



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Documentação



EMENTÁRIO EM DESTAQUE

Edição n. 30
1º de março a 31 de março 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. Cessão de crédito - validade	3
II. Salário - parcela - denominação - princípio da primazia da realidade	3
III. Relação de emprego - motorista - uso - aplicativo móvel.....	4
IV. Rescisão indireta - obrigação contratual	4
V. Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas (IRDR) - admissibilidade.....	5
VI. Juros - incidência - multa	5
VII. Incidente de resolução de demandas repetitivas (IRDR) - aplicação	5
VIII. Execução - assunção de dívida	6
IX. Litigância de má-fé - caracterização.....	7
X. Mandado de segurança - concessão.....	7
XI. Relação de emprego - trabalho religioso	8
XII. Doença ocupacional - concausa.....	8
XIII. Justa causa - gradação da pena	9
XIV. Competência da justiça do trabalho - motorista - uso - aplicativo móvel	9
XV. Relação de emprego - esposa - empregado.....	10
XVI. Pandemia - corona virus disease 2019 (covid-19) - dano moral.....	10
XVII. Contrato de trabalho - princípio da alteridade	11
XVIII. Dano moral - apelido	12

I. Cessão de crédito - validade

CONTRATO PARTICULAR DE CESSÃO DE CRÉDITO TRABALHISTA. ILICITUDE CONTRATUAL "A PRIORI" NÃO RECONHECIDA. FALTA DE PROVA SUFICIENTE DE DESÁGIO PREJUDICIAL AO CEDENTE. Conquanto se verifique, no caso vertente, elevado percentual de deságio no valor recebido, essa circunstância, isoladamente, não fornece elemento de convicção suficiente para a conclusão de que o cedente, de modo geral, sofreu prejuízo manifesto. Isso porque a execução relevou infrutíferas as tentativas de recebimento do crédito e o exequente/cedente manifestou, expressamente, a necessidade imediata do recurso financeiro em razão de problemas de saúde. Firmado acordo entre as partes, que atende todos os requisitos legais, com discriminação de valores e parcelas, estando cada parte assistida pelo seu procurador, sem um mínimo indício de fraude, impõe-se a homologação da avença, com a consequente transferência da titularidade do crédito.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010659-49.2020.5.03.0005 (AP); Disponibilização: 01/03/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 2310; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relator Desembargador Vicente de Paula Maciel Júnior)

II. Salário - parcela - denominação - princípio da primazia da realidade

REMUNERAÇÃO - PRÊMIOS - NATUREZA CONTRAPRESTATIVA - PRODUTIVIDADE - PRIMADO DA REALIDADE SOBRE A FORMA. Conforme o disposto no art. 457, § 1º, da CLT, integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador. Lado outro, com relação aos prêmios, o §2º do art. 457 com redação dada pela Lei n. 13.467/2017 determina: "As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário". Os prêmios são normalmente pagos em razão do preenchimento de certas condições específicas, previamente fixadas, como alcançar determinada meta, ou não se verificarem faltas e atrasos injustificados, sem guardarem relação direta e imediata com a produtividade individual, tendo, portanto, requisitos mais genéricos, múltiplos ou abstratos que as comissões ou remunerações variáveis contraprestativas ordinariamente pagas pelo empregador. No caso em apreço, concluiu-se que havia o pagamento individualizado aos empregados de valores para cada faixa de produção alcançada pelo trabalhador, o que denota que a parcela em comento traz, intrinsecamente, a noção de contraprestatividade singular (metas individuais), sendo, portanto, simples comissão calculada a partir de critérios previamente estipulados de produção, por faixas ou estratos. Assim, considerado o primado da realidade sobre a forma, estamos, pois, diante de autêntica remuneração, nos termos do que disciplina o art. 457, § 1º, da CLT, pelo que devida a integração da parcela ao salário da parte demandante, como decidido na origem.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010192-77.2023.5.03.0098 (ROT); Disponibilização: 01/03/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1766; Órgão Julgador: Sexta Turma; Relatora Desembargadora

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

EMPRESA-PLATAFORMA. MOTORISTA. RELAÇÃO DE EMPREGO. "Em verdade, é possível concluir que o software/aplicativo é somente a ferramenta utilizada pela reclamada para prestar o serviço de transporte individual, de forma modernizada. A atuação da reclamada 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. O conjunto probatório dos autos comprova que a atuação da ré vai além, instituindo regras e procedimentos típicos de alguém que coordena e controla o serviço prestado e não apenas vende um aplicativo, conforme pretendeu fazer crer a defesa. Incontroverso que o valor do serviço de transporte é fixado pela ré, ainda que por meio do aplicativo. Com efeito, se o aplicativo é desenvolvido por ela, por corolário, é ela que estabelece as regras para que o aplicativo, por meio do algoritmo, fixe o preço da corrida. Nesse sentido, foi o depoimento da testemunha Péricles (prova emprestada coligida pelo autor - Id-67d1855, fls. 2747/2748), que declarou "que o depoente não pode cobrar o preço que quiser pelas corridas; que o "preço é fixado pela ré; Há, portanto, fixação de forma unilateral pela reclamada que pode, ainda, ao seu alvedrio alterar o cálculo e os componentes do preço, a qualquer momento, conforme itens 5.2.2 e 5.2.3.2 dos "Termos de Uso do Motorista / Motorista Parceiro" (Id-5b90ef2, fls. 2375/2376)." (Excerto da r. sentença proferida pela MM. Juíza ÉRICA APARECIDA PIRES BESSA)

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010442-86.2023.5.03.0009 (ROT); Disponibilização: 04/03/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1484; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Juíza Convocada Angela Castilho Rogedo Ribeiro)

IV. Rescisão indireta - obrigação contratual

RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. DESCONTOS INDEVIDOS. CONTRACHEQUES ZERADOS. CONFIGURAÇÃO. Nos termos do artigo 483 da CLT, o descumprimento das obrigações do contrato por parte do empregador deve ser de gravidade suficiente a tornar impossível a manutenção do vínculo empregatício, configurando-se a justa causa patronal. Constatada a falta patronal grave, consubstanciada na realização de descontos indevidos nos contracheques do reclamante de modo a gerar holerites zerados por pelo menos três meses seguidos, impõe-se o reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho, a teor do artigo 483, alínea d, da CLT.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010463-72.2023.5.03.0038 (ROT); Disponibilização: 06/03/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1756; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relatora Desembargadora Maria Lúcia Cardoso Magalhães)

V. Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas (IRDR) - admissibilidade

INCIDENTE DE RESOLUÇÃO DE DEMANDAS REPETITIVAS (IRDR) - JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE - Verificada a implementação, de forma simultânea, dos pressupostos subjetivos e objetivos de admissibilidade do Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas, quais sejam, a efetiva repetição de processos que contenham controvérsia sobre a mesma questão unicamente de direito e risco de ofensa à isonomia e à segurança jurídica, conforme previsão contida no art. 170 do Regimento Interno (RI) deste Tribunal Regional e no art. 976 do CPC, e apontados os requisitos formais previstos no art. 171 do RI, pelos quais o suscitante entende cabível a instauração do IRDR e inexistindo, ainda, recurso afetado por Tribunal Superior para efeito de definição de tese sobre o mesmo tema, impõe-se a admissão do IRDR, acerca do seguinte tema: "**EXECUÇÃO TRABALHISTA: APLICAÇÃO OU NÃO DA TEORIA MENOR DA DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA**". Considerando que a suspensão dos processos poderá acarretar a paralisação de inúmeras execuções que dependem da solução da controvérsia instaurada, em prejuízo da celeridade processual e da efetividade da execução, e considerando o caráter alimentar da verba trabalhista, deixa-se de determinar a suspensão dos processos que tratem da mesma matéria, até o julgamento final do presente incidente.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010099-83.2024.5.03.0000 (IRDR); Disponibilização: 08/03/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1212; Órgão Julgador: Tribunal Pleno; Relatora Desembargadora Maria Cecília Alves Pinto)

VI. Juros - incidência - multa

MULTA POR ATO ATENTATÓRIO À DIGNIDADE DA JUSTIÇA. JUROS. INCIDÊNCIA. Por decorrerem de fundamentos diversos e possuírem diferentes finalidades, a incidência de juros sobre multa por ato atentatório à dignidade da justiça não configura *bis in idem*. A multa é penalidade imposta em razão da conduta da parte que tumultua o processo ao se opor maliciosamente à execução. Os juros, por outro lado, destinam-se à reparação pelos prejuízos causados pela mora no pagamento da multa.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010179-23.2019.5.03.0000 (MS); Disponibilização: 11/03/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1296; Órgão Julgador: Tribunal Pleno; Relator Desembargador César Machado)

VII. Incidente de resolução de demandas repetitivas (IRDR) - aplicação

"INCIDENTE DE RESOLUÇÃO DE DEMANDAS REPETITIVAS (IRDR) TEMA N. 17. CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS DECORRENTES DE DECISÕES HOMOLOGATÓRIAS DE ACORDO. FATO GERADOR. TERMO INICIAL PARA FLUÊNCIA DOS JUROS DE MORA. 1. A celebração de acordo judicial, seja na fase de conhecimento, seja na fase de execução, não afeta o fato gerador das contribuições

previdenciárias no que diz respeito ao momento a partir do qual fluirão os juros de mora. 2. Para os serviços prestados até 4/3/2009, o fato gerador das contribuições previdenciárias é o pagamento dos créditos trabalhistas e, na hipótese de parcelamento, a data prevista para o pagamento de cada parcela. Os juros e a multa moratória, previstos na legislação previdenciária, incidem quando o recolhimento das contribuições previdenciárias não for efetuado até o dia dois do mês seguinte ao da liquidação (item IV da Súmula n. 368 do TST). 3. Para os serviços prestados a partir de 5/3/2009, o fato gerador das contribuições previdenciárias é a data da efetiva prestação dos serviços, sendo adotadas as competências consoante os meses em que foram prestados os serviços. Os juros de mora, equivalentes à taxa SELIC, serão contados a partir dos meses de prestação de serviços, consoante os critérios previstos na legislação previdenciária. 3.1. Quando a base de cálculo das contribuições previdenciárias não estiver discriminada, mês a mês, no cálculo de liquidação ou no termo de acordo, para a apuração da base mensal da contribuição previdenciária as parcelas salariais serão rateadas, dividindo-se o valor total pelo número de meses do período indicado na sentença condenatória ou no acordo, ou, quando omissivo, do período indicado na petição inicial, respeitados os termos inicial e final do vínculo empregatício anotados na CTPS ou reconhecidos judicialmente, conforme normativos da Receita Federal. 3.2. Na hipótese de não configuração do vínculo empregatício e se na sentença condenatória ou no termo do acordo não houver menção ao período da prestação de serviço em relação ao valor acordado, para fins de fixação do início da fluência dos juros de mora, será adotada a competência correspondente, respectivamente, à data da sentença ou da homologação do acordo ou à data do pagamento, caso este último ocorrer primeiro. 3.3. *Apurados os créditos previdenciários e exaurido o prazo estipulado na citação para o pagamento, haverá a aplicação de multa, respeitado o limite legal quanto ao percentual máximo permitido. (item V da Súmula n. 368 do TST)".*

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0011713-94.2022.5.03.0000 (IRDR); Disponibilização: 12/03/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 679; Órgão Julgador: Tribunal Pleno; Relator Desembargador Jorge Berg de Mendonça)

VIII. Execução - assunção de dívida

AGRAVO DE PETIÇÃO. ASSUNÇÃO DE DÍVIDA POR TERCEIROS. Nos termos do art. 299 do Código Civil, é facultado a terceiro assumir a obrigação do devedor, com o consentimento expresso do credor, ficando exonerado o devedor primitivo. No caso, tendo a parte exequente firmado acordo judicial com terceiro estranho ao processo, por meio do qual este assumiu o dever de pagar quantia certa, em contraprestação à quitação das obrigações impostas pelo título executivo, subrogando-se nos direitos do credor, fica evidenciada a ocorrência da assunção de dívida. Assim, o terceiro assume o lugar do executado original, respondendo pela dívida com seu patrimônio. Provimento parcial concedido.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0000506-13.2013.5.03.0098 (AP); Disponibilização: 12/03/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1114; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relatora Desembargadora Rosemary de Oliveira Pires Afonso)

IX. Litigância de má-fé - caracterização

LITIGÂNCIA MANIPULATIVA DE JURISPRUDÊNCIA. INOCORRÊNCIA. A conduta da ré, de buscar pela celebração de acordos judiciais quando o processo está para ser julgado por um Colegiado que figura como mais propenso a decidir a causa em seu desfavor, não constitui litigância manipulativa de jurisprudência. Não se deve confundir estratégia processual com litigância de má-fé. Deve-se, sim, esperar que o réu aja com cooperação e lealdade, mas não que atue com submissão ao pleito do autor. Não se verifica irregularidade na escolha da realização do acordo como tática de resistência à pretensão veiculada na inicial.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010531-94.2023.5.03.0111 (ROT); Disponibilização: 12/03/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1205; Órgão Julgador: Quinta Turma; Relator Desembargador Marcos Penido de Oliveira)

X. Mandado de segurança - concessão

MANDADO DE SEGURANÇA. RESIDÊNCIA JURÍDICA. RESOLUÇÃO Nº 353/2022 DO CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. PEDIDO DE FRUIÇÃO DO RECESSO OU PAGAMENTO DE INDENIZAÇÃO PROPORCIONAL. AUSÊNCIA DE DIREITO LÍQUIDO E CERTO. SEGURANÇA DENEGADA. A norma do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, consubstanciada na Resolução nº 353/2022, que tem efeito vinculativo, é expressa quanto à determinação de que os termos de compromisso somente produzirão efeitos até o dia 31/10/2023, bem como que o desligamento dos residentes não ensejará o pagamento de quaisquer verbas de natureza indenizatória, preservada somente a retribuição pelos dias efetivamente trabalhados e que, transcorrido o prazo de 31/10/2023, o Programa de Residência Jurídica do Tribunal Regional do Trabalho da 3.^a Região estará automaticamente extinto. Dessa forma, a expressão utilizada pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho foi de proibir o pagamento "de qualquer" verba de natureza indenizatória, em face do desligamento operado em 31/10/2023, o que, no caso, abrange todas as verbas resultantes do Programa de Residência, não sendo possível fazer distinção para que seja deferida a fruição do recesso, ou realizado o pagamento do período respectivo, ainda que, de forma proporcional. A única exceção possível é aquela contida na própria norma do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, qual seja, o pagamento dos dias efetivamente trabalhados, o que não se confunde com a indenização do recesso proporcional reivindicada pelos impetrantes. Denegada a segurança por ausência de direito líquido e certo dos impetrantes do Mandado de Segurança.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0014646-06.2023.5.03.0000 (MS); Disponibilização: 13/03/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1384; Órgão Julgador: Tribunal Pleno; Relator Desembargador Danilo Siqueira de Castro Faria / Redatora Desembargadora Rosemary de Oliveira Pires Afonso)

XI. Relação de emprego - trabalho religioso

VÍNCULO DE EMPREGO. PASTOR DE IGREJA. CARACTERIZAÇÃO. O trabalho religioso, inclusive quando prestado gratuitamente, é admitido e, mais do que isso, protegido pelo ordenamento jurídico pátrio, sobretudo como forma de garantir e tutelar a liberdade religiosa que constitui importante direito humano e fundamental reconhecido nos mais diversos documentos jurídicos internacionais (e.g. art. 18, Declaração Universal dos Direitos Humanos; art. 18, especialmente §1º e §4º, do Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos da ONU; art. 12 e art. 16 da Convenção Americana de Direitos Humanos) e, em plano nacional, na própria Constituição Federal (art. 5º, VI e VIII). Como regra, portanto, o Estado deve abster-se de interferir e exercer ingerência em questões *interna corporis* das associações e instituições religiosas, sob pena de afrontar a liberdade religiosa destes organismos e dos seus fiéis, de modo que a presença dos pressupostos fático-jurídicos estabelecidos nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho não podem ser lidos da mesma maneira que aos demais trabalhadores. É certo, todavia, que a proteção prevista na lei é aplicável apenas às hipóteses em que o trabalho possui, de fato, natureza religiosa, não se prestando a frustrar a aplicação da legislação do trabalho nas situações em que inquestionavelmente se verifique o desvirtuamento e a "mercantilização" da atividade religiosa. Nesse sentido, a recente alteração legislativa, promovida pela Lei n. 14.647/2023, determinou que o disposto no citado §2º do art. 442 da CLT "não se aplica em caso de desvirtuamento da finalidade religiosa e voluntária", incorporando a sedimentada jurisprudência construída no âmbito do C. Tribunal Superior do Trabalho. Com efeito, embora excepcional, é cabível o reconhecimento do vínculo empregatício mantido entre ministros de confissão religiosa, membros de instituto de vida consagrada, de congregação ou de ordem religiosa, ou quaisquer outros que a eles se equiparem, com as respectivas entidades religiosas, desde que *robustamente demonstrado o desvirtuamento da atividade religiosa*, além da presença dos pressupostos fático-jurídicos da relação empregatícia previstos nos art. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho.

TRT da 3.ª Região; PJe: 0010216-13.2022.5.03.0140 (ROT); Disponibilização: 18/03/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1813; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Juíza Convocada Adriana Campos de Souza Freire Pimenta)

XII. Doença ocupacional - concausa

DOENÇA OCUPACIONAL. CONCAUSA. ANSIEDADE. PROTOCOLO DE JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. A responsabilidade do empregador em indenizar o empregado por danos provenientes de acidente de trabalho ou doença ocupacional, quando incorrer em dolo ou culpa, consoante o disposto no artigo 7º, inciso XXVIII, da CRFB/88 (mesmo nas hipóteses, de concausa, art. 21, I, Lei 8.212/91), emerge do dever legal de conduta de evitar a ocorrência de tais infortúnios, pela observância das regras previstas no ordenamento jurídico vigente que tratam da espécie, referentes à saúde, higiene e segurança do trabalho (v.g. art. 157, CLT; art. 19, §1º, Lei 8.213/91 e Normas Regulamentadoras do MTE), elevadas a nível constitucional (art. 7º, XXII), mormente, considerando os princípios da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da função social da empresa (arts. art 1º,

III e IV, 5o V e X, XXII e XXIII e 170, caput, e incisos II, III e VIII, CRFB/88. Tratando-se de empregada em retorno de licença maternidade, com encaminhamento psicológico para tratamento de ansiedade, a controvérsia deve ser examinada também sob a perspectiva de gênero, uma vez que a negativa da reclamada em autorizar o teletrabalho da reclamante agravou o seu estado de saúde.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010885-80.2022.5.03.0006 (ROT); Disponibilização: 19/03/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 968; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Juíza Convocada Adriana Campos de Souza Freire Pimenta

XIII. Justa causa - gradação da pena

JUSTA CAUSA. REVERSÃO. INOBSERVÂNCIA DA GRADATIVIDADE E PROPORCIONALIDADE DAS PENAS. A justa causa trata-se da pena capital aplicada pelo empregador, tendo efeitos significativos na trajetória profissional do apenado. No caso em apreço, evidenciou-se que a aplicação da sanção representou rigor excessivo, tendo sido desrespeitada a gradatividade e proporcionalidade das penas na aplicação da sanção ao atendente de telemarketing, flagrado pela empresa em comportamento inconveniente, quando acionado o modo "mudo" em exíguos minutos, na prestação de serviços em home-office, minutos durante os quais o atendente acreditava não estar sendo monitorado pela ré, utilizando o modo "mudo" para alívio em momentos de estresse, conforme instruído em treinamento. Não se verifica tenha a ré sofrido prejuízos diante da conduta do reclamante, já que é incontroverso que nenhum cliente ouviu os citados momentos, tendo os eventos ocorridos após 1 ano e 6 meses de prestação de serviços, período no qual não se tem notícia de qualquer falta praticada pelo reclamante. Evidencia-se, desse modo, a desvirtuação do princípio da proporcionalidade entre o ato faltoso e a punição aplicada relativa à demissão por justa causa, a qual merece ser revertida.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010533-92.2023.5.03.0134 (ROT); Disponibilização: 20/03/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 2694; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relatora Desembargadora Juliana Vignoli Cordeiro)

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

COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO. SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA. Uma vez que o direito material deduzido na exordial versa sobre possível vínculo de emprego ou relação de trabalho entre as partes, a competência para análise e processamento da ação é da Justiça do Trabalho, à luz do artigo 114 da CR/88, notadamente após a edição da EC 45/04. O caso dos autos leva a Justiça do Trabalho a enfrentar questões relacionadas a novas formas de organização do trabalho, especialmente o trabalho "on demand" por meio de aplicativos. Trata-se de tema polêmico, que tem sido discutido no mundo inteiro, inclusive sob aspectos tributários, trabalhistas, administrativos, entre outros. Alguns contornos já estão sendo estabelecidos, como o fato de não se tratar de uma "plataforma intermediária". A propósito, esclareça-se que a melhor doutrina tem

entendido que, além das três formas clássicas de organização do trabalho (taylorismo, fordismo e toyotismo) os trabalhos em aplicativos e plataformas digitais têm se apresentado como nova forma de organização do trabalho, refletindo o atual contexto social e tecnológico, denominada de plataformação/uberização. A forma pela qual se dá a pactuação ou a prestação de serviços - se por intermédio de plataforma digital ou não; se presencialmente ou à distância -, não surte, a priori, efeitos quanto à caracterização ou não do vínculo de emprego. A CLT, há muito, prevê que "não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego" (art. 6º). Além disso, para fins de subordinação jurídica, o principal traço caracterizador da relação empregatícia, a CLT dispõe que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (art. 6º, parágrafo único, da CLT). Ou seja, para o regime previsto na CLT, não há qualquer distinção se o comando, o controle e a supervisão são realizados por meios pessoais e diretos ou por meios telemáticos e informatizados. Desse modo, havendo comando, controle ou supervisão do trabalho realizado pela pessoa trabalhadora, caracterizada estará a subordinação jurídica para todos os fins. Nesse sentido, a Lei nº 12.551/2011, atenta às transformações tecnológicas e aos seus impactos nas relações humanas, ao inserir o parágrafo único do art. 6º, trouxe para o bojo da CLT a noção de subordinação algorítmica. A circunstância de o comando, o controle ou a supervisão ter sido previamente programada pelo empregador, por meio de um software, sendo repassada ao empregado por meios informatizados, é o que define a subordinação no trabalho plataformizado.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010554-93.2022.5.03.0040 (ROT); Disponibilização: 21/03/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 781; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Juíza Convocada Adriana Campos de Souza Freire Pimenta)

XV. Relação de emprego - esposa - empregado

VÍNCULO DE EMPREGO. CARACTERIZAÇÃO. CONTRATO TÁCITO. EMPREGADA RURAL. O trabalho da mulher no ambiente rural, ao acompanhar o marido, empregado que necessita morar nas dependências do empregador, não se trata, apenas, de simples afazeres domésticos em benefício de sua família. A manutenção da alimentação, da moradia e da limpeza da propriedade destinada a este trabalhador se reverte em benefício ao empregador rural, configurando relação de emprego.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010055-79.2023.5.03.0071 (ROT); Disponibilização: 25/03/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1259; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Juíza Convocada Angela Castilho Rogedo Ribeiro)

XVI. Pandemia - corona virus disease 2019 (covid-19) - dano moral

MEIO AMBIENTE DE TRABALHO SEGURO E SADIO. MULHER. GESTANTE. SAÚDE FÍSICA E MENTAL. INTERRUÇÃO DE UMA SITUAÇÃO DE TRABALHO QUE ENVOLVE PERIGO IMINENTE E GRAVE. ARTIGOS 3º E 13º DA CONVENÇÃO

155 DA OIT. ADI 5933. DIREITO AO AFASTAMENTO DA ATIVIDADE INSALUBRE DURANTE A GESTAÇÃO. REPARAÇÃO POR DANOS MORAIS. Nos termos do princípio do risco mínimo regressivo (art. 7º, XXII, da Constituição Federal), é obrigação do empregador a manutenção de um ambiente de trabalho seguro e sadio, inclusive psicologicamente, a fim de assegurar a concretização do Estado socioambiental democrático de Direito, indo ao encontro dos arts. 6º, 7º, XXII, 196, 200, VIII, e 225, da CRFB, Convenções nº 155, 161 e 187, da OIT, e ODS nº 3 e 8, da Agenda 2030 (Resolução nº 123 do CNJ e art. 68 da Convenção Americana de Direitos Humanos). Nesse sentido, conforme declina o art. 3º, "e" da Convenção 155, promulgada pelo Decreto n. 1254, de 29 de setembro de 1994, 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, o artigo 13 da citada Convenção 155 da OIT prevê a possibilidade de a pessoa trabalhadora interromper uma situação de trabalho que envolva um perigo iminente e grave para sua vida ou saúde. É cediço que a Lei nº 14.151/2021 previu expressamente que durante a emergência de saúde pública de importância nacional, decorrente do coronavírus, a pessoa empregada gestante que ainda não tivesse sido totalmente imunizada contra o referido agente infeccioso, de acordo com os critérios definidos pelo Ministério da Saúde e pelo Plano Nacional de Imunizações (PNI), deveria permanecer afastada das atividades de trabalho presencial. Não obstante, a legislação trabalhista, independentemente da plano de imunização da gestante e da ocorrência da pandemia do Covid-19, nos termos previstos na Lei 14.151/21, em consonância com a tese do constitucionalismo feminista, encampada pelo Supremo Tribunal Federal, estabelece que a empregada gestante deverá ser afastada de atividades insalubres, conforme julgamento da ADI 5938, enquanto durar a gestação. No entendimento do Guardião da Constituição, a proteção à maternidade e à criança são direitos irrenunciáveis, razão pela qual não podem ser afastados por desconhecimento, impossibilidade ou negligência, uma vez que a jurisprudência da Suprema Corte é firme na tutela dos direitos da pessoa empregada gestante e lactante, do nascituro e do recém nascido lactante em quaisquer situações de risco a sua saúde e ao seu bem estar. Desse modo, presentes os requisitos caracterizadores do ato ilícito impõe-se a reparação por danos morais.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010265-61.2023.5.03.0094 (ROT); Disponibilização: 26/03/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1293; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Juíza Convocada Adriana Campos de Souza Freire Pimenta)

XVII. Contrato de trabalho - princípio da alteridade

MOTORISTA. DESPESAS COM O VEÍCULO. PRINCÍPIO DA ALTERIDADE. VÍNCULO DE EMPREGO. O princípio da alteridade, que determina a assunção dos riscos da atividade econômica pelo empregador, é consequência do vínculo empregatício e não pressuposto. Desse modo, o aplicador do Direito não deve confundir a causa com o efeito correspondente, isto é, os elementos caracterizadores da relação empregatícia com as características inerentes a essa relação. O art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, de cariz inegavelmente protetivo, ao definir que empregador é aquele que assume os riscos da atividade econômica, estabelece um âmbito de intangibilidade à esfera jurídica e econômica da pessoa trabalhadora, de modo que eventual transferência de risco da atividade econômica implica a configuração de ato ilícito por parte do empregador, e não um obstáculo ao reconhecimento do vínculo

empregatício. Colocar a alteridade como elemento fático-jurídico e não como consequência do vínculo de emprego acabaria por privilegiar os empregadores que, transferindo ilicitamente os riscos da sua atividade às pessoas trabalhadoras, se beneficiariam com a impossibilidade de se reconhecer o vínculo de emprego judicialmente, desvirtuando a finalidade da norma (art. 5º, LINDB). Desse modo, a única interpretação possível a ser feita do art. 2º da CLT é no sentido de que a demonstração de alteridade da relação não é exigência para a configuração da relação empregatícia e, sim, proteção deferida pelo legislador ao empregado em face de eventuais tentativas de transferências do risco da atividade pelo empregador. A mera circunstância de a parte autora arcar com os custos e despesas de manutenção do veículo e combustível em nada altera a análise relativa à configuração do vínculo empregatício, importando tão somente para, caso reconhecido o vínculo, determinar a restituição dos valores desembolsados indevidamente pela pessoa trabalhadora, por ofensa ao art. 2º da CLT.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010950-44.2022.5.03.0178 (ROT); Disponibilização: 26/03/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1280; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Juíza Convocada Adriana Campos de Souza Freire Pimenta))

XVIII. Dano moral - apelido

DESIGNAÇÃO DO TRABALHADOR POR APELIDO DEPRECIATIVO E JOCOSO. LESÃO À AUTOESTIMA E À SUA IMAGEM/AFIRMAÇÃO PESSOAL E SOCIAL. ATENTADO À DIGNIDADE. DANO MORAL CONFIGURADO. DIREITO À INDENIZAÇÃO. O dano moral traduz lesão sofrida por alguém no respectivo patrimônio ou sistema de valores ideais, como a vida privada, a honra, a intimidade, a imagem e a integridade física, denotando toda ordem de sofrimentos ou sensações dolorosas que afetam a subjetividade ou a expressão material/imaterial do ser, que é valorosa e digna por sua própria condição humana. Restou evidenciado no caso que o obreiro era indiscriminadamente designado na empresa sob alcunha de "*tetinha*", tratando-se de designação por si só vexatória e jocosa, quanto mais porque pautada em característica física do trabalhador, cuja expressão, afeta à sua imagem/identidade pessoal e nome, não poderia ser de qualquer tisonada pelas investidas de outrem, e muito menos referendada pelos diretores da empresa. O apelido, de caráter inequivocamente pejorativo, constitui no caso fonte de reiterado achaque à dignidade/autoestima do obreiro, reforçando continuamente condição depreciativa de sua afirmação pessoal e social. Configurado, pois, o dano moral, que se qualifica "*in re ipsa*", não havendo como se cogitar de prova cabal e concreta do revés íntimo sofrido pela pessoa prejudicada.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0011503-38.2022.5.03.0131 (ROT); Disponibilização: 26/03/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 3712; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator Desembargador Marcelo Lamego Pertence)