



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Documentação

EMENTÁRIO EM DESTAQUE



Edição n. 28
1º de janeiro a 31 de janeiro de 2024

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. Acidente do trabalho - indenização	3
II. Dano moral - uso de sanitário - restrição	3
III. Responsabilidade - ente público.....	4
IV. Dano moral - direito à saúde	4
V. Dispensa discriminatória - ajuizamento - ação judicial - retaliação	5
VI. Justa causa - falta grave.....	6
VII. Feriado / domingo - pagamento em dobro.....	7
VIII. Execução - reunião de processos	7
IX. Execução - Central Notarial de Serviços Eletrônicos Compartilhados (CENSEC) - consulta	8
X. Dispensa discriminatória - ocorrência	8

I. Acidente do trabalho - indenização

ACIDENTE DE TRABALHO. ÓBITO DA TRABALHADORA. DESLOCAMENTO PARA A SEDE DA EMPRESA. LOCAL DE TRABALHO SITUADO À MARGEM DA RODOVIA. DANO EM RICOCHETE. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS REFLEXOS. INDENIZAÇÃO VERTIDA EM FAVOR DOS FILHOS DA *DE CUJUS*. No ordenamento jurídico pátrio, o empregador é o responsável pelo fornecimento de infraestrutura adequada para a realização do trabalho de que se vale para explorar sua atividade econômica, conforme padrões mínimos de segurança, higidez e dignidade (arts. 157, I da CLT e 7º, XXII da CRFB/88), sendo cristalina a subsunção do caso em comento ao escopo protetivo da legislação, que aponta, inequivocamente, para a caracterização, na hipótese, tanto da conduta ilícita das rés, quanto do nexo entre o acidente ocorrido e o labor prestado. O conjunto probatório evidencia, para além de qualquer dúvida razoável, que o local de desembarque da *de cujus*, onde descia para se dirigir ao posto de trabalho, situado à margem da rodovia, não era munido de ponto de ônibus, de faixa de pedestres para travessia, tampouco de viadutos, sinais de trânsito, quebra-molas ou placas redutoras de velocidade, tratando-se de via movimentada e perigosa, com velocidades que oscilam entre os 80 e os 100 km/h. Cientes as reclamadas, dada a própria natureza de seu objeto empresarial, dos riscos inerentes a rodovia tão tumultuada e insegura, resta absolutamente injustificável a omissão perpetrada pelas litisconsortes tanto no tocante à adoção de medidas preventivas quanto no que diz respeito à prestação de socorro efetivo em face de brutal e violento acidente de trabalho. Afasta-se a tese das rés de que o acidente se deu por culpa única e exclusiva da vítima, dado que não só decorrida a tragédia da exploração da força de trabalho da *de cujus* pelas reclamadas, como também da total inobservância de seus deveres contratuais e, precipuamente, operacionais. Afastada ainda a alegação de caso fortuito ou força maior, tendo em vista não se tratar de infortúnio imprevisível, tampouco inevitável. O acidente fatal sofrido pela trabalhadora teve repercussões diretas e intensas sobre o núcleo familiar, estando plenamente caracterizado o dano em ricochete, em face do qual exsurge o dever reparatório das rés.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010539-57.2023.5.03.0051 (ROT); Disponibilização: 08/01/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 858; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator Desembargador Marcelo Lamego Pertence)

II. Dano moral - uso de sanitário - restrição

RESTRIÇÕES/CONDICIONAMENTOS AO USO DO BANHEIRO. DANO MORAL. Os elementos probatórios encartados ao feito demonstram a implementação de restrições/limitações ao uso do banheiro, erigidas sob suposta condição de "*organização das idas ao banheiro para que os postos de atendimento não fiquem desguarnecidos*" ou ainda para "*reorganização da atividade, que pode exigir a substituição do posto de trabalho ou reorganização do ritmo da produção*". A existência de quaisquer condicionamentos à utilização do banheiro constitui ato atentatório à dignidade do trabalhador, que não pode ser tolhido com vistas ao pronto atendimento de suas necessidades fisiológicas. Trata-se de evidente constrangimento a anotação do nome do empregado em quadro de utilização do banheiro para "*organizar a ordem*

de pedidos", traduzindo prática de indébita restrição patronal a reclamos fisiológicos que, não necessariamente, podem ser controlados pelo trabalhador.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010639-82.2022.5.03.0039 (ROT); Disponibilização: 10/01/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 902; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator Desembargador Marcelo Lamego Pertence)

III. Responsabilidade - ente público

RESPONSABILIDADE DO ENTE PÚBLICO. *"Quanto aos entes públicos, tem-se que é aplicável a responsabilidade subjetiva, em razão da argumentação do autor fundada na omissão dos entes públicos e da autarquia, ou seja, do não-agir frente a uma situação que a lei impõe um agir positivo. O autor-recorrente argumenta a ausência de controle de trafegabilidade e segurança pelo Estado de Minas Gerais, da autarquia estadual e municipalidade. Acrescentando, em relação a esta última, a ausência de providenciar iluminação adequada às vias públicas. Entende assistir razão ao reclamante, s.m.j., sendo aplicável ao caso concreto a teoria da falta de serviço, posto que, cientes as autoridades da realização do evento amplamente divulgado e que já faz parte da agenda cultural da região em que há amplo uso de bebidas alcoólicas e até mesmo outras substâncias, deviam ter providenciado maior fiscalização e, ainda, blitz da lei seca, para acautelar a vida e segurança de todos. Não o fizeram. Nem mesmo providenciaram mais agentes para controlar o trânsito ou qualquer outra medida possível que suprimisse a possibilidade de acidentes. Omissos os reclamados, o dano decorrente de tal omissão, existindo nexos causal entre omissão, dano e a culpa da negligência, não há como afastar a responsabilidade civil da Administração Direta e Indireta (primeiro, segundo e terceiro reclamados)". (Parecer da lavra da d. Procuradora do Trabalho Dra. **LUTIANA NACUR LORENTZ** - ID. b36e32f - Pág. 8)*

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010691-07.2021.5.03.0074 (ROT); Disponibilização: 10/01/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 246; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault)

IV. Dano moral - direito à saúde

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. VIOLAÇÃO DO INTERVALO PARA AMAMENTAÇÃO. Para que se configure o dever de reparação do dano moral, que pressupõe o malferimento dos direitos da personalidade, deverão estar presentes, como requisitos essenciais dessa forma de obrigação, o erro de conduta do agente, por ação ou omissão (ato ilícito), a ofensa a um bem jurídico específico do postulante (a existência do dano), a relação de causalidade entre a conduta antijurídica e o dano causado (nexo de causalidade), bem como a culpa do agente infrator (art. 5º, V e X, CRFB/88 e arts. 186, 187, 927 e 944, do CC). Assim, são invioláveis, enquanto bens tutelados juridicamente, a honra, imagem e intimidade da pessoa (Constituição da República, artigo 5º, incisos V e X). E essa disposição ganha destacada importância no âmbito do contrato de trabalho, cujo valor social foi alçado como fundamento do Estado Democrático de Direito. Disso decorre que a violação a qualquer desses bens jurídicos importa na obrigação de indenizar os danos decorrentes, conforme assegurado no

preceito constitucional citado. O artigo 396 da CLT estabelece que, durante a jornada de trabalho, a empregada mãe tem direito a dois descansos especiais, de meia hora cada um, para amamentar o próprio filho, até que ele complete seis meses de idade. Esse período de seis meses poderá ser ampliado, a critério do médico, dependendo das condições de saúde da criança. O intervalo para amamentação é um direito fundamental da mãe e do nascituro, ainda que previsto na legislação trabalhista. A regra estabelecida na CLT é uma norma de ordem pública, isto é, independe da vontade das partes envolvidas, já que sua finalidade é proteger a saúde. Assim, mesmo que tenha havido a condenação ao pagamento de indenização pela supressão dos descansos especiais previstos no artigo 396 da CLT, a comprovada violação do intervalo constitui óbice ao exercício do direito fundamental, fato que enseja o pagamento da indenização por danos morais. A conduta praticada pela parte reclamada traduz ofensa à dignidade da trabalhadora, além de ter comprometido a saúde do bebê, dificultando o contato mãe e filho. Assim, diante do abalo moral sofrido pela genitora, dos prejuízos à saúde do filho recém-nascido, bem como da inegável violação a direitos expressamente previstos no texto constitucional, impõe-se o pagamento da indenização por danos morais.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010904-84.2022.5.03.0136 (ROT); Disponibilização: 12/01/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1159; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini)

V. Dispensa discriminatória - ajuizamento - ação judicial - retaliação

GARANTIA DE INDENIDADE. RETALIAÇÃO AO AJUIZAMENTO DE RECLAMAÇÃO TRABALHISTA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA E ABUSIVA. Como cediço é de amplo conhecimento, daqueles que militam no âmbito desta Especializada, a retaliação e a conduta discriminatória em face daquelas pessoas trabalhadoras que exercem seu direito fundamental de acesso à justiça, reconhecido na ordem jurídica internacional como direito humano, *jus cogens*, sendo garantido pelos arts. 8, especialmente, 8.1 e 25 da Convenção Americana de Direitos Humanos de 1969 (CADH), conhecida como Pacto de São José da Costa Rica, arts. 8 e 10 da Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948 (DUDH) e no art. 14.1 do Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos de 1966 (PIDCP), bem como constitucionalmente garantido (art. 5º, XXXV da CF/88). O princípio da não discriminação nas relações de trabalho está positivado na Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, nas Convenções 100 e 111, bem como na Lei nº 9.029/1995, cujo rol do art. 1º tem a hermenêutica ampliada justificada pelo art. 8º da CLT. Nessa alheta, o empregador que promove retaliações ante o ajuizamento de ações trabalhistas incorre em inegável descumprimento de obrigações derivadas da cláusula geral de boa-fé, da lealdade contratual, da confiança e da cooperação (arts. 113, 187 e 422, CC), que acompanham todo o desenvolvimento da relação jurídica contratual, projetando-se para além do término do contrato de trabalho (responsabilidade pós-contratual). A conduta discriminatória e abusiva em epígrafe, no entanto, é neutralizada pela chamada garantia de indenidade, a qual, consoante ensinamento do Ministro Augusto César Leite de Carvalho, "*a invulnerabilidade do trabalhador que se socorre do Poder Judiciário ganha força quando é reconhecida, como fundamento dessa garantia e sem mais, a imunidade do direito de ação*" (M.

Rodríguez Piñero. Tutela judicial efectiva, garantía de indemnidad y represalias empresariales, p. 637, in Carvalho, Augusto César Leite de. "Garantia de Indenidade no Brasil: O livre exercício do direito fundamental de ação sem o temor de represália patronal, LTr, 2013, p. 213).

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010837-70.2022.5.03.0023 (ROT); Disponibilização: 12/01/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1199; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini)

VI. Justa causa - falta grave

APOLOGIA A TORTURA. ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO. DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. PREVALÊNCIA DOS DIREITOS HUMANOS. ARTIGO 8º DA CLT. Com efeito, todo o ordenamento jurídico sustentado no Estado Democrático de Direito veda, veementemente, a prática da tortura que inegavelmente representa violação direta aos direitos humanos. A Constituição da República de 1.988, expressamente, veda a prática da tortura ao dispor que "*ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante*"(art. 5º, III), além de considerar a prática da tortura como crime inafiançável e insuscetível de graça ou anistia (art. 5º, XLIII). No mesmo viés, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (artigo 5º), tanto o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (artigos 4º e 7º) como a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (artigo 5º) caminham no sentido de que ninguém deve ser submetido a tortura, penas ou tratamentos cruéis desumanos ou degradantes. De acordo com a doutrina, apologia é a exaltação ou elogio a algum fato ou pessoa que pode ser contrária aos princípios da moral, da ordem ou da lei. No caso do crime de apologia ao crime, a apologia é feita em relação a um fato criminoso ou a um autor de crime, com previsão no artigo 287 do Código Penal Brasileiro, que protege o bem jurídico da paz pública. No caso dos autos, incontroversamente, a parte reclamante foi trabalhar trajando uma vestimenta com a foto de um torturador, assim reconhecido judicialmente. A manutenção da justa causa, pela prática deste ato faltoso, se sustenta no dever de coibir e repreender a divulgação e a apologia à tortura e a torturadores, considerando a clara ofensa à dignidade da pessoa humana, princípio e fundamento da Constituição da República (artigo 1º, III, da CR/88), e ao princípio da prevalência dos direitos humanos (artigo 4º, II, da CR/88). O cerne da questão cinge-se à apologia à tortura e à figura de um torturador, o que entende-se inadmissível e capaz de romper a fidúcia necessária à manutenção do vínculo laboral, haja vista que no ambiente de trabalho deve se prezar pela dignidade da pessoa humana, pela prevalência dos direitos humanos, e pelo valor social do trabalho, sendo importante frisar que o direito do trabalho é considerado como meio efetivo para a promoção da justiça social e dos direitos humanos. Conclui-se, portanto, como válida a justa causa aplicada pela prática de ato que deve ser capitulado como inegável insubordinação que não se restringe aos limites das dependências do empregador, atingindo, também e potencialmente, toda a coletividade e a ordem institucional do Estado Democrático de Direito, com o que não pode coadunar nosso ordenamento jurídico. Assim, o ato praticado pela parte obreira representa afronta ao interesse público, de modo que incide ao caso um dos princípios basilares do Direito do Trabalho, expressamente consignado no artigo 8º da norma celetista, segundo o qual "*As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais,*

*decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que **nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público***" (destaques acrescidos). A interpretação da norma acima transcrita deve ser realizada de forma extensiva, de maneira que é perfeitamente possível sua aplicação ao caso concreto, já que o interesse da parte reclamante (em usar vestimentas com apologia a tortura e torturador) não pode prevalecer sobre o interesse público, sobre o interesse da coletividade, que se realiza no respeito ao Estado Democrático de Direito, às instituições da República e à história do Brasil, que nos conduziu à promulgação de uma Carta Maior que privilegia a prevalência dos direitos humanos, da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e do bem comum em detrimento aos interesses particulares. A análise feita no caso concreto, com suporte no artigo 8º da CLT, leva à inequívoca conclusão de que o ato praticado pela parte reclamante é capaz de atingir outras pessoas e de prejudicá-las, notadamente porque atenta contra a sociedade e contra o Estado Democrático de Direito.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010998-25.2022.5.03.0106 (ROT); Disponibilização: 15/01/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 2170; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini)

VII. Feriado / domingo – pagamento em dobro

AGRAVO DE PETIÇÃO. CARNAVAL. FERIADO. PAGAMENTO EM DOBRO

INDEVIDO. Em que pese a tradição local, os usos e costumes não são suficientes para considerar determinado dia como feriado religioso e, conseqüentemente, acarretar a dobra do pagamento do trabalho prestado nessas datas, sendo imprescindível previsão expressa em texto de lei. Os dias de carnaval não constam no rol de feriados nacionais listados no art. 1º da Lei nº 662/49, com redação dada pela nº 10.607/2002, não tendo o exequente apontado a existência de previsão em lei local que contemple referida data como feriado ou de disposição contratual nesse sentido. Portanto, no caso concreto, não há como considerar a terça-feira de carnaval como dia de feriado para pagamento dobrado do trabalho prestado na referida data.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010319-46.2023.5.03.0023 (AP); Disponibilização: 15/01/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 2254; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator Juiz Convocado Cleber Lúcio de Almeida)

VIII. Execução - reunião de processos

REUNIÃO DE EXECUÇÕES - PROCEDIMENTO PRÓPRIO - A execução deve ser impulsionada pela parte exequente e não pelo Julgador, admitindo-se a reunião de execuções dentro do procedimento legal padrão. Uma vez regularmente instaurada a reunião de execuções, é inviável o prosseguimento de execuções de forma individual. Por outro lado, não compete ao Julgador impulsionar as execuções, por meio da reunião de processos à margem do procedimento padrão, estabelecendo-se uma espécie de rateio e concurso de credores sem transparência de critérios para o

pagamento dos créditos, tampouco, com isso, determinar a suspensão de atos de execução nos processos individuais, já encaminhados, em nítido desfavor dos trabalhadores.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010285-27.2023.5.03.0167 (AP); Disponibilização: 26/01/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 2117; Órgão Julgador: Nona Turma; Relator Desembargador André Schmidt de Brito)

IX. Execução - Central Notarial de Serviços Eletrônicos Compartilhados (CENSEC) - consulta

AGRAVO DE PETIÇÃO. LOCALIZAÇÃO DE BENS PENHORÁVEIS. CENSEC. EFETIVIDADE DA EXECUÇÃO. A Central Notarial de Serviços Eletrônicos Compartilhados - CENSEC é um Sistema do Colégio Notarial do Brasil que gerencia banco de dados com informações sobre existência de testamentos, procurações e escrituras públicas de qualquer natureza, inclusive separações, divórcios e inventários lavradas em todos os cartórios do Brasil. Trata-se, portanto, de ferramenta de pesquisa que deve ser disponibilizada ao credor para a localização de bens penhoráveis capazes de responder pelo crédito trabalhista. Privilegia-se a efetividade da execução que consiste na utilização de mecanismos legais, com o objetivo de permitir que o trabalhador possa receber os créditos trabalhistas decorrentes de sua prestação laboral. O Novo Código de Processo Civil elevou a efetividade de processo ao nível de direito positivado, dando-lhe grande destaque logo no seu artigo 4º, juntamente com o direito da parte à duração razoável do processo. A efetividade da execução é do interesse do credor, e, sobretudo, da própria atividade jurisdicional. Assim, é dever do magistrado envidar todos os esforços na busca da satisfação do débito, visando tornar palpável a decisão proferida na fase de conhecimento, máxime dada a natureza alimentar do crédito trabalhista, sob pena de perda de prestígio, poder e credibilidade.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0096700-39.2008.5.03.0102 (AP); Disponibilização: 29/01/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1885; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini)

X. Dispensa discriminatória - ocorrência

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. CARACTERIZAÇÃO. A rescisão contratual por iniciativa do empregador constitui direito potestativo, previsto no art. 7º, inciso I, da Carta Magna, não podendo ocorrer, entretanto, por motivo discriminatório, sob pena de reintegração ou de pagamento da indenização prevista no art. 4º da Lei 9.029/95. Na hipótese, restou incontroverso que a reclamante foi desligado imotivadamente apenas 5 dias após retornar de afastamento médico decorrente de tratamento para dependência química, com indicação para internação hospitalar, ficando incontestada a natureza discriminatória da dispensa. A prova pericial revelou ainda que a autora se encontrava inapta no momento da rescisão, impondo-se o reconhecimento de sua nulidade e a condenação ao pagamento das indenizações pertinentes.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010048-91.2023.5.03.0005 (ROT); Disponibilização: 31/01/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 2093; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relator Juiz Convocado Jessé Claudio Franco de Alencar)