial decorrente dos impedimentos causados pelo empregador à possibilidade de o trabalhador realizar um projeto de vida ou de ter uma vida regular de relações familiares e sociais"*. E finaliza com a assertiva de que esse tipo peculiar dano *"decorre da conduta do ofensor de privar o ofendido de suas aspirações de realização pessoal, familiar e social, e de melhora de sua condição pessoal, que envolve a progressão espiritual e profissional"* (BELMONTE, Alexandre Agra. Danos extrapatrimoniais nas relações de trabalho. 2. ed. Salvador: Edições Juspodivm, 2021, p. 328). Acrescente-se, ainda, a valorosa contribuição do Exmo. Desembargador e Professor Sebastião Geraldo de Oliveira: *"A indenização pelos danos patrimoniais repõe o prejuízo econômico e atende as necessidades básicas de sobrevivência da vítima, mas não elimina a revolta e frustração diante da nova realidade, especialmente quando se olha para o futuro. O marco divisório imposto pelo sinistro altera para pior a rotina e o rumo da vida, apontando para a existência arruinada, sombria, sem perspectivas animadoras. As aspirações são substituídas pelas imposições, o futuro apresenta-se como uma cena trágica paralisada e o projeto de vida é amputado pelo vazio existencial. Saem de cena os planos de ascensão profissional, de aprimoramento na carreira, de realizações de ordem artística, espiritual ou de lazer, da aposentadoria para desfrutar do tempo livre ... Enfim, a vítima interrompe ou sepulta o projeto de vida, livremente escolhido, no curso natural de sua fluência para improvisar necessariamente um modelo de sobrevivência possível. Nestas hipóteses, sem dúvida, emerge a figura do dano existencial"* (Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional - 12ª ed. Ver. Ampl. E atual. - Salvador: Editora Juspodivm, 2021. 357 p.). Nesse contexto, o dano existencial deriva de dois eixos fundamentais, quais sejam, o da ofensa a um "projeto de vida" e do prejuízo à "vida de relação", sendo que não há necessidade de que ambos os eixos estejam simultaneamente presentes, no caso concreto, para configuração daquele dano. Em suma, o dano existencial advém de toda lesão capaz de comprometer a liberdade de escolha da pessoa, frustrar projetos de vida ou privar-lhe das relações familiares e do convívio social, em violação ao princípio da dignidade da pessoa humana previsto no artigo 1º, inciso III da Carta Magna. No caso em análise, configurada a hipótese de concausa entre a mazela obreira e o labor praticado em benefício da parte reclamada, bem como comprovadas as sérias limitações aos projetos de vida da pessoa trabalhadora, considerando a impossibilidade de realização de atividade profissional e o impacto que a mazela causou em sua vida de relações, afetando o lazer, o convívio

social, a vida afetiva, a participação na comunidade, o cultivo da religiosidade, com alterações até mesmo no âmbito familiar, espalhando-se as consequências para todos aqueles que convivem com a parte reclamante, entendendo demonstradas alterações prejudiciais na rotina obreira e que dizem respeito a sua condição humana, enquanto ser pertencente à coletividade. Assim, sendo nítido o grave comprometimento sofrido pela parte reclamante em sua privada, em decorrência da doença ocupacional que lhe acomete, configura-se, sim, a culpa da parte reclamada hábil a indenização por danos existenciais.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010319-42.2020.5.03.0026 (ROT); Disponibilização: 29/06/2023, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 951; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora: Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini)