



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO  
Secretaria de Documentação



# EMENTÁRIO EM DESTAQUE

Edição n. 26

1º de novembro a 30 de novembro 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

<b>I. Equiparação salarial - requisito .....</b>	<b>3</b>
<b>II. Pandemia - Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) - Dano Moral .....</b>	<b>3</b>
<b>III. Execução - medida coercitiva .....</b>	<b>4</b>
<b>IV. Relação de emprego - caracterização .....</b>	<b>5</b>
<b>V. Dano moral - cobrança de meta / cumprimento de meta.....</b>	<b>5</b>
<b>VI. Justa causa - greve .....</b>	<b>6</b>
<b>VII. Adicional de insalubridade - cuidador .....</b>	<b>7</b>
<b>VIII. Dano moral - discriminação sexual .....</b>	<b>7</b>
<b>IX. Execução - medida coercitiva .....</b>	<b>8</b>
<b>X. Princípio da norma mais favorável - aplicação .....</b>	<b>9</b>

## I. Equiparação salarial - requisito

**EQUIPARAÇÃO SALARIAL. SÚMULA 6, III, DO TST. EQUIVALÊNCIA NA DENOMINAÇÃO DOS CARGOS. PRESUNÇÃO FAVORÁVEL AO EMPREGADO. IMPOSSIBILIDADE. VIOLAÇÃO DA PARIDADE DE TRATAMENTO.** Em geral, se uma prova em determinado sentido beneficia uma parte, a mesma prova, em sentido inverso, deve beneficiar a contraparte, porque, do contrário, o juiz, *tornando-se parcial*, somente estaria admitindo tal prova quando favorecesse uma das partes. Assim, se a equivalência na denominação dos cargos fosse relevante no julgamento da equiparação salarial e beneficiasse o empregado em sua pretensão, necessariamente a distinção na referida denominação deveria favorecer a pretensão contrária do empregador. Esta conclusão decorre da "*paridade de tratamento em relação ao exercício de direitos e faculdades processuais, aos meios de defesa, aos ônus, aos deveres e à aplicação de sanções processuais*", assegurada às partes pelo art. 7º do CPC. Diante deste dever de paridade, a mera identidade da denominação dos cargos não pode resultar em presunção favorável à pretensão equiparatória, considerando que o item III, da Súmula 6, do TST, não admite a elisão da equiparação salarial em razão da simples distinção na denominação dos cargos. Em outros termos, viola a paridade de tratamento a consideração da identidade da denominação dos cargos como presunção favorável à pretensão equiparatória do empregado e, contraditoriamente e simultaneamente, nos moldes da Súmula 6, III, do TST, a desconsideração da distinção da denominação dos cargos como presunção favorável à pretensão defensiva do empregador. Portanto, em consonância com o art. 461 da CLT e com a Súmula 6, III, do TST, interpretados sob a ótica do art. 7º do CPC, é a equivalência entre as efetivas e concretas funções desempenhadas por paradigma e paragonado que constitui um dos requisitos para a equiparação salarial, não a equivalência ou a distinção da denominação dos cargos ocupados por ambos e as presunções que daí possam advir.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010864-53.2022.5.03.0023 (ROT); Disponibilização: 01/11/2023, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 2688; Órgão Julgador: Décima Turma; Relatora Desembargadora Taisa Maria M. de Lima)

## II. Pandemia - Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) - Dano Moral

**INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. INCENTIVO E EXIGÊNCIA DO USO DE MEDICAMENTO "IVERMECTINA". CONDUITA ABUSIVA DO EMPREGADOR. RECOMENDAÇÃO 123 DO CNJ. CONVENÇÕES Nº 111, 155, 187 DA OIT RATIFICADAS PELO BRASIL.** O assédio moral pressupõe uma prática de perseguição constante à vítima, de forma que lhe cause um sentimento de desqualificação, incapacidade e despreparo frente ao trabalho. Cria-se, no ambiente de trabalho, um terror psicológico capaz de incutir no empregado uma sensação de descrédito de si próprio, levando-o ao isolamento e ao comprometimento de sua saúde física e mental. O tratamento abusivo dispensado pela parte empregadora torna o ambiente de trabalho inapto para propiciar o desenvolvimento das atividades laborais de modo saudável, sendo que é papel do empregador estimular um ambiente de trabalho pautado pela saúde laboral, pelo bem-estar, pela harmonia, pela dignidade e pela cidadania. Nesse sentido, a prática de incentivar e exigir o uso da ivermectina, medicamento sem qualquer comprovação científica na prevenção ou tratamento do

COVID-19, gera um desequilíbrio no meio ambiente de trabalho, que se torna contaminado diante do assédio moral direcionado à parte autora, deixando se ser hígido e saudável, o que vulnera os art. 7º, XXII; 200, VIII e 225 da CF/88, bem como as Convenções 155 e 187 (Status de Convenção fundamental. Declaração de 1998 da OIT/2022 - *core obligation*). Nesse sentido, conforme declina o art. 3º, "e" da Convenção 155, a saúde no ambiente de trabalho envolve não apenas afecção de doenças, mas os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho. Outrossim, configura uma violação psicológica da pessoa trabalhadora, o que contraria a Convenção 190 da OIT (art. 8º da CLT), que determina a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho (art. 5º). Da mesma forma, observa-se afronta à NR 17 (6.13), que veda a utilização de métodos que causem assédio moral, medo ou constrangimento. Tal situação é inadmissível, porque a relação de trabalho deve proporcionar bem-estar ao indivíduo, em acepção próxima ao conceito de dignidade humana, principalmente no ambiente de trabalho. A dignidade da pessoa humana é o fundamento de todas as democracias modernas, inclusive a brasileira (art. 1º, III, da CF/88) e como tal deve ser constantemente enaltecida pelo Poder Judiciário.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010016-72.2022.5.03.0021 (ROT); Disponibilização: 07/11/2023, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1149; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Juíza Convocada Adriana Campos de Souza Freire Pimenta)

### III. Execução - medida coercitiva

#### **ADOÇÃO DE MEDIDAS EXECUTIVAS ATÍPICAS. ART. 139, IV, DO CPC. RESTRIÇÃO DE REGISTRO DE NOVOS ATLETAS PERANTE ENTIDADES DESPORTIVAS. POSSIBILIDADE. RAZOABILIDADE DA MEDIDA PARA ASSEGURAR A QUITAÇÃO DO CRÉDITO.**

1.O artigo 139, IV, do CPC dispõe que incumbe ao juiz dirigir o processo determinando "*todas as medidas indutivas, coercitivas, mandamentais ou sub-rogatórias necessárias para assegurar o cumprimento de ordem judicial, inclusive nas ações que tenham por objeto prestação pecuniária*".

2. Nesse contexto, é notório que clubes de futebol estão sujeitos a punições aplicadas pela Federação Internacional de Futebol (FIFA) devido ao inadimplemento de contratos registrados na entidade, dentre as quais incluem-se a proibição de registro/contratação de novos jogadores e até mesmo a perda de pontos nos campeonatos em que participam.

3. Diante disso, tenho como razoável a adoção da medida proposta pelo Exequente de proibição ao registro de novos atletas pelo Executado junto à Federação Mineira de Futebol e à Confederação Brasileira de Futebol, pelo período de 01 (um) ano, facultando-se, todavia, a inscrição de atletas com itinerário formativo no próprio clube, a fim de não anular por completo a possibilidade de desenvolvimento de suas atividades desportivas, o que também prejudicaria a quitação do débito.

4. Agravo de Instrumento que se dá provimento.

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

**RELAÇÃO DE EMPREGO. EXISTÊNCIA DE TERCEIRIZAÇÃO E, POSTERIORMENTE, DE CONTRATOS COMERCIAIS, ENTRE ELES O DE FRANQUIA, COM VISTAS À PRECARIZAÇÃO DE DIREITOS TRABALHISTAS, ESTANDO, AINDA, PRESENTES TODOS OS ELEMENTOS FÁTICO-JURÍDICOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO CONFIGURADO.** A terceirização é admitida no Direito do Trabalho, desde que não desvirtuada sua finalidade, sem que ocorra a contratação de mão de obra por verdadeira empresa interposta, apenas para lesionar direitos trabalhistas do empregado terceirizado. Não deve, portanto, haver subordinação direta entre o empregado e o tomador de serviços, sendo evidente que, nesse caso, o intuito da terceirização é mascarar a relação de emprego e, por conseguinte, precarizar o direito de trabalhador terceirizado em relação ao que auferiria, se admitido diretamente pela empresa principal. Tal constatação não implica intervenção das instituições do trabalho na vida empresarial, com cerceio ao exercício da livre iniciativa, mas sim harmonização entre a ordem econômica e a ordem social, não devendo prevalecer a terceirização que sirva de instrumento de diminuição de direitos dos trabalhadores, e de hipertrofia do princípio do desenvolvimento econômico, em detrimento do princípio do desenvolvimento social. Por outro lado, para a caracterização do vínculo empregatício, devem estar presentes os pressupostos estampados nos artigos 2º e 3º da CLT, a saber: pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica. Constatando-se que na relação prestada, inicialmente mediante terceirização, havia subordinação pessoal e direta do autor para com a tomadora de serviços, com o fito de mascarar a relação de emprego, negligenciando ao trabalhador o direito de auferir os mesmos benefícios a que faria jus se admitido diretamente pela tomadora, evidenciada está a irregularidade da terceirização havida entre as partes. Por outro lado, se mostraram fraudulentos os contratos comerciais (autônomo e de franquias), firmados logo em sequência ao término da terceirização, por delineada, na constância daqueles, a presença dos elementos da relação de emprego. Impositivo, portanto, o reconhecimento da relação empregatícia entre as partes, desde o nascedouro da entrega da força de trabalho, nos idos de 2015. Derrocada, portanto, a tese empresarial de trabalho terceirizado e, posteriormente, de trabalho autônomo, seja sob a forma de MEI, seja sob os moldes de contrato de franquias. Sentença mantida.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010303-46.2023.5.03.0103 (ROT); Disponibilização: 17/11/2023, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 2726; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator Desembargador Antônio Gomes de Vasconcelos)

#### **V. Dano moral - cobrança de meta / cumprimento de meta**

**DANO MORAL. COBRANÇA ABUSIVA DE METAS COM EXPOSIÇÃO DE PRODUTIVIDADE EM RANKING, ALÉM DE TRATAMENTO HOSTIL E HUMILHANTE DA SUPERIOR HIERÁRQUICA.** A adoção de ranking que expunha a produtividade,

diante dos demais empregados, inclusive em reuniões, com destaques em cores, permite a consideração de que as cobranças de metas eram realizadas de maneira excessiva, com exposição do empregado, com intuito evidente de pressioná-lo perante os demais colegas e trabalhadores, submetendo o trabalhador a pressão psicológica, de modo a lhe trazer desgaste emocional, o que constitui evidente lesão à esfera dos valores extrapatrimoniais do obreiro. Identificado também que a forma como a gerente se dirigia ao reclamante, chamando-o de "burro" e "lerdo", denota atitude hostil, que degrada o ambiente de trabalho, com naturalização da humilhação e constrangimento dentro do ambiente laboral, de modo a desestabilizar psicologicamente o trabalhador. Ficou evidente, portanto, o descumprimento dos deveres da empregadora, dentre eles o de zelar pela segurança, saúde e bem-estar no ambiente de trabalho (artigos 7º, XXII, da CF 157 da CLT), com respeito à honra, imagem e dignidade do empregado (artigo 1º e 5º, X, da CF). Devida a indenização pelo dano extrapatrimonial daí decorrente, presentes os requisitos dos artigos 186 e 927 do CC.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010356-61.2021.5.03.0179 (ROT); Disponibilização: 22/11/2023, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 2244; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator Juiz Convocado Marcelo Oliveira da Silva)

## VI. Justa causa - greve

**JUSTA CAUSA APLICADA EM RETALIAÇÃO A MOVIMENTO PAREDISTA. REVERSÃO DA PENA MÁXIMA. DANO MORAL DEVIDO.** No caso vertente, a aplicação de justa causa "*a 9/12 motoristas*", dentre os quais o autor, e no mesmo dia de paralisação em protesto por melhores condições de trabalho, representa inequívoca tentativa de intimidação dos trabalhadores, visando coibir quaisquer manifestações de defesa dos direitos/interesses da categoria, o que é inadmissível, por traduzir afronta à liberdade de organização e associação sindical. Não restou provado nos autos que o obreiro coagiu outros empregados a participar do movimento paredista ou ainda que impediu seus colegas de trabalhar, e, nos termos da Súmula 316 do STF, "*a simples adesão a greve não constitui falta grave*". Mesmo considerando que a greve/paralisação não respeitou os requisitos fixados pela Lei 7.783/1989, a justa causa aplicada no caso de forma imediata é claramente desproporcional, denotando ato de represália patronal contra as pautas reivindicatórias dos trabalhadores. Ainda que configurada a abusividade da greve, a postura da ex-empregadora apresenta inequívoco viés discriminatório, afrontoso à liberdade sindical (art. 8º, *caput*, da CRFB), por intentar derruir, de uma só vez, coletivamente e desde o início, movimento espontâneo de vocalização de direitos e pautas dos trabalhadores, sem prévia e necessária busca da jurisdição desta Especializada com vistas à garantia da continuidade do serviço público de transporte e definição de responsabilidades. A iniciativa apresenta contornos autoritários, ceifando, *manu militari*, movimento espontâneo de defesa de direitos/interesses da categoria profissional. Impõe-se, portanto, a reversão da justa causa aplicada pela ex-empregadora, e o arbitramento de indenização por danos morais, em face da patente desproporcionalidade da punição e do desiderato espúrio que a informa, visto que essencialmente voltada para coibir quaisquer movimentos da espécie.

## VII. Adicional de insalubridade - cuidador

**ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. EXPOSIÇÃO A AGENTES BIOLÓGICOS. CUIDADORA EM LAR DE ASSISTÊNCIA A PESSOAS EM SOFRIMENTO MENTAL.** De acordo com o Anexo 14, da NR 15, da Portaria 3.124/78 do MTE, configura-se a insalubridade, em grau médio, em "*trabalhos e operações em contato permanente com pacientes, animais ou com material infecto-contagante, em: - (...) outros estabelecimentos destinados aos cuidados da saúde humana (aplica-se unicamente ao pessoal que tenha contato com os pacientes, bem como aos que manuseiam objetos de uso desses pacientes, não previamente esterilizados)*". Na hipótese, a reclamada acolhe e hospeda pacientes que necessitam de cuidados psiquiátricos, enquadrando-se, portanto, na categoria definida pela norma técnica em questão. Assim, e tendo a prova pericial demonstrado que a autora, na função de cuidadora, tinha contato permanente com esses pacientes, sendo exposta, inclusive, a secreções e excrementos destes, faz jus ao adicional de insalubridade, em grau médio. Recurso da reclamante a que se dá provimento.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010176-87.2023.5.03.0110 (ROT); Disponibilização: 24/11/2023, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 2777; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator Desembargador Antônio Gomes de Vasconcelos)

## VIII. Dano moral - discriminação sexual

### **DISCRIMINAÇÃO. IDENTIDADE DE GÊNERO. PRINCÍPIOS DE YOGYAKARTA.**

1. A identidade de gênero, consubstanciada na percepção do indivíduo sobre si mesmo, independentemente das construções sociais e dos padrões predeterminados, é questão infensa à ingerência da empregadora, mormente porque o poder diretivo não concede salvo-conduto para a empresa interferir na vida pessoal do trabalhador.
2. Assim, cabe à empregadora o dever de neutralidade, sendo ilegítimo e desarrazoado o tratamento diferenciado dispensado ao trabalhador fundado em critério injustamente desqualificante, cujo intuito é de diminuir e menosprezar o trabalhador (art. 5º, XLI, CF/88 e art. 223-C da CLT). Além disso, é igualmente da empregadora a obrigação positiva de promover um ambiente de trabalho respeitoso e digno, o que não foi demonstrado no caso dos autos.
3. Nesse sentido, os Princípios de Yogyakarta (2006) constituem importante vetor de interpretação do direito à igualdade e ao combate à discriminação por orientação sexual, do qual se destaca o Princípio 12, *verbis*: "**Princípio 12: DIREITO AO TRABALHO.** Toda pessoa tem o direito ao trabalho digno e produtivo, a condições de trabalho justas e favoráveis e à proteção contra o desemprego, **sem discriminação por motivo de orientação sexual ou identidade de gênero.** Os Estados deverão: a) Tomar todas as medidas legislativas, administrativas e outras medidas necessárias para

*eliminar e proibir a discriminação com base na orientação sexual e identidade de gênero no emprego público e privado, inclusive em relação à educação profissional, recrutamento, promoção, demissão, condições de emprego e remuneração; b) Eliminar qualquer discriminação por motivo de orientação sexual ou identidade de gênero para assegurar emprego e oportunidades de desenvolvimento iguais em todas as áreas do serviço público, incluindo todos os níveis de serviço governamental e de emprego em funções públicas, também incluindo o serviço na polícia e nas forças militares, fornecendo treinamento e programas de conscientização adequados para combater atitudes discriminatórias."*

4. Diante desse cenário, a reparação civil é medida que se impõe, diante do ato ilícito praticado pela ré.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010750-65.2022.5.03.0007 (ROT); Disponibilização: 27/11/2023, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 814; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relatora Desembargadora Paula Oliveira Cantelli)

## IX. Execução - medida coercitiva

**MEDIDAS COERCITIVAS ATÍPICAS.** A Constituição da República de 1988 reconhece, como fundamental, o direito à efetividade da jurisdição e do processo. Isso porque, proibindo a autodefesa, o Estado atrai para si o dever de tornar concretos os direitos atribuídos pela ordem jurídica, ao qual corresponde o direito à atividade estatal destinada a este fim (direito à jurisdição e ao processo) e a que esta atividade seja capaz de produzir os efeitos que lhe são próprios (direito à efetividade da jurisdição e do processo). De outro lado, ao atribuir às partes o direito ao devido processo legal, a Constituição Federal também reconhece o direito à efetividade do processo (art. 5º, LIV), vez que devido processo é aquele apto à realização da adequada, justa e efetiva tutela dos direitos atribuídos pela ordem jurídica. Entre as medidas indutivas atípicas que vem sendo consagradas pela jurisprudência vale citar: a) apreensão de Carteira Nacional de Habitação, desde que o executado não a utilize para desempenhar suas atividades econômicas, valendo observar que o STJ já decidiu que a suspensão da Carteira Nacional de Habitação não configura ameaça ao direito de ir e vir do titular (STJ, 4ª Turma, Recurso em habeas corpus n. 97.876-SP, Rel. Min. Luis Felipe Salomão e STJ, 3ª, Recurso em habeas corpus n. 99.606-SP, Rel. Min. Nancy Andrighi); b) apreensão de passaporte, que é justificada pelo fato de as viagens internacionais serem realizadas, em regra, para passeio, o que significa que a intenção é restringir a possibilidade de passeio com o objetivo de garantir a satisfação de crédito trabalhista; c) bloqueio de cartão de crédito, medida visa dificultar o acesso ao crédito, ou seja, tem o mesmo objetivo do protesto da decisão judicial e inclusão do nome do executado em órgão de proteção ao crédito e no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas, que são expressamente autorizados pelo Direito Processual do Trabalho. Contudo, é entendimento majoritário desta d. Turma que as medidas coercitivas atípicas somente são admitidas nos casos em que demonstrada a efetiva necessidade e utilidade da medida, o que não é o caso dos autos.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0000273-39.2010.5.03.0092 (AP); Disponibilização: 29/11/2023, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1667; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator Juiz Convocado Cleber Lúcio de Almeida)

## X. Princípio da norma mais favorável - aplicação

**DESCONTOS DE SERVIDOR PÚBLICO. REGIME DE SOBREAVISO NA PANDEMIA DE COVID-19. NORMA MAIS FAVORÁVEL.** A tutela judicial dos agentes comunitários da saúde que compunham grupo de risco do Covid-19 ofereceu maior proteção do que o Decreto referente aos agentes públicos municipais, assegurando-lhes a irredutibilidade salarial, excetuada apenas as parcelas de adicional de insalubridade e vale-transporte.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010183-85.2023.5.03.0108 (ROT);

Disponibilização: 30/11/2023, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1009; Órgão Julgador: Sexta Turma; Relator(a)/Redator(a) Anemar Pereira Amaral)