



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Documentação



EMENTÁRIO EM DESTAQUE

Edição n. 24

1º de setembro a 30 de setembro 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. Execução - medida coercitiva	3
II. Dispensa discriminatória - dano moral.....	3
III. Isonomia salarial - diferença salarial	4
IV. Competência da justiça do trabalho - motorista - uso - aplicativo móvel.....	4
V. Penhora - cabimento.....	5
VI. Relação de emprego - motorista - uso - aplicativo móvel	5
VII. Competência da justiça do trabalho - motorista - uso - aplicativo móvel.....	6
VIII. Desconto salarial - legalidade.....	6
IX. Doença ocupacional - responsabilidade.....	7
X. Dano moral - assédio eleitoral	7
XI. Penhora - recursos públicos.....	9
XII. Relação de emprego - motorista - uso - aplicativo móvel	10
XIII. Assédio moral - indenização.....	10
XIV. Jornada de trabalho - prova digital.....	11

I. Execução - medida coercitiva

AGRAVO DE PETIÇÃO. EXECUÇÃO FORÇADA. IMPOSIÇÃO DE MEDIDAS RESTRITIVAS DE LIBERDADE PARA COMPELIR O DEVEDOR A QUITAR O DÉBITO. Incabível proceder a imposição de medidas restritivas da liberdade do devedor, como a apreensão da CNH, passaporte e proibição de participação em concurso público e licitação, quando não demonstrado que o executado possui condições econômicas para pagar o débito. Somente se pode avançar com as medidas restritivas requeridas pelo exequente em situação excepcional, ou seja, quando há prova nos autos de que o devedor, efetivamente, tem condições materiais de pagar a dívida em execução, mas se recusa a fazer o pagamento, por deliberação de vontade maliciosa, ou por abuso de direito de defesa, situação totalmente diversa daquele que não paga a execução, porque não possui condições econômicas de fazê-lo, por não possuir recursos, ou patrimônio penhorável. Para o exercício da Jurisdição Estatal, é assegurado ao Poder Judiciário uma série de medidas destinadas a localização de bens penhoráveis do devedor. Destarte, se no caso dos autos, apesar de realizadas diligências executivas, não se localizou bens passíveis de penhora, subsiste a presunção de tais bens não existem, daí porque era necessária a prova de que os executados possuem condições econômicas para pagar a dívida exequenda, *"pelo seu modo de vida atual, em descompasso com a situação de insolvência que resulta dos autos"*, para justificar a aplicação da coação requerida, com base na norma prevista no art. 139, inciso IV, do CPC.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0011051-15.2019.5.03.0137 (AP); Disponibilização: 01/09/2023, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1209; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault)

II. Dispensa discriminatória - dano moral

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. REINTEGRAÇÃO AO EMPREGO. DANO MORAL. O empregador tem o direito de dispensar o empregado sem motivação. Contudo, esse direito encontra limites, alguns deles fixados em norma legal, como é o caso da dispensa motivada por questão relacionada ao sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, como dispõe o artigo 1º da Lei n. 9.029/95. A jurisprudência do TST tem se sedimentado no sentido de se presumir discriminatória a dispensa de empregado portador de alguma doença grave, impondo ao empregador o ônus da prova de que não tinha ciência da doença ou da existência de outros motivos lícitos para a prática de rescisão unilateral do contrato, conforme artigos 818, II, da CLT e 373, II, CPC. Neste sentido a Súmula nº 443/TST. No caso concreto, a dispensa da autora não ocorreu em razão do seu estado de saúde. Ao contrário, conforme se observa do processado, originou-se na demanda anterior proposta pela própria autora, pleiteando a rescisão indireta do contrato de trabalho e evidenciando sua vontade de encerrar a relação de emprego. Tanto que assim o fez a parte reclamada. Por outro lado, ainda que assim não o fosse, tanto o transtorno depressivo alegado (sem lastro em laudo médico), quanto a perda auditiva não configuram enfermidades de caráter estigmatizante, isto é, não são doenças que acarretam repúdio social, dando azo ao preconceito social e, conseqüentemente, hábeis a provocar a dispensa arbitrária. Enfim, à míngua de prova relativa ao abuso do

direito, mantenho o indeferimento dos pedidos de indenização pela dispensa discriminatória, reintegração ao emprego e pagamento de indenização por dano moral, nos termos da sentença recorrida.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010298-63.2023.5.03.0187 (ROT); Disponibilização: 05/09/2023, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1462; Órgão Julgador: Quinta Turma; Relatora Desembargadora Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim)

III. Isonomia salarial - diferença salarial

ISONOMIA SALARIAL. AUSÊNCIA DE REQUISITOS OBJETIVOS PARA A DISCREPÂNCIA SALARIAL. O princípio da igualdade como corolário do princípio da dignidade da pessoa humana, vetor axiológico e centro de gravidade do ordenamento jurídico, encontra-se previsto no Preâmbulo da Constituição Federal de 1988, bem como nos arts. 3º, IV e 5º, "caput", e inciso I. Na seara laboral, o princípio da isonomia salarial está consagrado constitucionalmente no art. 7º, XXX, da Constituição Federal, bem como encontra sua densidade em institutos justralhistas como a equiparação salarial (art. 461 da CLT) e o salário equitativo (art. 460 e 391 da CLT), e na lei 9.029/95, que vedam qualquer espécie de discriminação. Outrossim, no âmbito internacional, está encartado no art. 7º da DUDH, no art. 24 da Convenção Americana dos Direitos Humanos (Pacto de San Jose da Costa Rica), na Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (ratificada com status de emenda constitucional pelo Brasil) e na Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (internalizada pelo Brasil). Especificamente no campo trabalhista, o princípio da isonomia encontra-se consubstanciado nas Convenções 100, 111 e 156 (Resolução nº 123 do CNJ e art. 68 da Convenção Americana de Direitos Humanos). Os critérios de diferenciação salarial, para serem válidos, precisam ser claros e transparentes. Não é permitido o desnível para pessoas empregadas para o mesmo grupo de empregadores.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010052-32.2023.5.03.0134 (ROT); Disponibilização: 08/09/2023, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1622; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini)

IV. Competência da justiça do trabalho - motorista - uso - aplicativo móvel

RELAÇÃO DE PARCERIA - MOTORISTA DE APLICATIVO E PLATAFORMA DIGITAL - INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. A competência em razão da matéria define-se pelo pedido e causa de pedir, e, no presente caso, a pretensão inicial não é relativa ao reconhecimento de vínculo empregatício, estando baseada apenas na relação de parceria comercial mantida entre as partes, de natureza civil, o que atrai a competência para a Justiça Comum.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010039-61.2022.5.03.0136 (ROT); Disponibilização: 11/09/2023, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 2105; Órgão Julgador: Nona Turma; Relator: Desembargador André Schmidt de Brito)

V. Penhora - cabimento

PRÊMIO PAGO AO TESTAMENTEIRO. PENHORA. POSSIBILIDADE. O art. 833, IV, do CPC, aplicável subsidiariamente ao processo trabalhista por força do art. 769 da CLT, estabelece que são impenhoráveis os vencimentos, os subsídios, os soldos, os salários, as remunerações, os proventos de aposentadoria, as pensões, os pecúlios e os montepios, bem como as quantias recebidas por liberalidade de terceiro e destinadas ao sustento do devedor e de sua família, além dos ganhos de trabalhador autônomo e os honorários de profissional liberal. No caso em apreço, todavia, o prêmio pago ao testamenteiro pelos serviços prestados não se enquadra dentre as verbas impenhoráveis elencadas no supracitado artigo 833, haja vista que possui caráter eventual e não se confunde com a fonte de subsídio do executado e de seus familiares.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0000667-20.2014.5.03.0023 (AP); Disponibilização: 11/09/2023, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1974; Órgão Julgador: Oitava Turma; Relatora: Juíza Convocada Erica Aparecida Pires Bessa)

VI. Relação de emprego - motorista - uso - aplicativo móvel

UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. EXISTÊNCIA DOS PRESSUPOSTOS NECESSÁRIOS PARA A SUA CARACTERIZAÇÃO. PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE. SUBORDINAÇÃO JURÍDICA POR ALGORITMOS.

1. Para a existência da relação de emprego, faz-se necessária a presença, simultânea, dos seguintes pressupostos: labor por pessoa física, com personalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica (art. 3º da CLT), em prol de empregador que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços (art. 2º da CLT).
2. Demonstrando o conjunto probatório dos autos que a relação jurídica mantida entre os litigantes estava imbuída de todos esses elementos previstos nos citados dispositivos legais, configura-se a existência do vínculo empregatício. Prevalece no Direito do Trabalho o princípio da primazia da realidade, segundo o qual as relações jurídicas se definem e se conceituam pelo seu real conteúdo, pouco importando a nomenclatura atribuída pelas partes.
3. Nesse contexto, irrelevante o fato de o Autor ser classificado como "motorista-parceiro", revelando os autos que a UBER não se trata de mera empresa de aplicativo, intermediária entre motoristas autônomos e usuários interessados na contratação dos serviços por eles prestados, mas sim de uma empresa de transporte de pessoas, por aplicativo, com motoristas contratados e a ela subordinados.
4. Há que se considerar que não se está diante de um modelo clássico de subordinação, revelando-se a efetiva existência de "subordinação jurídica algorítmica", com poder diretivo e disciplinar por parte da UBER que, por meio de uma plataforma digital *on line*, organiza e oferece serviço de transporte público de passageiros. No aspecto, ademais, em adequação às novas conformações do mercado, a própria CLT

estabelece no art. 6º que: "*Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.*"

5. Recurso Ordinário do Reclamante a que se confere provimento, para declarar a existência da relação de emprego entre as partes litigantes.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010144-79.2023.5.03.0014 (ROT); Disponibilização: 12/09/2023, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1967; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relatora: Desembargadora Denise Alves Horta)

VII. Competência da justiça do trabalho - motorista - uso - aplicativo móvel

COMPETÊNCIA MATERIAL. JUSTIÇA DO TRABALHO. VÍNCULO

EMPREGATÍCIO. A decisão proferida pelo Ministro Alexandre de Moraes, na Reclamação 59.795/MG, é monocrática e não vinculante. Em sendo assim, nos termos do entendimento unânime desta Turma, tratando-se de matéria que envolve suposta relação de emprego, o exame da matéria compete a esta Especialidade.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010894-43.2022.5.03.0038 (ROT); Disponibilização: 15/09/2023, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1298; Órgão Julgador: Quinta Turma; Relator: Juiz Convocado Mauro César Silva)

VIII. Desconto salarial - legalidade

DESCONTOS INDEVIDOS. PRINCÍPIO DA INTANGIBILIDADE SALARIAL. DEMONSTRAÇÃO CABAL E OBJETIVA DOS MOTIVOS QUE FUNDAMENTARAM AS DEDUÇÕES. TRABALHADOR VÍTIMA DE FURTO NO EXERCÍCIO DA FUNÇÃO. EXTRAVIO DE FERRAMENTAS. RESTITUIÇÃO DEVIDA. Estabelece o art.

462, *caput*, da CLT que "*ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo*". Nesse diapasão, e à luz do princípio da intangibilidade salarial (art. 7º, VI e X, da CR), os motivos que conferem base a quaisquer descontos estipendiais devem ser robustamente fundamentados e demonstrados, demandando, pois, prova estreme de qualquer dúvida ou suspeita. No caso vertente, pautado pelo princípio da alteridade, não cabe ao empregado responsabilidade por furto sofrido no exercício de suas atividades profissionais, ainda que, ao cumprir ordem de serviço, tenha deixado o veículo semiaberto, pois não é possível imputar ao obreiro ação ou omissão que configure causa ou concausa que se conjugue à investida criminoso, evento a princípio sob exclusiva intencionalidade de outrem, e não pode o trabalhador, na execução de seu mister, responder objetivamente pelo infortúnio (art. 2º, *caput*, da CLT).

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010628-35.2022.5.03.0142 (ROT); Disponibilização: 20/09/2023, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1872; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator: Juiz Convocado Márcio Toledo Gonçalves)

IX. Doença ocupacional - responsabilidade

RECURSO ORDINÁRIO. DOENÇA OCUPACIONAL. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DANO MORAL. PLANO DE SAÚDE. TRABALHO COM AMIANTO.

1. Comprovado nos autos que as condições de trabalho impostas ao reclamante (exposição a asbesto/amianto) geraram a patologia que o acomete (placas pleurais), tendo a prova técnica realizada indicado a existência donexo causal respectivo, impõe-se a responsabilização civil da empregadora e o deferimento da compensação por danos morais vindicada.

2. Por outro lado, certo é que a redução dos riscos inerentes ao trabalho é direito fundamental social que deve ser assegurado a todos os trabalhadores mediante adoção de normas de saúde e segurança (art. 7º, XXII, 200, VIII e 225 da CR; art. 157, I da CLT; NR 01 do MTE; Convenções 155 e 187 da OIT - "core obligations"; art. 7º do PIDESC; art. 10 e 11 do Protocolo de São Salvador; art. 25 da Declaração Sociolaboral do MERCOSUL).

3. Portanto, demonstrado nos autos de forma segura a origem ocupacional da lesão que acomete o trabalhador, cujo acompanhamento necessita de tratamento de saúde continuado, a obrigação de manutenção de plano de saúde imposta ao empregador, trata-se de medida que se coaduna com os princípios da dignidade da pessoa humana e valores sociais do trabalho (art. 1º, III e IV, art. 170 da CR; art. 1º da DUDH), sobretudo, considerando que o trabalho não é mercadoria (Declaração da Filadélfia), motivo pelo qual devem ser observadas normas de prevenção e precaução (Lei 6938; Rio 92). Inteligência também dos artigos 949 e 950 do Código Civil e Precedentes do C. TST no mesmo sentido. Conclusão que se reforça, quanto a exposição do trabalhador foi ao Amianto, existindo norma internacional vigente da qual o Brasil é signatário, impondo medidas e precauções aos países que a ela anuíram (Convenção 162 da OIT).

4. Ressalte-se que a existência de serviço público de saúde não afasta o dever de reparação do empregador, considerando a precariedade do sistema público e a impossibilidade de que aquele que agiu com culpa transfira sua responsabilidade ao trabalhador e ao Estado.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010126-86.2021.5.03.0092 (ROT); Disponibilização: 21/09/2023, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1867; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relatora: Desembargadora Maria Lúcia Cardoso Magalhães)

X. Dano moral - assédio eleitoral

ASSÉDIO ELEITORAL - DANOS MORAIS COLETIVOS E INDIVIDUAIS. A configuração de assédio eleitoral no ambiente de trabalho envolve não apenas a análise de ofensa ao sufrágio universal, mas também ao direito individual e direto; secreto e sagrado; fundante e fundamental ao livre exercício do direito ao voto, com igual valor para todos, além de abranger, outro tanto, com a mesma extensão e

intensidade, o respeito ao pluralismo político e à livre convicção política, alicerces do Estado Democrático de Direito. Adentra, igualmente, em questões que perpassam outros direitos fundamentais, tais quais a dignidade da pessoa humana, a intimidade, a saúde mental do trabalhador e toda a essência dos valores sociais do trabalho, além de galvanizar, como pontilhado, a democracia. A Constituição Federal, em seu art 1º, elenca a base, na qual se fundamenta o Estado Democrático de Direito, a saber: I - a soberania; II - a cidadania; III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; V - o pluralismo político. Já os artigos 3º, 5º, 7º, e 14, também constitucionais, garantem os direitos individuais e os fundamentais, nos quais se sustenta - ou deveria se sustentar - a nossa democracia. Esses dispositivos legais constituem norte, vale dizer, verdadeiro *pharus*, para as relações sociais, posto que têm o escopo de assegurar a igualdade, a dignidade da pessoa humana, a soberania popular por intermédio do sufrágio universal e pelo voto direto e secreto, com valor igual para todos, além de coibir discriminações de todo tipo, o que inclui, por óbvio, aquelas relacionadas à liberdade de convicções, de pensamento político e do exercício pleno dos direitos a estes interligados. Nos termos do art. 2º e parágrafo único, da Resolução CSJT Nº 355/2023, que regulamenta os procedimentos administrativos a serem adotados em relação a ações judiciais que tenham por objeto o assédio eleitoral nas relações de trabalho, define-se: *"Art. 2º Para fins da presente Resolução, considera-se assédio eleitoral toda forma de distinção, exclusão ou preferência fundada em convicção ou opinião política no âmbito das relações de trabalho, inclusive no processo de admissão. Parágrafo único. Configura, igualmente, assédio eleitoral a prática de coação, intimidação, ameaça, humilhação ou constrangimento, no intuito de influenciar ou manipular o voto, apoio, orientação ou manifestação política de trabalhadores e trabalhadoras no local de trabalho ou em situações relacionadas ao trabalho. Ademais, a referida Resolução foi editada, fundamentando-se, dentre outros, nos seguintes referenciais: "considerando a garantia constitucional de liberdade de crença e consciência, bem como a vedação de privação de direito por motivo de convicção política ou filosófica; considerando que a Constituição da República tem por objetivo promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação; considerando que o ordenamento jurídico pátrio protege a liberdade de consciência, de expressão e de orientação política, bem como garante o livre exercício da cidadania, notadamente por meio do voto direto e secreto, que assegura a liberdade de escolha de candidatas ou candidatos, no processo eleitoral, por parte de todas as pessoas cidadãs, sendo direito fundamental de primeira dimensão; considerando que, nas suas relações internacionais, o Brasil rege-se pelo princípio da prevalência dos direitos humanos, e que o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos da ONU (1966) dispõe que todas as pessoas cidadãs têm direito sem quaisquer formas de discriminação, de votar e de ser eleito(a), em eleições periódicas, realizadas em sufrágio universal e igualitário, por meio do voto direto e secreto, e que garantam a livre manifestação de vontade dos(as) eleitores(as); considerando que a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 confere a todo ser humano a capacidade de direito e liberdades sem distinção de qualquer espécie, inclusive opinião política, combatendo a discriminação sob quaisquer de suas formas; considerando que a Convenção n.º 111 da Organização Internacional do Trabalho - OIT proíbe, em seu artigo. I, "a", "toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão"; considerando que a Convenção n.º 190 da OIT, aplicada por força do art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, estabelece, em seu artigo*

5º, o dever de respeitar, promover e realizar os princípios e os direitos fundamentais no trabalho, nomeadamente a eliminação da discriminação relativamente a emprego e à profissão, devendo, igualmente, serem adotadas medidas objetivando a promoção do trabalho decente reconhecendo que a violência e o assédio no trabalho constituem violação aos direitos humanos; considerando que o poder diretivo do empregador é limitado pelos direitos fundamentais da pessoa humana, não podendo tolher o exercício dos direitos de liberdade, de não discriminação, de expressão do pensamento e do livre exercício do direito ao voto secreto, sob pena de se configurar abuso de direito, violando o valor social do trabalho, fundamento da República (CRFB/88, art. 1º, inciso IV), também previsto como direito social fundamental (CRFB/88, arts. 6º e 7º) e como fundamento da ordem econômica (CRFB/88, art. 170, caput, e art. 190); considerando, ainda, que a utilização do contrato de trabalho para o exercício ilícito de pressão ou de impedimento da fruição de direitos, de interesses ou de vontades do(a) empregado(a), é prática que viola a função social do contrato, prevista como baliza para os atos privados em geral, conforme art. 5º, inciso XXIII, e art. 170, inciso III, ambos da Constituição da República, bem como art. 421 do Código Civil, que dispõe que "A liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato"; considerando que, nos termos dos artigos 297, 299 e 301 do Código Eleitoral, a obstrução ao exercício do sufrágio; a concessão ou promessa de benefício ou vantagem em troca do voto, bem como o uso de violência ou ameaça com o intuito de coagir alguém a votar ou não votar em determinado(a) candidato(a), configuram crimes eleitorais, e, quando praticados no ambiente de trabalho ou em razão da relação de trabalho, tais condutas configuram assédio eleitoral laboral, ensejando a responsabilização do(a) assediador(a) na esfera trabalhista; e(...)". De conseguinte, o respeito ao exercício do voto e à formação de convicção política de forma autônoma e livre, em qualquer ambiente e, em especial, no ambiente de trabalho, é condição essencial ao desenvolvimento da soberania de um povo, à garantia da cidadania, à democracia e à efetividade dos direitos transindividuais. Qualquer interferência visando ao controle dessa espécie de liberdade configura a lesão, não só ao trabalhador coagido diretamente, como à coletividade, devendo ser prontamente rechaçada pelo Poder Judiciário, por intermédio de tutelas inibitórias, bem como de indenização por danos morais coletivos e individuais.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0011163-18.2022.5.03.0027 (ROT); Disponibilização: 21/09/2023, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1736; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault)

XI. Penhora - recursos públicos

FUNDO PARTIDÁRIO. IMPENHORABILIDADE. ART. 833, XI, DO CPC.

INAPLICABILIDADE PARA FINS DE PAGAMENTO DE CRÉDITO TRABALHISTA.

Segundo o XI do art. 833 do CPC, são impenhoráveis: "*XI - os recursos públicos do fundo partidário recebidos por partido político, nos termos da Lei*". Os valores que compõem o fundo partidário são originados de fontes públicas, como multas e penalidades, recursos financeiros destinados por lei e dotações orçamentárias da União (incisos I, II e IV do art. 38 da Lei 9.096/95), e também de fontes particulares, como doações de pessoas físicas e jurídicas (inciso IV do art. 38 da Lei 9.096/95). Contudo, a natureza pública deste fundo decorre não de sua constituição, mas de sua

destinação e finalidade, previstas no art. 44 da Lei 9.096/95, dentre elas a de manutenção dos partidos políticos, inclusive para a fins de pagamento de pessoal, a qualquer título, conforme inciso I do referido dispositivo legal. Nessa ordem de ideias, não obstante o inciso XI do art. 833 do CPC não esteja elencado dentre as exceções previstas no § 2º do desse mesmo dispositivo legal, é possível a utilização das verbas do fundo partidário para o pagamento de crédito trabalhista, na medida em que dentre suas finalidades encontra-se exatamente a de pagamento de despesas de pessoal (art. 44, I, da Lei 9.096/95), como é o caso das verbas trabalhistas deferidas ao exequente.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010959-79.2022.5.03.0186 (AP);

Disponibilização: 25/09/2023, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1621; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relatora Desembargadora Maristela Iris Silva Malheiros)

XII. Relação de emprego - motorista - uso - aplicativo móvel

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

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010101-55.2023.5.03.0140 (ROT); Disponibilização: 26/09/2023, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1958; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relatora Desembargadora Juliana Vignoli Cordeiro)

XIII. Assédio moral - indenização

ASSÉDIO MORAL A GRUPO DE TRABALHADORES. ATINGIMENTO DO EMPREGADO INDIVIDUALMENTE CONSIDERADO. INDENIZAÇÃO POR DANO

MORAL AO RECLAMANTE PELA PRÁTICA ABUSIVA PATRONAL. A conduta ofensiva dirigida à coletividade de empregados, de modo a promover a degradação do meio ambiente de trabalho, não afasta a configuração de assédio moral a cada um dos trabalhadores ofendidos. A forma como a supervisora se dirigia ao reclamante, "aos gritos", denota atitude hostil, com naturalização da humilhação e constrangimento dentro do ambiente laboral, como instrumento disciplinar, de modo a desestabilizar psicologicamente os trabalhadores, dentre eles, o autor. O fato de a prática de assédio moral atingir vários empregados do setor não afasta a configuração do assédio com o reclamante, um dos trabalhadores alvo da prática, que sofreu constrangimento diante da conduta abusiva da supervisora, com atingimento da esfera psíquica do trabalhador individualmente considerado, pelo que cabível a indenização por dano moral ao autor. O artigo 1º, III, da CR/88, considera a dignidade da pessoa humana como fundamento do Estado Democrático de Direito, afirmando, o artigo 5º, X, da CR/88, a inviabilidade da vida privada, honra e imagem das pessoas, e o artigo 7º, XXII, da multicitada Constituição, o direito dos trabalhadores à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de norma de saúde, higiene e segurança, versando ainda o artigo 157 da CLT sobre o dever do empregador de cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho. Constatada a alegada conduta patronal atentatória à honra e à dignidade psicológica do empregado, é devida a indenização pelo dano extrapatrimonial decorrente do assédio moral, presentes os requisitos dos artigos 186 e 927 do CC.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010536-72.2022.5.03.0137 (ROT); Disponibilização: 26/09/2023, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1984; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relatora: Desembargadora Juliana Vignoli Cordeiro)

XIV. Jornada de trabalho - prova digital

ART. 62, I, DA CLT. HORAS EXTRAS. AVANÇO EXPONENCIAL DA TECNOLOGIA. PLENA POSSIBILIDADE DE CONTROLE EFETIVO E PRECISO DA JORNADA LABORAL EXTERNA. Nos termos do art. 62, I, da CLT, os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho não têm a jornada laboral regida pelos artigos 57 a 75, da mesma consolidação, motivo pelo qual não basta o trabalho externo para que o empregado seja submetido ao regime em questão, sendo necessário, sobretudo, que a jornada seja insuscetível de controle. Esta impossibilidade de controle, porém, tornou-se excepcional ou mesmo inexistente, levando em conta o avanço exponencial da tecnologia nos últimos vinte anos, em especial dos aparelhos de telefonia móvel, com acesso permanente à internet e a sistemas de geolocalização, que proporcionam comunicação instantânea mediante mídias e aplicativos diversos. Em consulta ao *Google*, por exemplo, há ofertas de serviços, amparadas na Portaria 671/21 do MTE, de dezenas de empresas especializadas no controle de ponto digital ou por geolocalização. O referido progresso tecnológico permite que jornadas laborais externas, anteriormente impassíveis de controle, como em 1994, quando o inciso I foi incluído no art. 62, da CLT, sejam minuciosamente e rigorosamente monitoradas, com precisão equivalente ou superior ao controle das jornadas internas. Nesse contexto, a não fiscalização da jornada laboral externa resulta, ordinariamente, da negligência das empregadoras, *muitas vezes intencional, diante da proveitosa isenção do regime dos arts. 57 a 75, da CLT,*

não da impossibilidade prática, técnica ou tecnológica de efetuar o discutido controle, que asseguraria a incidência do art. 62, I, da CLT.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010061-82.2023.5.03.0137 (ROT); Disponibilização: 28/09/2023, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 2607; Órgão Julgador: Decima Turma; Relatora Desembargadora Taisa Maria Maceno de Lima)