



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO  
Secretaria de Documentação



# EMENTÁRIO EM DESTAQUE

Edição n. 31

1º de abril a 30 de abril 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](mailto:sedoc.juris@trt3.jus.br)  
(31) 3238-7872

[Acesse todas as edições](#) do Ementário em Destaque

## Índice de temas

I. Dispensa discriminatória - dano moral.....	3
II. Doença ocupacional - nexo causal .....	3
III. Dano existencial - indenização.....	4
IV. Processo judicial - protocolo para julgamento com perspectiva de gênero .....	4
V. Relação de emprego - entregador - uso - aplicativo móvel.....	5
VI. Cerceamento de defesa - prova emprestada .....	5
VII. Remuneração Mínima por Nível e Regime (RMNR) - Petrobras .....	6
VIII. Cerceamento de defesa - prova emprestada .....	6
IX. Empregado público - dispensa .....	7
X. Execução - responsabilidade - sócio oculto.....	7
XI. Petição inicial - juízo 100% digital .....	8
XII. Dano moral - carteira de trabalho e previdência social (CTPS) - anotação .....	9
XIII. Processo do Trabalho - Princípio da Hiper-Realidade .....	10
XIV. Rescisão indireta - cabimento .....	10
XV. Empregado doméstico - jornada de trabalho.....	12
XVI. Relação de emprego - atleta .....	12
XVII. Ação coletiva - desmembramento do processo.....	13
XVIII. Processo judicial - protocolo para julgamento com perspectiva de gênero	14

## I. Dispensa discriminatória - dano moral

### **DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DISPENSA ABUSIVA. TRABALHADOR DOENTE ÀS VÉSPERAS DE INTERVENÇÃO CIRÚRGICA. DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. VALOR SOCIAL DO TRABALHO. FUNÇÃO SOCIAL DA PROPRIEDADE. LIMITE AO PODER POTESTATIVO DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS. O**

empregador, mesmo no exercício de poder potestativo que lhe confere a legislação, não pode deixar de observar a função social da propriedade sopesada com o princípio da dignidade da parte trabalhadora e o valor social do trabalho, sendo vedada sua utilização abusiva, com a intenção de causar algum mal a outrem ou de reprimir garantias constitucionais. Com efeito, o direito do empregador de dispensar seus empregados torna-se ilícito se exercido de forma abusiva (artigo 187 do Código Civil, c/c art. 8º da CLT). Na espécie, a abusividade da conduta do empregador restou demonstrado porque, no contexto em que se desenvolveu o contrato de trabalho, com os inúmeros afastamentos e a indicação de uma cirurgia, a culminância da dispensa logo após o retorno de um afastamento médico e a iminência de uma cirurgia indica ato de discriminação com a situação da pessoa empregada, que a toda evidência ainda se encontrava doente no momento da despedida. Logo, patente a relação de causa e efeito entre a indicação de cirurgia e a dispensa, resta configurada a dispensa discriminatória, nos termos do art. 1º da Lei nº 9.029/1995. Com efeito, o trabalho, e por consequência o Direito do Trabalho e a Justiça Laboral, são meios que devem efetivamente promover a dignidade do trabalhador e a justiça social, sustentáculos da ordem econômica justa e equilibrada, de modo que não se pode permitir a mitigação de direitos trabalhistas que, se por um lado são básicos, por outro nos custaram e ainda custam tão caros. Invoca-se, aqui, toda a construção doutrinária no tocante ao exercício do poder empregatício de forma mais democrática e com balizamentos na Constituição e nos Direitos Humanos, para reforçar que o poder potestativo do empregador não é absoluto.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010196-53.2023.5.03.0086 (AIRO); Disponibilização: 01/04/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 2261; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Juíza Convocada Adriana Campos de Souza Freire Pimenta)

## II. Doença ocupacional - nexa causal

**INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL - DOENÇA OCUPACIONAL - SÍNDROME DE BURNOUT - AUSÊNCIA DE NEXO CONCAUSAL.** A síndrome de burnout, também conhecida como Síndrome do Esgotamento Profissional, é um distúrbio psíquico resultante de tensão emocional e estresse crônicos provocados por condições de trabalho físicas, emocionais e psicológicas desgastantes. Os sintomas recorrentes estão associados ao cansaço constante, distúrbios do sono, irritabilidade, dores musculares e de cabeça, falta de apetite ou fome em excesso, alterações de humor, falta de memória, depressão e ansiedade. Assim, para o reconhecimento do nexa causal ou concausal, entre o transtorno mental e o trabalho, é imprescindível a comprovação de que as atividades desempenhadas pelo empregado foram determinantes para o desenvolvimento ou o agravamento da enfermidade. No caso dos autos, o reclamante ocupou o cargo máximo na agência, sendo responsável direto pelas cobranças das metas aos seus subordinados, detentor dos poderes de

mando e de gestão. Ainda que subordinado a autoridade superior (nível regional), certo é que estava em condições de argumentar ou mesmo resistir a comandos inatingíveis ou excessivos. Friso que, no curto período de efetivo trabalho, e na posição hierárquica assumida pelo reclamante, bem como pelo fato de ter ocupado vários cargos, por 14 anos, em outra grande instituição bancária, o recorrido tinha ampla ciência do seu encargo e das suas responsabilidades inerentes à função de "gerente geral de agência", em um mercado competitivo. Exatamente pelas suas competências e habilidades funcionais, comprovadas pelo processo seletivo, o reclamante foi contratado. Como longa manus do empregador, representante máximo naquela localidade (cidade do interior), não é crível que, em apenas nove meses de serviço, pudesse ter o quadro de saúde psíquico piorado (concausalidade), quando sequer portava a patologia preexistente. A concausalidade não se mostra compatível, quando não há a causalidade. Recurso provido para excluir a indenização por danos morais.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010294-05.2023.5.03.0097 (ROT); Disponibilização: 01/04/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 3252; Órgão Julgador: Sexta Turma; Relatora Desembargadora Maria Cristina Diniz Caixeta)

### **III. Dano existencial - indenização**

#### **INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. LABOR EM SOBREJORNADA.**

**CONFIGURAÇÃO.** Caracterizada em sentença jornada autoral não impugnada das 04h às 22h, totalizando, pois, 18 horas de trabalho por dia, inequívoca a materialização de violação extrapatrimonial perpetrada pela ré, infringente dos direitos de personalidade do reclamante de forma sistemática no curso do contrato. O excesso de labor extraordinário, para muito além das duas horas previstas na Constituição da República e na CLT, cumprido de forma habitual e por longo período - atingindo exposição ao ambiente de trabalho de 12 ou mais horas diárias, tipifica dano existencial (e portanto, moral), por configurar manifesto comprometimento do tempo útil de disponibilidade que todo indivíduo livre, inclusive o empregado, ostenta para usufruir de suas atividades pessoais, familiares e sociais.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010355-93.2023.5.03.0086 (ROT); Disponibilização: 09/04/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1412; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator Juiz Convocado Márcio Toledo Gonçalves)

### **IV. Processo judicial - protocolo para julgamento com perspectiva de gênero**

**PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. GRAVIDEZ DE RISCO DA ADVOGADA. AFASTAMENTO DO TRABALHO.** A possibilidade de afastamento do trabalho da advogada gestante, que comprova a necessidade de repouso absoluto devido a gravidez de risco, deve ser analisada sob a perspectiva de gênero, por ser situação que demanda medida de proteção, por cautela e em atenção ao direito de acesso à justiça. Nesse sentido é o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, editado pelo CNJ, que determina que o julgador deve estar

atento às desigualdades estruturais que afetam a participação dos sujeitos em um processo judicial.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010462-24.2021.5.03.0017 (AP); Disponibilização: 10/04/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1376; Órgão Julgador: Terceira Turma; Relator Desembargador César Pereira da Silva Machado)

## V. Relação de emprego - entregador - uso - aplicativo móvel

**VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA DE ENTREGAS DE APLICATIVO. RAPPI. NÃO CONFIGURAÇÃO.** A relação entre o motorista de aplicativo, que se cadastra na plataforma digital da Rappi, é de parceria civil, não se configurando como vínculo de emprego. A Rappi não figura como tomadora final do serviço de entregas prestado, posição esta que é ocupada pelo cliente ou consumidor que se vale do aplicativo para solicitar o serviço. Ela, portanto, é tomadora intermediária dos serviços de entregas prestados a terceiros, seus clientes, o que é feito, por sua vez, por motoristas parceiros, como o reclamante, que atuam diretamente na direção dos veículos, de forma autônoma e sem subordinação.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0011693-62.2022.5.03.0143 (ROT); Disponibilização: 12/04/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1921; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relator Juiz Convocado Mauro César Silva)

## VI. Cerceamento de defesa - prova emprestada

**NULIDADE DA SENTENÇA. CERCEAMENTO DE DEFESA. IMPOSIÇÃO DE PROVA EMPRESTADA. NATUREZA JURÍDICA DA PROVA TRANSLADADA. LIMITAÇÃO AO NÚMERO DE DEPOIMENTOS. INDEFERIMENTO DE OITIVA DE TESTEMUNHA.** A imposição de prova emprestada pelo Juízo, sem a anuência de uma das partes, aliada ao indeferimento da prova oral requerida, configura cerceamento de defesa, caracterizando ofensa ao princípio da ampla defesa se alguma das partes tem obstado indevidamente seu direito constitucional de produzir provas nos autos. Cediço que a utilização da prova emprestada é admissível no Processo do Trabalho, com amparo nos princípios da economia processual e unidade da jurisdição. Contudo, seu deferimento não pode ser imposto às partes como único meio de prova, sob pena de violação dos princípios do contraditório, ampla defesa e devido processual (art. 5º, LIV e LV da Constituição Federal). Admitida a prova emprestada, a qual, registra-se, não foi tipificada no código de processo civil, como sendo documental, testemunhal ou pericial, não se pode concluir que o magistrado ao adotar a utilização de prova produzida em outro processo deva restringir a produção da prova emprestada nos mesmos termos previstos para a prova originária, em razão de sua natureza jurídica. Todos os meios de provas admitidos em direito não são benefícios exclusivos das partes, e sim, do Poder Judiciário, para que se proceda um julgamento justo e seguro das questões que envolvem qualquer processo, firme no propósito da efetiva justiça social. Ao indeferir provas que não sejam inúteis ou protelatórias, não fere somente o contraditório e ampla defesa, mas fere também o princípio do devido processo legal (art. 5º, LV, da CF/88).

## VII. Remuneração Mínima por Nível e Regime (RMNR) - Petrobras

**PETROLEIROS. CÁLCULO DA VERBA "COMPLEMENTO DE RMNR". DECISÃO DEFINITIVA DO STF QUANTO À MATÉRIA. AUSÊNCIA DE DIFERENÇAS A FAVOR DO RECLAMANTE.** Com o trânsito em julgado do RE 1.251.927, deve ser aplicado o entendimento firmado pelo STF, no aludido julgamento, em que restabelecida a sentença que julgou improcedente o pedido da ação trabalhista (Processo nº 21900-13.2011.5.21.0012), de pagamento de valores a título de "complemento da RMNR", não mais subsistindo a tese fixada pelo TST no Tema 13 de IRR. Ou seja, a Suprema Corte fixou entendimento de que os cálculos de apuração da parcela " Complemento do RMNR", nos moldes em que praticados pela PETROBRAS e respectivas empresas subsidiárias estão corretos e em consonância com as normas coletivas de regência, não se havendo falar em quebra de isonomia, tratamento desigual entre funcionários e tampouco redução ou supressão de direitos trabalhistas. Nesse cenário, sem maiores delongas, prejudicadas as razões deduzidas pela parte reclamante, porquanto respaldadas em teses e entendimento expressamente rechaçados pelo STF.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0011893-82.2017.5.03.0163 (ROT); Disponibilização: 17/04/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 2112; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relatora Desembargadora Juliana Vignoli Cordeiro)

## VIII. Cerceamento de defesa - prova emprestada

**PROVA EMPRESTADA. NÃO JUNTADA DAS ATAS DAS AUDIÊNCIAS AOS AUTOS. INOBSERVÂNCIA DO CONTRADITÓRIO. NULIDADE** - Embora o Juiz, conforme preconiza o art. 765 da CLT, tenha ampla liberdade na direção do processo, não se pode admitir a utilização de prova emprestada sem observância dos princípios do devido processo legal, contraditório e ampla defesa. Embora admita o emprego da prova emprestada, o TST entende que é exigível a existência de "*semelhança da situação fática*" (exemplo: processo RR-482-65.2013.5.09.0567) e que a referida prova tenha o escopo de "*rápido andamento do processo e a justa solução do litígio*" (v. g.: processo RRAg-1001252-95.2018.5.02.0038). No caso em tela, contudo, não foram juntadas as atas das audiências em que prestados os depoimentos que embasaram a condenação ao pagamento de horas extras intervalares. Assim, não há como verificar se a situação fática das outras reclamatórias seria semelhante à da presente ação. Não se tem como constatar, por exemplo, se as testemunhas referidas na sentença recorrida foram contemporâneas do reclamante, se o conhecem, se trabalharam no mesmo turno. Não foram juntadas aos autos as atas das audiências de que participaram as testemunhas cujos depoimentos fundamentaram a condenação da reclamada, o que impede a esta instância revisora averiguar a integralidade das declarações. A reclamada foi condenada com base nos depoimentos das testemunhas de outros processos, mas só teve ciência da utilização da prova emprestada após a prolação da sentença, não tendo sido observado o contraditório. Desse modo,

configurado o cerceio de prova, cabe declarar a nulidade da sentença e determinar o retorno à origem, com reabertura da instrução processual, para que seja concedida oportunidade às partes de se manifestarem sobre os depoimentos apontados pelo Juiz sentenciador (prova emprestada), que deverão ser juntados aos autos, com prolação de nova sentença, como se entender de direito.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010186-02.2018.5.03.0048 (ROT); Disponibilização: 18/04/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1578; Órgão Julgador: Sexta Turma; Relator Desembargador Jorge Berg de Mendonça)

## **IX. Empregado público - dispensa**

**RECURSO ORDINÁRIO. EMPREGADO PÚBLICO. DISPENSA. NECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO. TEMA 1022 DO STF.** Em recente julgamento do Tema 1022 da Repercussão Geral (RE 688267), ocorrido em 8/2/2024, com a fixação da tese em 28/2/2024, cuja ata foi publicada em 4/3/2024, o C. STF assentou o seguinte entendimento, *in verbis*: "As empresas públicas e as sociedades de economia mista, sejam elas prestadoras de serviço público ou exploradoras de atividade econômica, ainda que em regime concorrencial, têm o dever jurídico de motivar, em ato formal, a demissão de seus empregados concursados, não se exigindo processo administrativo. Tal motivação deve consistir em fundamento razoável, não se exigindo, porém, que se enquadre nas hipóteses de justa causa da legislação trabalhista.". A necessidade da motivação da dispensa se dá em contraposição à exigência do concurso público para assegurar a observância dos princípios da impessoalidade, moralidade, eficiência e legalidade insculpidos no art. 37, caput, da CR/88, restringindo a autonomia da vontade que rege a relação de trabalho estabelecida sob a égide da CLT, por se tratar o empregador de empresa pública.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010065-22.2020.5.03.0171 (ROT); Disponibilização: 18/04/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 3048; Órgão Julgador: Décima Turma; Relatora Desembargadora Rosemary de Oliveira Pires Afonso)

## **X. Execução - responsabilidade - sócio oculto**

**AGRAVO DE PETIÇÃO - INCIDENTE DE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. 1 - LIMITAÇÃO TEMPORAL PARA A SUA INSTAURAÇÃO - INEXISTÊNCIA.** O incidente de desconconsideração da personalidade jurídica não é uma ação autônoma, mas apenas um incidente do processo, de sorte a não se submeter a prazo prescricional ou decadencial. Por expressa definição legal, o incidente de desconconsideração da personalidade jurídica é cabível em todas as fases do processo de conhecimento, no cumprimento de sentença e na execução de sentença fundada em título executivo extrajudicial, conforme preceitua o caput do artigo 134 do CPC, ao qual remete o artigo 855-A da CLT (introduzido pela Lei nº 13.467, de 2017). **2 - EXECUÇÃO DE SÓCIO RETIRANTE - RETIRADA MERAMENTE FORMAL - ATUAÇÃO ATIVA DO SUPOSTO SÓCIO RETIRANTE COMO SÓCIO DE FATO.** Nenhum reparo merece a r. decisão agravada, que destaca em sua fundamentação a condição de sócio de fato do agravante mesmo após a sua suposta

retirada formal da sociedade empresarial executada, interferindo na gestão da empresa por amparo de decisão judicial emanada da Justiça Comum. Efetivamente o agravante não se desligou do quadro societário da empresa, pois continuou a atuar como sócio de fato, investido de interesses jurídicos que são inerentes a um sócio, para buscar amparo judicial contra uma suposta gestão ruínosa da empresa após a sua retirada formal da sociedade. O agravante admite em suas razões recursais que o ajuizamento da ação cível foi "evitar atos prejudiciais a empresa", tendo sido reconhecido pelo MM. Juízo Cível como legitimado ad causam ativamente como investido do legítimo interesse jurídico de sócio capitulado no inciso III do artigo 1.071 do Código Civil para deliberar sobre "a destituição dos administradores". Na mesma ação cível, o agravante também se investiu de legitimação processual ad causam ativa para exercer o direito de obtenção de relatórios de performance da empresa pelo prazo de dois anos, que lhe teria sido assegurado por cláusula contratual, conforme suas próprias alegações nas razões recursais, a despeito de supostamente já não mais integrar o quadro societário da empresa executada. Emerge, portanto, configurada nos autos a retirada meramente formal do agravante do quadro societário da empresa, pois com arrimo em cláusula contratual que o manteve investido do direito de fiscalizar a administração da empresa (artigo 1.021 do Código Civil) e a pretexto de "evitar atos prejudiciais à empresa" tomou a iniciativa do ajuizamento da ação judicial que tramita perante a MM. 2a. Vara Empresarial de Belo Horizonte, por intermédio da qual foi reconduzido à administração da sociedade empresarial executada. É evidente que a condição de sócio não se confunde com o cargo de administrador. No presente caso concreto o agravante está investido em ambos, na posição de sócio e no cargo de administrador, responde, porém, à execução com os seus bens patrimoniais pessoais na condição de sócio da sociedade executada da qual não se retirou efetivamente.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010369-17.2020.5.03.0140 (AP); Disponibilização: 22/04/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1729; Órgão Julgador: Terceira Turma; Relator Desembargador Milton Vasques Thibau de Almeida)

## **XI. Petição inicial - juízo 100% digital**

**TRAMITAÇÃO DO FEITO SOB MODALIDADE DE JUÍZO 100% DIGITAL. DESCUMPRIMENTO DE CONDIÇÕES FIXADAS PELA RESOLUÇÃO GP/GCR/GVCR Nº 204/2021. IRREGULARIDADE PASSÍVEL DE EMENDA. EXTINÇÃO LIMINAR DO FEITO INDEVIDA.** A Resolução Conjunta GP/GCR/GVCR nº 204/2021, que dispõe sobre a adoção do Juízo 100% Digital no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, estipula que "*a opção pelo Juízo 100% Digital será exercida pelo autor mediante manifestação expressa e destacada na folha de rosto da petição inicial*" (art. 5º), e que "*o endereço eletrônico (e-mail) e os números das linhas telefônicas móveis e/ou fixas das partes e advogados deverão constar da petição e ser mantidos atualizados, sendo admitidas a citação, a notificação e a intimação por qualquer meio eletrônico, nos termos dos arts. 193; 246; 270; 274, parágrafo único; 287; 319, II; do Código de Processo Civil*" (art. 5º, caput e § 1º). No caso vertente, a petição inicial não apresenta manifestação expressa e destacada de opção pelo Juízo 100% Digital, e tampouco se observa a indicação do endereço eletrônico e dos números das linhas telefônicas móveis e/ou fixas das partes e advogados. A resolução, todavia, não comina expressa condição extintiva do feito à ação trabalhista que,

distribuída no sistema com a opção pelo Juízo 100% Digital, não atende a princípio aos requisitos ditados pelo art. 5º da indigitada resolução. Trata-se de irregularidade passível de correção, até mesmo porque caberá à ré se opor ou não à opção do autor pelo Juízo 100% Digital no prazo de cinco dias úteis contados do recebimento da citação ou notificação, "*devendo tal oposição ser manifestada em petição apartada, devidamente identificada com essa finalidade, entendendo-se o silêncio como concordância tácita*" (art. 6º, *caput*, da Resolução GP/GCR/GVCR nº 204/2021). Caberia ao MM. Juízo de 1º Grau, portanto, uma vez constatada a irregularidade, inclusive em louvor aos princípios da economia processual e razoável duração do processo (art. 5º, LXXVIII, da CRFB), facultar à parte autora, à luz do disposto no art. 321 do CPC, que emendasse a petição inicial, cumprindo os requisitos fixados para o processamento do pleito de tramitação do feito sob modalidade de Juízo 100% Digital.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010169-33.2024.5.03.0184 (ROT); Disponibilização: 22/04/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 3815; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator Juiz Convocado Márcio Toledo Gonçalves)

## **XII. Dano moral - carteira de trabalho e previdência social (CTPS) - anotação**

**INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL.** *"A Constituição Federal classifica como invioláveis a intimidade, a privacidade, a honra e a imagem das pessoas, assegurando a indenização pelo dano moral ou material decorrente de sua violação (artigo 5º, X). A reparação do ato ilícito é providência que se amolda aos artigos 186 e 187, do CC, lembrando-se que o abuso de direito remete às mesmas consequências da conduta antijurídica, quando o titular excede o fim econômico e social da norma imposta ou transgredir a boa-fé e os bons costumes. Em tal contexto, leciona a melhor doutrina que para a recomposição do dano três elementos deverão estar presentes: a ofensa a uma norma preexistente ou erro de conduta; um dano e o nexo de causalidade entre um e outro. No caso, a reclamante afirma que prestou serviços domésticos aos reclamados por mais de nove anos, sem, contudo, ter a formalização do vínculo empregatício. Narra que fora diagnosticada com câncer e submeteu-se a uma cirurgia para retirada do útero, sendo-lhe recomendado um afastamento de suas atividades por sessenta dias, conforme atestado médico. No entanto, pelo fato de não ser segurada da previdência social, retomou as suas atividades trinta dias após a cirurgia. Narra que o retorno precoce à suas atividades causou-lhe riscos à sua saúde. Postula indenização por danos morais por ter estado à margem da seguridade social e pelos danos a sua saúde. Em sua defesa, os reclamados alegaram que não tiveram ciência do atestado médico de sessenta dias e que não exigiram o retorno da reclamante antes do prazo concedido pelo médico. No caso, a clandestinidade do vínculo empregatício é incontroversa e também foi reconhecida por meio da sentença de fls. 37/45; id. 4e8c3ad, proferida nos autos da reclamação trabalhista de n. 0010095-43.2023.5.03.0077. Logo, a clandestinidade do vínculo empregatício por seis anos, expôs a reclamante a uma vulnerabilidade social, haja vista não estar amparada pelo regime de previdência, privando-a dos benefícios sociais. Observo, que o caso em apreço não se tratou de um situação hipotética, mas sim, um fato concreto, no qual a reclamante submeteu-se a procedimento cirúrgico, com indicação de afastamento de sessenta dias, conforme atestado médico de fl. 46; id. 616c1c5. Assim, muito*

*provavelmente a reclamante faria jus ao amparo da previdência social. Além do mais, designada perícia médica, a experta concluiu que o retorno precoce da reclamante ao trabalho trouxe, de fato, riscos à sua saúde, conforme se observa do laudo pericial de fls. 191/197; id. 12525a5." (Recorte da sentença da lavra do MM. Juiz Fabrício Lima Silva)*

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010375-14.2023.5.03.0077 (ROT); Disponibilização: 23/04/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1366; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault)

### **XIII. Processo Do Trabalho - Princípio da Hiper-Realidade**

**AGRAVO DE PETIÇÃO. PRINCÍPIO DA CONEXÃO. HIPER-REALIDADE PROCESSUAL. PRINCÍPIO DO CONTRADITÓRIO E DA AMPLA DEFESA. PRINCÍPIO DA EFETIVIDADE DO PROCESSO E ACESSO À JUSTIÇA. PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA DECISÃO DE MÉRITO E DA VEDAÇÃO DA DECISÃO SURPRESA. OBSERVÂNCIA AO COMANDO EXEQUENDO.** Desponta na ciência

jurídica processual o princípio da hiper-realidade processual, cujas raízes deontológicas remontam às ilações de Jean Baudrillard, para quem a hiper-realidade é uma realidade construída, portanto uma realidade virtual. No recorte processual, no entanto, o conceito de hiper-realidade tem sido forjado em bases diversas, pelo qual se propõe que a hiper-realidade se apresenta, processualmente, como um aperfeiçoamento daquela realidade posta no processo. Dessa feita, a hiper-realidade processual conecta os presentes autos ao mundo virtual (princípio da conexão), buscando informações úteis a fim de complementar a solução do litígio, afastando o postulado de que "o que não está no mundo não está nos autos". A propósito, pelo princípio da ampla defesa e da efetividade do processo (art. 5º, XXXV, da CF/88) evidencia-se que as "partes têm o direito de obter em prazo razoável a solução integral do mérito, incluída a atividade satisfativa", assim como estabelece que "todos os sujeitos do processo devem cooperar entre si para que se obtenha, em tempo razoável, decisão de mérito justa e efetiva" (art. 4º e 6º do CPC c/c art. 769 da CLT). Dessa feita, as normas processuais são marcadas pelo formalismo-valorativo, como decorrência do neoconstitucionalismo (art. 1º, CPC), segundo o qual a jurisdição ou a "juris-satisfação" promovem a decisão da primazia de mérito, em contraponto ao panprocessualismo.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010601-79.2023.5.03.0057 (AP); Disponibilização: 23/04/2024; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini)

### **XIV. Rescisão indireta - cabimento**

**RESCISÃO INDIRETA - PODER EMPREGATÍCIO (DISCIPLINAR E DIRETIVO) X DIREITO DE RESISTÊNCIA- SISTEMA DE FREIOS E CONTRAPESOS SUBJACENTE AO CONTRATO DE EMPREGO - EXERCÍCIO DE UM DIREITO INDIVIDUAL E INTRA CONTRATUAL ADSTRITO À INTERVENÇÃO JUDICIAL (JUÍZ DO MÉRITO)-** A rescisão indireta, diferentemente do que se poderia denominar de *dispensa direta*, se constitui no exercício de um direito subjetivo individual e intracontratual, que, em oposição à rescisão por iniciativa da empresa, depende da

intervenção judicial, juiz de mérito, para produzir os efeitos jurídicos indenizatórios. Ela destina-se ao encerramento do contrato de trabalho por iniciativa da empregada, motivada por ato faltoso atribuído ao empregador, podendo ou não haver erro de imputação, e cujas hipóteses estão capituladas no art. 483, da CLT. Segundo Dorval de Lacerda, "*Na verdade, todos os atos faltosos do empregador, na lei enumerados, nada mais são do que a desvirtuação, o excesso no uso dos direitos que lhe são reconhecidos. Ou seja: o uso indevido do poder disciplinar ou do poder diretivo*". Apesar de não concordar com a expressão "rescisão indireta", o mesmo doutrinador, em obra clássica, assim se expressa, ao se referir ao empregador: "*estará praticando atos diretos de despedida, embora não expressos na forma demissionária. Estará praticando atos faltosos, claramente capitulados no artigo 483, da Consolidação das Leis do Trabalho. E então, como já afirmamos alhures, é ele quem rescinde o contrato, porque o viola, ficando apenas o empregado com a manifestação exterior do ato de denúncia.*" (A Falta Grave no Direito do Trabalho. Guanabara: Edições Trabalhistas, 3ª. Edição 1964, págs. 33 e seguintes.). Por sua vez, apoiado no que dissera Léon Renault, a propósito de "*motivos legítimos*" para a rescisão, Evaristo de Moraes Filho, em obra de idêntico timbre clássico, preleciona que "*a lei não esgota todo o direito, e não basta assim estar na lei para ser justo. Há um fundo ético e normativo, preexistente à própria lei, que mais tarde irá julgar da sua justiça ou injustiça.*" E mais adiante, "*Há em toda a relação de emprego um fundo ético e de boa fé, que se manifesta na confiança recíproca que devem manter as partes entre si.*" (A Justa Causa na Rescisão do Contrato de Trabalho. Rio de Janeiro: Editora Revisto do Trabalho, 1946, págs. 33 e 44). Para que se configure a ruptura contratual exige-se a quebra da fidúcia, que, no caso, se caracterizou pela prática de cobranças com rigor excessivo e com tratamento desrespeitoso pelo preposto em face da empregada. Consoante Dorival de Lacerda "*Pode-se definir a figura faltosa do "rigor excessivo como sendo uma forma de violação abusiva, por parte do empregador, do poder hierárquico que ele, como chefe da empresa, possui*". (Obra citada, pg. 299). De conseguinte, a empresa, por si ou por seus prepostos, detém o poder empregatício que se modela, em seu eixo estrutural de funcionamento hierárquico, assim como com os poderes diretivo e disciplinar, aptos a comandar a prestação de serviços de maneira eficiente, consoante previsão contratual e de acordo com os ditames legais, cabendo-lhe, de conseguinte, paralelamente, preservar o respeito às suas colaboradoras. Dizia Voltaire, há séculos, que *un droit porté trop loin devient une injustice*. Assim, o direito de resistência articula um sistema de freios e contrapesos, também denominado de *checks and balances*, ao poder empregatício, sendo certo que uma das formas, ainda que extrema e derradeira, de resistência ao abuso do poder empregatício consiste na manifestação exterior do ato de denúncia, fruto de uma perturbação séria e insanável ao pactuado, e que a doutrina prevalente denomina de rescisão indireta, sendo certo que, como se trata de execução continuada, as prestações que envolvem o descumprimento das obrigações, via de regra, se projetam no tempo, cabendo à empregada definir a conveniência e a oportunidade da denúncia do contrato, eis que o risco da imputação da falta é de sua responsabilidade, cabendo-lhe suportar todos os efeitos jurídicos, ainda que adversos.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010979-20.2022.5.03.0138 (ROT); Disponibilização: 23/04/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1397; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault)

## **XV. Empregado doméstico - jornada de trabalho**

**EMPREGADO DOMÉSTICO. CUIDADOR. JORNADA LABORAL. INTERPRETAÇÃO CONFORME O DIREITO DO TRABALHO CONSTITUCIONALIZADO. ARTIGO 7º, XIII, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA.** Na espécie, restou demonstrado pelo acervo de prova dos autos que a parte reclamante foi contratada para laborar em dois plantões semanais de 24 horas, cada um. Neste cenário fático delineado, não há que se fazer uma interpretação isolada da norma, e igualmente desvinculada de toda a construção hermenêutica e principiológica protetiva do Direito do Trabalho, restringindo o requisito da continuidade na prestação dos serviços ao quantitativo de dois dias previstos na Lei Complementar 150/2015. A interpretação da continuidade na prestação de serviços deve ser realizada comungando os comandos legais dos artigos 1º e 2º da LC 150/2015, com o disposto no artigo 7º, XIII, da CR/88. Esta é, portanto, melhor exegese da norma, eis que em consonância com toda a principiologia e hermenêutica protetivas do direito juslaboral, além de fortemente amparada nos direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores previstos na Constituição da República, prestigiando a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho. A Justiça Laboral, cuja finalidade é a constante busca por melhorias nas condições de trabalho e, conseqüentemente, de vida para o trabalhador, e cuja história é marcada pela atuação de movimentos coletivos de trabalhadores, num forte processo de lutas e conquistas, não pode coadunar com uma análise simplória da legislação, desacompanhada da sua principal finalidade de promoção de justiça social realizada pela melhoria da condição social dos trabalhadores urbanos e rurais, conforme artigo 7º, caput, da Lei Maior. A análise meramente literal das normas, desacompanhada de uma interpretação sistêmica das diretrizes constitucionais e juslaborais, não mais encontra espaço na atualidade, em respeito, inclusive, ao Estado Democrático de Direito.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010525-65.2023.5.03.0183 (ROT); Disponibilização: 24/04/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1672; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Juíza Convocada Ângela Castilho Rogedo Ribeiro / Redatora Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini)

## **XVI. Relação de emprego - atleta**

**CONTRATO DE PRÁTICA DESPORTIVA. ATLETA NÃO PROFISSIONAL. INOBSERVÂNCIA DA LIBERDADE PRÁTICA DO ATLETA E DO CARÁTER LÚDICO DA MODALIDADE DE CONTRATAÇÃO.**

1. O desporto profissional caracteriza-se pela contratação formal e solene do atleta pela entidade, ao passo que o desporto não profissional é identificado pela liberdade de prática desportiva e inexistência de contrato de trabalho, sendo permitido o recebimento de incentivos materiais e de patrocínio.

2. A expressão "liberdade de prática", adotada pelo art. 3º, §1º, inciso II, da Lei n. 9.615/1998, traduz a faculdade assegurada ao atleta de escolher livremente a academia, o clube ou a equipe com quem deseja realizar seus treinos e de competir, sem a imposição de qualquer óbice nesse sentido. Não obstante a extensão e os contornos da liberdade do atleta, o clube estabeleceu cláusulas contratuais impositivas

e limitadoras de sua escolha, descaracterizando a contratação do atleta na modalidade não profissional.

3. Não há dúvidas de que as entidades de prática desportiva detêm autonomia para decidir sobre a forma de contratação de um atleta (profissional ou não-profissional). Ocorre que as provas documental e oral produzidas autorizam a conclusão de que a relação estabelecida entre as partes, sob a modalidade de desporto não-profissional, ocorreu em fraude trabalhista, nos termos do art. 9º da CLT, restando preenchidos os requisitos da relação de emprego (arts. 2º e 3º, da CLT).

4. Em vista do exposto, mantém a decisão que reconheceu o vínculo empregatício entre o autor e o réu, como atleta profissional, nos moldes do art. 3º, parágrafo único, inciso I, da Lei n. 9.615/98. Recurso ordinário da ré conhecido e desprovido.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010776-23.2023.5.03.0009 (ROT); Disponibilização: 25/04/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1147; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Desembargadora Paula Oliveira Cantelli)

## **XVII. Ação coletiva - desmembramento do processo**

**AGRAVO DE PETIÇÃO. CUMPRIMENTO DE SENTENÇA PROFERIDA EM AÇÃO COLETIVA. DESMEMBRAMENTO.** É indiscutível a legitimidade ativa dos sindicatos para atuarem na defesa dos direitos e interesses homogêneos, coletivos ou individuais das categorias que representam, nos termos do art. 8º, inciso III, da Constituição Federal de 1988. Nessa linha de pensamento, sendo o sindicato autor beneficiário da coisa julgada operada nos autos da ação coletiva, além de parte legítima para atuar em Juízo na defesa dos direitos dos trabalhadores substituídos, é inequívoco o direito do ente sindical de promover a execução da decisão coletiva. No entanto, deve-se privilegiar a execução coletiva que, nos autos principais, já se encontra em estágio avançado, em detrimento do ajuizamento de várias ações de cumprimento de sentença com desfechos incertos. Tal se faz necessário como medida de economia processual, e também para se assegurar a uniformidade da decisão executória, evitando-se medidas conflitantes eventualmente determinadas nas várias ações de cumprimento, bem como a produção de atos de execução em duplicidade ou até mesmo contraditórios. Evita-se, outrossim, despesa em duplicidade oriunda de honorários periciais, quando o trabalho contábil, abarcando todos os trabalhadores substituídos, já foi realizado no feito primitivo. Destarte, não havendo pedidos de renúncia à execução coletiva, que se encontra em curso e em estágio avançado, afigura-se correta a decisão de origem, que determinou o arquivamento definitivo das várias ações de cumprimento de sentença ajuizadas pelo sindicato autor, com fundamento no art. 485, inciso VI, do CPC. A medida combatida contribui, indubitavelmente, para evitar o enriquecimento sem causa da parte exequente e reduzir despesas processuais, como, por exemplo, o gasto extra imposto à executada pela necessidade de garantir duplamente a mesma execução, processada, de forma simultânea, em duas ações distintas.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010735-51.2023.5.03.0140 (AP); Disponibilização: 25/04/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1657; Órgão Julgador: Quinta Turma; Relatora Desembargadora Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim)

## **XVIII. Processo judicial - protocolo para julgamento com perspectiva de gênero**

**INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO SEXUAL.** **1.** O Conselho Nacional de Justiça, por meio da Recomendação nº 123, de 7 de janeiro de 2022, no artigo 1º, inciso I, recomendou aos órgãos do Poder Judiciário: "a observância dos tratados e convenções internacionais de direitos humanos em vigor no Brasil e a utilização da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH), bem como a necessidade de controle de convencionalidade das leis internas". **2.** O Poder Judiciário busca se aproximar da população e avançar em decisões mais efetivas e eficazes, de modo a concretizar o princípio da igualdade, valendo-se do auxílio de normas legais internas e externas, normativos e protocolos, para que, numa conjugação de esforços, se possa ceifar - em crescente constância - ações e/ou omissões misóginas, discriminatórias e atentatórias aos objetivos constitucionais, garantindo assim a preservação da dignidade humana. **3.** Arrimado nesses objetivos, o Conselho Nacional de Justiça editou a Recomendação Nº 128, publicada em 15/02/2022, com a previsão da adoção do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero nos julgamentos em todo o Poder Judiciário, cujas diretrizes constam do protocolo aprovado pelo Grupo de Trabalho constituído pela Portaria CNJ n. 27/2021. **4.** Com base nisso, o exame do encargo probatório (arts. 818, I, da CLT e 373, I, do CPC) não pode ser lido e compreendido de forma apartada da necessidade do enfrentamento à violência de gênero e suas consequências no âmbito probatório.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0011062-68.2022.5.03.0095 (AIRO); Disponibilização: 30/04/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1116; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Desembargadora Paula Oliveira Cantelli)