



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO  
Secretaria de Documentação



# EMENTÁRIO EM DESTAQUE

Edição n. 33

1º de junho a 30 de junho 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. Sucessão trabalhista - contrato de trabalho .....	3
II. Incidente de desconsideração de personalidade jurídica - observância .....	3
III. Execução - medida coercitiva .....	4
IV. Competência da justiça do trabalho - motorista - uso - aplicativo móvel.....	5
V. Empregado público - transferência .....	5
VI. Ação civil pública - cabimento.....	6
VII. Fiscalização do trabalho - interdição - equipamento / máquina .....	6
VIII. Assédio moral - caracterização .....	7
IX. Acidente do trabalho - trabalhador autônomo .....	7
X. Rescisão indireta - cabimento .....	8
XI. Rescisão indireta - culpa - empregador .....	9
XII. Desconsideração da personalidade jurídica - teoria menor da desconsideração da personalidade jurídica .....	9
XIII. Ato atentatório à dignidade da justiça - caracterização .....	10
XIV. Execução - ferramenta eletrônica .....	10
XV. Substituição processual - sindicato - legitimidade .....	10
XVI. Empregado público - dependente - pessoa com deficiência - horário especial .....	11
XVII. Pandemia - Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) - doença ocupacional - indenização .....	12
XVIII. Relação de emprego - entregador - uso - aplicativo móvel .....	12
XIX. Empregado público - dispensa.....	13
XX. Adicional de transferência - cabimento .....	13
XXI. Execução - expedição - ofício - plataforma digital.....	14

## I. Sucessão trabalhista - contrato de trabalho

**SUCESSÃO TRABALHISTA PELA CISÃO PARCIAL E POSTERIOR VENDA DE SUBSIDIÁRIA INTEGRAL DE EMPRESA ESTATAL. EXISTÊNCIA DE DIREITO ADQUIRIDO AO POLO PATRONAL DA RELAÇÃO DE EMPREGO OU DE TRANSFERÊNCIA CONSIDERANDO A PREJUDICIALIDADE AO CONTRATO DO AUTOR DIANTE DA SUCESSÃO EMPRESARIAL. DISPENSA IMOTIVADA.** Restou comprovado nos autos que o autor foi admitido, mediante prévia aprovação em concurso público, pela 1ª reclamada, **COMPANHIA BRASILEIRA DE TRENS URBANOS - CBTU**, empresa estatal de âmbito federal, cindida parcialmente com a formação de subsidiária integral com abrangência na Superintendência Regional de Belo Horizonte (STU-BH), sendo criada a **CBTU/MG**. Não existe óbice jurídico à venda da 2ª ré **CBTU/MG (atual METRO BH S.A.)**, resultando em desestatização de empresa estatal. É de se considerar, portanto, que o desinvestimento em tela implica destacar do âmbito/estrutura da Administração Pública Federal Indireta a **CBTU/MG**, que assim não mais se submete ao regime jurídico que pauta a atuação das empresas estatais. No entanto, apesar de a contratação do autor pela **CBTU** não implicar vínculo empregatício com a empresa sucessora e, à medida que a subsidiária foi objeto de desinvestimento, houve comutação da natureza jurídica dos empregos até então ocupados, não mais subsistindo o caráter público regido pela natureza/especificidade da empregadora enquanto sociedade integrante da Administração Pública Indireta. Mas isso não impede o dever de garantia aos empregados contratados pela **CBTU**, mediante concurso público, da manutenção das condições contratuais, inclusive a que impede a dispensa imotivada sem a realização de procedimento administrativo. Apesar de a venda da **CBTU/MG (atual METRO BH S.A.)** acarretar, de pleno direito, a completa desvinculação da empresa do grupo econômico originário, operando-se cabal dissociação da empresa perante o arcabouço jurídico que adstringe a atuação das empresas estatais, o direito dos empregados da **CBTU** devem ser resguardados, e, como no presente caso, diante da prejudicialidade da sucessão empresarial implementada, o autor tem direito à manutenção do polo patronal da relação de emprego, com a permanência no bojo da **CBTU** remanescente, de modo que a sucessão trabalhista não pode prejudicar o contrato de trabalho do autor, devendo ser preservados os direitos incorporados à esfera jurídica dos trabalhadores admitidos sob a alçada dos regulamentos e normas vigentes quando da contratação. Devida a reintegração do autor aos quadros da **CBTU**, 1ª reclamada.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010846-41.2022.5.03.0020 (ROT); Disponibilização: 04/06/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 2140; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator Juiz Convocado Márcio Toledo Gonçalves).

## II. Incidente de desconconsideração de personalidade jurídica - observância

**AGRAVO DE PETIÇÃO - INCIDENTE DE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA - EXTINÇÃO SEM EXAME DE MÉRITO - TRANSCENDÊNCIA DA NULIDADE - IMPOSSIBILIDADE DE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE DA PESSOA FÍSICA DO EMPRESÁRIO.** Um incidente de desconconsideração da personalidade jurídica, como decisão interlocutória havida no

curso do procedimento de execução desafia a apreciação e o julgamento das razões de defesa apresentadas pelo terceiro que está sendo chamado para integrar a lide, não havendo alternativa para a extinção do incidente sem resolução de mérito. Na verdade a r. decisão agravada aparentemente extinguiu o incidente sem exame do mérito, e na essência julgou procedente o incidente, condenando de plano o agravante a responder pelas dívidas da pessoa jurídica. Não há nulidade processual a ser declarada, ante o princípio processual da transcendência das nulidades, posto que apesar da inobservância das formalidades do devido processo legal a decisão agravada proferiu uma decisão de mérito, ainda que desfavorável ao agravante. No mérito, não prospera o fundamento da r. decisão agravada no sentido de que "apenas a empresa constituída como eireli possibilitaria a instauração do incidente". A lei não distingue dentre os diversos tipos de sociedades aquelas que são suscetíveis de desconsideração da personalidade jurídica e as que não são; mas a lei distingue o empresário da sociedade empresarial. É insuscetível de ser desconsiderada a personalidade da pessoa física do empresário. Dá-se provimento ao agravo para julgar improcedente o incidente de desconsideração da personalidade jurídica e excluindo o agravante pessoa física do polo passivo da execução.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0011081-44.2018.5.03.0021 (AP); Disponibilização: 05/06/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1504; Órgão Julgador: Terceira Turma; Relator Desembargador Milton Vasques Thibau de Almeida).

### III. Execução - medida coercitiva

#### **EXECUÇÃO TRABALHISTA. MEDIDAS ATÍPICAS. SUSPENSÃO DA CNH. APREENSÃO DE PASSAPORTE. BLOQUEIO DE CARTÃO DE CRÉDITO.**

**ADMISSIBILIDADE.** A possibilidade de determinação de medidas atípicas que objetivem persuadir o cumprimento de ordem judicial, prevista no art. 139, IV, do CPC, foi reconhecida pelo STF no julgamento da ADI n. 5941, observados a garantia do devido processo legal e os princípios da proporcionalidade, razoabilidade e eficiência (art. 8º do CPC). Na hipótese, tem-se, por um lado, credora trabalhista (atualmente desempregada) que percebia apenas pouco mais que um salário-mínimo, o qual se presume garantia mínima indispensável à sua subsistência (art. 7º, IV, da CF) e, por outro lado, devedor trabalhista dotado de patrimônio que inclui a propriedade de imóveis rurais (protegidos por cláusula de impenhorabilidade), que supera em mais de quatro vezes o valor da execução, mas segue inadimplente com as prestações devidas. As mais diversas tentativas de encontrar bens livres e desembaraçados para a garantia da execução foram infrutíferas e não se apresentam mais alternativas viáveis para se alcançar bens do devedor. Nesse contexto, justifica-se, excepcionalmente, o uso de medidas executivas atípicas, como suspensão da CNH, apreensão de passaporte e bloqueio de cartão de crédito, a serem implementadas de forma gradativa, observando-se o princípio da execução de modo menos gravoso para o devedor (art. 805, *caput*, do CPC).

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0011424-79.2019.5.03.0029 (AP); Disponibilização: 05/06/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1420; Órgão Julgador: Terceira Turma; Relator Desembargador César Machado).

#### **IV. Competência da justiça do trabalho - motorista - uso - aplicativo móvel**

**COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. VÍNCULO DE EMPREGO. PLATAFORMA DIGITAL. TRANSPORTE DE PASSAGEIROS VIA APLICATIVO. INEXISTÊNCIA DE ADERÊNCIA ESTRITA COM AS TESES FIRMADAS PELO STF NO JULGAMENTO DA ADPF 324/DF, RE 958.252/MG (TEMA 725 DA REPERCUSSÃO GERAL), ADC 48/DF e ADI 5.625/DF.** A competência da Justiça do Trabalho está definida no art. 114 da Constituição da República, cabendo-lhe o julgamento de dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores. Assim, esta Especializada é a justiça competente para analisar a existência ou não do vínculo empregatício pleiteado entre motorista de aplicativo e a plataforma digital. Não há aderência da matéria com as teses firmadas pelo STF no julgamento da ADC 48 ou na ADPF 324 e no RE 958.252 (Tema 725 da Repercussão Geral), porque não se discute contrato de transporte sob a égide da Lei 11.442/2007, tampouco o debate travado diz respeito à validade de eventual contrato de trabalho na modalidade autônomo, pelo simples reconhecimento de que teria havido uma terceirização da atividade-fim. Trata-se, o caso em tela, de pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, ao argumento de que presentes os pressupostos da relação de emprego e, desse modo, não há ofensa à autoridade das decisões do STF no RE 958.252 e na ADPF 324, ou mesmo na ADC 48. Tampouco há vinculação da matéria debatida com o entendimento firmado no julgamento da ADI 5.625, que discute a natureza civil para contratos de parceria entre salões de beleza e profissionais do setor, nos termos da Lei 13.352/2016 (ADI 5.625, Red. para o Acórdão Min. NUNES MARQUES), não sendo despidendo destacar, de toda forma, a tese firmada na ADI 5.625, item 2, segundo a qual "2) É nulo o contrato civil de parceria referido, quando utilizado para dissimular relação de emprego de fato existente, a ser reconhecida sempre que se fizerem presentes seus elementos caracterizadores". Assim, conquanto não se desconheça a posição do Excelso STF no sentido da permissão constitucional de formas alternativas da relação de emprego, derivando os pedidos e correspondentes causas de pedir da declaração do vínculo de emprego que o obreiro afirma ter mantido com a reclamada, a competência é da Justiça do Trabalho, nos moldes previstos no art. 114/CF. **Nesse sentido, a decisão proferida na Reclamação 60.6620/SP, Min. Edson Fachin, publicada em 11.04.2024.**

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010606-36.2023.5.03.0014 (ROT); Disponibilização: 06/06/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1212; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Desembargadora Maria Cecília Alves Pinto).

#### **V. Empregado público - transferência**

**PEDIDO DE REMOÇÃO DE EMPREGADO PÚBLICO. MOTIVO DE SAÚDE DE DEPENDENTE.** Em se tratando de empregada pública estadual, não se encontra sua situação funcional englobada pela nº 8.112/90, mas sim, pela CLT e pelas normas internas da empregadora. Entretanto, diante do quadro fático, respaldado em laudo pericial, em que o filho da reclamante necessita de acompanhamento multidisciplinar e da presença física de sua genitora durante o tratamento de TDAH, justifica-se

a remoção pretendida pela obreira, em atenção aos princípios da proteção à criança e à família e da dignidade da pessoa humana.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010519-02.2022.5.03.0019 (ROT); Disponibilização: 06/06/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 2289; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relator Desembargador Fernando César da Fonseca).

## VI. Ação civil pública - cabimento

**AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DEFESA DE DIREITOS DIFUSOS E INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS. CABIMENTO.** Nos termos do art. 6º da Lei Complementar n. 75/1993, compete ao Ministério Público promover ação civil pública para a defesa de interesses individuais indisponíveis, homogêneos, sociais, difusos e coletivos, dispondo ainda o art. 83, III, do CDC que compete ao Ministério Público do Trabalho promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos. Patente, pois, o cabimento da presente ação civil pública em que se busca, em tese, defender o direito difuso da coletividade dos trabalhadores atuais e futuros do requerido de ter respeitada a sua liberdade de consciência, de expressão, de convicção filosófica e de orientação política e partidária. E, mesmo quanto aos trabalhadores individualizados na peça de ingresso, mostra-se cabível o ajuizamento da presente ação pública, uma vez que se trata da defesa de direitos individuais homogêneos, assim caracterizados pela sua origem comum, eis que, conforme alegado, todos eles teriam sido dispensados em retaliação à sua manifestação política em sentido oposto à orientação da diretoria do órgão requerido, no período que antecedeu as últimas eleições. Não há que se falar, portanto, em extinção do processo, sem resolução do mérito, devendo os autos retornar à origem para prosseguimento e julgamento dos pedidos formulados, como se entender de direito.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010918-03.2023.5.03.0114 (ROT); Disponibilização: 07/06/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1899; Órgão Julgador: Quinta Turma; Relatora Desembargadora Jaqueline Monteiro de Lima).

## VII. Fiscalização do trabalho - interdição - equipamento / máquina

**MANDADO DE SEGURANÇA. TERMO DE INTERDIÇÃO DE EQUIPAMENTOS INDISPENSÁVEIS AO FUNCIONAMENTO DE TODO O COMPLEXO INDUSTRIAL DA IMPETRANTE - DIREITO LÍQUIDO E CERTO DE NÃO PARALISAR TODAS AS ATIVIDADES DA EMPRESA - ANÁLISE MULTIFATORIAL DE RISCOS.** A presunção de legalidade dos atos administrativos não inviabiliza o exame, em sede de Mandado de Segurança, da adequação das medidas determinadas em termo de interdição de equipamentos, exarado por Autoridade Administrativa. Neste sentido, revela-se cabível o manejo da Ação de Segurança, contendo pedido de liminar destinado a suspender Termo de Interdição de equipamento industrial, quando verificado que a impetração baseou-se na existência de um Laudo Técnico, emitido por empresa conceituada no ramo de serviços de engenharia industrial e inspeções técnicas, atestando a inexistência de risco grave e iminente (RGI) na continuidade do funcionamento desse

equipamento, somado ao fato de que a interdição determinada pelo Órgão Fiscalizador ensejaria não apenas a paralisação de 2 Caldeiras (objetos da interdição), mas o colapso de toda a cadeia produtiva do complexo industrial da Impetrante, que depende delas para funcionar, como delas dependem hospitais e clínicas do Município onde a Impetrante tem sua sede, em razão do oxigênio medicinal que as caldeiras, então interditadas, produzem. Nesta ordem de ideias, constatando-se que o Juízo de origem agiu de forma criteriosa ao conceder parcialmente a segurança pleiteada, a manutenção da sentença é medida que se impõe.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010796-77.2023.5.03.0182 (ROT); Disponibilização: 10/06/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1780; Órgão Julgador: Terceira Turma; Relator Desembargador Marcelo Moura Ferreira).

## **VIII. Assédio moral - caracterização**

### **ASSÉDIO MORAL. ADOECIMENTO OCUPACIONAL. DANOS MORAIS.**

1. O assédio moral é configurado quando o empregador ou seus prepostos, por meio de atos repetidos ou de ocorrência única, atingirem negativamente a dignidade psíquica do trabalhador, de forma a abalar o ambiente de trabalho, tornando-o inóspito para o indivíduo.
2. A importância do tema é reforçada pela Convenção 190 da OIT, que reconhece o direito de todas as pessoas a um futuro do trabalho livre de assédio e violência. Embora ainda não esteja ratificada pelo Brasil, a convenção constitui fonte material do direito (art. 8º da CLT).
3. No caso, o adoecimento mental grave da autora, com episódio de tentativa de suicídio, está diretamente relacionado ao assédio moral sofrido no trabalho. Além de ser apelidada com epítetos desqualificantes, como "mimosa" e "cobra", a autora era tratada com excessivo rigor pela chefia, degradando o ambiente de trabalho.
4. Diante do ato ilícito praticado pela empregadora, a reparação civil é medida que se impõe.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010298-95.2023.5.03.0047 (ROT); Disponibilização: 13/06/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 795; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Juíza Convocada Renata Lopes Vale).

## **IX. Acidente do trabalho - trabalhador autônomo**

### **ACIDENTE DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE CIVIL. TRABALHADOR AUTÔNOMO. RESPONSABILIDADE CIVIL DOS TOMADORES DE SERVIÇO.**

**CONFIGURAÇÃO.** 1. O direito à indenização por danos morais e materiais encontra amparo nos arts. 186 e 927 do Código Civil de 2002 c/c o arts. 5º, X e 7º, XXVIII, da Constituição da República. Assim, a responsabilidade civil se configura em dois planos. No plano subjetivo, quando decorre de ação ou omissão do agente causador do dano, por dolo ou culpa; no plano objetivo, independentemente de qualquer elemento de ordem subjetiva por parte do responsável pelo dano, nos casos previstos em lei ou quando a atividade desenvolvida pelo responsável pelo dano, por sua natureza

implique risco aos direitos de outrem. **2.** Na hipótese, conquanto o prestador de serviço autônomo não se equipare ao empregado, o tomador **de serviços tem a obrigação de observar o cumprimento efetivo das normas de segurança a controvérsia se resolve sob a ótica da responsabilidade subjetiva, sendo que a prova dos autos revelou a ocorrência de culpa recíproca, tendo em vista que o tomador de serviço determinou que o autor realizasse um serviço em obra de sua propriedade com material inadequado, sendo que o reclamante, por sua vez, retirou a capa de proteção existente no equipamento durante a realização do serviço. A perícia médica realizada nos autos constatou que o acidente ocorrido durante a prestação de serviço ocasionou em lesão irreversível (amputação de dedo da mão esquerdo) e incapacidade laborativa parcial, conforme tabela Susep. Assim, preenchidos os elementos para se reconhecer a responsabilidade civil dos réus, mostram-se devidas as indenizações arbitradas na r. sentença (danos materiais, morais e estéticos).**

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0011030-23.2022.5.03.0173 (ROT); Disponibilização: 17/06/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 2865; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator Desembargador Antônio Gomes de Vasconcelos).

## **X. Rescisão indireta - cabimento**

**RESCISÃO INDIRETA. MÃE DE CRIANÇA COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA. ACOMPANHAMENTO DE FILHO MENOR QUE NECESSITA DE CUIDADOS ESPECIAIS. OMISSÃO DELIBERADA. ADAPTAÇÃO RAZOÁVEL. FUNÇÃO SOCIAL DO EMPREGADOR. PRIORIDADE ABSOLUTA DO INFANTE COM DEFICIÊNCIA.** No caso, revelou-se a necessidade de se aplicar à parte trabalhadora uma adaptação razoável da jornada de trabalho, a fim de que se possa assegurar à pessoa com deficiência todo tratamento necessário ao seu desenvolvimento/habilitação e cuidados com a saúde (arts. 3º, VI, 4º, § 1º, 5º e 8º da Lei 13.146/15), o que exige o acompanhamento/presença da genitora, porquanto a recusa de proceder a adaptação razoável também constitui forma de discriminação contra a pessoa com deficiência. Registre-se que o cerne da questão se atrela diretamente ao princípio-fundamento da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CR/88), bem como a todo o arcabouço constitucional protetivo das pessoas com deficiência, atribuindo à família, ao Estado e à sociedade, todas as medidas necessárias ao acesso da pessoa com deficiência aos serviços de saúde e educação, estimulando seu pleno desenvolvimento e autonomia individuais. Não se olvidando, ainda, a prioridade absoluta do infante em desenvolvimento (art. 227, CRFB). Assim, a parte ré ao não observar as peculiaridades incidentes sobre o labor da parte reclamante, praticou falta grave o suficiente a ensejar a ruptura da rescisão contratual pela via oblíqua, mormente por não observar a função social da empresa, que decorre de uma série de dispositivos constitucionais (arts. 1º, incisos II, III e IV, 3º, inciso I, e 170, caput e incisos III e VII, da CR).

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010591-36.2023.5.03.0186 (ROT); Disponibilização: 18/06/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1192; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini).

## **XI. Rescisão indireta - culpa - empregador**

### **RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO. PESSOA COM DEFICIÊNCIA. BARREIRA ATITUDINAL. AUSÊNCIA DE ACESSIBILIDADE.**

1. A Constituição Federal preconiza o alcance de uma sociedade justa, em que se promova o bem de todos sem qualquer forma de preconceito ou discriminação (art. 3º, I e IV c/c art. 5º, XLI), o que abarca a proteção especial à pessoa com deficiência (art. 7º, XXXI). Essa tutela jurídica é reforçada pela Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, de *status* constitucional, consagrando bloco de constitucionalidade a respeito da matéria.

2. O microsistema normativo é robustecido, ainda, pela Convenção 111 da OIT e pela Lei n. 13.146/2015, que instituiu o Estatuto da Pessoa com Deficiência, instrumentalizando a promoção do exercício dos direitos e liberdades fundamentais pela pessoa com deficiência, em condições de igualdade.

3. A conduta do empregador de alocar o obreiro, pessoa com deficiência de natureza física, em atividade com esforço físico acentuado, ainda que de modo transitório, configura barreira atitudinal atentatória à participação social em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas (art. 3º, IV, "e", da Lei 13.146/2015).

4. Sendo assim, está caracterizada a falta grave patronal (art. 483, alínea a, da CLT), que conduz ao reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010893-64.2023.5.03.0057 (ROT); Disponibilização: 19/06/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1342; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Juíza Convocada Renata Lopes Vale).

## **XII. Desconsideração da personalidade jurídica - teoria menor da desconsideração da personalidade jurídica**

### **INCIDENTE DE RESOLUÇÃO DE DEMANDAS REPETITIVAS. EXECUÇÃO TRABALHISTA: APLICAÇÃO OU NÃO DA TEORIA MENOR DA DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA.**

Admitido o Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas, impõe-se seja julgado procedente com a edição de Tese Jurídica com a seguinte redação:

### **INCIDENTE DE RESOLUÇÃO DE DEMANDAS REPETITIVAS (IRDR). TEMA N. 23. EXECUÇÃO TRABALHISTA. APLICAÇÃO DA TEORIA MENOR DA DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA.**

I - Na execução trabalhista, o Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica da Empresa rege-se pelos arts. 133 a 137 do Código de Processo Civil, conforme previsão do art. 855-A da Consolidação das Leis do Trabalho.

II - Para o acolhimento do pedido de desconsideração da personalidade jurídica, exige-se o inadimplemento do débito trabalhista e a inexistência de bens que garantam a satisfação do crédito, aplicando-se a "teoria menor" preconizada no art. 28, § 5º, do Código de Defesa do Consumidor. Nesse sentido, é desnecessária a comprovação de

abuso da personalidade (desvio de finalidade ou confusão patrimonial) a que se refere o art. 50 do Código Civil, afastando-se a incidência da "teoria maior".

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010099-83.2024.5.03.0000 (IRDR); Disponibilização: 21/06/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 882; Órgão Julgador: Tribunal Pleno; Relatora Desembargadora Maria Cecília Alves Pinto).

### **XIII. Ato atentatório à dignidade da justiça - caracterização**

**APLICAÇÃO DE MULTA POR ATO ATENTATÓRIO À DIGNIDADE DA JUSTIÇA. PAGAMENTO A MENOR. RIGOR EXCESSIVO.** Embora evidente o erro cometido no depósito a menor do valor remanescente da execução, é público e notório que a executada (Caixa Econômica Federal), empresa pública que se situa entre as maiores instituições financeiras do país, realiza uma quantidade imensurável de procedimentos burocráticos todos os dias, o que torna perfeitamente plausível a hipótese de falha técnica-operacional de caráter acidental, até porque não se vislumbra no retardamento da execução qualquer vantagem para os agentes públicos envolvidos. Com efeito, a aplicação do art. 774 do CPC demanda prova robusta de má-fé da parte, que, especialmente nas circunstâncias ora descritas, não pode ser presumida.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0011492-88.2018.5.03.0053 (AP); Disponibilização: 21/06/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1326; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator Juiz Convocado Leonardo Passos Ferreira).

### **XIV. Execução - ferramenta eletrônica**

**HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA. UTILIZAÇÃO DE FERRAMENTAS DE PESQUISA PATRIMONIAL.** Por expressa determinação legal (§ 4º do art. 791-A da CLT), compete ao credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade ao reclamante. Não cabe ao Juízo utilizar as ferramentas eletrônicas executivas para investigar se alterado o estado de hipossuficiência econômica do devedor, até mesmo porque tais medidas visam à apreensão de bens e valores dos executados.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0011016-40.2021.5.03.0087 (AP); Disponibilização: 21/06/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 2359; Órgão Julgador: Nona Turma; Relator Juiz Convocado Carlos Roberto Barbosa).

### **XV. Substituição processual - sindicato - legitimidade**

**SINDICATO. LEGITIMIDADE ATIVA. INTERESSE PROCESSUAL. EXIBIÇÃO DE DOCUMENTOS.** Extrai-se da leitura do art. 81, III, do CDC, que a legitimação extraordinária alcança a defesa de interesses e direitos coletivos (lato sensu) e direitos individuais homogêneos. Estes são aqueles oriundos de uma lesão ou ameaça a um direito comum a mais de um indivíduo, ainda que seja necessária a análise, de forma

individualizada, do contrato de trabalho de cada um dos substituídos. Vale dizer: apesar de ter como marca a divisibilidade, os direitos individuais homogêneos justificam a defesa coletiva por pertencerem a um grupo determinado ou determinável de pessoas, que têm em comum a mesma lesão ou ameaça de direito. Assim, a atuação do sindicato está legitimada nestes termos, isto é, para a defesa coletiva de direitos, ainda que divisíveis. Na esteira do que acima se expôs, o elemento a ser identificado na legitimidade do sindicato é a natureza homogênea do direito individual defendido. É a origem comum que confere semelhança, ainda que não identidade aos direitos, recomendando, assim, a defesa conjunta. No caso vertente, é fácil notar ter sido a pretensão da entidade sindical autora direcionada à condenação da parte ré a juntada de documentos (GFIPs, folhas de ponto, etc.), com o fim de verificar cumprimento e normas e cláusulas coletivas, após denúncias do descumprimento de tais normas. Dessa forma, não resta dúvida de que a entidade sindical detém legitimidade ativa para ajuizar a presente demanda, visando à defesa dos interesses individuais homogêneos de um ou mais substituídos processuais. E esta legitimidade não afronta o artigo 18 do CPC. Inquestionável, portanto, a legitimidade da entidade sindical autora para pleitear, em juízo, todos e quaisquer direitos dos integrantes da categoria que representa. Adverte-se que a Corte Superior Trabalhista, em casos análogos, vem firmando jurisprudência no sentido de que é inquestionável o interesse processual do sindicato para demandar pela exibição de documentos.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010719-32.2023.5.03.0097 (ROT); Disponibilização: 25/06/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 832; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini).

## **XVI. Empregado público - dependente - pessoa com deficiência - horário especial**

**EMPREGADA ESTADUAL - FILHO COM SÍNDROME DE DOWN - APLICAÇÃO DA LEI 8.112/90 - ANALOGIA - POSSIBILIDADE - REDUÇÃO DE JORNADA.** Perfeitamente cabível a redução da jornada de trabalho da reclamante, em virtude da necessária assistência a filho com Síndrome de *Down*, nos termos do art. 98, parágrafos 2º e 3º, da Lei nº 8.112/90, aplicável por analogia (art. 8º da CLT). A reclamada é empresa pública, integrante da Administração Indireta do Estado de Minas Gerais e o compromisso com a promoção da saúde e desenvolvimento da pessoa com deficiência se estende a todos os entes da Federação. Nesse sentido, os artigos 226 e 227 da Constituição Federal, a Lei nº 13.146/15 (Estatuto da Pessoa com Deficiência) e a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010024-26.2024.5.03.0006 (ROT); Disponibilização: 25/06/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1201; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator Desembargador Delane Marcolino Ferreira).

## **XVII. Pandemia - Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) - doença ocupacional - indenização**

### **RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. TRABALHADOR INFECTADO POR CORONAVÍRUS COM AGRAVAMENTO DO QUADRO DE SAÚDE. PRINCÍPIO JURÍDICO-AMBIENTAL DO RISCO MÍNIMO REGRESSIVO.**

1. Considerando a proteção constitucional destinada ao meio ambiente do trabalho, pelos artigos 200, VIII e 225, da CR, impõe-se concretizar o princípio jurídico-ambiental do risco mínimo regressivo, recaindo sobre o empregador o dever de adotar todas as medidas e os instrumentos para proteger os trabalhadores de ameaças à vida, à integridade e à saúde. Em igual sentido são os postulados da Convenção 155 da OIT, previstos nos artigos 16 e 18, que devem ser observadas pelo Poder Judiciário, no exercício do controle de convencionalidade, na forma em que expresso na Recomendação nº 123, de 07 de janeiro de 2022, do Conselho Nacional de Justiça.

2. Nos termos do artigo 927, parágrafo único, do Código Civil, "*haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa (...) quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem*".

3. Em que pese a atividade de transporte, empreendida pela ré, seja considerada serviço de natureza essencial, é notório o risco efetivamente superior à média (parágrafo único do art. 927, do CC) a que foi submetido o trabalhador, já que era motorista de ônibus em transporte interestadual.

4. Recurso ordinário conhecido e desprovido no aspecto

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010706-27.2023.5.03.0099 (ROT);

Disponibilização: 26/06/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1403; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Juíza Convocada Renata Lopes Vale)

## **XVIII. Relação de emprego - entregador - uso - aplicativo móvel**

**RELAÇÃO DE EMPREGO. CARACTERIZAÇÃO.** Configura-se a relação de emprego quando comprovada a prestação de serviços por pessoa física, de forma não eventual, mediante pessoalidade, onerosidade e subordinação jurídica. Vislumbrando-se a presença dos pressupostos fático-jurídicos elencados nos arts. 2º e 3º da CLT, notadamente considerando que a autora não atribuía caráter organizativo autônomo à atividade de motofretista, que era exercida, em prol de IFOOD.COM AGÊNCIA DE RESTAURANTES ONLINE S.A. (2ª ré) e mediante sua plataforma eletrônica de agenciamento de pedidos, mas com interveniência de empresa operadora logística (BRUNO VICENTINI DE LIMA - nome fantasia: KING SERVIÇOS DE ENTREGA RÁPIDA), sendo seus misteres essenciais à consecução do empreendimento econômico de ambas as rés, deve ser reconhecido o vínculo empregatício postulado.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010613-14.2022.5.03.0030 (ROT); Disponibilização: 26/06/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 2582; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator Juiz Convocado Márcio Toledo Gonçalves)

## **XIX. Empregado público - dispensa**

**EMPRESAS ESTATAIS. EMPREGADO ADMITIDO POR CONCURSO PÚBLICO. ATO DE DISPENSA. VINCULAÇÃO AOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS. TEORIA DOS MOTIVOS DETERMINANTES.** O empregado aprovado em concurso público para prestar serviços a empresa pública ou sociedade de economia mista, sob o regime celetista, não goza da estabilidade do art. 41 da CR/88. O ato de dispensa, todavia, deve observar os princípios insculpidos no art. 37 da Carta Magna, especialmente a impessoalidade, a moralidade e a eficiência, podendo o ato ser revisto pelo Poder Judiciário e pela própria Administração Pública, quando afrontar tais princípios. Tendo em vista instrumentalizar esse controle, a dispensa desses empregados deve ser necessariamente motivada, ainda que não se exija a configuração da justa causa para a extinção do contrato de trabalho, nos exatos termos do art. 482 da CLT. Admitir que as empresas estatais possam livremente dispensar seus empregados viola frontalmente também o princípio insculpido no art. 1º, caput, CR/88, pois o ato de rescisão deve guardar correspondência com o interesse público. Ademais, o pressuposto atinente à motivação do ato de dispensa não se esgota em mera exposição de motivos, mas na efetiva instrução/demonstração dos motivos determinantes do desligamento, respeitado o devido procedimento administrativo, de forma a instrumentalizar o efetivo controle de validade da rescisão, sob pena de inquinar, por via oblíqua, a observância dos indigitados princípios constitucionais, que não são atendidos pelo mero preenchimento de uma folha de papel. Ademais, no âmbito do estado de Minas Gerais, a Resolução SEPLAG nº 23 de 04 de maio de 2015 veda expressamente a dispensa de empregados de empresas públicas e sociedades de economia mista vinculada à Administração Estadual admitido mediante concurso/seleção pública ou em data anterior ao advento da Constituição Federal de 1988, sem a devida motivação do ato de dispensa, devendo esta ser devidamente justificada ao empregado.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010898-78.2019.5.03.0008 (ROT); Disponibilização: 26/06/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 2524; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator Juiz Convocado Márcio Toledo Gonçalves).

## **XX. Adicional de transferência - cabimento**

**ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA. REQUISITOS.** Os requisitos essenciais para que o trabalhador faça jus ao adicional de transferência são a mudança para localidade diversa e a provisoriedade. É o que se infere do art. 469 da CLT e da Orientação Jurisprudencial n. 113 da SDI-1 do TST. A análise da provisoriedade ou da transitoriedade da transferência não deve se restringir a critério estritamente temporal, antes se deve perquirir se há ou não interesse do empregado em se estabelecer no local para onde foi transferido ou do empregador de manter o empregado naquela localidade. O que determina a obrigatoriedade de pagamento do adicional de transferência é a transitoriedade, impedindo o trabalhador de fixar em determinada localidade. Logo, quanto ao limite temporal destas transferências, a provisoriedade referida no art. 469, § 3º, da CLT, diz respeito ao direito ao recebimento do adicional de transferência e não à duração da transferência. Nesse contexto, não há falar em limitação temporal fixa para o seu percebimento. Destarte, o adicional somente não é

devido, segundo a interpretação conjunta dos §§ 1º, 2º e 3º do art. 469 da CLT, caso haja transferência por extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010670-08.2023.5.03.0156 (ROT); Disponibilização: 27/06/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1967; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini).

## **XXI. Execução - expedição - ofício - plataforma digital**

**AGRAVO DE PETIÇÃO. EXPEDIÇÃO DE OFÍCIOS A PLATAFORMAS DE TRANSPORTE E ENVIOS (UBER DO BRASIL S/A, 99 TECNOLOGIA LTDA., IFOOD, EVIOS EXTRA (MERCADO LIVRE)) PARA CONSTRIÇÃO DE EVENTUAIS SALDOS DOS EXECUTADOS.** No caso em exame, foram realizadas diversas tentativas de bloqueio via SISBAJUD, RENAJUD, INFOJUD, além de diversas outras medidas constritivas, as quais se mostraram infrutíferas. Sob tal ótica, a expedição de ofícios a tais plataformas digitais constitui medida inócua, à luz das diversas medidas de excussão já adotadas. Nos termos dos arts. 139 do CPC e 765 da CLT, incumbe ao Magistrado a ampla direção do processo, o qual pode determinar as diligências necessárias à resolução do feito, bem como indeferir medidas que não apresentariam resultados práticos.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0000558-49.2014.5.03.0138 (AP); Disponibilização: 27/06/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 3870; Órgão Julgador: Décima Turma; Relatora Desembargadora Taísa Maria Macena de Lima).