



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Documentação



EMENTÁRIO EM DESTAQUE

Edição n. 34
1º de julho a 31 de julho 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. Justa causa - cabimento	3
II. Acidente do trabalho - responsabilidade	3
III. Acidente do trabalho - responsabilidade	4
IV. Acidente do trabalho - responsabilidade	4
V. Dano moral - indenização	5
VI. Execução - expedição - ofício - plataforma digital	6
VII. Professor - piso salarial - diferença salarial	6
VIII. Acidente do trabalho - responsabilidade	7
IX. Grupo econômico - responsabilidade	8
X. Execução - expedição - ofício	9
XI. Execução - saldo remanescente - levantamento	9
XII. Despesa - telefone celular	10
XIII. Recuperação judicial - Plano De Recuperação Judicial - homologação	10
XIV. Discriminação por idade - ocorrência	11
XV. Empregado Público - Dependente - Pessoa Com Deficiência - Horário Especial	12
XVI. Processo judicial - protocolo para julgamento com perspectiva de gênero ..	13
XVII. Dano moral - condição de trabalho	13

I. Justa causa - cabimento

DISPENSA POR JUSTA CAUSA. MANTIDA. DISCRIMINAÇÃO RACIAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. A Constituição da República confere especial proteção à igualdade racial e repudia, com veemência, a prática do racismo em diversas passagens (art. 3º, IV; art. 4º, VIII; art. 7º, XXX, CF), determinando medidas jurídicas excepcionais para combatê-lo, como a previsão de que constitui crime inafiançável e imprescritível (art. 5º, XLII, CF). No mesmo sentido, no plano internacional, as práticas de intolerância e discriminação racial são robustamente reprimidas pela Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, internalizada com *status* de emenda constitucional (art. 5º, §3º, CF), e pela Convenção n. 111 da Organização Internacional do Trabalho. O Brasil, ao aprovar a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, comprometeu-se *"a garantir às vítimas do racismo, discriminação racial e formas correlatas de intolerância um tratamento equitativo e não discriminatório, acesso igualitário ao sistema de justiça, processo ágeis e eficazes e reparação justa nos âmbitos civil e criminal, conforme pertinente."* No plano nacional, de igual modo, o Estatuto da Igualdade Racial (Lei n. 12.288/10) coíbe qualquer prática injustamente discriminatória motivada por questões raciais conceituando a conceitua discriminação racial ou étnico-racial como *"toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada "* (art. 1º, parágrafo único, inciso I). A análise do caso concreto leva à inequívoca conclusão de que se reveste de extraordinária gravidade o fato cometido pela parte autora, sendo perfeitamente lícita, na hipótese, a postura adotada pela parte ré ao aplicar a penalidade máxima trabalhista, mormente pelo forte viés antidiscriminatório do sistema jurídico brasileiro instaurado pela Constituição Republicana de 1988.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010645-39.2023.5.03.0012 (ROT); Disponibilização: 01/07/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1686; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini)

II. Acidente do trabalho - responsabilidade

ACIDENTE DE TRABALHO. PRESENTES OS REQUISITOS PARA DEFERIMENTO DE INDENIZAÇÕES PELOS DANOS MORAIS E MATERIAIS SOFRIDOS. CULPA EMPRESÁRIA CONFIGURADA. AUSÊNCIA DE CONCORRÊNCIA DE CULPA DA VÍTIMA. Presentes, no caso em apreço, os requisitos para deferimento de indenizações por danos morais e materiais ao autor (arts. 186, 927 e 950 do CC e 223-B, C, E e F da CLT). Induidoso o nexo de causalidade entre as lesões sofridas pelo reclamante e o acidente de trabalho relativo à explosão ocorrida no forno da padaria em que laborava. Ficou claro, por meio da prova oral, que os sócios instruíam os empregados a lançarem essências no forno, para aromatizar o ambiente, de modo a atrair a clientela, sendo que o reclamante, ao seguir tais ordens, expôs-se ao risco de sofrer acidente com a combustão daí resultante, o que acabou ocorrendo. De todo

modo, trata-se de prática consentida pelos sócios, e, portanto, por eles aprovada, o que atendia sobremaneira os interesses comerciais. Nesse contexto, não há como se considerar culpa exclusiva do reclamante, que cumpria ordens dos sócios ao lançar a essência de baunilha no forno, prática adotada na ré por orientação e/ou consentimento de seus sócios, com fins estritamente comerciais. Há se destacar que, nos termos do artigo 157, I, da CLT, cabe à empresa "*cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho*", cabendo a providência, portanto, não só o treinamento de segurança como a fiscalização das condições em que desenvolvidos os trabalhos, inclusive das práticas adotadas no cotidiano da empresa. Evidencia-se, assim, que o acidente ocorreu em função da negligência da ré, que não se desincumbiu da sua obrigação de reduzir os riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII, da CR/88), contribuindo, ao revés, para a possibilidade de ocorrência de acidente, ao instruir e/ou consentir e aprovar a adoção de prática que colocava o empregado totalmente vulnerável ao risco de explosão.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0011160-82.2021.5.03.0032 (ROT); Disponibilização: 01/07/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 2683; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relatora Desembargadora Juliana Vignoli Cordeiro)

III. Acidente do trabalho - responsabilidade

ACIDENTE DE TRABALHO. *"Já não é mais possível querer atribuir ao trabalhador a responsabilidade por sua própria segurança, quando existe tecnologia que permite que a falibilidade do ser humano possa ser contornada. E no caso, a reclamada não demonstrou que o acidente decorreu de culpa exclusiva da vítima por imprudência. Ao contrário, a prova técnica demonstra que, na época do acidente, não havia o mecanismo que poderia ter evitado o acidente. O fato foi confirmado pelo perito técnico nomeado por este Juízo, que concluiu que a reclamada não observou todos os itens da NR-12 da Portaria 3214/78 do MTE. Nota-se que a empresa não cuidou de todos os mecanismos existentes para evitar o acidente que vitimou o reclamante, inexistindo proteção junto ao rolete onde ocorreu o acidente, o que levou ao prensamento do braço do reclamante, enquanto ele tirava refugos da máquina. Ademais, após a publicação da NR-12, a teoria do ato inseguro foi praticamente abolida, surgindo a teoria da falha segura, que exige que as falhas estejam previstas no projeto do maquinário por meio de dispositivos de segurança adequados, eficientes e a prova de burlas."* (Excerto da sentença proferida pela d. Juíza ELIANE MAGALHÃES DE OLIVEIRA).

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010676-33.2022.5.03.0129 (ROT); Disponibilização: 02/07/2024; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault)

IV. Acidente do trabalho - responsabilidade

ACIDENTE DO TRABALHO TÍPICO. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA. TOMADOR DE SERVIÇOS. MORTE DE EMPREGADO ATINGIDO POR RAIOS. DANOS MATERIAIS E DANOS MORAIS.

1. O trabalho realizado a céu aberto e principalmente em épocas do ano de maior incidência de tempestades, como no caso destes autos, requer a adoção de medidas e procedimentos de proteção contra raios por parte do tomador de serviços, dado que, ainda que se trate de fenômenos da natureza inevitáveis, são estes previsíveis, uma vez que já existem estudos científicos consistentes "sobre raios", na área de ciências atmosféricas, a exemplo das pesquisas desenvolvidas pelo Grupo de Eletricidade Atmosférica do Instituto Nacional de Pesquisas Espaciais, referência mundial sobre a matéria que, inclusive, tem publicada cartilha com recomendações para se prevenir "ameaças do céu" (raios).

2. Assim, os danos sofridos pelo trabalhador que labora a "céu aberto" não podem ser atribuídos a fenômeno inevitável da natureza, mas à falta de adoção das medidas preventivas adequadas ao trabalho executado sob risco de raios, por parte do empregador.

3. No caso dos autos, o empregado foi morto por um raio enquanto trabalhava no plantio de cana-de-açúcar, quando estava exposto aos riscos que "vêm do céu", sem que as reclamadas tenham tomado as medidas de proteção e oferecido treinamento adequado para a prestação de serviços, nestas condições.

4. As reclamadas (tomadora e prestadora dos serviços) responderão solidariamente ante a incidência das responsabilidades objetiva e subjetiva, ante os riscos inerentes ao trabalho executado, nos termos descritos acima, somados ao reconhecimento da culpa decorrente da omissão de ambas, no tocante à desproteção que expôs à morte prematura do *de cujus* (artigo 17 da Convenção 155 da OIT e arts. 927, 932, III e 942 do Código Civil).

5. Recurso ordinário provido para condenar as rés ao pagamento de indenizações por danos materiais e morais.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0011042-97.2023.5.03.0077 (ROT); Disponibilização: 02/07/2024; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator Desembargador Antônio Gomes de Vasconcelos)

V. Dano moral - indenização

INDENIZAÇÃO POR DANOS EXTRAPATRIMONIAIS - CLT - ART. 223-A/F - ADIs 6.050, 6.069 e 6.082 - CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA - ART. 44, 48, 102 - PALAVRAS DO CONGRESSO NACIONAL E DO STF. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física. A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão. A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por

danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo. Se houver cumulação de pedidos, o juízo, ao proferir a decisão, discriminará os valores das indenizações a título de danos patrimoniais e das reparações por danos de natureza extrapatrimonial. A composição das perdas e danos, assim compreendidos os lucros cessantes e os danos emergentes, não interfere na avaliação dos danos extrapatrimoniais. A norma foi submetida à apreciação do STF que, por maioria, conheceu das ADIs 6.050, 6.069 e 6.082 e julgou parcialmente procedentes os pedidos para conferir interpretação conforme a Constituição, de modo a estabelecer que: 1) As redações conferidas aos arts. 223-A e 223-B, da CLT, não excluem o direito à reparação por dano moral indireto ou dano em ricochete no âmbito das relações de trabalho, a ser apreciado nos termos da legislação civil; 2) Os critérios de quantificação de reparação por dano extrapatrimonial previstos no art. 223-G, caput e § 1º, da CLT deverão ser observados pelo julgador como critérios orientativos de fundamentação da decisão judicial. É constitucional, porém, o arbitramento judicial da indenização em valores superiores aos limites máximos dispostos nos incisos I a IV do § 1º do art. 223-G, quando consideradas as circunstâncias do caso concreto e os princípios da razoabilidade, da proporcionalidade e da igualdade.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010879-78.2021.5.03.0048 (ROT); Disponibilização: 04/07/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 2938; Órgão Julgador: Décima Turma; Relator Desembargador Ricardo Marcelo Silva)

VI. Execução - expedição - ofício - plataforma digital

EXPEDIÇÃO DE OFÍCIOS A EMPRESAS QUE ATUAM NO RAMO DE COMPRA E VENDA EM PLATAFORMAS DIGITAIS. INUTILIDADE DA MEDIDA. Cabe ao juiz apreciar a necessidade e a admissibilidade das medidas requeridas pelas partes, indeferindo as diligências inúteis, nos termos do art. 765 da CLT c/c art. 370, parágrafo único, do CPC. Assim, a expedição de ofício às empresas indicadas pelo exequente com o intuito de obter o endereço atualizado do executado é inútil, pois não há sequer qualquer certeza de que ele seja usuário de tais plataformas digitais, que, também, não são obrigadas por lei a manter o cadastro de dados de seus usuários.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010059-34.2022.5.03.0142 (AP); Disponibilização: 05/07/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1224; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator Juiz Convocado Fabiano de Abreu Pfeilsticker)

VII. Professor - piso salarial - diferença salarial

MUNICÍPIO DE CAMPINA VERDE. IMPLEMENTAÇÃO DO PISO NACIONAL DO MAGISTÉRIO PÚBLICO DA EDUCAÇÃO BÁSICA. LEI 11.738/2008. CRITÉRIO DE ATUALIZAÇÃO. REAJUSTAMENTO FIXADO POR PORTARIA DO MEC. Dispõe o art. 205 da CRFB que "*a educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho*". E, dentre os princípios que pautam a educação, como direito fundamental previsto no art. 6º da CRFB, calha reproduzir aqueles concernentes

à "valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas (...)" e à estipulação de "piso salarial profissional nacional para os profissionais da educação escolar pública, nos termos de lei federal" (art. 206, V e VIII, da CRFB). Nesse passo, a Lei 11.738/2008, visando consubstanciar tais diretrizes, estabelece piso nacional para os profissionais do magistério público da educação básica, mediante estipulação de "vencimento inicial" das respectivas carreiras (arts. 2º, §§ 1º e 3º, e 5º, *caput*). Impôs também que a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios elaborem ou reorganizem seus Planos de Carreira e Remuneração do Magistério, "tendo em vista o cumprimento do piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica" (art. 6º). A atualização anual do piso salarial nacional do magistério deve ser anualmente realizada, no mês de janeiro, "utilizando-se o mesmo percentual de crescimento do valor anual mínimo por aluno referente aos anos iniciais do ensino fundamental urbano, definido nacionalmente, nos termos da Lei no 11.494, de 20 de junho de 2007" (art. 5º, § único). A atualização do piso nacional do magistério está atrelada, pois, ao percentual de crescimento do valor anual mínimo por aluno referente aos anos iniciais do ensino fundamental urbano, não sendo tal critério revogado pela Lei 14.113/2020 (que instituiu o Novo Fundeb), porquanto apenas a metodologia que informa o cálculo do indexador deixou de ser pautada pela Lei 11.494/2007. E o art. 5º, § único, da Lei 11.738/2008 foi reputado constitucional pelo STF, conforme julgamento proferido no bojo da ADI 4.848, não se evidenciando lacuna legal na forma de cálculo do índice que adstringe a atualização do piso nacional. E não procede a tese defensiva de que seria ilegal a estipulação de índices de reajuste do piso do magistério mediante portarias do MEC, pois, consoante decisão proferida pelo STF no julgamento da ADI 4.848, os atos normativos do Ministério da Educação uniformizam a atualização do indigitado piso salarial em todos os níveis federativos e cumprem os objetivos previstos no art. 3º, III, da CRFB, sendo, portanto, constitucionais.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010152-49.2022.5.03.0157 (ROT); Disponibilização: 10/07/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 2791; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator Desembargador Marcelo Lamego Pertence)

VIII. Acidente do trabalho - responsabilidade

ACIDENTE DE TRABALHO. MOTOCICLISTA. TRABALHADOR

PLATAFORMIZADO. ENTREGADOR. RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA.

Como regra, o sistema de responsabilidade civil brasileiro, seja ele trabalhista ou civil, exige, para a configuração da responsabilidade por danos, a presença de três elementos: dano, nexo de causalidade e culpa lato sensu (compreendido, nessa noção, o elemento dolo e a culpa propriamente dita). Esta modalidade consubstancia a chamada Teoria da Responsabilidade Civil Subjetiva. Entretanto, a legislação civil, incorporando as transformações ocorridas no âmbito das responsabilidades no século XX, deslocou o seu foco de preocupação: no modelo tradicional, o comportamento do agente era determinante, exigindo-se no mínimo culpa e, em alguns casos, "culpa grave" (vide antiga Súmula 229 do STF) para ensejar a sua responsabilização; no modelo contemporâneo, o elemento central passa a ser o dano e a sua reparação. Desse modo, o Código Civil, adotando a chamada Teoria do Risco, passou

a prever que "*haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem*" (art. 927, parágrafo único, CC). Nessa hipótese, é desnecessária a avaliação da conduta do agente e a constatação de agir culposo para ensejar a sua responsabilização (Teoria da Responsabilidade Civil Objetiva). Trata-se de dispositivo geral sobre a responsabilidade civil que se aplica, também, ao Direito do Trabalho, conforme reconhecido pelo Supremo Tribunal Federal (Tema de Repercussão Geral 932). Portanto, independentemente da natureza da relação mantida entre as partes, é perfeitamente aplicável o dispositivo em questão se ficar demonstrado que a atividade normalmente exercida implicava, por sua natureza, risco acentuado. No presente caso, considerando que, incontestavelmente, a parte autora trabalhava como entregadora de aplicativo (motociclista), é notório que estava submetida a situação de risco maior do que a coletividade em geral, atraindo a aplicação da responsabilidade objetiva, pois a atividade de motociclista envolve exposição permanente a risco de colisões e acidentes de trânsito ao longo de todo o período em que se ativava em sua atividade laboral. A propósito, a legislação brasileira reconhece, expressamente, que "*são consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a colisões, atropelamentos ou outras espécies de acidentes (...)*", sendo "*consideradas perigosas as atividades de trabalhador em motocicleta*" (art. 193, caput, inciso III e §4º da CLT). Desse modo, é aplicável a teoria da responsabilidade objetiva, sendo necessário investigar apenas a ocorrência do dano e do nexo de causalidade, independentemente da existência de culpa. Recurso da parte ré a que se nega provimento.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010299-13.2022.5.03.0016 (ROT); Disponibilização: 12/07/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1659; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini)

IX. Grupo econômico - responsabilidade

GRUPO ECONÔMICO DA 1 2 3 MILHAS. FRAUDE. RESPONSABILIDADE DE EMPRESAS E SÓCIOS. Extraí-se do acervo probatório coligido a criação de complexa e intrincada rede de empresas e sócios que, mediante interesses comuns, integrados e complementares, atuou no mesmo mercado com o objetivo de fraudar direitos de credores, como os trabalhistas, o que não pode ser ignorado pelo Poder Judiciário. O grupo econômico formado pelos réus é capilarizado, contendo empresas que atuam na compra de milhas de terceiros e venda de passagens, na cobrança de informações cadastrais, além de *holdings*, constatando-se do objeto social, das intervenções e atos praticados por elas e pelos respectivos sócios, o intento de blindagem patrimonial e frustração do direito de credores de receberem o que lhes é direito, como parcelas trabalhistas. As necessidades do mundo atual e o crescimento da tecnologia produziram novos tipos de sociedades empresariais, repercutindo na criação de novos grupos econômicos, sofisticados, que englobam empresas e sócios que, pelo objetivo de crescerem no competitivo mercado, unem-se por interesses comuns para consecução do lucro, mas, infelizmente, em alguns casos, também pelo objetivo de se

blindarem no caso de insolvência. Cabe ao Juiz caminhar lado a lado com as alterações postas na sociedade, as quais dele exigem constante atualização e perspicácia para, munido das ferramentas postas pela própria lei, coibir as práticas nefastas e destinadas a fraudar direitos dos credores das empresas e sócios dessas, como os discutidos *in casu*, de natureza trabalhista.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010990-63.2023.5.03.0025 (ROT); Disponibilização: 12/07/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 3870; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator Desembargador Marcelo Lamego Pertence)

X. Execução - expedição - ofício

AGRAVO DE PETIÇÃO. EXPEDIÇÃO DE OFÍCIOS A PLATAFORMAS DE VENDAS "ON LINE". POSSIBILIDADE DE RESULTADO ÚTIL À EXECUÇÃO.

DEFERIMENTO. A jurisprudência tem admitido a interposição de agravo de petição quando a decisão judicial, a despeito de interlocutória, acarreta considerável prejuízo à parte. Esta é a hipótese dos autos, em que, apesar de infrutíferas as diversas tentativas de satisfação do débito exequendo, o d. Juízo de origem indeferiu a medida de coerção pleiteada pela exequente e determinou a remessa dos autos ao arquivo provisório, mediante a fluência do prazo da prescrição intercorrente. Assim, conhece-se do agravo de petição e dá-se-lhe provimento para determinar a expedição de ofícios às plataformas digitais indicadas pela autora a fim de perquirir sobre a existência de créditos dos executados, vencido o relator que não conhecia do apelo, por incabível.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0000957-13.2010.5.03.0011 (AP); Disponibilização: 16/07/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 3823; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator Desembargador Antônio Gomes de Vasconcelos)

XI. Execução - saldo remanescente - levantamento

AGRAVO DE PETIÇÃO. ACIDENTE DE TRABALHO. PENSIONAMENTO MENSAL. CIRURGIA PARA TRATAMENTO DE LESÃO NA COLUNA CERVICAL. LIBERAÇÃO DE SALDO EM FAVOR DO EXECUTADO. PRINCÍPIO DA EFETIVIDADE DA EXECUÇÃO.

Cabe destacar que vige no ordenamento jurídico pátrio o princípio da efetividade da prestação jurisdicional, de natureza constitucional (art. 5º, LXXVII, CR/88). E, no âmbito desta Especializada, a efetividade da prestação jurisdicional está diretamente jungida ao princípio da efetividade da execução, o qual tem por escopo assegurar à parte exequente o direito judicialmente reconhecido, considerando-se a natureza alimentar dos créditos exequendos. Sob tal ótica, é indevida a determinação de liberação do saldo existente em favor do executado, quando ainda remanescem obrigações fixadas no título exequendo a serem cumpridas, tais como o pagamento de cirurgia para o tratamento de lesão na coluna cervical decorrente do acidente de trabalho. Não se pode descurar, ainda, que o pensionamento mensal, nos moldes do comando exequendo, é devido até o fim da incapacidade laboral do exequente, sendo certo, ainda, que a recuperação total do empregado depende da realização do procedimento cirúrgico.

XII. Despesa - telefone celular

"INDENIZAÇÃO PELO USO DE CELULAR PRÓPRIO. A reclamante alega que ao longo do contrato de trabalho sempre utilizava o telefone celular em sua rotina; que nunca lhe foi disponibilizado telefone corporativo, pleiteia indenização pelo uso de celular próprio na execução do seu trabalho. A reclamada, por sua vez, sustenta que não houve qualquer dano a autora pelo uso do seu celular particular, uma vez a comunicação era realizada por meio de aplicativos de mensagens que, por sua vez, não tem custo nenhum para o proprietário da linha do celular. O reembolso de despesas, como qualquer indenização por danos materiais, demanda a comprovação das despesas efetivamente realizadas (inteligência do art. 944 do Código Civil). A preposta da reclamada disse não saber se na época da reclamante havia celular corporativo. Verifica-se que a reclamante não cuidou em comprovar nos autos as despesas que teria tido com celular para fins de reembolso, por outro lado é incontroverso nos autos o uso de do telefone no grupo de WhatsApp para questões de trabalho e também para uso pessoal. No entanto, observando-se o princípio de que compete ao empregador assumir os riscos da atividade econômica, fornecendo ao empregado os meios efetivos para a prestação dos serviços, pelo que deve arcar com os custos do telefone celular da reclamante, ainda que o uso seja tão somente no grupo de WhatsApp. Desse modo, considerando os valores usualmente contratados para os planos, bem como que o celular também era utilizado para finalidades particulares, é razoável arbitrar em R\$30,00 mensais os gastos com telefone celular no período laboral, excluídos os períodos de afastamento legais, inclusive férias, no importe de R\$1,00 por dia de ausência, justificada/legal ou não, ao trabalho. Defiro, portanto, o pagamento de indenização pelo uso do celular, no importe mensal de R\$30,00, ficando autorizado o decote de R\$1,00 por dia de ausência." (Excerto da r. sentença proferida pelo MM. Juiz HENRIQUE MACEDO DE OLIVEIRA).

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010529-74.2022.5.03.0042 (ROT); Disponibilização: 18/07/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1043; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator Juiz convocado Adriano Antônio Borges)

XIII. Recuperação judicial - Plano De Recuperação Judicial - homologação

RECUPERAÇÃO JUDICIAL. HOMOLOGAÇÃO DO PLANO.

NOVAÇÃO. REABERTURA DA EXECUÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. Com base no princípio da preservação da empresa, a Lei n. 11.101/2005 dispõe sobre o processo de recuperação judicial, consagrando inúmeras normas que têm a finalidade de viabilizar a superação da situação de crise financeira da empresa. Esta Lei faculta que a empresa recuperanda em conjunto com os credores estabeleçam um plano de recuperação econômico-financeira e institui privilégios de modo a salvaguardar a manutenção da atividade empresarial. Nesse contexto, o art. 59 da Lei n. 11.101/2005 estabelece que

aprovação do plano de recuperação judicial implica novação dos créditos anteriores ao pedido e obriga o devedor e todos os credores a ele sujeitos. Com a novação desencadeada pela homologação do plano, a obrigação anteriormente reconhecida na ação trabalhista é extinta, dando lugar a uma nova obrigação, na forma convencionada no plano. No presente caso, é incontroverso que o plano de recuperação judicial da ré foi homologado pelo juízo universal, mediante aprovação de 100% da classe trabalhista, conforme atesta a prova documental, e, por consequência, deve-se reconhecer a novação ocorrida perante o juízo universal, nos termos do art. 59 da Lei n. 11.101/2005. Nesse caso, entretanto, diversamente do entendimento adotado pelo juízo a quo, uma vez cessada a recuperação judicial, cessa também a competência do juízo universal, sendo da Justiça do Trabalho a competência para processar a demanda. Em que pese a competência seja do juízo trabalhista, porém, tal análise deverá se dar em ação própria, pois, em razão da novação, não se busca mais a satisfação do título executivo que havia sido formado nestes autos e sim o cumprimento da obrigação reconhecida no plano de recuperação judicial.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0000192-61.2012.5.03.0079 (AP); Disponibilização: 19/07/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 965; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini)

XIV. Discriminação por idade - ocorrência

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. HIPÓTESES NÃO EXAUSTIVAS. ÔNUS DA PROVA. DIREITO COMPARADO. A dispensa por motivo discriminatório é vedada pelo ordenamento jurídico, razão pela qual deve ter seus efeitos neutralizados pelo Poder Judiciário, nos termos do art. 4º da Lei 9.029/95, cujo artigo 1º elenca, apenas de forma exemplificativa, e não exaustiva, hipóteses de discriminação. São também várias as normas internacionais que orientam o intérprete sobre tal aspecto, como, por exemplo, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) e o Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1969) que vedam o tratamento discriminatório de qualquer espécie, incluindo-se, aqui, a condição de litigar na Justiça do Trabalho. Em sintonia com a não discriminação em matéria de trabalho e emprego, insta ressaltar a Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que afasta do ambiente laboral qualquer ato que vise distinguir ou excluir um determinado empregado, destruindo ou alterando a igualdade de oportunidade e tratamento por motivo injustamente desqualificante. No caso vertente, pelo critério adotado à dispensa, a parte autora foi discriminada pelo simples fato de ter começado a trabalhar muito cedo e, por tal motivo, conseguiu edificar seu direito à aposentadoria. Além disso, houve tratamento diferenciado injustificado com base em estereótipos associados à idade (etarismo).

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0011437-98.2015.5.03.0003 (ROT); Disponibilização: 19/07/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 971; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini)

XV. Empregado Público - Dependente - Pessoa Com Deficiência - Horário Especial

REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO SEM REDUÇÃO DE SALÁRIO E SEM COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO. DA IGUALDADE SUBSTANCIAL. PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E PRINCÍPIO DA TUTELA DA SAÚDE. PRINCÍPIO DA ADAPTAÇÃO RAZOÁVEL. JUSTICIABILIDADE DOS DIREITOS SOCIAIS. CASO "LAGOS DEL CAMPO E OUTROS VS. PERU". EMPRESA BRASILEIRA DE SERVICOS HOSPITALARES - EBSEH - NATUREZA JURÍDICA. PRERROGATIVAS DA FAZENDA PÚBLICA. EXTENSÃO. STF TEMA 1097. IGUALDADE SUBSTANCIAL. AGENDA 2030 DA ONU. ODS

16. Considerando que a parte reclamada - EBSEH - tem a finalidade de prestação de serviços públicos essenciais, ligados à saúde e à educação, que não atua em regime de concorrência e não reverte lucros à União, impõe-se - "normas próprias da Administração Pública Direta". 2. O Supremo Tribunal Federal proferiu decisão no Tema 1097, com repercussão geral, em dezembro de 2022, e fixou tese sobre a ampliação dos efeitos do art. 98, § 2º e §3º da Lei 8.112/1990 aos servidores estaduais e municipais, reconhecendo a eles o direito à redução de jornada de trabalho sem redução de remuneração, caso tenham filho ou dependente com deficiência. 3. No caso vertente, revela-se a necessidade de que seja aplicável a 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 e art. 8º da CLT) aplicando-se, assim, pelo método da integração normativa, o disposto no art. 98, §§ 2º e 3º, da Lei 8.212/90, que estipula a concessão de horário especial ao servidor da União que seja pessoa com deficiência ou que tenha cônjuge, filho ou dependente nessas condições, quando comprovada a necessidade nos termos do art. 2º, §1º da Lei 13.146/2015, e independentemente de compensação de horário. Ademais, 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 e ao Estado obrigações quanto ao resguardo e proteção destas pessoas. 4. A Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência (CIDPD) preconiza, no art. 4º, I, que "1.Os Estados Partes se comprometem a assegurar e promover o pleno exercício de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência, sem qualquer tipo de discriminação por causa de sua deficiência. Para tanto, os Estados Partes se comprometem a: a) Adotar todas as medidas legislativas, administrativas e de qualquer outra natureza, necessárias para a realização dos direitos reconhecidos na presente Convenção. Ademais, no art. 4º, I, d, os Estados Partes se comprometem a assegurar que as autoridades públicas e instituições atuem em conformidade com a presente Convenção. Nesse sentido, não se descarta que o Brasil, enquanto membro da OEA e sujeito à jurisdição internacional da Corte Interamericana de Direitos Humanos, deve observância à Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência. Nessa Lógica, o Poder Judiciário, como um dos Poderes da República Federativa, é responsável por conferir justiciabilidade aos direitos sociais, conforme previsto na Sentença da CIDH no caso "Lagos del Campo e outros versus Peru", que estabeleceu: "(...) no âmbito do trabalho, a responsabilidade do Estado pode ser gerada sob a premissa de que o direito interno,

tal como foi interpretado na última instância pelo órgão jurisdicional nacional, teria convalidado uma violação ao direito do recorrente; de maneira que uma sanção, em última análise, deriva como resultado da resolução do tribunal nacional, podendo levar a um ilícito internacional"(§94).

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010470-52.2023.5.03.0042 (ROT); Disponibilização: 22/07/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1689; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Juíza Convocada Adriana Campos de Souza Freire Pimenta)

XVI. Processo judicial - protocolo para julgamento com perspectiva de gênero

TRANSFERÊNCIA. EMPREGADA GESTANTE EM GOZO DE LICENÇA À MATERNIDADE. PROTOCOLO DE JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. Demonstrado nos autos que a parte autora preenchia os requisitos da transferência pleiteada, necessário que se determine a ocupação de posto de trabalho em cidade diversa da lotação da empregada grávida à época do requerimento e também nos dias atuais. A controvérsia deve ser analisada seguindo 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.^a Região; PJe: 0010646-27.2023.5.03.0108 (ROT); Disponibilização: 22/07/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1780; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Juíza Convocada Adriana Campos de Souza Freire Pimenta)

XVII. Dano moral - condição de trabalho

DANOS MORAIS. AUSÊNCIA DE SANITÁRIOS E REFEITÓRIOS PRÓXIMOS AO LOCAL DE TRABALHO. Sendo incontroverso que a reclamada não disponibilizava instalações sanitárias e de refeitório na área remota do aeroporto, onde o reclamante laborava, resta claramente configurado o dano moral imposto ao empregado. É dever da empregadora fornecer instalações sanitárias e refeitórios de fácil acesso aos seus empregados, não podendo se escudar em alegadas normas de segurança impostas pela gestão do aeroporto. Incumbe à demandada diligenciar e se organizar para que os seus empregados, como o reclamante, possam usar os sanitários e refeitórios, não se revelando razoável e digno que eles tenham que se deslocar grande distância para os devidos fins. Não se pode impor, sob a lógica capitalista, o sofrimento do empregado até a chegada aos banheiros e refeitórios, com fome e vontade de realizar necessidades fisiológicas simplesmente porque não há um local próximo dentro do ambiente laboral. O aeroporto de Confins sofreu ampla expansão e, conforme as denúncias efetuadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, de resto, de amplo conhecimento público, ela não foi acompanhada do respeito aos empregados que nele laboram. Em que pese a particularidade atinente ao setor aeroviário, notadamente quanto ao aspecto da segurança, trata-se de ônus a ser suportado pela empresa (art. 2º da CLT), que deve diligenciar no sentido de oferecer todo conforto possível àqueles que concorrem para o alcance de seus resultados. Não soa plausível que, dentro das

amplas condições tecnológicas existentes nos tempos modernos, as quais, inclusive, foram adotadas para a expansão do terminal aeroportuário, não haja a possibilidade de o empregador disponibilizar sanitários e refeitórios mais próximos, criando instalações adequadas para esse fim, como sanitários mecânicos e refeitórios de fácil adaptação. Compete ao empregador oferecer ambiente adequado de trabalho àqueles que viabilizam a exploração da atividade econômica, com estrita observância das normas de higiene, saúde e segurança (art. 157, I, da CLT; art. 7º, XXII, da CR; NR-24), pois não se pode lidar com pessoas da mesma forma como se opera uma máquina. Acima do lucro está a dignidade da pessoa humana. A lesão moral, por se tratar de algo eminentemente imaterial, se presume diante da ilicitude da conduta da empresa, constituindo o denominado *danum in re ipsa*, não havendo como se cogitar da prova cabal e concreta do revés íntimo sofrido pela pessoa prejudicada. Evidenciadas as condutas ilícitas praticadas pela empregadora, saliento que não se faz necessária a comprovação do sofrimento experimentado pelo reclamante. O dever de reparar é corolário da responsabilidade civil daquele que lesa, havendo entre o ilícito e a lesão uma relação de causalidade. Não há que falar, portanto, em prova do dano moral, mas do fato que gerou a dor, o sofrimento, abalos e sentimentos íntimos que o ensejam. Nesse passo, tenho que, no caso dos autos, restaram preenchidos os requisitos legais para o reconhecimento do dano moral, sendo devida a indenização correspondente.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0011439-14.2023.5.03.0092 (ROT); Disponibilização: 29/07/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 2590; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator Desembargador Marcelo Lamego Pertence)