



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Documentação



EMENTÁRIO EM DESTAQUE

Edição n. 25

1º de outubro a 31 de outubro 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. Competência da Justiça do Trabalho – competência em razão da matéria	3
II. Dano moral reflexo - competência	3
III. Competência da Justiça do Trabalho - competência territorial	4
IV. Dano estético - indenização	4
V. Grupo econômico - membro - inclusão - suspensão da execução	5
VI. Responsabilidade - subsidiária - contrato civil	5
VII. Contrato de experiência - dispensa discriminatória	6
VIII. Norma coletiva - validade	6
IX. Arbitragem - cláusula compromissória.....	6
X. Pandemia - Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) - doença ocupacional - indenização	9
XI. Relação de emprego - advogado	9
XII. Relação de emprego - pejetização.....	10
XIII. Dispensa discriminatória - reintegração	11
XIV. Relação de emprego - motorista - uso - aplicativo móvel.....	12
XV. Assédio moral - indenização	13
XVI. Dano moral - indenização	13

I. Competência da Justiça do Trabalho – competência em razão da matéria

CONTRATO DE FRANQUIA ENTRE PESSOAS JURÍDICAS. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA COMUM PARA RECONHECIMENTO E DECLARAÇÃO DE FRAUDE. O E. STF vem dando mostras claras de que os contratos formalizados sob a égide de normas que atribuem a natureza comercial e/ou civil estabelecem a competência da Justiça Comum para análise e enfrentamento das controvérsias que deles emergem, inclusive - e especialmente - para o fim de detectar eventual fraude à legislação trabalhista. Se assim é em relação aos transportadores autônomos de carga (ADC 48), que podem atuar como pessoa física, com muito mais razão deve se dar quando não se está diante de trabalho prestado por pessoa física, mas, sim, de arranjo formal realizado entre duas pessoas jurídicas, mesmo que o serviço seja executado de forma individual por uma delas (isto é, sem empregados). Assim, a Justiça Comum é competente para processamento e julgamento da demanda.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010771-38.2022.5.03.0105 (ROT); Disponibilização: 05/10/2023, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 2702; Órgão Julgador Sétima Turma; Relator: Desembargador Antônio Carlos Rodrigues Filho)

II. Dano moral reflexo - competência

COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. RELAÇÃO DE TRABALHO. REPARAÇÃO CIVIL.

1. Dispõe o art. 114, inciso I, da Constituição Federal competir à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho.

2. No inciso VI do mesmo artigo, a Constituição Federal atribui à Justiça do Trabalho a competência para julgar as ações de indenização por dano moral ou patrimonial decorrentes da relação de trabalho.

3. Nesse sentido, o C. TST editou a Súmula 392/TST, de seguinte teor: "**DANO MORAL E MATERIAL. RELAÇÃO DE TRABALHO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO** (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 27.10.2015) - Res. 200/2015, DEJT divulgado em 29.10.2015 e 03 e 04.11.2015. Nos termos do art. 114, inc. VI, da Constituição da República, a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar ações de indenização por dano moral e material, decorrentes da relação de trabalho, inclusive as oriundas de acidente de trabalho e doenças a ele equiparadas, ainda que propostas pelos dependentes ou sucessores do trabalhador falecido".

4. Em assim sendo, o exame e julgamento do pedido de indenização por danos decorrentes do assassinato da filha do Autor, enquanto prestava serviços de motorista, por meio do aplicativo da Ré, inserem-se na competência da Justiça do Trabalho, haja vista a relação de trabalho mantida com a Reclamada.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010042-13.2022.5.03.0137 (ROT); Disponibilização: 06/10/2023, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 789; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator Juiz Convocado Marco Túlio Machado Santos)

III. Competência da Justiça do Trabalho - competência territorial

COMPETÊNCIA TERRITORIAL. TELETRABALHO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ARTIGO 651, § 1º, DA CLT. À míngua de legislação específica acerca da definição da competência territorial para o teletrabalhador, considera-se que o empregado que atua em *home office* desenvolve suas atividades em espaço virtual, independentemente da localidade em que se encontra. Ou seja, de qualquer lugar com acesso à internet o trabalhador presta serviços em prol da empresa contratante. Dessa forma, não há qualquer interferência do local da prestação dos serviços por parte do empregado na definição da competência. Por isso, entende-se aplicável, por analogia, o artigo 651, § 1º, da CLT porque, independentemente de onde estiver o trabalhador, o labor virtual estará vinculado ao local em que a empresa tem o seu estabelecimento.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010278-97.2023.5.03.0114 (ROT); Disponibilização: 06/10/2023, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1009; Órgão Julgador: Sexta Turma; Relator Desembargador Anemar Pereira Amaral)

IV. Dano estético - indenização

INDENIZAÇÃO POR DANO ESTÉTICO. CONDIÇÕES ESPECÍFICAS DO ACIDENTADO, QUE DEVEM SER SOPESADAS PARA DIMENSIONAR O DANO E, CONSEQUENTEMENTE, SUA REPARAÇÃO. O acidente ocorrido na hipótese causou à reclamante amputação parcial do quarto dedo da mão, com a consequente perda da unha e acréscimo de cicatriz visível. Com a devida vênia, entendo que tal lesão, evidenciada nas fotografias colacionadas no laudo técnico, não merece ser classificada meramente como "leve". Em virtude de se tratar de mulher acidentada, o dano nesse membro ganha contornos mais graves, do ponto de vista estético, não se podendo olvidar que as mãos femininas, além de usadas para todo tipo de trabalho - inclusive doméstico -, também carregam relevante papel no universo da vaidade e da feminilidade, sendo comumente adornadas com anéis, alianças e pulseiras, isso sem falar no hábito extremamente difundido entre as mulheres de pintar as unhas, para se embelezar. O fato de a reclamante ser trabalhadora humilde não altera esse quadro, comum a todas as mulheres. As fotografias revelam que a autora perdeu parte de um dos dedos, ganhou cicatriz e deformidade e, conseqüentemente, não tem mais a unha do dedo amputado. Provimento que se dá, para majorar, em atenção às especificidades do caso, o valor fixado para a indenização por danos estéticos.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010181-46.2023.5.03.0034 (ROT); Disponibilização: 06/10/2023, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1432; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relator Desembargador Vicente de Paula Maciel Junior)

V. Grupo econômico - membro - inclusão - suspensão da execução

TEMA 1232 DO STF. SUSPENSÃO DA EXECUÇÃO EM RELAÇÃO ÀS PARTES INCLUÍDAS NO POLO PASSIVO EM VIRTUDE DO RECONHECIMENTO DE EXISTÊNCIA DE GRUPO ECONÔMICO. IRRELEVÂNCIA DA OBSERVÂNCIA, POR ANALOGIA, DO RITO PROCESSUAL REFERENTE AO INCIDENTE DE DESCONSIDERAÇÃO DE PERSONALIDADE JURÍDICA. 1. Ainda que o art. 134 do CPC excepcione a aplicação do art. 513, § 5º, do CPC, em relação à desconconsideração da personalidade jurídica, tal critério de especialidade é válido, obviamente, apenas em caso de desconconsideração propriamente dita, o que não ocorre quando há apenas aproveitamento do rito processual do IDPJ com a finalidade de apreciar causa de pedir distinta (reconhecimento de grupo econômico). Nesse caso, a execução é alcançada pelos efeitos da decisão proferida em 25-5-2023 pelo Ministro Dias Toffoli nos autos do RE 1.387,795 (Tema 1232 do STF), que determinou *"a suspensão nacional do processamento de todas as execuções trabalhistas que versem sobre a questão controvertida no Tema nº 1.232 da Gestão por Temas da Repercussão Geral, até o julgamento definitivo deste recurso extraordinário"*. 2. O trecho *"independente de instauração de incidente de desconconsideração da personalidade jurídica"* não consta da descrição do tema 1232 do STF, mas sim da descrição do *leading case*, ou seja, do recurso extraordinário que constitui o respectivo objeto. Além disso, a descrição referida leva à compreensão de que a parte recorrente busca o reconhecimento da violação ao art. 513, § 5º, do CPC, com ou sem instauração do incidente, ou seja, a tese jurídica em comento é no sentido de impossibilidade de saneamento da nulidade processual por meio de instauração do IDPJ, não o contrário.

TRT da 3.^a Região; PJe: 0010980-39.2016.5.03.0033 (AP); Disponibilização: 11/10/2023, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 672; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator Desembargador Paulo Chaves Corrêa Filho)

VI. Responsabilidade - subsidiária - contrato civil

CONCESSÃO ONEROSA DO DIREITO DE DENOMINAÇÃO DE ESPAÇO PÚBLICO OU PRIVADO OU DE ATIVIDADE ("NAMING RIGHTS"). CONTRATO DE NATUREZA CIVIL. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. INEXISTÊNCIA. Tratando-se de contrato de natureza civil, firmado entre a recorrente e a proprietária de estádio de futebol, por meio do qual houve atribuição de marca ao edifício (patrocínio), não se configura hipótese de terceirização de serviços, nos termos do art. 4-A da Lei nº 6.019/1974 e entendimento consagrado na Súmula 331 do c. TST e, por conseguinte, não se pode autorizar a responsabilização subsidiária da patrocinadora pelo inadimplemento de verbas trabalhistas decorrentes da prestação de serviços relativos à construção do estádio de futebol.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010354-51.2023.5.03.0008 (ROT); Disponibilização: 11/10/2023, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1275; Órgão Julgador: Décima Turma; Relatora Desembargadora Taisa Maria Macena de Lima)

VII. Contrato de experiência - dispensa discriminatória

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. DISPENSA NO TERMO CONTRATUAL. EXERCÍCIO REGULAR DO DIREITO. ABUSO NÃO VERIFICADO. Destinando-se o contrato de experiência (art. 455 CLT) justamente à avaliação das partes sobre a continuidade ou não de sua relação trabalhista, não se há apontar que a dispensa ocorrida após o fim do contrato de experiência tenha sido discriminatória. Insuficiente para tanto a suspensão contratual por apenas 9 dias ao final do contrato, motivada por afastamento de doença relacionada à infecção por Coronavírus, a qual atingiu diversos trabalhadores desde a epidemia de COVID-19, tendo o próprio reclamante apontado que o mesmo diagnóstico em outros trabalhadores na mesma empresa não ensejou dispensa.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010072-95.2022.5.03.0186 (ROT); Disponibilização: 17/10/2023, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1017; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relatora Desembargadora Juliana Vignoli Cordeiro)

VIII. Norma coletiva - validade

CONDIÇÃO DA AÇÃO. PREVISÃO EM ACT. TEMA 1046. VALIDADE. No ordenamento jurídico pátrio, as condições da ação são requisitos essenciais para o regular trâmite processual e eventual julgamento do mérito. Como o próprio nome diz, são condições para o direito ao acesso à justiça. Nesse contexto, a norma coletiva que condiciona a propositura de ação judicial à tentativa prévia de autocomposição não se enquadra em nenhuma das hipóteses do art. 611-B da CLT, porque não resulta em supressão nem em redução do direito de ação, tendo em conta que não submete qualquer das partes a exigências desproporcionais ou inviáveis. Ademais, não há mais dúvida sobre a validade das normas coletivas depois do julgamento do Tema 1046 pelo STF. Assim, proposta a ação judicial sem tentativa prévia de autocomposição, em prestígio ao lícito e hígido acordo coletivo firmado entre os representantes das categorias litigantes, cabe extinguir o processo sem resolução do mérito, nos termos do artigo 485, IV, do CPC.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010128-42.2023.5.03.0171 (ROT); Disponibilização: 19/10/2023, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1797; Órgão Julgador: Décima Turma; Relator Desembargador Ricardo Marcelo Silva)

IX. Arbitragem - cláusula compromissória

ARBITRAGEM TRABALHISTA. DISSÍDIOS COLETIVOS E INDIVIDUAIS DO TRABALHO. INSTITUCIONALIZAÇÃO POR INTERMÉDIO DA INSTITUIÇÃO DO TRABALHO NÚCLEO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA - NINTER. COMPATIBILIZAÇÃO DO OBJETO E DO PROCEDIMENTO ARBITRAL COM OS FUNDAMENTOS CONSTITUCIONAIS DO DIREITO LABORAL E DA AUTONOMIA COLETIVA. PARTICIPAÇÃO DOS SINDICATOS NA ADMINISTRAÇÃO DA JUSTIÇA

I. Compete à Justiça do Trabalho conhecer de litígios oriundos das relações de trabalho e, por consequência, dos litígios concernentes à cláusula arbitral inserta nos contratos de trabalho (art. 114, Constituição da República/1988).

II. Infere-se da análise da evolução normativa nacional que *os meios lícitos e legítimos de resolução não judicial dos conflitos trabalhistas* são aqueles instituídos pelos sindicatos, com parâmetros de validade e procedimentos regulados por meio de negociação coletiva (art. 8º, I, CR/88), desde que asseguradas a integridade e a irrenunciabilidade dos direitos laborais indisponíveis (Tema 1.046, STF).

III. Os sindicatos profissionais e patronais de cada setor de atividade estão autorizados por lei (art. 625-H, CLT) e conforme diretrizes administrativas expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MINISTÉRIO DO TRABALHO. Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista - NINTER. Manual Básico. Brasília: MTe, 2000), a criar Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista. São eles instituições do trabalho, de natureza civil, sem fins lucrativos, dotadas de personalidade jurídica de natureza coletiva e intersindical, regidas por uma convenção coletiva constitutiva estatutária específica, com registro notarial e depósito junto ao Ministério do Trabalho e Emprego, orientadas pelos princípios da autonomia coletiva, da legalidade, da paridade, do tripartismo setorial ou local, da institucionalização, da lealdade, da honestidade e da boa-fé. Tais instituições têm como objetivo geral a racionalização da organização do trabalho e a adequação da legislação trabalhista às circunstâncias específicas de cada setor de atividade econômica ("adequação setorial"), de modo a promover a efetividade e a integridade dos direitos dos trabalhadores, bem como proporcionar ao empregador segurança jurídica e a redução dos "custos de transação" na resolução dos conflitos do trabalho, por meio da implementação de mecanismos de prevenção e resolução dos conflitos laborais e do aprimoramento da negociação coletiva.

IV. Trata-se de microsistemas (NINTERs) de organização setorial do trabalho constituídos com o objetivo de promover o desenvolvimento da negociação coletiva permanente, o diálogo tripartite local ou setorial, a concertação e a cooperação interinstitucionais, a realização de programas de ação e a prestação de serviços de interesse comum às categorias representadas pelos sindicatos signatários, dentre os quais a prevenção e a composição autônoma dos conflitos individuais e coletivos, por meio de instâncias operacionais institucionalizadas repartidas entre os seguintes órgãos internos: Conselho Tripartite, uma Sessão Intersindical de Conciliação e Mediação e uma Sessão de Arbitragem.

V. A adoção da cláusula compromissória eletiva da arbitragem nos contratos de trabalho para resolução dos dissídios dele decorrentes (art. 507-A, CLT), ainda que reservada aos direitos patrimoniais disponíveis, requer imprescindível adequação do instituto à Constituição da República e aos fundamentos do Direito do Trabalho, especialmente em atenção aos princípios da proteção e da condição mais favorável ao trabalhador, com observância das seguintes condições e procedimentos orientados a este fim: a) previsão em norma coletiva da categoria a que pertencer o trabalhador signatário da cláusula arbitral e do pacto compromissório, cuja assinatura deverá ser assistida pelo conciliador representante do sindicato dos trabalhadores; b) eleição exclusiva da arbitragem de direito com vistas à preservação da integridade dos direitos

indisponíveis do trabalhador; c) escolha de árbitros integrantes de plêiade arbitral sujeita à avaliação e controle dos sindicatos representantes das categorias envolvidas e de lista estabelecida em negociação coletiva, mediante critérios de competência técnica e ética (art. 13, § 3º, Lei 9.307/96); d) matéria objeto da arbitragem individual trabalhista e procedimento arbitral regulado em norma coletiva; e) celebração do pacto compromissório (compromisso arbitral) com especificação da controvérsia e dos direitos remetidos ao tratamento arbitral somente após a deflagração do conflito a ser resolvido e assistida pelo sindicato representante do trabalhador, vedado o pacto compromissório para conflitos futuros e indeterminados; f) inexistência de cláusula de renúncia da ação anulatória de sentença arbitral (arts. 32 e 33, Lei 9.307/96); g) garantia de gratuidade, para o trabalhador, do procedimento arbitral, ressalvados os honorários do advogado por ele contratado na forma da lei.

VI. Tais requisitos harmonizam-se com a natureza dos direitos sociolaborais (indisponíveis) e viabilizam a participação dos sindicatos na administração da justiça mediante a compatibilização e harmonização dos meios extrajudiciais de conflitos laborais disponibilizados pelos NINTERs com as políticas de tratamento adequado dos conflitos laborais, que poderão ser enfatizadas pelos tribunais do trabalho, mediante a celebração de termos de cooperação interinstitucionais com os sindicatos signatários daquelas instituições, em cumprimento às disposições constantes do art. 6º, § 1º, art. 15, III e art. 16, da Resolução 350/20, do Conselho Nacional de Justiça, art. 4º, "caput" e parágrafo único, e art. 5º, § 3º, da Resolução 176/16, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

VII. Nestes termos, os Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista - NINTERs, constituídos conforme as diretrizes legais e ministeriais e a doutrina jurídica pertinente à matéria, são os *órgãos institucionais arbitrais ou entidades especializadas* (art. 13, § 3º, Lei 9.307/96) aptos à prática da arbitragem individual trabalhista, em consonância com a ordem jurídico-trabalhista vigente.

VIII. No presente caso, todavia, a cláusula compromissória constante do contrato de trabalho celebrado entre as partes comporta múltiplos e insuperáveis obstáculos ao reconhecimento de sua validade, uma vez que desatende aos requisitos da adoção da arbitragem nos dissídios individuais do trabalho estabelecidos no tópico 4 desta ementa, destacando-se: a) que o reclamante percebeu remuneração mensal de R\$3.000,00, inferior a duas vezes o valor máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (R\$7.507,49), estabelecido no art. 507-A, da CLT; b) a inexistência de norma coletiva com previsão da possibilidade da eleição da arbitragem como meio de resolução dos conflitos individuais do trabalho ou de existência de NINTER no âmbito da categoria do autor desta demanda; c) a existência de pedido declaratório da natureza jurídica da relação de trabalho existente entre as partes, matéria não afeta à arbitragem; d) as múltiplas ilicitudes de que padece a cláusula arbitral inserta no contrato de trabalho: afronta ao art. 818, CLT, no tocante à distribuição do ônus da prova; atribuição dos custos da arbitragem ao trabalhador se de sua iniciativa o requerimento de instauração do procedimento arbitral; eleição de instituição arbitral com fins lucrativos; ausência da assistência sindical no procedimento arbitral; eleição unilateral dos árbitros ou tribunal arbitral sem indicação e controle do sindicato profissional da categoria a que pertence o autor.

IX. Em consequência, declara-se a nulidade da cláusula compromissória arbitral e da eleição da Câmara de Mediação e Arbitragem Especializada - CAMES, bem como da renúncia da jurisdição estatal e da irrevogabilidade do procedimento arbitral pactuadas no contrato de trabalho celebrado entre o autor e a reclamada. Recurso não provido.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010430-28.2022.5.03.0035 (ROT); Disponibilização: 20/10/2023, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 3281; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator Desembargador Antônio Gomes de Vasconcelos)

X. Pandemia - Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) - doença ocupacional - indenização

TEORIA DA VEROSSIMILHANÇA PREPONDERANTE. DOENÇA OCUPACIONAL. COVID. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. A teoria da verossimilhança preponderante preconiza que a parte que encontra-se em posição mais verossímil em contraposição à outra deve ser beneficiada pelo resultado do julgamento. Neste cenário, a regra de distribuição do ônus da prova não é aplicada já que o Magistrado, que detém ampla liberdade para apreciação do conjunto de prova dos autos, decide de forma fundamentada (artigos 765 da CLT, 370 e 371 do CPC) em favor da parte que demonstrar ter o direito material mais verossímil. Trata-se de teoria perfeitamente aplicável no ordenamento jurídico pátrio, posto que pretende superar o estado de dúvida do julgador, considerando os elementos de prova dos autos, ainda que indiciários, e entregando às partes a tutela jurisdicional pretendida. Nesta senda, prestigia-se a prestação jurisdicional efetiva, que visa, primordialmente, o cumprimento, pelo Estado, de sua função jurisdicional, com a solução dos conflitos e a promoção da paz e justiça sociais, alcançando, assim, a finalidade social do processo. No caso em epígrafe, com substrato na teoria da verossimilhança preponderante é inegável que o trabalhador falecido, no exercício da função de motorista de carreta, estava exposto habitualmente a um risco mais gravoso, recaindo sobre sua saúde ônus mais pesado que aquele suportado pela população em geral. Assim, com esteio na teoria da verossimilhança preponderante, reputo, diante da exposição habitual e diária a um risco mais gravoso, verossímil que a contaminação tenha ocorrido em razão da atividade laborativa, tornando-se imperioso o reconhecimento da mazela como de ordem ocupacional, bem como o reconhecimento da responsabilidade objetiva do empregador.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010031-81.2022.5.03.0040 (ROT); Disponibilização: 23/10/2023, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 441; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora juíza Convocada Adriana Campos de Souza Freire Pimenta)

XI. Relação de emprego - advogado

ADVOGADO. VÍNCULO DE EMPREGO. CARACTERIZAÇÃO. A circunstância de a parte autora ser advogada e, portanto, deter conhecimento técnico sobre as consequências da contratação não impede o reconhecimento da fraude ao vínculo empregatício em juízo. As teorias que correlacionavam o conceito de subordinação à ideia de dependência técnica não prevaleceram, pois, não raro, a especialização

técnica do empregado é superior ao do próprio empregador. Por outro lado, o dado que coloca a pessoa trabalhadora em estado de sujeição que demanda a proteção do Estado é o dado econômico, isto é, a necessidade de trabalhar para prover a sua própria subsistência. Esta circunstância impõe ao trabalhador severos limites à possibilidade de negociar as suas condições de trabalho em paridade de posições com o empregador no plano individual, justificando a interferência do Direito do Trabalho como fator de reequilíbrio das relações empregatícias. Isso posto, o fato de a pessoa trabalhadora deter conhecimentos técnicos sobre a sua contratação não lhe retira o estado de sujeição em relação ao empregador, pois de nada adianta conhecer as possibilidades jurídicas de contratação se não tiver efetivo poder de negociação. Assim, uma vez comprovados os pressupostos fático-jurídicos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, é cabível o reconhecimento do vínculo empregatício.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010118-84.2022.5.03.0186 (ROT); Disponibilização: 27/10/2023, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1299; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Juíza Convocada Adriana Campos de Souza Freire Pimenta)

XII. Relação de emprego - pejetização

RELAÇÃO DE EMPREGO VERSUS PEJOTIZAÇÃO. Desde 1946, a Declaração da Filadélfia estabelece que o trabalho não é uma mercadoria. E a razão para se dizer isso, é ainda mais antiga. Remonta a Kant que identificou a dignidade como o valor atribuído às pessoas humanas. Dessa forma, há muito a Filosofia e a Ciência Jurídica consolidaram o entendimento, segundo o qual a dignidade da pessoa humana é um dos mais expressivos bens, vale dizer, um direito da personalidade, inalienável e indisponível. Com efeito, a dignidade da pessoa humana é o fundamento das democracias modernas, inclusive a brasileira (art. 1º, III, da CF). Se há algo desatualizado, portanto, não é o Direito do Trabalho, nem a Justiça do Trabalho, que sobrevivem às crises, e vivem, por isso que têm o dever de continuar a cumprir os seus importantes papéis na sociedade pós-moderna, combatendo a tentativa de desvirtuar, impedir e fraudar as normas de proteção ao trabalhador, sob pena de nulidade de pleno direito (art. 9º da CLT). Não é porque um contrato particular, avençado entre uma pessoa física e uma empresa, contenha cláusula, segundo a qual a pessoa física se vestiu com a roupagem de pessoa jurídica, que o Direito do Trabalho atribuirá todos os efeitos jurídicos a esse negócio jurídico, cegamente, sem examinar a realidade das prestações obrigacionais cumpridas pelas partes. Tratando-se de um Direito Especial, tangenciado por normas tuitivas e de ordem pública, possível é a transformação substancial da avença celebrada entre as partes. Por conseguinte, com espeque no princípio da primazia da realidade, compete à Justiça do Trabalho analisar se, na executividade dos contratos, estão presentes os elementos fático-jurídicos da relação de emprego, independentemente do conteúdo formal estatuído na relação contratual (art. 444 da CLT). Em Direito, se por um lado, a solenidade dos atos jurídicos possui certo valor, na maioria das vezes, relativo; por outro, a forma nem sempre "dat esse rei". Assim, com espeque no princípio da primazia da realidade, cabe a esta Justiça analisar se há a presença dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego, partindo-se do que dispuseram as partes no ajuste formal, mas com os olhos direcionados para a realidade das relações contratuais (art. 444 da CLT). Releva salientar que empregado é a pessoa física que não faz o que quer e, sob essa ótica, não se pode negar que haja

uma transferência de parte do seu livre arbítrio em troca de salário. Empregado é quem faz o que lhe é determinado por quem comanda a prestação de serviços, conforme prescreve o art. 3º, da CLT. Autônomo, ao revés, é aquele que dita as suas próprias normas. Tem a liberdade de trabalhar, pouco ou muito, e até de não trabalhar. Faz o que quer, como quer e quando quer, respeitando, obviamente, os contratos que livremente celebra, o que, *in casu*, não ocorreu, haja vista o desenrolar da prestação de serviços. O que se verifica, na hipótese vertente, é que o contrato firmado entre Reclamante e Reclamada teve por objetivo a prestação de serviços relacionados à sua atividade-fim, em similitude e em prolongamento com as atividades desenvolvidas pelo reclamante sob a égide da CLT. Cumpre esclarecer que o fato de o Reclamante ter constituído pessoa jurídica para firmar o contrato de prestação de serviços com a Reclamada, repetidas vênias, não altera o entendimento adotado, bem como a validade do ajuste não é oponível aos direitos do Reclamante, em face dos princípios do Direito do Trabalho que devem prevalecer, na análise das questões trazidas para a apreciação deste colegiado. Portanto, a consequência jurídica da fraude constatada é a formação de vínculo empregatício diretamente com a Reclamada, o que viabiliza a conversão substancial do contrato ajustado entre as partes. Mais robustece esse entendimento, e este se afigura um significativo diferencial, quando se verifica que o reclamante fora contratado pela reclamada, como assessor de comunicação, em 1986 e dispensado em novembro de 1991. No entanto, traçando a linha do tempo da prestação de serviços do reclamante para a reclamada, o que se observa é que ele constituiu uma sociedade por cotas de responsabilidade limitada, denominada "Imagem Propaganda Ltda", em 25/10/91, e, no dia 1o/11/91 celebrou contrato com a reclamada, prestando os mesmos serviços. Esse contrato vigorou até 4/8/2017, sendo certo que, no dia 28/8/2017, o reclamante foi, novamente, contratado como empregado, prestando os mesmos serviços. *Data venia*, quer me parecer que à esta cadeia, na qual se entrelaçaram contrato de trabalho, contrato de prestação de serviços e, novamente, contrato de trabalho, subjaz o mesmo tipo pactual, idênticos moldes e formas de personalíssima disponibilidade e dação da força laborativa, sob o comando e o controle empresarial, com traços de subordinação jurídica, atraindo, de conseguinte, a aplicação do art. 9o. , da CLT, com a posterior incidência incondicional do art. 3o., também da CLT.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010139-57.2020.5.03.0048 (ROT); Disponibilização: 27/10/2023, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1254; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault)

XIII. Dispensa discriminatória - reintegração

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. SITUAÇÃO FAMILIAR. FILHO DO AUTOR EM GRAVE ESTADO DE SAÚDE. REINTEGRAÇÃO AO EMPREGO. RESTABELECIMENTO DO PLANO DE SAÚDE. A dispensa imotivada, como faculdade assegurada ao empregador, encontra limite nos princípios constitucionais da proteção ao trabalho e da dignidade da pessoa humana. No caso, os elementos de prova dos autos revelaram que o autor foi imotivadamente dispensado mesmo enquanto seu filho se encontrava internado em razão de grave doença renal, usufruindo do plano de saúde oferecido pela empresa, mostrando-se a empregadora indiferente à situação ou, ao menos, não tendo dispensado o cuidado, a atenção e a prudência que a situação exigia. Nesse contexto, e com amparo na Lei n. 9.029/95, que proíbe a adoção de práticas

discriminatórias e limitativas do acesso à relação de trabalho ou à sua manutenção, sobretudo por motivo de "*situação familiar*" do trabalhador, mostra-se mesmo discriminatória a dispensa efetivada, estando corretas as determinações de reintegração do autor no emprego e de restabelecimento do plano de saúde, bem assim o deferimento dos salários vencidos.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010647-64.2022.5.03.0102 (ROT); Disponibilização: 27/10/2023, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 2651; Órgão Julgador: Oitava Turma; Relator Juiz Convocado Flavio Vilson da Silva Barbosa)

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

MOTORISTA DE APLICATIVO. VÍNCULO DE EMPREGO. RECONHECIMENTO. Com a evolução tecnológica e o início da quarta revolução industrial, tornou-se possível desenvolver programas que simplificaram o modo de prestação do serviço de transporte individual privado. A comunicação entre cliente e motorista passou a ocorrer por meio das plataformas digitais elaboradas especificamente para esse segmento e o serviço passou a ser desempenhado por qualquer indivíduo que atendesse a critérios mínimos, não se restringindo, desse modo, apenas àqueles classificados como taxistas. Essas plataformas propiciaram comodidade na busca pelo serviço e competitividade para o segmento de transporte individual privado, entretanto, alteraram paradigmas não apenas nas relações de consumo, mas também nas relações de trabalho. O aplicativo conecta o motorista prestador de serviço e o passageiro que necessita do transporte, a fim de propiciar a realização do transporte individual desse, ou seja, o software permite a prestação do serviço de transporte de forma moderna pela reclamada. Todavia, não se sustenta a tese das empresas proprietárias do software/aplicativo no sentido de que atuam exclusivamente no ramo da tecnologia, pois sua atuação não se limita a simplesmente ofertar um aplicativo capaz de fazer o elo entre o indivíduo que possui automóvel e disponibilidade de realizar o serviço de transporte e a pessoa que necessita desse serviço. Sua operação vai além, instituindo regras e procedimentos típicos de alguém que coordena e controla o serviço prestado e não apenas vende um aplicativo. Ela estabelece, de forma unilateral, o valor do serviço de transporte, que é calculado por meio de algoritmo por ela controlado. Os motoristas são avaliados pelos passageiros acerca da qualidade dos serviços prestados, podendo sofrer punições e até mesmo o desligamento do aplicativo, evidenciando o controle da reclamada sobre a prestação de serviços. A coordenação feita pela ré sobre a prestação do serviço de motorista também se verifica por meio dos incentivos à realização do serviço. Outrossim, se constata o exercício do poder diretivo ao impor diversos regramentos à prestação de serviço, os quais, se desrespeitados, podem gerar suspensão e até cancelamento do uso aplicativo e, por conseguinte, do serviço prestado, caracterizando, ainda, o poder disciplinar. Não se verifica, portanto, a autonomia integral e ampla do reclamante, que tinha que se submeter aos padrões e às regras impostas pela reclamada. A ingerência da reclamada na forma como o serviço era prestado caracteriza a subordinação existente na relação empregatícia. Nesse contexto, a liberdade conferida pela reclamada ao reclamante quanto à escolha dos dias e horários de trabalho está inserida na nova dinâmica das relações de trabalho marcada pela presença intensa da tecnologia e não impede a constatação do liame empregatício. Não há, ainda, a assunção integral dos riscos de negócio pelo

trabalhador, isso porque, assumir o risco integral do negócio pressupõe ter o benefício completo pelo resultado desse negócio, situação que não ocorria com o autor, que apenas arcava com alguns custos relativos à prestação - caracterizando, inclusive, transferência ilícita de parte dos riscos de negócio - e recebia apenas um percentual do valor pago pelo serviço prestado. Aliás, o fato de o motorista ter que arcar com alguns custos justifica o percentual maior que a reclamada lhe direcionava. Desse modo, evidenciada a subordinação, bem como a não eventualidade, a onerosidade, a pessoalidade e a prestação dos serviços por pessoa física, impõe-se o reconhecimento da relação de emprego entre as partes.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010935-70.2022.5.03.0018 (ROT); Disponibilização: 31/10/2023, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1090; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relatora Juíza Convocada Érica Aparecida Pires Bessa)

XV. Assédio moral - indenização

ASSÉDIO MORAL. AMEAÇAS PARA CUMPRIMENTO DE JORNADA EXTRA. LIMITAÇÃO DE IDA AO BANHEIRO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. No caso em apreço, restou demonstrada, de forma robusta, a submissão da reclamante, operadora de telemarketing, a humilhações e constrangimentos sistemáticos, diante das limitações das pausas para ida ao banheiro, bem como pressão desarrazoada para cumprimento de horas extras, por meio de realização de perguntas invasivas e ameaças de aplicação de penalidades em caso de não cumprimento da jornada extraordinária. Tais condutas do supervisor degradaram o ambiente de trabalho, com atingimento da esfera psíquica e física da reclamante, acometida de infecção urinária e quadro de ansiedade. A tolerância da ré quanto a esse tipo de conduta do supervisor fica clara, ao deixar de até mesmo apresentar qualquer resposta às queixas formalizadas pela reclamante, chamando atenção, outrossim, o relato da testemunha trazida pela autora sobre outras empregadas com limitação de ida ao banheiro e desenvolvimento de quadro de infecção urinária, tratando-se de conduta empresarial de extrema reprovabilidade. O artigo 1º, III, da CF, considera a dignidade da pessoa humana como fundamento do Estado Democrático de Direito, afirmando o artigo 5º, X, da CF, a inviabilidade da vida privada, honra e imagem das pessoas, e o artigo 7º, XXII, da CF 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 a dignidade da empregada, 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: 0010087-97.2023.5.03.0002 (ROT); Disponibilização: 31/10/2023, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 2224; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator Juiz Convocado Marcelo Oliveira da Silva)

XVI. Dano moral - indenização

ATRASO OU FALTA DE REPASSE DE VERBAS RELACIONADAS À PRESTAÇÃO DE SERVIÇO AUTÔNOMA. MENOSPREZO DA TRABALHADORA. SUBMISSÃO A

SITUAÇÃO HUMILHANTE. DANO MORAL CONFIGURADO. Mesmo nas relações trabalhistas em que não configurada a relação empregatícia, deve se primar pelo respeito à honra e dignidade do trabalhador (art. 5º, X, da CF). No caso em apreço, ficou evidenciado que a empresa ré, recebedora direta dos valores da clientela, não honrou com o repasse dos valores devidos à reclamante, conforme ajuste entre as partes, tendo submetido a autora, profissional autônoma, a longa espera para recebimento dos valores, a qual incluiu ausência de respostas às mensagens enviadas pela reclamante e promessas não cumpridas de depósito de valores, com total menosprezo às súplicas de pagamento feitas reiteradamente pela profissional. Os valores pagos em razão do trabalho prestado têm natureza alimentícia, sendo que a ausência e o atraso de repasse pela ré dos valores devidos à reclamante expôs a trabalhadora a situação humilhante, haja vista a natureza alimentar das verbas trabalhistas. Presentes os requisitos para deferimento da indenização por dano moral, conforme artigos 186 e 927 do CC.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010840-84.2022.5.03.0165 (ROT); Disponibilização: 31/10/2023, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 2282; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator Juiz Convocado Marcelo Oliveira da Silva)