



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Documentação



EMENTÁRIO EM DESTAQUE

Edição n. 36

1º de setembro a 30 de setembro de 2024

O Ementário em Destaque é mantido pela
Seção de Sistematização de Jurisprudência

Dúvida, sugestão ou crítica?
Envie e-mail para sedoc.juris@trt3.jus.br
(31) 3238-7872

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

Índice de temas

| | |
|---|----|
| I. Acidente do trabalho - competência | 3 |
| II. Trabalho em condição análoga à de escravo - dano moral | 3 |
| III. Empregado doméstico - jornada de trabalho..... | 5 |
| IV. Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero - aplicação | 5 |
| V. Verba de representação - princípio da isonomia | 6 |
| VI. Assédio sexual - prova | 6 |
| VII. Acordo judicial - cláusula penal - multa..... | 7 |
| VIII. Relação de emprego - pejotização..... | 7 |
| IX. Cerceamento de defesa - juízo 100% digital | 8 |
| X. Prova oral - depoimento pessoal - presença - parte contrária..... | 9 |
| XI. Jornada de trabalho - controle - prova..... | 9 |
| XII. Assédio sexual - prova | 10 |
| XIII. Assédio processual - caracterização | 10 |
| XIV. Dano moral - ociosidade | 11 |
| XV. Assédio moral - indenização | 12 |

I. Acidente do trabalho - competência

COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA TRABALHISTA. PEDIDO DE PAGAMENTO DE PENSÃO VITALÍCIA À TRABALHADORA GENITORA. APONTAMENTO DE PARTO PREMATURO EM DECORRÊNCIA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO COM CONSEQUENTE MORTE DO FILHO GERADO. ARTIGO 114 DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. SÚMULA VINCULANTE 22. Na esteira do artigo 114, I, VI e IX, da CR/88, todos os pedidos advindos do acidente de trabalho estão abarcados pela competência da Justiça Trabalhista. No caso em tela, a reclamante afirma que as condições de trabalho foram determinantes para o seu parto prematuro e o consequente falecimento de seu filho, pelo que todas as consequências do alegado acidente de trabalho/doença ocupacional (arts. 19 e 20 da Lei n. 8.213/91) estão sob a competência de julgamento da Justiça do Trabalho. Nessa direção, o pedido da autora de condenação da empregadora ao pagamento de pensão vitalícia em decorrência da morte de seu filho, falecimento apontado como decorrente de indevidas condições de trabalho a que fora submetida, apresenta-se abarcado na competência da Justiça do Trabalho para julgamento das ações de indenização por danos patrimoniais decorrentes de acidente de trabalho propostas por empregado contra empregador, expressada na Súmula Vinculante 22. Como afirmado pelo STF em diversas oportunidades, à determinação da competência da Justiça do Trabalho não importa que dependa a solução da lide de questões de direito civil (CJ 6.959, rel. min. Célio Borja, j. 23-5-1990, P, DJ de 22-2-1991; CJ 6.959, Rel. p/ o ac. Min. Sepúlveda Pertence, julgamento em 23-5-1990, Plenário, DJ de 22-02-1991; RE 503.278 AgR, rel. min. Ayres Britto, j. 26-4-2007, 1ª T, DJ de 3-8-2007), pelo que não compromete o julgamento da ação pela Justiça Trabalhista o fato de a causa de pedir estar conectada à obrigação do causador do dano de arcar com a prestação alimentícia que seria devida pelo filho falecido à genitora (art. 948, II, do CC). "Data venia", até mesmo a consideração de que há ou não amparo legal para deferimento da pensão vitalícia à ascendente pela morte de seu filho em decorrência do acidente de trabalho por ela sofrido quando da gestação daquele, é questão atinente ao mérito do pedido, não implicando em exclusão da competência desta Justiça para julgamento da pretensão. Provimento para declarar a competência da Justiça Trabalhista para julgamento do pleito.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010448-57.2021.5.03.0173 (ROT); Disponibilização: 03/09/2024, DJEN; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relatora Desembargadora Juliana Vignoli Cordeiro)

II. Trabalho em condição análoga à de escravo - dano moral

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. CONDIÇÕES DE TRABALHO ANÁLOGAS À ESCRAVIDÃO. *"A escravidão, segundo o sociólogo Orlando Patterson, é uma espécie de "morte social", observada em dois momentos. O primeiro, externo, é quando a pessoa é afastada da sua família, do seu lugar de moradia, da sua comunidade, de suas crenças e costumes. Segundo o autor, há uma espécie de desenraizamento, dessocialização e despersonalização do ser humano, que leva à segunda etapa desse processo de morte social, quando a pessoa escravizada passa por um processo de "não-ser". Aqui, há a completa destruição de sua antiga identidade para construir uma*

nova identidade, desta vez dependente, sem vontade própria e condicionada ao seu senhor¹. Pode-se dizer que, ao longo da história humana, nas mais diversas localidades, esteve presente a subjugação, o domínio extremo, de um ser humano por outro. Uma realidade que reflete, no campo das relações de trabalho, o peso da injustiça de diminuir um semelhante, de transformar diferenças em desigualdades a fim de naturalizar a exploração predatória de certos grupos. Ao mesmo tempo, os escravizados sempre resistiram à subjugação, ao processo que os tornava mão de obra descartável. No caso específico da experiência colonial e imperial brasileira, onde existiu escravidão, existiu o negro aquilombado, a ela resistindo, inclusive com a organização de outras formas de produção e arranjos sociais. (...) Estabelecer as circunstâncias concretas que configuram essa exploração predatória da pessoa humana significa, também, fixar o patamar mínimo e aceitável de condições de trabalho, abaixo do qual não há nada que lembre um "contrato", entendido como uma relação negocial, um "trato", realizada entre pessoas livres e iguais em direitos e dignidade. É a proibição de se apropriar do trabalho alheio mediante coerção material e/ou simbólica, enfim, de se beneficiar da exploração predatória do fazer humano. (...) A escravidão por jornada exaustiva ocorre quando o trabalho excede os limites aceitáveis na relação esforço x tempo durante a jornada laboral. É necessário perceber, neste caso, a diferença entre as irregularidades trabalhistas e a jornada exaustiva de trabalho. A primeira afronta a legislação especializada, mas não as condições de dignidade e bem-estar do ser humano. A segunda, por sua vez, é aquela que produz a exaustão da pessoa que trabalha. (...) Dito de outro modo, a jornada exaustiva é aquela imposta a alguém por outrem em relação de trabalho, além dos limites legais extraordinários estabelecidos, capaz de causar prejuízos à sua saúde física e mental, decorrente de uma situação de sujeição que se estabelece entre ambos os contratantes, e de maneira forçada ou por circunstâncias que anulem a vontade da vítima. (...) O valor da indenização que combate a ilicitude de desumanização e opressão deve ter o objetivo também de inibir que a prática seja reiterada. Um parâmetro objetivo possível é calcular a estimativa de ganho do agente com a mão de obra escravizada, além de todo o sofrimento da vítima. É dizer: pensar em uma equação que some a agressão de tirar a sobrevivência digna da pessoa e o valor do lucro que a mão de obra escravizada resultou ao agente. Ainda no que toca à imposição de multas, vale lembrar que além da multa pecuniária, há a possibilidade de impor, através do comando judicial, obrigações de fazer e não fazer, no intuito de que a prática lesiva não se repita, e a atividade empresarial se adeque à exigência de preservação da dignidade e da integridade física e psíquica das pessoas que, com seu trabalho, tornam possível a realização do empreendimento comercial. Em certos casos a condenação se torna ainda mais efetiva quando envolve obrigações alternativas, como a construção de casas, cisternas, capacitação dos trabalhadores vitimados, etc. Por outro lado, deve-se atentar na importância do bem maculado para que não haja um desequilíbrio entre indenizações concedidas em razão da origem da vítima, como pensar, por exemplo, que uma indenização por extravio de mala possa superar o valor da indenização paga a um(a) trabalhador(a) escravizado(a). O mesmo raciocínio deve ser levado em consideração para estabelecimento de multas ao empregador escravizador, seja em demandas coletivas ou individuais." (Trechos extraídos do 'Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva de Enfrentamento do Trabalho Escravo Contemporâneo', elaborado pelo TST e CSJT)

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010789-70.2020.5.03.0027 (ROT); Disponibilização: 04/09/2024, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault)

III. 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 incontroverso que a Reclamante foi contratada para trabalhar por 36 hs seguidas nos finais de semana. Neste cenário fático, não há que se fazer uma interpretação isolada da norma, como se fosse um colar sem fio, 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 conjugando-se os comandos legais dos artigos 1º e 2º da LC 150/2015, com o disposto no artigo 7º, XIII, da CR. Esta é, portanto, a exegese razoável 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.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010645-24.2023.5.03.0114 (ROT); Disponibilização: 05/09/2024, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault)

IV. Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero - aplicação

AGRESSÃO FÍSICA SOFRIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO. DANOS MORAIS. JULGAMENTO A PARTIR DO PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. INSTRUMENTO PARA ALCANCE DA IGUALDADE DE GÊNERO, OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL - ODS 5 DA AGENDA 2030 DA ONU. São invioláveis, enquanto bens tutelados juridicamente, a honra, a dignidade e a integridade física e psíquica da pessoa, por força de expressa disposição de lei, garantias que têm destacada importância também no contexto do contrato de trabalho, fonte de dignidade do trabalhador. Daí porque a violação a qualquer desses bens jurídicos, no âmbito do contrato de trabalho, ensejará ao violador a obrigação de indenizar os danos dela decorrentes. Constatada a agressão física sofrida pelo trabalhador no ambiente de trabalho surge o dever de indenizar. E, no caso concreto, as questões relacionadas ao fato devem ser valoradas a partir do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, que se trata de um instrumento para que seja alcançada a igualdade de gênero, Objetivo de Desenvolvimento Sustentável - ODS 5 da Agenda 2030 da ONU. Consta do Prefácio do referido protocolo: "*Este protocolo é fruto do amadurecimento institucional do Poder Judiciário, que passa a reconhecer a influência que as desigualdades históricas, sociais, culturais e políticas que estão submetidas as mulheres ao longo da história exercem na produção e aplicação do direito e, a partir disso, identifica a necessidade de criar uma cultura jurídica emancipatória e de reconhecimento de direitos de todas as mulheres e meninas. (...) Vale lembrar que conforme dados da ONU Mulheres, o Brasil tem se posicionado favorável ao modelo de protocolo latino-americano de investigação de mortes violentas de mulheres por razões de gênero (feminicídio), para que casos de violência contra a mulher sejam tratados de forma diferenciada. Ao que se vê, este*

protocolo é uma proposta que segue o discurso de garantia da inafastabilidade constitucionalmente exigida (art. 5º, XXXV, CF), bem como estabelece campo processual e procedimental sedimentados pelos discursos presentes em outros protocolos categorizados no âmbito internacional. O objetivo primordial de todos esses esforços é alcançar a superação dos percalços que impossibilita a percepção de uma igual dignidade entre mulheres e homens, em todos os cenários. Destarte, mais ainda se exige essa diretriz no ambiente judicial, diante da própria dimensão do conceito de acesso à justiça".

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0011265-06.2023.5.03.0027 (ROT); Disponibilização: 05/09/2024, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini)

V. Verba de representação - princípio da isonomia

BANCO BRADESCO. VERBA DE REPRESENTAÇÃO.

APLICAÇÃO IMEDIATA E INDISCRIMINADA DO PRINCÍPIO DA ISONOMIA.

IMPOSSIBILIDADE. INSEGURANÇA JURÍDICA. O princípio da isonomia não assegura a igualdade de salários a empregados cujas condições não se enquadrem nas normas autoaplicáveis definidas pelo art. 7º, XXX, XXXI e XXXIV, da Constituição, ou não atendam os requisitos dos arts. 460 e 461 da CLT, dentre outras regras, porque, assim como vários direitos fundamentais, ele se sujeita a conformações legislativas destinadas a completá-lo, densificá-lo e concretizá-lo (aplicação do princípio da isonomia mediante a conformação legislativa). A assimilação pela jurisprudência de teses jurídicas concernentes à incidência *imediata e indiscriminada* do princípio da isonomia na resolução de litígios envolvendo supostas desigualdades salariais tende a ocasionar sérios prejuízos ao princípio da segurança jurídica, porquanto implica a substituição de critérios objetivos, estipulados principalmente pelos arts. 460 e 461 da CLT, por parâmetros de elevada subjetividade, considerando o caráter abstrato daquele princípio em contraposição à concretude ou densidade das aludidas regras da CLT.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0011272-58.2023.5.03.0104 (ROT); Disponibilização: 05/09/2024, DJEN; Órgão Julgador: Decima Turma; Relatora Desembargadora Taísa Maria Macena de Lima)

VI. Assédio sexual - prova

ASSÉDIO SEXUAL. COMPROVAÇÃO. PROVAS INDICIÁRIAS. PALAVRA DA VÍTIMA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS.

O assédio sexual no ambiente de trabalho ordinariamente é de difícil comprovação, pois, na maioria das vezes, ocorre às escondidas, sem testemunhas, tendo em vista a reprovabilidade social das condutas que o caracterizam. Nesse contexto, emerge o distinto valor probante da prova indiciária e da palavra da vítima, conforme orienta o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, publicado pelo CNJ EM 2021: "*Na atuação judicial com perspectiva de gênero, é recomendável lembrar que a ocorrência da violência ou do assédio normalmente se dá de forma clandestina, o que pode ensejar uma*

readequação da distribuição do ônus probatório, bem como a consideração do depoimento pessoal da vítima e da relevância de prova indiciária e indireta". No caso sob exame, o depoimento testemunhal, que permite delinear o comportamento inadequado do assediador em relação às mulheres no ambiente de trabalho, além da contundência, consistência e verossimilhança do depoimento da reclamante, permitem concluir que a empregada foi vítima de assédio sexual. Negado provimento ao recurso da reclamada e provido o recurso da reclamante para majorar a indenização por danos morais.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010308-94.2024.5.03.0180 (ROT); Disponibilização: 05/09/2024, DJEN; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relatora Desembargadora Juliana Vignoli Cordeiro)

VII. Acordo judicial - cláusula penal - multa

ACORDO. ATRASO NO CUMPRIMENTO DA OBRIGAÇÃO ACESSÓRIA. INCIDÊNCIA DE MULTA. CLÁUSULA PENAL. INTERPRETAÇÃO

RESTRITIVA. Efetuado pagamento integral da obrigação objeto principal do acordo, procedendo a executada à quitação dos honorários advocatícios com apenas alguns dias após decurso do prazo que lhe foi concedido, perde o sentido jurídico a aplicação de multa, em razão de não restar configurado qualquer prejuízo à parte.. Ademais, não havendo estipulação específica, no termo do acordo homologado em Juízo, de previsão de cláusula penal incidente em caso de mora na quitação dos honorários advocatícios, é de se lhe conferir interpretação restritiva. Logo, não se pode entender que o atraso no pagamento dos honorários advocatícios seria fato apto a gerar a incidência da multa se assim não estava expresso no termo conciliatório, devidamente homologado. O acolhimento do pedido, nos termos em que formulado pelo exequente, acarretaria enriquecimento sem causa do laborista.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010215-80.2024.5.03.0003 (AP); Disponibilização: 09/09/2024, DJEN; Órgão Julgador: Sexta Turma; Relatora Desembargadora Maria Cristina Diniz Caixeta)

VIII. Relação de emprego - pejetização

RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO. PEJOTIZAÇÃO. FRAUDE TRABALHISTA. TESE JURÍDICA FIRMADA PELO E. STF NO RE N. 958.252 E NA ADPF N. 324. DISTINGUISHING. HIGIDEZ, INTEGRIDADE E CONSTITUCIONALIDADE DO PREVISTO NOS ARTIGOS 2º, 3º, E 9º DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. ART. 4º, "b", DA RECOMENDAÇÃO 198 DA OIT. É certo que, a partir de 30/8/2018, é de observância obrigatória aos processos judiciais em curso ou pendentes de julgamento a tese jurídica firmada pelo e. STF no RE n.º 958.252 e na ADPF n.º 324, não havendo mais espaço para o reconhecimento do vínculo empregatício com o tomador de serviços sob o fundamento de que houve terceirização ilícita, seja em atividade fim ou meio, ou, ainda, para a aplicação dos direitos previstos em legislação específica ou em normas coletivas da categoria profissional dos empregados da empresa contratante. No caso, o vínculo de emprego não se formou pelo reconhecimento de labor em atividade-fim da tomadora de

serviços, mas sim em razão da presença de todos os pressupostos fático-jurídicos dos art. 2º e 3º da CLT na relação contratual havida entre as partes, impondo-se o reconhecimento do vínculo de emprego, ainda que o contrato de prestação de serviços tenha sido celebrado com pessoa jurídica. Tal prática, usualmente reconhecida como "pejotização", constitui fraude aos direitos trabalhistas, nos termos do art. 9º da CLT. Conforme jurisprudência do Col. TST: *"Diante desse novo contexto e para a perplexidade de muitos juristas, o termo outrora utilizado de forma até mesmo pejorativa pela comunidade justralhista, aparentemente começou a se desdobrar nas figuras da pejotização lícita e da pejotização ilícita. Ilícita, porque, não obstante o novo direcionamento legal e jurisprudencial, ainda há espaço para que a Justiça Especializada reconheça a antijuridicidade da contratação da força de trabalho da pessoa natural mimetizada na pessoa jurídica. O abuso do direito de terceirizar - ou de pejotizar, conforme o caso - é caracterizado quando o contrato realidade aponta para os requisitos clássicos da relação empregatícia, mormente nos casos em que evidenciado que o trabalhador desempenha suas tarefas sem autonomia e subordinado diretamente ao tomador de serviços, hipótese em que se configura o distinguish em relação à tese firmada no tema 725.(...) Ou seja, apesar da incisividade da tese de que "é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas", o acórdão recorrido é enfático ao ilustrar circunstâncias que não apenas permitem, mas, sobretudo, compelem o Tribunal Superior do Trabalho a se valer da técnica de distinção tanto para afastar o caso concreto do figurino do tema 725 quanto para salvaguardar a literalidade das normas tutelares veiculadas nos artigos 2º, 3º e 9º da CLT. Precedentes. Por todo o exposto, não prosperam as teses patronais de violação dos artigos 2º e 3º da CLT. Agravo de instrumento conhecido e desprovido."*(AIRR-10585-48.2017.5.03.0183, 7ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 15/03/2024).

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010039-28.2024.5.03.0092 (ROT); Disponibilização: 10/09/2024, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini)

IX. Cerceamento de defesa - juízo 100% digital

JUÍZO 100% DIGITAL IMPOSSIBILIDADE TÉCNICA. NULIDADE DA SENTENÇA POR CERCEAMENTO DO DIREITO DE DEFESA NÃO CONFIGURADA. Ao optar pela adoção do Juízo 100% Digital, no qual os atos processuais são praticados por meios eletrônicos e remotos, pressupõe-se que a parte detém condições técnicas de praticar os atos digitalmente e de participar de audiências no formato telepresencial, até porque a iniciativa para adotar tal procedimento, via de regra, parte exatamente do autor da ação. Dessa forma, a alegação de eventual dificuldade técnica não se enquadra como motivo legalmente justificável, na forma estabelecida pelo art. 844, § 2º, da CLT, de forma a afastar a pena de confissão ficta aplicada na origem, já que cumpria ao autor se preparar para audiência, inclusive quanto aos equipamentos a serem utilizados. Ademais, não detendo o interessado equipamento apropriado, competia à parte solicitar a utilização dos meios disponibilizados nas unidades judiciárias, o que não ocorreu. Entendimento diferente, aliás, poderia propiciar as partes o direito absoluto de decidir quando e como realizar ou não o ato processual

solene, o que não se compatibiliza com as regras do devido processo legal, do contraditório e da boa fé processual.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010005-42.2023.5.03.0010 (ROT); Disponibilização: 10/09/2024, DJEN; Órgão Julgador: Quinta Turma; Relatora Desembargadora Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim)

X. Prova oral - depoimento pessoal - presença - parte contrária

NULIDADE DA SENTENÇA. CERCEAMENTO DE DEFESA. INOBSERVÂNCIA AO ARTIGO 385, § 2º, DO CPC. O artigo 848, *caput*, da CLT prevê que: "*Terminada a defesa, seguir-se-á a instrução do processo, podendo o presidente, ex officio ou a requerimento de qualquer juiz temporário, interrogar os litigantes.*". Na aplicação de tal dispositivo não pode o magistrado olvidar-se da vedação expressa do art. 385, § 2º, do CPC, aqui aplicado subsidiariamente: "*É vedado a quem ainda não depôs assistir ao interrogatório da outra parte.*". E a *mens legis*, o escopo desse dispositivo, reside em se conceder a ambas as partes a liberdade de proferir declarações isentas, sem necessidade de contraposição às afirmações do *ex adverso*. Quanto tal "isolamento" de relatos não ocorre - como no caso -, os interrogatórios tendem a se assemelhar à acareação de testemunhas, passando cada um dos litigantes - ao conhecer o teor do depoimento da outra parte -, a repelir os fatos narrados pelo oponente, em vez de relatar a sua versão isenta. E, não raro, nesses casos, as partes iniciam embate durante a assentada, como na hipótese, em que o reclamante praticamente se dirigiu ao preposto, afirmando que ele "sabia" tal fato, até porque era ele o responsável pela prática do ato. Nessa senda, o depoimento pessoal do preposto e do reclamante restaram eivados de vício a macular o *decisum*, vez que a obtenção da confissão restou dificultada pela coleta do interrogatório conjunto das partes, o que possibilitou a interferência de uma nas declarações da outra, contradizendo-se, ambas, reciprocamente, o que, definitivamente, não é a finalidade do procedimento.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010839-73.2023.5.03.0033 (ROT); Disponibilização: 10/09/2024, DJEN; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relator Desembargador Vicente de Paula M. Junior)

XI. Jornada de trabalho - controle - prova

JORNADA DE TRABALHO. PONTO ELETRÔNICO. PRESUNÇÃO RELATIVA DE VERACIDADE. DIVISÃO DO ÔNUS DA PROVA A CARGO DA RECLAMANTE. ART. 818, I, DA CLT. Nos termos do art. 74, § 2º, da CLT, é obrigatório o registro fidedigno da jornada de trabalho para os estabelecimentos que contam com mais de 20 empregados, como é o caso do reclamado (banco), que apresentou os controles de ponto eletrônico, que gozam de presunção relativa de veracidade da jornada (artigos 219 do Código Civil e 408 do CPC c/c art. 769 da CLT), cabendo à reclamante desconstituí-los, por prova em sentido contrário, conforme previsto na Súmula 338 do c. TST e art. 818, I, da CLT. No caso dos autos, analisando detidamente a prova oral e documental produzida neste feito, concluo, seguramente, que a reclamante não desincumbiu-se, satisfatoriamente, de comprovar a jornada declinada na exordial, que, diga-se, ultrapassa a razoabilidade, uma vez que a alegação é de jornada de onze

horas diárias, de segunda a sexta-feira, além de horas em treinamentos, cursos e em viagens, durante o período contratual de mais de 16 (dezesesseis) anos ininterruptos. Acresço que os registros formais de ponto consignam marcação variada de início, intervalo, término, horas em treinamento, em curso e em viagens, consignando horas extras e compensação de jornada. A prova de jornada diversa daquela anotada, neste contexto, deve ser inequívoca, de modo a desconstituir a prova pré-constituída trazida pelo banco.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010372-71.2020.5.03.0010 (ROT); Disponibilização: 13/09/2024, DJEN; Órgão Julgador: Sexta Turma; Relatora Desembargadora Maria Cristina Diniz Caixeta)

XII. Assédio sexual - prova

ASSÉDIO SEXUAL. CARACTERIZAÇÃO. PROVA. É natural que as testemunhas nada soubessem em relação ao assédio sexual, pois há enorme dificuldade em trazer aos autos a prova a respeito de um fato que normalmente ocorre sem a presença de terceiros. No caso *sub judice*, tendo em vista as inovações tecnológicas, há o registro do assédio por meio de redes sociais, que de forma indene, deixa-o evidenciado.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0011167-95.2023.5.03.0067 (ROT); Disponibilização: 13/09/2024, DJEN; Órgão Julgador: Décima Turma; Relator Desembargador Ricardo Antônio Mohallem)

XIII. Assédio processual - caracterização

EXCEÇÃO DE SUSPEIÇÃO. AUSÊNCIA DE PROVA DE PARCIALIDADE DO JUIZ. DESPROVIMENTO. A mera apresentação de reclamação disciplinar no CNJ não retira a isenção de ânimo do magistrado para o julgamento do feito, haja vista que tal circunstância não se insere dentre as hipóteses de suspeição previstas no art. 801 da CLT ou no art. 145 do CPC. **ADVOCACIA PREDATÓRIA. ASSÉDIO PROCESSUAL. CONTEMPT OF COURT. CONDENAÇÃO EX OFFICIO. 1.** O magistrado tem o dever de estimular uma solução consensual dos conflitos; as partes e seus procuradores têm o dever de agir com boa-fé, lealdade e em cooperação que significa espírito colaborativo (arts. 5º e 6º do CPC). **2.** No julgamento do REsp 2021665/MS, o Exmo. Ministro Moura Ribeiro explanou que, apesar de ser admissível o ajuizamento de demandas massificadas, o Brasil tem observado uma "avalanche de processos infundados", muitas vezes caracterizados pelo abuso no direito de ação. **3.** Segundo Francisco de Assis Brito Vaz, advogado membro da Comissão de Direito do Trabalho da OAB/DF, "a advocacia predatória ou litigância predatória consiste no ajuizamento de um grande volume de demandas por um mesmo advogado ou escritório de advocacia, com pedidos similares, contendo narrativas genéricas, desprovidas de provas". **4.** O mesmo autor aponta que "há a premente necessidade de uma postura firme da justiça no sentido de coibir esse tipo de prática e punir os responsáveis. Obviamente que isso deve ser feito com a devida cautela, para não acabar incorrendo em privação do direito de petição e do acesso ao Poder Judiciário, garantias fundamentais previstas na Constituição Federal." **5.** O conceito de contempt of court, originário da tradição da common law, foi adotado pelo Código de Processo Civil brasileiro, particularmente nas partes que tratam dos atos atentatórios à dignidade

da justiça. **6.** A jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça estabelece clara distinção entre multa por litigância de má-fé e multa por atentado à dignidade da justiça, razão pela qual inexistente óbice à aplicação cumulativa das duas sanções (REsp 1.815.621/SP). **7.** A jurisprudência do STJ também se firmou no sentido de que "a imunidade conferida ao advogado para o pleno exercício de suas funções não possui caráter absoluto, devendo observar os parâmetros da legalidade e da razoabilidade e não abrangendo violações de direitos da personalidade, notadamente da honra e da imagem de outras partes ou profissionais que atuem no processo" (REsp 1.677.957 / PR). **8.** O assédio processual se caracteriza pela conduta repetitiva e intencional contrária à boa-fé processual, à ética e à lealdade processual, com desprezo pela outra parte e pelo órgão judicial, com o fito de comprometer a credibilidade, a eficiência e a efetividade da atividade jurisdicional. **9.** O advogado que, de maneira rotineira, contumaz, provoca deliberadamente situações de conflito com magistrados - tais como comparecer às audiências sem o traje que a solenidade do ato exige, tentar forçar o juiz a declarar-se suspeito apenas por dizer que apresentou reclamação junto ao CNJ, elevar o tom de voz de forma acintosa quando o juiz nega um requerimento formulado em audiência, tumultuar as audiências de forma arrogante, truculenta e beligerante - deve ser punido não apenas por litigância de má-fé, mas também com multa por atentado à Dignidade da Justiça, inclusive com o escopo de se prevenir a reiteração desse tipo de comportamento desleal, máxime quando tal conduta é praticada com o fito de afastar magistrados em virtude de entendimentos jurídicos desfavoráveis. **10.** A prática de assédio processual, da litigância predatória e do contempt of court, comprometem o funcionamento regular das instituições jurídicas e deve ser prontamente sancionada com os meios processuais previstos no ordenamento jurídico. **11.** Cabível, pois, a imposição ex officio de penalidades rigorosas ao advogado responsável pela prática de assédio processual, litigância predatória e contempt of court.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010972-70.2022.5.03.0027 (ROT); Disponibilização: 17/09/2024, DJEN; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator Juiz Convocado Márcio Toledo Gonçalves)

XIV. Dano moral - ociosidade

OCIOSIDADE FORÇADA. AFETAÇÃO DA DIGNIDADE, AUTOESTIMA, SAÚDE MENTAL E RECONHECIMENTO SOCIAL DO TRABALHADOR. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. I - Não se admite o contrato de inação e a submissão de empregados aptos para o trabalho ao ócio contínuo durante sua jornada laboral. Com efeito, o esvaziamento das funções, com colocação do reclamante em posição de ociosidade, à espera de recolocação em novo posto de trabalho, por meses, atenta contra a preservação da dignidade humana (art. 1º, III, da CF), afetando sobremaneira a autoestima, saúde mental e reconhecimento social do trabalhador. II- O fato de o reclamante receber "normalmente seus ganhos mensais", durante o período em que foi relegado a uma situação de inação, não eliminam o abuso do poder diretivo pelo empregador no uso de suas prerrogativas direcionadas à organização da estrutura e do processo de trabalho adotado no estabelecimento, no que tange à prestação de serviços - "destinação correta das energias de trabalho" - contraposta ao pagamento dos salários, bem como a violação da dignidade, da integridade psíquica e do bem-

estar individual do trabalhador - bens imateriais que compõem seu patrimônio moral protegido pela Constituição - , circunstâncias capazes de gerar constrangimento passível de indenização (RRAg-1001657-79.2016.5.02.0466, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 19/04/2024). III- Induvidosa a prática discriminatória adotada pela ré, sendo devida a indenização por danos morais daí decorrentes, conforme arts. 186 e 927 do Código Civil, e 223-B, 223-C e 223-G da CLT.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010871-32.2018.5.03.0105 (ROT); Disponibilização: 24/09/2024, DJEN; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator Juiz Convocado Marcelo Oliveira da Silva)

XV. Assédio moral - indenização

ASSÉDIO MORAL PRATICADO POR SUPERIOR HIERÁRQUICO - "*O dano moral (inciso V artigo 5º da Constituição Federal) decorre de ato (ou omissão) voluntário ou culposos, que não tenha sido praticado em exercício regular de direito, atentatório aos valores íntimos da personalidade humana, juridicamente protegidos, sendo exigida da vítima a prova do dano, do dolo ou culpa do agente e do nexos causal entre eles, como fatos constitutivos do direito vindicado (artigo 818 CLT e inciso I artigo 373 CPC). Doutra lado, o assédio moral, também conhecido por terror psicológico, fica caracterizado pela perseguição sistemática, duradoura e ostensiva a um determinado empregado, durante tempo prolongado, para deteriorar a relação pessoal com os demais colegas, com a conseqüente marginalização no local de trabalho, expondo o trabalhador a situações constrangedoras, que violam sua dignidade pessoal, ou a integridade psíquica, causando dano moral à vítima. Diante da negativa da reclamada, caberia à Autora se desincumbir do ônus de comprovar o teor das suas alegações. Consta do depoimento da testemunha (omissis) (a partir de 22min42seg): o ambiente de trabalho era bom, sendo os colegas de trabalho amigáveis; a relação com a chefia não era amigável; em dada oportunidade o Sr. (omissis) chamou a Autora de "burra", tendo dito em frente aos demais empregados que a Autora "não era adequada para a Reclamada"; também presenciou o Sr. (omissis) deixando a Autora "falar sozinha"; nunca teve problema com o Sr. (omissis); havia diferença no tratamento do superior com a Autora. A prova oral revela que o superior hierárquico Cristiano direcionou tratamento vexatório à Autora em mais de uma oportunidade no ambiente de trabalho, tendo proferido xingamento a ela em frente aos demais colegas de equipe. Ademais, o laudo de fl. 77 indica que a Autora se encontra em tratamento psicológico devido a desordem emocional relacionada ao trabalho. Essa situação de fato configura assédio moral gerando abalo extrapatrimonial indenizável, na medida em que viola a integridade moral da empregada e sua dignidade, aspectos de sua personalidade protegidos pelos artigos 5º, X e V da CF/88, artigo 11 do CC e 223-A da CLT." (Excerto da sentença da lavra do MM. Juiz Marcel Luiz Campos Rodrigues).*

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010868-17.2022.5.03.0112 (ROT); Disponibilização: 27/09/2024, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault)