



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO  
Secretaria de Documentação



# EMENTÁRIO EM DESTAQUE

Edição n. 37

1º de outubro a 31 de outubro 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. Acordo extrajudicial - homologação - quitação.....	3
II. Execução - crédito trabalhista - preferência .....	4
III. Dano moral - correção monetária .....	4
IV. Crédito trabalhista - atualização - índice.....	5
V. Cerceamento de defesa - prova testemunhal .....	6
VI. Rescisão indireta - imediatidade .....	6
VII. Adicional de insalubridade - esgoto.....	7
VIII. Penhora - bem de família.....	7
IX. Atleta profissional / treinador de futebol - direito de imagem.....	8
X. Assédio sexual - Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero.....	8
XI. Competência da justiça do trabalho - competência territorial - acesso à justiça .....	9
XII. Pensão - Dependente - Direito .....	10
XIII. Dano moral - discriminação .....	10
XIV. Pandemia - Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) - adicional de insalubridade .....	11
XV. Execução - pesquisa patrimonial - companheiro / cônjuge.....	11
XVI. Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero - aplicação.....	12
XVII. Plano Especial de Pagamento Trabalhista (PEPT) - admissibilidade .....	13
XVIII. Servidor público - abono.....	13
XIX. Assédio sexual - Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero ...	13
XX. Dispensa discriminatória - ocorrência.....	14

## I. Acordo extrajudicial - homologação - quitação

**HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. FACULDADE DO JUÍZO. INEXISTÊNCIA DE DIREITO LÍQUIDO E CERTO. INAFASTABILIDADE DA JURISDIÇÃO.** A Lei 13.467/2017, incluiu na CLT o capítulo denominado "DO PROCESSO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA PARA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL". Com a alteração legislativa implementada, as partes podem requerer a homologação de acordo extrajudicial previamente negociado. Dessa forma, a Justiça do Trabalho é competente para homologar acordos extrajudiciais, desde que estejam em conformidade com os demais requisitos expressos no art. 855-B da Consolidação e decorram de vínculo empregatício. Ademais, dispõe a alínea "f" do art. 652 da CLT, que compete às Varas do Trabalho "decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho". O art. 114 da CF/88, pelos seus incisos I e IX, dispõe competir à Justiça do Trabalho processar e julgar aquelas ações oriundas da relação de trabalho, incluindo outras controvérsias dela oriundas, nos termos da lei. Além disso, o art. 764 da CLT estabelece que os dissídios individuais e coletivos submetidos à Justiça do Trabalho "serão sempre sujeitos à conciliação", cabendo aos juízes e Tribunais do Trabalho empregar seus bons ofícios e persuasão no sentido de uma solução conciliatória para os conflitos que lhe são submetidos. Cumpre destacar, todavia, que a homologação do acordo constitui faculdade do juízo, inexistindo direito líquido e certo das partes à homologação, consoante entendimento já sedimentado por meio da Súmula 418 do TST. Havendo cláusula de quitação, os efeitos liberatórios do acordo devem restringir-se tão somente às parcelas discriminadas pelas partes, não se podendo admitir que a parte empregada, por meio do acordo extrajudicial, confira à parte empregadora total quitação de seus direitos trabalhistas. A pretensão de conceder eficácia geral à homologação extrajudicial fere o consolidado na Súmula 330 do TST. A referência de promover ampla e irrestrita quitação do extinto contrato de trabalho ofende ao primado da inafastabilidade da jurisdição, insculpido no art. 5º, XXXV, da CF/88. Entende-se que a quitação ampla e geral representa mera renúncia de direitos pela parte trabalhadora, o que viola os princípios do Direito do Trabalho. Embora a Lei nº 13.467/2017 tenha instituído o processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial, não foi aberta a possibilidade para quitações genéricas de todas as possíveis obrigações relativas ao contrato de trabalho. Ora, não se pode admitir que a parte empregada, por meio do acordo extrajudicial, confira à parte empregadora total quitação de seus direitos trabalhistas, o que implicaria aceitação de uma possível renúncia pura e simples ao direito constitucional de ação (artigo 7º, XXXV, da CRFB). Por isso, os efeitos liberatórios do acordo devem restringir-se tão somente às parcelas discriminadas pelas partes, isto é, a validade da transação extrajudicial tem alcance restritivo, não se podendo considerar que houve a quitação ampla pelo extinto contrato de trabalho. Aliás, a própria norma consolidada reformada, ao tratar e regulamentar a matéria, deixou expressamente consignado que o juiz analisará o acordo, conforme 855-D, de modo que não há que se falar em obrigatoriedade da homologação integral do acordo nos termos como propostos. Recurso ordinário ao qual se nega provimento.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0011094-97.2024.5.03.0032 (ROT); Disponibilização: 01/10/2024, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini)

## II. Execução - crédito trabalhista - preferência

**AGRAVO DE PETIÇÃO. EMBARGOS DE TERCEIRO. HIPOTECA JUDICIÁRIA. CRÉDITO TRABALHISTA. PREFERÊNCIA DE RECEBIMENTO DE CRÉDITO.** O art. 908 do CPC trata do princípio de anterioridade da penhora, disciplinando os casos de pluralidade de credores, desde, contudo, que eles não integrem a mesma classe de privilégios. O art. 908 do CPC tem espaço nas hipóteses de pluralidade de credores, ressaltando, no entanto, os créditos trabalhistas, os quais possuem a mesma classe de privilégios, cuidando-se de crédito de natureza alimentar (art. 449 da CLT e Lei 11.101/05, art. 83 c/c 186 do CTN). Nesses casos, incide o artigo 962 do CC/02, que determina que "*Quando concorrerem aos mesmos bens, e por título igual, dois ou mais credores da mesma classe especialmente privilegiados, haverá entre eles o rateio proporcional ao valor dos respectivos créditos, se o produto não bastar para o pagamento de todos*". In casu, os créditos discutidos são de natureza trabalhista, impondo, assim, o rateio proporcional do valor apurado na execução, entre os credores, não havendo se falar no privilégio pretendido pela agravante, decorrente de hipoteca judiciária. Como é consabido, a hipoteca judiciária apenas dá publicidade do débito a terceiros e visa garantir a execução, evitando-se fraude à execução e possíveis alegações de aquisição de boa-fé. Ela não traz os efeitos pretendidos pela agravante, impactando apenas no direito de preferência em relação a outros credores e observada a prioridade no registro. Dessa forma, a pluralidade de credores trabalhistas, em igualdade de condições, deságua na aplicação do art. 962 do CC/02 e não do princípio da anterioridade da penhora a que alude o art. 908 do CPC, não fazendo jus a agravante à propalada preferência no recebimento do crédito decorrente de hipoteca judiciária.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010581-87.2024.5.03.0143 (AP); Disponibilização: 02/10/2024, DJEN; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relatora Juíza Convocada Ângela Castilho Rogedo Ribeiro)

## III. Dano moral - correção monetária

**PROCESSO DO TRABALHO. AGRAVO DE PETIÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. SÚMULA 439 DO TST SUPERADA. PARCELA A SER CORRIGIDA APENAS NA FASE JUDICIAL. INCIDÊNCIA DA TAXA SELIC. DESDE O AJUIZAMENTO DA AÇÃO.** Esta Turma entendia que quanto ao marco para a correção monetária nas indenizações por danos morais aplicar-se-ia o referido entendimento, não se aplicando, entretanto, quanto à referência que faz aos juros, diante da decisão proferida nas ADCs 58 e 59. No entanto, a SDI-1 do TST, em recente decisão, decidiu que nas condenações em indenização por danos morais o marco inicial para os juros e correção é a data do ajuizamento da ação nesta Justiça Especializada. Como se depreende do julgamento do processo E-RR-202-65.2011.5.04.0030, pela Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, cujo Relator foi o Ministro Breno Medeiros, DEJT 27/06/2024, o entendimento previsto na Súmula 439 foi superado ao fundamento de que "*Com a fixação do precedente vinculante exarado pelo Supremo Tribunal Federal nos autos da ADC nº 58, que afastou o critério previsto no art. 883 da CLT como base jurídica para o cômputo de juros de mora na Justiça do Trabalho, tem-se que incidirá a taxa SELIC - que engloba*

*juros e correção monetária, desde a data do ajuizamento da ação nesta Justiça Especializada, e não mais pelo critério cindido a que faz alusão a Súmula 439 do TST, se amoldando, assim, ao precedente vinculante do STF. Tal conclusão decorre da própria unificação havida entre a disciplina dos juros moratórios e da atualização monetária dos débitos trabalhistas, cuja taxa SELIC passou a ser utilizada de forma geral para ambos os aspectos (correção e juros de mora), tornando impraticável a dissociação de momentos para a incidência do índice no processo trabalhista. Ainda, o STF não fez distinção quanto à natureza dos créditos deferidos para aplicação da decisão vinculante proferida na ADC nº 58". Foi destacado ainda, no julgado acima transcrito, que o E. STF, em reiterados entendimentos em reclamações constitucionais recentemente julgadas, está se posicionando no sentido de não haver "diferenciação quanto à atualização monetária de créditos oriundos de condenação ao pagamento de indenização por dano moral e daqueles oriundos de condenação por dívidas trabalhistas comuns". (Reclamação nº 46.721, Rel. Ministro Gilmar Mendes, decisão monocrática publicada no Dje em 27/07/2021). E, considerando as novas disposições da Lei 14.905/2024, os cálculos devem ser retificados para que a correção monetária referente à indenização por danos morais observe os seguintes parâmetros: 1) a partir do ajuizamento da ação, até 29 de agosto de 2024, a incidência da taxa SELIC como fator unitário de atualização e juros de mora (tese definida no julgamento das ADCs nos 58 e 59); 2) a partir de 30 de agosto de 2024, a correção monetária deve corresponder ao IPCA apurado e divulgado pelo IBGE, ou do índice que vier a substituí-lo (parágrafo único do artigo 389 do Código Civil) e, quanto aos juros, será aplicada a taxa SELIC (deduzido o índice de atualização monetária de que trata o parágrafo único do art. 389 deste Código - IPCA ou índice que vier a substituí-lo ( art. 406, §1º, §2º e 3º do CC).*

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010734-38.2019.5.03.0033 (AP); Disponibilização: 04/10/2024, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini)

#### **IV. Crédito trabalhista - atualização - índice**

**JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA. ADVENTO DA LEI 14.905/2024.** 1) O Supremo Tribunal Federal, no julgamento das ADCs 58 e 59, determinou a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial, acrescidas de juros legais (art. 39, caput, da Lei 8.177, de 1991) e, a partir do ajuizamento da ação, a incidência da taxa SELIC (art. 406 do Código Civil), sem conferir efeitos infringentes, nos termos do voto do Relator (Plenário, Sessão Virtual de 15.10.2021 a 22.10.2021). 2) Em se tratando de decisão de caráter vinculante, entendia-se que, até que sobreviesse critério legal mais benéfico, nos estritos termos do precedente mencionado, e que, em relação à fase extrajudicial, ou seja, a que antecede o ajuizamento da ação, deveria ser utilizado como indexador o IPCA-E mensal (IPCA-15/IBGE); e, além da indexação, os juros legais (art. 39, caput, da Lei 8.177, de 1991). Em relação à fase judicial, a atualização dos débitos judiciais deveria ser efetuada pela taxa referencial do Sistema Especial de Liquidação e Custódia - SELIC, sem a aplicação de outros índices de atualização monetária ou juros (vedação de *bis in idem*). 3) Contudo, com a edição da Lei nº 14.905/2024, que modificou a redação do art. 406 do Código Civil (com *vacatio legis* encerrada em 30/08/2024 - art. 5º, II, da Lei 14.905/2024), a questão dos juros e da correção monetária nas condenações natureza

cível passou a ter tratamento em norma legal, que, como cedição, se presume válida e constitucional. 4) Assim, a partir do fim da *vacatio legis* da Lei 14.905/2024, em 30/08/2024, incidirá, para os processos em curso, na fase pré-judicial, o IPCA e, posteriormente ao ajuizamento da ação, a SELIC deduzido o IPCA (arts. 406 c/c 389 do Código Civil, com as alterações promovidas pela Lei 14.905/2024), *ex vi* do art. 1.046 do CPC/2015, respeitados o direito adquirido, o ato jurídico perfeito, a coisa julgada.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0011622-08.2023.5.03.0052 (ROT); Disponibilização: 04/10/2024, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini)

## V. Cerceamento de defesa - prova testemunhal

**ATRASO DA AUDIÊNCIA. INDEFERIMENTO DA OITIVA DA TESTEMUNHA QUE, PRESENTE, NÃO PÔDE AGUARDAR O INÍCIO DA ASSENTADA. ENCERRAMENTO DA INSTRUÇÃO. CERCEAMENTO DE DEFESA. NULIDADE.**

Não se desconhece que os atrasos nas audiências trabalhistas são inevitáveis e refletem a diligência da Magistrada na condução do processo. Contudo, não é razoável imputar prejuízos à parte pelos efeitos desse atraso, quando comprovadamente presente a testemunha, aguardando por mais de hora ao início da assentada, realizada - por circunstâncias alheias à d. Juíza -, com quase duas horas de atraso. Porém, o indeferimento de nova audiência para a oitiva testemunhal cerceou o direito à produção de prova da autora, causando-lhe prejuízo, impondo a nulidade da sentença.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010077-71.2024.5.03.0114 (ROT); Disponibilização: 07/10/2024, DJEN; Órgão Julgador: Décima Turma; Relator Desembargador Ricardo Antônio Mohallem)

## VI. Rescisão indireta - imediatidade

**RESCISÃO INDIRETA. ARTIGO 483, ALÍNEA E, DA CLT. IMEDIATICIDADE.** Nos termos, o artigo 483, 'e', autoriza o reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho quando "praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;" situação que ficou demonstrada nos autos, não havendo lastro para acolher a argumentação recursal no sentido de que não demonstrada conduta gravosa o suficiente para romper a fidúcia necessária à manutenção do vínculo. Vale pontuar que na rescisão indireta, a ausência de imediatidade ou perdão tácito deve ser ponderada, tendo em vista a dependência econômica do trabalhador diante de seu empregador. Não raro, a conduta ilícita do empregador caracterizada pela continuidade, não permite, na realidade contratual, que o empregado rescinda o contrato de trabalho, diante da hipossuficiência econômica, o que atrai a aplicação do princípio da oportunidade juntamente com o princípio da imediatividade. Nas palavras do Ministro Maurício Godinho Delgado (Curso de Direito do Trabalho, 17 ed. São Paulo: Ltr, 2018, p. 1451), "a ausência de imediatividade com respeito a infrações cometidas pelo empregador não compromete, necessariamente e em todos os casos, a pretensão de rescisão indireta, não significando, automaticamente, a concessão do perdão tácito pelo trabalhador (...). Contudo, a reiteração de faltas contratuais semelhantes ao longo do pacto, ou o cometimento de

distintas infrações no transcorrer do contrato podem, sem dúvida, ensejar a resolução contratual por culpa do empregador, no instante em que um desses fatos culminar o processo contínuo infrator". Comprovado que a parte autora foi agredida em sua honra e dignidade, por preposto da parte reclamada, deve ser reconhecida a rescisão indireta do contrato de trabalho. Recurso Ordinário ao qual se nega provimento.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0011050-63.2023.5.03.0016 (ROT); Disponibilização: 08/10/2024, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Juíza Convocada Adriana Campos de Souza Freire Pimenta)

## VII. Adicional de insalubridade - esgoto

### **OPERADOR DE TRATAMENTO DE ÁGUA. EXPOSIÇÃO A AGENTES QUÍMICOS E BIOLÓGICOS NOCIVOS/AGRESSIVOS. AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO DO FORNECIMENTO/USO DE EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL. INSALUBRIDADE EM GRAU MÁXIMO CONFIGURADA.**

Evidenciando-se que competia aos autores preparar e manipular produtos químicos, à exemplo de hidróxido de cálcio e hidróxido de sódio, agentes agressivos de manifesta/induviosa causticidade, e sem a devida/comprovada proteção mediante fornecimento e efetiva utilização de equipamentos de proteção individual, resta configurada a insalubridade em grau médio nos termos do Anexo 13 do Anexo 15 do MTE. Ademais, baseando-se em LTCAT da lavra do empregador, impende considerar que a atividade de recolhimento de amostras de água bruta proveniente de córrego deve ser considerada insalubre devido à exposição a agentes biológicos. Devido à presença de contaminantes orgânicos, inorgânicos e biológicos, não há dúvida que a água bruta proveniente de córrego deve ser equiparada ao esgoto, notadamente considerando as precárias condições de saneamento básico e de tratamento de esgoto ainda prevalentes, ensejando a configuração de insalubridade em grau máximo, com supedâneo no Anexo 14 da NR 15 do MTE.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010044-98.2023.5.03.0152 (ROT); Disponibilização: 08/10/2024, DJEN; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relatora Juíza Convocada Ângela Castilho Rogedo Ribeiro)

## VIII. Penhora - bem de família

**EMBARGOS DE TERCEIRO. BEM DE FAMÍLIA. IMPENHORABILIDADE.** 1. A teor do que dispõe o art. 1º da Lei 8.009/90, *"o imóvel residencial próprio do casal, ou da entidade familiar, é impenhorável e não responderá por qualquer tipo de dívida civil, comercial, fiscal, previdenciária ou de outra natureza, contraída pelos cônjuges ou pelos pais ou filhos que sejam seus proprietários e nele residam, salvo nas hipóteses previstas nesta lei"*. A impenhorabilidade do bem de família visa conferir efetividade e concretude aos direitos fundamentais, tais como a dignidade da pessoa humana e a moradia, os quais devem funcionar como vetores axiológicos do nosso ordenamento jurídico. Máxime em se tratando de imóvel residencial de pessoa idosa, com idade superior a 81 anos, pois o Estatuto do Idoso dispõe, em seu artigo 3º, que *"É obrigação da família, da comunidade, da sociedade e do Poder Público assegurar ao idoso, com*

*absoluta prioridade, a efetivação do direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, à cultura, ao esporte, ao lazer, ao trabalho, à cidadania, à liberdade, à dignidade, ao respeito e à convivência familiar e comunitária". E o § 2º do mesmo dispositivo legal prevê que "Entre as pessoas idosas, é assegurada prioridade especial aos maiores de 80 (oitenta) anos, atendendo-se suas necessidades sempre preferencialmente em relação às demais pessoas idosas." Já o artigo 4º do Estatuto do Idoso dispõe que "Nenhuma pessoa idosa será objeto de qualquer tipo de negligência, discriminação, violência, crueldade ou opressão, e todo atentado aos seus direitos, por ação ou omissão, será punido na forma da lei." Aliás, nos termos do artigo 226 da Carta Magna, a família é tratada com especial atenção, sendo conceituada como a base da sociedade civil, merecendo destacar que o §7º do referido artigo estabelece que o princípio da dignidade da pessoa humana é basilar para o planejamento familiar, o qual deve incluir o melhor interesse do idoso. 2. Sentença de primeiro grau que se reforma para declarar a impenhorabilidade do bem objeto da constrição judicial por se tratar do único imóvel residencial do embargante nos autos dos embargos de terceiro.*

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010448-87.2024.5.03.0032 (AP); Disponibilização: 09/10/2024, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Juíza Convocada Adriana Campos de Souza Freire Pimenta)

## **IX. Atleta profissional / treinador de futebol - direito de imagem**

**TREINADOR DE FUTEBOL PROFISSIONAL. CESSÃO DE DIREITOS DE IMAGEM.** O contrato de cessão de direitos de imagem do treinador de futebol, observados os preceitos do art. 87-A da Lei 9.615/98, aplicável por analogia, possui como finalidade o uso de direitos personalíssimos do empregado, como nome e imagem, não constituindo contraprestação pelos serviços prestados ao empregador.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010123-56.2022.5.03.0138 (ROT); Disponibilização: 09/10/2024, DJEN; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relator Juiz Convocado Alexandre Wagner de Moraes Albuquerque)

## **X. Assédio sexual - Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero**

**ASSÉDIO SEXUAL - JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO.** O assédio sexual no ambiente de trabalho é uma conduta ilícita caracterizada por investidas de natureza sexual indesejadas, realizadas no contexto de uma relação laboral, afetando a dignidade do trabalhador ou trabalhadora. Ele pode ocorrer por meio de insinuações, propostas, gestos, ou contatos físicos que tenham conotação sexual e que causem constrangimento ou intimidação à vítima. Trata-se de grave violação a valores centrais da Constituição de 1988, como a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III); o valor social do trabalho (art. 1º, IV); a construção de uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I); a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV); a igualdade (material) entre homens e mulheres (art. 5º, I); a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem (art. 5º, X); a proteção do mercado de trabalho da mulher (art. 7º,

XX); o direito ao meio ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado, livre de violência e assédio (arts. 200, VIII e 225); dentre outros. Tanto é que o assédio sexual está tipificado no artigo 216-A do Código Penal, que define como crime a conduta de "constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função". No plano internacional, a igualdade de gênero é um dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas, em especial "eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos" (5.2). Nessa linha, a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher ("Convenção de Belém do Pará"), promulgada pelo Decreto 1.973/1996, determina aos Estados Partes que ajam com o devido zelo para prevenir, investigar e punir a violência contra a mulher, entendida como "qualquer ato ou conduta baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto na esfera pública como na esfera privada" (artigo 1). No âmbito do Poder Judiciário, o Conselho Nacional de Justiça, por meio da Recomendação 128, de 15/02/2022, aconselha a Magistratura Brasileira a adotar o "Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero", nos casos que envolvem, entre outros, situações de assédio sexual. Tal protocolo incentiva que os julgamentos não incorram na repetição de estereótipos e na perpetuação de tratamentos diferentes e injustos contra as mulheres.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010609-59.2021.5.03.0111 (ROT); Disponibilização: 14/10/2024, DJEN; Órgão Julgador: Terceira Turma; Relator Desembargador Milton Vasques Thibau de Almeida)

## **XI. Competência da justiça do trabalho - competência territorial - acesso à justiça**

**COMPETÊNCIA TERRITORIAL. EXCEÇÕES DO ARTIGO 651, CAPUT DA CLT. GARANTIA DE PLENO ACESSO AO JUDICIÁRIO. ALTERAÇÃO DA ORIENTAÇÃO ANTERIOR, PELO ADVENTO DO "JUÍZO 100% DIGITAL".** Regra geral, a competência em razão do lugar é determinada pelo local da prestação de serviços, na dicção do artigo 651, *caput* da CLT. Entretanto, esta d. Turma vinha entendendo que a regra comportava exceções e uma delas, prevista no respectivo parágrafo 3º, dizia respeito aos casos de prestação de serviços em diversas localidades, além do local da contratação. A teleologia da ressalva expressa na norma é facilitar o acesso do empregado à Justiça, como forma de compensar o desequilíbrio existente entre as partes na relação processual trabalhista, propiciando a concretização dos princípios da economia, celeridade e efetividade do processo, em sintonia com os direitos constitucionais previstos no artigo 5º, incisos XXXV e LXXVIII, da Constituição da República. Nesse cenário, a d. Turma vinha se posicionando pela incidência da regra do artigo 651, §3º da CLT, mas considerando a dificuldade de locomoção e dispêndio financeiro do trabalhador, que efetivamente não possui condições de arcar com as despesas de deslocamento. Entendia-se que em hipóteses tais, o empregador, que detém o capital e os meios de produção, deveria arcar com estes custos que, de certo modo, estão também abarcados pelo risco do empreendimento, diante da possibilidade de ajuizamento de ação por trabalhador pobre, residente em domicílio distante do local

da prestação dos serviços. Ocorre que o embasamento dessa orientação se esvaiu com o advento do "Juízo 100% Digital", regulamentado na Resolução Conjunta n. 204, de 23 de setembro de 2021, e que foi adotado nestes autos, em acolhimento a pedido do próprio reclamante, na petição inicial. Com efeito, o entendimento anterior decorria de interpretação do artigo 651, § 3º, da CLT à luz do princípio protetivo justralhista, gerando alteração da competência territorial prevista no dispositivo (foro da celebração do contrato ou da prestação dos serviços), para facultar ao empregado ajuizar a reclamação na localidade de seu domicílio. Entretanto, sob a égide do Juízo 100% Digital não se cogita mais de necessidade de locomoção do reclamante, seus advogados, nem de suas testemunhas, pois todos participam virtualmente dos atos processuais, como previsto na mencionada Resolução: "*Art. 4º No âmbito do Juízo 100% Digital, os atos processuais, inclusive audiências e sessões, serão praticados por meio eletrônico e remoto por intermédio da rede mundial de computadores.*". A par de todo o exposto, na hipótese, há particularidade relevante: houve formulação de pedido de adicional de insalubridade e de fornecimento de PPP, acarretando a necessária produção de prova pericial, a teor do artigo 195, *caput*, da CLT. Diante disso, e sendo certo que a diligência pericial, via de regra, demanda inspeção no local de trabalho (artigo 4º, § 5º, da Resolução Conjunta n. 204/2021) entendo escorreita, também sob esse prisma, a decisão recorrida, ao estipular como competente a Vara do local da prestação dos serviços.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010573-54.2024.5.03.0097 (ROT); Disponibilização: 15/10/2024; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relator Desembargador Vicente de Paula Maciel Júnior)

## **XII. Pensão - Dependente - Direito**

**EMENTA: ADI Nº 4277 E ADPF Nº 132. RECONHECIMENTO DA UNIÃO ESTÁVEL HOMOAFETIVA COMO ENTIDADE FAMILIAR. ARTIGO 1723 DO CC. DIREITO À REPARAÇÃO DE TITULARIDADE DO COMPANHEIRO SUPÉRSTITE. ARTIGO 948, II, DO CC. DEPENDÊNCIA ECONÔMICA PRESUMIDA. ARTIGO 16, I, DA LEI 8213/1991.** A Suprema Corte, ao apreciar conjuntamente a ADI nº 4277 e a ADPF nº 132, reconheceu a união estável formada por pessoas do mesmo sexo como entidade familiar, sendo-lhes aplicável, de tal sorte, o artigo 1723 do Código Civil. Assim, o companheiro supérstite homoafetivo é titular do direito à reparação de que trata o inciso II do artigo 948 do mesmo diploma, sendo presumida sua dependência econômica, nos termos do artigo 16, I, da Lei nº 8213/1991.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010237-45.2023.5.03.0013 (ROT); Disponibilização: 17/10/2024, DJEN; Órgão Julgador: Oitava Turma; Relator Desembargador José Marlon de Freitas)

## **XIII. Dano moral - discriminação**

**EMPREGADA GRÁVIDA. DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO. OMISSÃO PATRONAL GRAVE.** É dever do empregador zelar por um ambiente de trabalho onde haja respeito, que seja harmonioso, seguro e sadio, inclusive psicologicamente, para suas empregadas, impedindo e reprimindo a prática de condutas censuráveis por parte de seus prepostos e gestores. Sob a perspectiva de

gênero, a trabalhadora vítima de discriminação no ambiente de trabalho em decorrência de seu estado gravídico sofre ofensa grave, porquanto afeta a própria dignidade humana, princípio fundamental resguardado pela Constituição Federal, no artigo 1º, inciso III. Nesses casos, considerando que a empregada grávida pertence a um grupo vulnerável e historicamente discriminado no ambiente de trabalho, a omissão patronal é ainda mais agravada por essa circunstância, o que deve ser considerado no arbitramento da indenização.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010061-16.2024.5.03.0180 (ROT); Disponibilização: 21/10/2024; Órgão Julgador: Oitava Turma; Relator Desembargador José Marlon de Freitas)

#### **XIV. Pandemia - Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) - adicional de insalubridade**

**ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. GRAU MÁXIMO. MOTORISTA DE AMBULÂNCIA. TRANSPORTE DE PASSAGEIROS DIAGNOSTICADOS COM COVID-19. HIGIENIZAÇÃO DA AMBULÂNCIA.** Confirmado pelo laudo pericial produzido nos autos que a parte reclamante, como motorista de ambulância, realizou o transporte de pacientes diagnosticados com COVID-19, bem como a higienização da ambulância após as viagens, é devido o adicional de insalubridade em grau máximo. Ao manter contato com os pacientes e higienizar a ambulância após transportá-los, é fato que a parte autora permanecia exposta ao agente biológico de forma habitual e em permanente em risco. A NR 15 - Atividades e operações insalubres - prevê em seu anexo n.º 14 - Agentes Biológicos - que a insalubridade em grau máximo é devida pelo trabalho em contato permanente com pacientes em isolamento por doenças infecto-contagiosas, bem como objetos de seu uso, não previamente esterilizados. Certo é que o fator determinante da insalubridade, notadamente em casos de COVID-19, não é o efetivo isolamento dos pacientes, mas sim o contágio por doença que, por sua gravidade, demande o isolamento hospitalar ou domiciliar do enfermo. Assim, entendo que o transporte de pacientes diagnosticados ou com suspeita de COVID-19, bem como a higienização da ambulância em que foram transportados, se qualificam como contato com pacientes em isolamento previsto na Norma Regulamentadora e exposição objetos utilizados pelos pacientes e não previamente esterilizados. A exposição da parte reclamante ao citado agente insalubre era inerente às suas atividades laborais, razão pela qual esta faz jus às diferenças entre o adicional de insalubridade recebido, no grau médio, e o pretendido, no grau máximo, nos expressos termos do anexo 14 da NR 15 do MTE.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010168-32.2024.5.03.0157 (ROT); Disponibilização: 22/10/2024, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Juíza Convocada Adriana Campos de Souza Freire Pimenta)

#### **XV. Execução - pesquisa patrimonial - companheiro / cônjuge**

**DENÚNCIA FUNDAMENTADA DE BLINDAGEM PATRIMONIAL. AVERIGUAÇÃO DE SITUAÇÃO DE CONSORTE DE PESSOA EXECUTADA. POSSIBILIDADE.** Evidenciando-se dos autos denúncia fundamentada de ocultação

patrimonial, o fato de consorte de pessoa executada (com a qual mantém casamento sob regime de separação total de bens) não integrar o polo passivo não impede a diligência requerida pelo exequente, no que se refere à averiguação de registros oficiais que possibilitem perquirição objetiva de sua situação patrimonial e operações imobiliárias. O regime da separação total de bens não pode ser indebitamente utilizado como válido mecanismo de blindagem contra execuções trabalhistas intentadas por empregados que, durante anos, à exemplo do exequente, já verteram sua força de trabalho em prol do negócio. Vale frisar que, no regime da separação total de bens, os ativos adquiridos apenas em nome de um dos consortes, mas que resultaram do esforço exclusivo/conjunto de um deles, a este enseja direito à indenização, o que atrai sua responsabilidade patrimonial inclusive perante tal quinhão creditório. Ademais, nos termos do art. 1.657 do Código Civil, "*as convenções antenupciais não terão efeito perante terceiros senão depois de registradas, em livro especial, pelo oficial do Registro de Imóveis do domicílio dos cônjuges*".

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0002486-41.2013.5.03.0018 (AP); Disponibilização: 22/10/2024, DJEN; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relatora Juíza Convocada Ângela Castilho Rogedo Ribeiro)

## **XVI. Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero - aplicação**

**DISPENSA MOTIVADA. REVERSÃO. FALTA GRAVE COMPROVADA. JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. MANUTENÇÃO DA JUSTA CAUSA.** A justa causa, por se tratar de penalidade máxima, capaz de afetar sobremaneira a vida profissional do empregado, requer prova eficaz de sua ocorrência e do dolo e/ou culpa grave do trabalhador, ônus que incumbe ao empregador (art. 818, II da CLT), sob pena de reversão da dispensa com justa causa para dispensa imotivada. Todavia, no caso de comprovação do mau procedimento do empregado e ato lesivo, de conotação sexual, ferindo a integridade moral de uma colega de trabalho, é de se acompanhar o entendimento do Juízo de origem no sentido da manutenção da dispensa por justa causa, haja vista que o ato do reclamante traduz comportamento altamente reprovável e torna inadmissível a continuação do vínculo empregatício. É o que se conclui na análise do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, instituído nos termos da Portaria nº 27/2021, do CNJ, no qual há destaque para a necessidade de, durante os julgamentos, "refletir sobre o direito em contexto, tentando pensar sobre como desigualdades estruturais podem afetar a construção de seus conceitos, categorias e princípios e sua aplicação". Recurso do autor a que se nega provimento.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010076-37.2024.5.03.0098 (ROT); Disponibilização: 22/10/2024, DJEN; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator Desembargador Antônio Gomes de Vasconcelos)

## **XVII. Plano Especial de Pagamento Trabalhista (PEPT) - admissibilidade**

**PETIÇÃO CÍVEL. REQUERIMENTO DE INSTAURAÇÃO DE PLANO ESPECIAL DE PAGAMENTO TRABALHISTA (PEPT). ADMISSIBILIDADE. DESCUMPRIMENTO DOS REQUISITOS EXIGIDOS PELA RESOLUÇÃO CONJUNTA GP/GVP1 Nº 123/2019 EXPEDIDA PELOS GABINETES DA PRESIDÊNCIA E DA 1ª VICE-PRESIDÊNCIA DESTE TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO.** Nos termos dos arts. 159, inciso V, da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho e 5º, inciso V, da Resolução Conjunta TRT3/GP/GVP1 nº 123/2019, a apreciação preliminar do pedido de instauração do PEPT exige a oferta de garantia patrimonial suficiente ao atendimento das respectivas condições estabelecidas. As requerentes apresentaram 3 (três) documentos para o cumprimento meramente formal da importante exigência normativa supracitada, os quais, contudo, não se consubstanciam em hígida garantia patrimonial suficiente ao atendimento das condições estabelecidas) do art. 5º da Resolução Conjunta TRT3/GP/GVP1 nº 123/2019. Evidenciada a inidoneidade dos estabelecimentos bancários Trust Company Lions Merchant Bank S/A e Mauá Bank S.A., para a prestação de fiança bancária na forma regulamentada pelo Banco Central do Brasil, deve ser cassada a r. decisão monocrática que entendeu regular a garantia ofertada e indeferida a presente pretensão de instauração de Plano Especial de Pagamento Trabalhista (PEPT).

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0014903-31.2023.5.03.0000 (Pet); Disponibilização: 25/10/2024, DJEN; Órgão Julgador: Tribunal Pleno; Redator Desembargador Marcelo Lamego Pertence)

## **XVIII. Servidor público - abono**

**ABONO DE PERMANÊNCIA. ART. 40, §19, DA CR COM REDAÇÃO DADA PELA EC 103/2019 C/C ART. 3º, CAPUT DA EC 103/2019.** Nos termos do 40, §19, da CR com redação dada pela EC 103/2019 c/c art. 3º, *caput* da EC 103/2019, o abono de permanência é resguardado apenas aos servidores que, por ocasião da publicação da EC 103/2019, tenham preenchido o direito à aposentadoria com base nas regras até então vigentes e optassem por permanecer em atividade, não sendo devido aos servidores que, a qualquer tempo, tenham preenchido - ou vierem a cumprir - os requisitos de transição do § 3º do artigo 3º da EC 103/2019.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0017304-66.2024.5.03.0000 (RecAdm); Disponibilização: 25/10/2024, DJEN; Órgão Julgador: Órgão Especial; Relator Desembargador Paulo Chaves Correa Filho)

## **XIX. Assédio sexual - Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero**

**ASSÉDIO SEXUAL. OMISSÃO DA RECLAMADA. JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO.** O Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero, é um instrumento utilizado para que seja alcançada a igualdade de gênero, objetivo de desenvolvimento sustentável - ODS 5 da Agenda 2030 da ONU e fomenta a

adoção da imparcialidade no julgamento de casos de violência contra mulheres, evitando avaliações baseadas em estereótipos e preconceitos existentes na sociedade e promovendo postura ativa de desconstrução e superação de desigualdades históricas e de discriminação de gênero. Omissa a parte ré na apuração dos fatos, deve esta ser condenada ao pagamento de indenização por danos morais em benefício da parte autora.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010672-66.2024.5.03.0180 (ROT); Disponibilização: 25/10/2024, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Juíza Convocada Adriana Campos de Souza Freire Pimenta)

## **XX. Dispensa discriminatória - ocorrência**

**VISÃO MONOCULAR. DESPEDIDA POUÇO APÓS O EVENTO GERADOR DA DEFICIÊNCIA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO.** Sob o pálio do art. 4º da Lei 9.029/1995, da Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência de 2007 (Decreto nº 6.949/2009) e da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), não tenho dúvida de que a dispensa não se enquadra no exercício regular do direito potestativo do empregador de dispensar sem motivação qualquer empregado, porquanto promovida pouco após o evento gerador da cegueira unilateral. A deficiência sensorial fragilizou a autoestima e limitou à reinserção do reclamante no mercado de trabalho de forma plena, efetiva e em igualdade de condições, pelo que se presume o intuito manifestamente discriminatório da dispensa de pessoa com deficiência recém adquirida.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010869-94.2023.5.03.0167 (ROT); Disponibilização: 28/10/2024, DJEN; Órgão Julgador: Décima Turma; Relator Desembargador Ricardo Antônio Mohallem)