



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Documentação

EMENTÁRIO EM DESTAQUE



Edição n. 38

1º de novembro a 30 de novembro 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. Imunidade de jurisdição / imunidade de execução - representação diplomática	3
II. Fato notório - caracterização	3
III. Audiência telepresencial / videoconferência - cerceamento de defesa	3
IV. Motorista - justa causa	4
V. Empregado público - dependente - pessoa com deficiência - horário especial	4
VI. Litigância abusiva - ocorrência	5
VII. Limbo jurídico trabalhista previdenciário - retorno ao trabalho - responsabilidade	5
VIII. Dano moral - discriminação racial	6
IX. Dano moral - ambiente de trabalho	8
X. Justa causa - falta grave	8
XI. Assédio moral - caracterização	9
XII. Acidente do trabalho - responsabilidade	9
XIII. Justa causa - desídia	9
XIV. Acidente do trabalho - responsabilidade	10
XV. Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero - aplicação	10

I. Imunidade de jurisdição / imunidade de execução - representação diplomática

ESTADO ESTRANGEIRO. IMUNIDADE RELATIVA DE JURISDIÇÃO E EXECUÇÃO. IMPOSSIBILIDADE DE PENHORA DE BENS AFETOS À REPRESENTAÇÃO DIPLOMÁTICA. CONSTRIÇÃO DE VALORES EM CONTA BANCÁRIA. A imunidade de jurisdição dos Estados estrangeiros é amparada nas Convenções de Viena de 1961 e 1963, ratificadas pelo Brasil por meio dos Decretos n.ºs. 56.435/1965 e 61.078/1967, sendo que a impossibilidade de execução dos bens vinculados à atividade diplomática encontra previsão expressa no art. 22 da Convenção de Viena de 1961. No entanto, a jurisprudência tem se firmado no sentido de que a imunidade de execução reconhecida aos Estados estrangeiros não é absoluta, limitando-se aos bens efetivamente afetos ao exercício das atividades de representação consular diplomática. Nesse sentido, incumbe ao exequente produzir prova inequívoca de que o bem que se pretende penhorar não possui afetação à atividade diplomática. Contudo, tratando-se de penhora de valores em conta bancária, é praticamente inviável distinguir se os créditos têm natureza eminentemente comercial ou estão vinculados ao exercício das atividades típicas de representação diplomática e consular, devendo prevalecer, à míngua de prova em contrário, a presunção de imunidade de execução.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010145-96.2022.5.03.0144 (AP); Disponibilização: 04/11/2024, DJEN; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relatora Desembargadora Maristela Íris da Silva Malheiros)

II. Fato notório - caracterização

PRODUÇÃO DE PROVA DE OFÍCIO. PESQUISA ACERCA DA ADESÃO DA RECLAMADA AO SIMPLES. A consulta pelo juiz ao sítio eletrônico da Receita Federal para definir em sentença o enquadramento da reclamada ao Simples Nacional está conforme o ordenamento jurídico, pois se equipara a fato notório. Ao juiz sempre é permitido julgar com base em fatos notórios, que estão inseridos na cultura de determinada região, sendo de conhecimento comum do público, como são os fatos divulgados por rádio, televisão e outros meios de comunicação, inclusive os sítios eletrônicos oficiais, de reconhecida idoneidade.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010629-40.2024.5.03.0145 (ROT); Disponibilização: 06/11/2024, DJEN; Órgão Julgador: Sexta Turma; Relator Desembargador José Murilo de Moraes)

III. Audiência telepresencial / videoconferência - cerceamento de defesa

AUDIÊNCIA TELEPRESENCIAL. INDEFERIMENTO DA OITIVA DE TESTEMUNHA DE FORMA VIRTUAL. CERCEAMENTO DE DEFESA. Viola os princípios do acesso à justiça, do contraditório e da ampla defesa (art.5º, XXXV, LIV e LV, da CR) o indeferimento da oitiva de testemunha de forma virtual, quando constatado que a

audiência estava sendo realizada na modalidade semipresencial e a testemunha já havia até mesmo acessado a sala virtual.
(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010388-75.2024.5.03.0142 (ROT); Disponibilização: 08/11/2024, DJEN; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relatora Desembargadora Gisele de Cássia Vieira Dias Macedo)

IV. Motorista - justa causa

MOTORISTA FALANDO AO CELULAR ENQUANTO DIRIGE. INFRAÇÃO GRAVÍSSIMA. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. CONFIGURAÇÃO. GRADAÇÃO DA PENA. INEXIGIBILIDADE. A utilização de telefone celular por empregado enquanto dirige veículo automotor configura falta gravíssima apta a deflagrar a dispensa por justa causa. Nesse caso, mostra-se desnecessária a gradação da penalidade, porquanto completamente rompida a fidúcia indispensável à manutenção do vínculo empregatício. Não se trata de mera desídia, cujas infrações leves podem se acumular, passando, em determinado momento, a inviabilizar a manutenção do contrato. Trata-se de falta de natureza gravíssima, com possibilidade de causar morte de pessoas e grande prejuízo econômico para a reclamada, que passa a ser responsável pelos danos causados (art. 932, III, do Código Civil). Mostra-se, portanto, correta a penalidade imposta, de forma direta. Recurso ordinário do reclamante conhecido e desprovido.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0011188-40.2023.5.03.0142 (ROT); Disponibilização: 12/11/2024, DJEN; Órgão Julgador: Décima Turma; Relatora Desembargadora Taísa Maria Macena de Lima)

V. Empregado público - dependente - pessoa com deficiência - horário especial

AUTORA - FILHA PORTADORA DE PARALISIA CEREBRAL QUADRIPLÉGICA. EMPREGADA CELETISTA MUNICIPAL. PLEITO DE REDUÇÃO DA JORNADA, SEM REDUÇÃO DA REMUNERAÇÃO OU COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO. INCIDÊNCIA DA CONVENÇÃO INTERNACIONAL SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (DECRETO 6.949/09) E DA POLÍTICA BRASILEIRA DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA (LEI 13.146/15). ADAPTAÇÃO RAZOÁVEL DA JORNADA REGULAR. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 93, §§ 2º E 3º, DA LEI 8.112/90. De acordo com o art. 227 da CRFB, constitui dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, dentre outros, o direito à vida, à saúde, à dignidade, além de coloca-los à salvo de toda forma de negligência ou discriminação (caput), incumbindo ao Estado a criação de programas de prevenção e atendimento especializado para as pessoas portadoras de deficiência física, sensorial ou mental, inclusive com a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos (§ 1º, II). Evidenciando-se dos autos que a autora é mãe de filha portadora de paralisia cerebral quadriplégica que demanda cuidados intensivos, impõe-se aplicação ao caso de adaptação razoável da jornada regular (e que não acarrete ônus desproporcional e indevido ao Município), a fim de que se possa assegurar à filha deficiente 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 - Estatuto da Pessoa com Deficiência), a exigir o acompanhamento/presença da genitora, incidindo analogicamente no caso (art. 8º da CLT), inclusive sob o influxo do que dispõe a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CIDPD - Decreto 6.949/09), o comando inscrito no art. 98, §§ 2º e 3º, da Lei 8.212/90, que estipula a concessão de horário especial ao servidor da União que seja portador de deficiência ou que tenha cônjuge, filho ou dependente nessas condições, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, e independentemente de compensação de horário, porquanto a recusa de proceder à adaptação razoável também constitui forma de discriminação contra a pessoa com deficiência.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010331-36.2024.5.03.0149 (ROT); Disponibilização: 13/11/2024, DJEN; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relatora Juíza Convocada Angela Castilho Rogedo Ribeiro)

VI. Litigância abusiva - ocorrência

LITIGÂNCIA PREDATÓRIA. EXTINÇÃO DO PROCESSO SEM JULGAMENTO DE MÉRITO. PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA DECISÃO DE MÉRITO. ADVOCACIA PREDATÓRIA. CONFIGURAÇÃO. NECESSIDADE DE CAUTELA. A litigância predatória se refere à prática abusiva de sobrecarregar o Judiciário com ações infundadas ou repetitivas, buscando acordos ou vantagens indevidas. No entanto, a simples falha na apresentação inicial dos fatos ou na instrução probatória não justifica a extinção do processo sem análise de mérito, especialmente à luz do princípio da primazia da decisão de mérito (art. 4º do CPC). O magistrado tem o dever de buscar a verdade real, promovendo os atos necessários à correta instrução do processo (art. 765 da CLT). A alegação de advocacia predatória, por sua vez, deve ser analisada com cautela, exigindo a comprovação de má-fé ou intenção dolosa, não se confundindo com o ajuizamento massivo de ações. A extinção do processo sem julgamento de mérito, quando baseada unicamente em excesso de pedidos ou falhas formais, constitui medida desproporcional, contrariando o direito de acesso ao Judiciário e a análise das questões de fundo da reclamação.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010417-22.2024.5.03.0144 (ROT); Disponibilização: 18/11/2024, DJEN; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relator Juiz Convocado Mauro César Silva)

VII. Limbo jurídico trabalhista previdenciário - retorno ao trabalho - responsabilidade

SALÁRIOS VENCIDOS E NÃO QUITADOS. HIPÓTESE ANÁLOGA AO LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. Ocorre o denominado limbo jurídico previdenciário quando o empregado deixa de receber o benefício previdenciário e não volta a receber os seus salários, por ser considerado inapto ao trabalho pela própria empresa que o contratou. Nesse cenário, o entendimento predominante na jurisprudência é no sentido de que a responsabilidade pelo pagamento dos salários, após a cessação do benefício previdenciário, é do empregador. Hipótese análoga ocorre na presente lide, em que a reclamante foi

impedida de retornar ao trabalho, ficando sem receber seus salários no período entre o requerimento do auxílio-doença e a resposta da autarquia previdenciária, sem que, nesse interstício, a reclamada cuidasse de promover a reinserção da obreira em atividade compatível com a sua condição de saúde, o que justifica a condenação da reclamada ao pagamento dos salários vencidos.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010631-14.2023.5.03.0058 (ROT); Disponibilização: 22/11/2024, DJEN; Órgão Julgador: Sexta Turma; Relator Juiz Convocado Marcelo Oliveira da Silva)

VIII. Dano moral - discriminação racial

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. DISCRIMINAÇÃO RACIAL. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR DOMÉSTICO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. MAJORAÇÃO. "CASO SIMONE ANDRÉ DINIZ". COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. DA IGUALDADE SUBSTANCIAL. DA IGUALDADE POR RECONHECIMENTO. AGENDA 2030 DA ONU. ODS 8. ODS 10. ODS 16. RECOMENDAÇÃO N. 123 DO CNJ.

A parte reclamante pugnou pela indenização por danos morais, sob o fundamento de que a 1ª parte reclamada, Sr. Natal, teria lhe dirigido xingamentos e ofensas, tais como "escrava", "tem que fazer o que eu mandar", "cala a boca", "preto não tem voz". Cinge-se a matéria em definir a responsabilidade das partes reclamadas. A CRFB/88, com fulcro no Estado Democrático de Direito, tem como vetor axiológico a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), possuindo como objetivo da República a promoção do bem de todos sem preconceitos e discriminação (art. 3º, IV), garantindo a todos e todas a punição à qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais (art. 5º, XLI), estabelecendo enfática direção normativa antidiscriminatória. O princípio universal da não discriminação e igualdade entre os povos consiste em direito de primeira dimensão (DUDH, art. 1º, 7º, PIDESC, art. 2º, DADH (art. 2º) e se trata de objetivo da Constituição da República em construir uma sociedade livre, justa e solidária, sem discriminação de qualquer natureza (preâmbulo, art. 3º, IV e art. 5º, LVI, CF/88). Firme nisso, a Constituição da República, em seu art. 5º, XLII preconiza que "a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei". No art. 4º, II e VIII, a Constituição estabeleceu que a República Federativa do Brasil rege-se nas suas relações internacionais pela prevalência dos direitos humanos e pelo repúdio ao terrorismo e ao racismo. A "Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância", promulgada pela República Federativa do Brasil, na Guatemala, em 5 de junho de 2013, com status de emenda constitucional, nos termos do § 3º do art. 5º da Constituição, por meio do Decreto nº 10.932, de 10 de janeiro de 2022, conceitua discriminação racial, discriminação racial indireta, discriminação múltipla ou agravada, racismo, medidas afirmativas e intolerância. Imprescindível salientar que a "Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância" preconiza, no art. 4º, I: "Os Estados comprometem-se a prevenir, eliminar, proibir e punir, de acordo com suas normas constitucionais e com as disposições desta Convenção, todos os atos e manifestações de racismo, discriminação racial e formas correlatas de intolerância, inclusive:" Ademais, no art. 5º os Estados Partes se comprometem "a adotar as políticas especiais e ações afirmativas necessárias para assegurar o gozo ou

exercício dos direitos e liberdades fundamentais das pessoas ou grupos sujeitos ao racismo, à discriminação racial e formas correlatas de intolerância, com o propósito de promover condições equitativas para a igualdade de oportunidades, inclusão e progresso para essas pessoas ou grupos. Tais medidas ou políticas não serão consideradas discriminatórias ou incompatíveis com o propósito ou objeto desta Convenção, não resultarão na manutenção de direitos separados para grupos distintos e não se estenderão além de um período razoável ou após terem alcançado seu objetivo". 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 Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância". Sob a inspiração dos valores e princípios constitucionais, destaca-se a Recomendação n. 123 do Conselho Nacional de Justiça, de janeiro de 2022, que insta os órgãos do Poder Judiciário a aplicar os tratados internacionais de direitos humanos, a jurisprudência interamericana e a realizar o controle de convencionalidade. Nesse contexto, o Supremo Tribunal Federal vem desempenhando importante papel contramajoritário ao julgar casos paradigmáticos como a decisão proferida na ADO 26, que considerou a homofobia e a transfobia como crime de racismo social, a ADC 41 e a ADPF 186, nas quais se discutiam cotas para pessoas negras, bem como se destaca o julgamento do Caso Elwanger, sobre o racismo social. Dentre as decisões citadas, ressaltam-se aquelas envolvendo discriminação racial, haja vista que ao julgar a ADC 41, o STF reconheceu a existência de um racismo estrutural e institucional no Brasil, o que decorreu do julgamento do "Caso Simone André Diniz" em que a Comissão Interamericana de Direitos Humanos reconheceu a discriminação racial e impôs ao Brasil medidas de reparação (art. 68 da CADH). No paradigmático Caso Simone André Diniz, que foi rejeitada por ser negra, em 1997, ao se candidatar para uma vaga de empregada doméstica, a CIDH reconheceu a responsabilidade internacional do Estado brasileiro pela violação do direito à igualdade perante a lei, à proteção e às garantias judiciais e, em 2006, impôs uma série de recomendações, aceitas pelo Brasil. Elas tratam de reparação dos danos a Simone (inclusive financeiramente), investigação dos fatos, capacitação de agentes públicos, mudanças legais e adoção de políticas públicas para enfrentamento do racismo estrutural. A responsabilidade do empregador em indenizar o empregado emerge quando incorrer em dolo ou culpa, malferindo o dever legal de conduta de evitar a ocorrência de infortúnios ligados ao meio ambiente de trabalho, ante a inobservância das regras previstas no ordenamento jurídico vigente que tratam da saúde, higiene e segurança do trabalho, elevadas a nível constitucional (art. 7º, XXII), mormente, considerando os princípios da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da função social da empresa (arts. art. 1º, III e IV, 5º V e X, XXII e XXIII e 170, caput, e incisos II, III e VIII, CRFB/88). Recurso Provido. Art. 1º, II, 2º, 3º, I, II, III, IV. Art 4º, II e VIII. Art. 5º, XLI, XLII; Art 4º, II e VII., 7º, XXX e XXXI da Constituição da República Federativa do Brasil. Lei N. 7716/89. Lei n. 12.228/2010. Convenção Sobre a Eliminação De Todas As Formas de Discriminação Racial. "Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância" foi promulgada pela República Federativa do Brasil. Recomendação n. 123 do Conselho Nacional de Justiça. Ação Declaratória de Constitucionalidade 41 do Distrito Federal.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010072-66.2024.5.03.0173 (ROT); Disponibilização: 25/11/2024, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini)

IX. Dano moral - ambiente de trabalho

DANO MORAL. RESTRIÇÃO DA LIBERDADE DE LOCOMOÇÃO DURANTE O INTERVALO INTRAJORNADA. GRAVE VIOLAÇÃO AOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DA PARTE TRABALHADORA. DEVER DE INDENIZAR. A

Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB), com fulcro na noção estruturante do Estado Democrático de Direito, tem por vetor axiológico a dignidade da pessoa humana, bem como fundamento da República Federativa, o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV, CRFB). O Constituinte Originário, portanto, erigiu o trabalho ao patamar de direito social fundamental (arts. 6º e 7º, CRFB), consignando-o como base da ordem social, a fim de se alcançar o bem-estar e a justiça social (arts. 193 e 170, caput e VIII, da CRFB). O direito a um trabalho digno também é tutelado no âmbito internacional, considerado norma de *jus cogens* (art. 53, da Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados), justamente por ser intrinsecamente associado à dignidade humana. É nesse sentido, o art. 7º, da Convenção 168 da OIT; art. 7º, do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC); arts. 6º e 7º, do Protocolo de São Salvador (PSS); art. 23 da Declaração Universal de Direitos Humanos (DUDH); arts. 2º, 15 e 22, da Declaração Sociolaboral do Mercosul, bem como a ODS 8 da Agenda 2030, da ONU, que expressamente tutelam o direito ao trabalho decente, principalmente quando o trabalhador está inserido na relação assimétrica do vínculo empregatício. Não obstante o empregado se submeter aos poderes do empregador durante o pacto laboral, quando o exercício de tais poderes extrapola os limites da juridicidade e causa um dano a seu empregado, ainda que moral, surge o dever de repará-lo, conforme art. 5º, X, CRFB c/c arts. 186 e 187 do CC. Ao exigir solicitação prévia e expressa por e-mail para que o trabalhador pudesse sair de suas dependências durante seu intervalo intrajornada, a parte ré ultrapassa os limites do seu poder empregatício. Ainda que a solicitação pudesse ser realizada no mesmo dia, o simples fato de se exigir autorização para que a parte pudesse sair em período que, em tese, sequer estaria à disposição de seu empregador, viola gravemente seus direitos à intimidade e privacidade (art. 5º, X, CRFB), bem como sua autodeterminação informativa (art. 2º, II, LGPD) que limita até que medida a pessoa quer compartilhar com terceiros sua intimidade. Recurso ordinário que se dá provimento.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0011189-07.2022.5.03.0030 (ROT); Disponibilização: 25/11/2024, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini)

X. Justa causa - falta grave

LEGITIMIDADE DA DISPENSA POR JUSTA CAUSA. COMPORTAMENTO HOMOFÓBICO NO AMBIENTE LABORAL. É intolerável qualquer comportamento homofóbico, quiçá no ambiente laboral, prática que por si só torna legítima e válida a dispensa por justa causa sem necessidade de gradação de penalidades. A gravidade da conduta do trabalhador, objeto de várias denúncias apuradas em procedimento interno da empresa e confirmadas em Juízo autorizam a manutenção do justo motivo para desligamento. Situações como as verificadas no vertente caso concreto devem ser prontamente coibidas, e como bem ponderado pelo E. STF no julgamento da Ação

Direta de Inconstitucionalidade por Omissão 26/DF: "*As práticas homofóbicas e transfóbicas constituem terrível histórico em nosso país, com constante e determinado padrão de acentuado desrespeito cruel ao rol de direitos e liberdades fundamentais da comunidade LGBT, caracterizando a necessidade de efetivação da proteção constitucional prevista no inciso XLI do artigo 5º, com a devida edição legislativa para punir qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais relacionados à orientação sexual e identidade de gênero*".

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0011100-07.2023.5.03.0011 (ROT); Disponibilização: 27/11/2024, DJEN; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relator Desembargador Vicente de Paula Maciel Júnior)

XI. Assédio moral - caracterização

DIREITO DO TRABALHO. DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. ASSÉDIO MORAL ASCENDENTE CONFIGURADO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. A prática de ação intimidatória por um subordinado ou grupo de subordinados em relação ao superior hierárquico caracteriza-se assédio moral ascendente. No caso, confessado pela preposta que a reclamante sofreu ameaças dos seus subordinados e não tendo a reclamada comprovado a adoção de medidas para evitar ou resolver essa situação, é devida indenização por danos morais. Recurso ordinário da reclamante provido.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010649-22.2024.5.03.0051 (ROT); Disponibilização: 27/11/2024, DJEN; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator Desembargador Antônio Gomes de Vasconcelos)

XII. Acidente do trabalho - responsabilidade

ACIDENTE AO INGRESSAR NA EMPRESA. INDENIZAÇÃO INDEVIDA. Ao celebrar um contrato de trabalho, o empregador obriga-se a proporcionar a seus empregados plenas condições de bem exercer suas atividades profissionais, especialmente no que toca à segurança do meio ambiente do trabalho, nos termos do art. 157 da CLT, sob pena de ser responsabilizado pelos danos sofridos por eles durante o transcurso de sua jornada laboral, o que não ocorreu no caso dos autos, posto que não houve culpa pelo acidente. A reclamante, apressada por ter perdido o transporte da empresa, tropeçou em degrau na portaria da empresa, o que não caracteriza acidente de trabalho ou impõe a responsabilidade do empregador.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010607-86.2024.5.03.0078 (ROT); Disponibilização: 28/11/2024, DJEN; Órgão Julgador: Terceira Turma; Relator Desembargador Danilo Siqueira de Castro Faria)

XIII. Justa causa - desídia

DISPENSA POR JUSTA CAUSA. TÉCNICO DE ENFERMAGEM. FALTA DE COMPROMISSO E RESPONSABILIDADE COM A FUNÇÃO TÉCNICA EXERCIDA. PREJUÍZO AOS PACIENTES. A reclamante exercia a função de técnica de

enfermagem e foi dispensado por justa causa em razão de ter sofrido 16 advertências ao longo do pacto laboral, pelos mais diversos motivos, dentre os quais se relacionam a administração incorreta de antibiótico em paciente, não realização da evolução dos pacientes sob seus cuidados, permanecer no plantão com paciente sem prescrição médica, além de atrasos injustificados, recusa de remanejamento e outras condutas desconectadas com a função técnica por ele exercida. Recebeu advertências pedagógicas, na forma legal, porém não surtiram o resultado desejado vez que a conduta inadequada perdurou, o que ensejou a justa causa aplicada pelo empregador para rompimento do pacto laboral. A opção empresarial fica validada, porquanto a justa causa, como medida extrema a impedir o normal prosseguimento da relação de emprego, deve ser cabalmente comprovada, além de ser necessário o atendimento aos requisitos objetivos, subjetivos e circunstanciais, dentre os quais o nexo de causalidade entre a falta cometida e a penalidade aplicada, a adequação entre a falta e a pena, a atualidade e a gravidade do ato faltoso, requisitos esses que foram devidamente comprovados pelo contexto probatório. Assim, provados os requisitos ensejadores dessa modalidade de dispensa, impõe-se a manutenção da justa causa aplicada. Recurso desprovido.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010602-65.2023.5.03.0186 (ROT); Disponibilização: 28/11/2024, DJEN; Órgão Julgador: Sexta Turma; Relatora Desembargadora Maria Cristina Diniz Caixeta)

XIV. Acidente do trabalho - responsabilidade

ACIDENTE DE TRABALHO. INDENIZAÇÕES POR DANOS MORAIS, MATERIAIS E ESTÉTICOS. AUSÊNCIA DE CULPA EMPRESÁRIA. Na hipótese em exame, embora o acidente tenha ocorrido durante a prestação de serviços de planfletagem desempenhada pela autora em favor da empresa reclamada e mesmo que se considere que esta não era a principal atividade desenvolvida pela empregada, a questão objeto da lide não se confunde com eventual desvio ou acúmulo de funções, mas sim com a efetiva comprovação de culpa empresarial pelo infortúnio, o que não se verifica. Ocorre que o fato de a atividade requerida pela empresa exigir que a autora se deslocasse a pé em via pública, por si só, não torna a ré culpada pela ocorrência consubstanciada em ter a colaboradora tropeçado e caído, ocorrência lamentável, sobretudo diante dos danos dentários causados, mas que, à toda evidência, se deu por algum motivo completamente alheio a qualquer ação da empresa que pudesse tê-lo evitado. Ausente a culpa empresarial, fica mantida a improcedência dos pleitos indenizatórios. Recurso desprovido.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0011085-71.2023.5.03.0097 (ROT); Disponibilização: 28/11/2024, DJEN; Órgão Julgador: Oitava Turma; Relator Desembargador Sérgio Oliveira de Alencar)

XV. Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero - aplicação

ASSÉDIO MORAL. DANOS MORAIS. JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. O Poder Judiciário busca se aproximar da população e avançar em decisões mais efetivas e eficazes, de modo a concretizar o princípio da igualdade, valendo-se do

auxílio de normas legais internas e externas, normativos e protocolos, para que, numa conjugação de esforços, se possa ceifar ações e/ou omissões misóginas, discriminatórias e atentatórias aos objetivos constitucionais, garantindo assim a preservação da dignidade humana. Arrimado nesses objetivos, o Conselho Nacional de Justiça editou a Recomendação n. 128, publicada em 15/02/2022, com a previsão da adoção do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero nos julgamentos em todo o Poder Judiciário (Portaria CNJ n. 27/2021 e Resolução CNJ n. 492/2023). Com base nisso, o exame do arcabouço probatório não pode ser lido e compreendido de forma apartada da necessidade do enfrentamento à violência de gênero e suas consequências. No caso vertente, a discriminação de gênero está explícita na violência verbal praticada pelos superiores hierárquicos da reclamante. Considerando que a indenização por dano moral deve ostentar o caráter pedagógico de inibir eventual futura conduta indevida do ofensor, inclusive no que respeita a todas as formas de discriminação, impõe-se majorar a condenação.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010369-06.2024.5.03.0163 (ROT); Disponibilização: 29/11/2024, DJEN; Órgão Julgador: Sexta Turma; Relatora Desembargadora Maria Cristina Diniz Caixeta)