



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Documentação

EMENTÁRIO EM DESTAQUE

Edição n. 39

1º de dezembro a 31 de dezembro 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. Assédio moral - indenização	3
II. Doença ocupacional - indenização	3
III. Trabalho em condição análoga à de escravo - dano moral	4
IV. Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero - aplicação	5
V. Plano de saúde - indenização	6
VI. Trabalho em condição análoga à de escravo - combate	7
VII. Audiência - juízo 100% digital	9
VIII. Dano moral - condição de trabalho	9
IX. Prova digital - validade	10
X. Penhora - bem de família.....	12
XI. Terceirização - licitude.....	12
XII. Cerceamento de defesa - caracterização	12
XIII. Execução - arquivamento.....	13
XIV. Penhora - validade	14
XV. Rescisão indireta - obrigação contratual.....	14
XVI. Terceirização - responsabilidade subsidiária	15
XVII. Direito de imagem - indenização	15
XVIII. Dispensa - validade	16
XIX. Acidente do trabalho - motorista.....	17

I. Assédio moral - indenização

ASSÉDIO MORAL. BOATOS DESABONADORES NO AMBIENTE DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS.

1. A autora foi vítima de assédio moral, em razão dos boatos desabonadores propagados em seu ambiente de trabalho, sendo irrefutável que os fatos comprovados nos autos atingiram a dignidade psíquica da trabalhadora, sem a adoção de medidas, por parte da sua empregadora, para impedir a conduta adotada que, sem dúvidas, tornava o espaço laboral inóspito para a obreira.
2. A obrigação de manter o ambiente de trabalho saudável e seguro é daquele que dirige a prestação de serviços. Cabe ao empregador avaliar os riscos e tomar as medidas corretivas e preventivas, até porque detém o controle e a direção sobre a dinâmica e a gestão do seu negócio.
3. Aplicação do **Protocolo para Atuação e Julgamento na Justiça do Trabalho**, que tratou especificamente do **assédio**, publicado em agosto de 2024, elaborado pela ENAMAT e pelo C. TST, e do **Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero**, do **Conselho Nacional de Justiça**, que determina aos magistrados e às magistradas "**que julguem sob a lente de gênero, avançando na efetivação da igualdade e nas políticas de equidade**".
4. Restando configurado o dano à dignidade da trabalhadora, em virtude do ato abusivo e ilícito acima relatado, e a culpa da ex-empregadora no evento danoso em face da sua conduta omissiva, impõe-se a obrigação de indenizar.
5. Recurso ordinário provido para majorar o valor da indenização pelos danos morais.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010125-53.2024.5.03.0171 (ROT); Disponibilização: 02/12/2024; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Desembargadora Paula Oliveira Cantelli)

II. Doença ocupacional - indenização

SÍNDROME DE BURNOUT - INDENIZAÇÃO TRABALHISTA POR DANO MORAL.

"Alega o autor que foi acometido de doença ocupacional (Síndrome de Burnout). Requer o pagamento de indenização por dano moral decorrente do acidente de trabalho/doença ocupacional. A ré impugna os fatos apontados pelo autor e sustenta que o demandante não é portador de doença de natureza ocupacional. Pois bem. A prova oral dos autos é exuberante quanto às ameaças sofridas pelo obreiro em decorrência do trabalho desempenhado. O boletim de ocorrência de Id 6dda7ac, que traz como testemunhas seus superiores hierárquicos, narra com clareza a ameaça de que foi vítima o autor. No mesmo sentido, a prova oral colhida nos autos é contundente quanto à cobrança excessiva de metas, bem como quanto ao episódio da ameaça proferida por prestador de serviço da ré. Por outro lado, a perícia médica realizada nos autos (Id 03104C1 e Id 1f211da) comprova ter sido o autor acometido por doença de cunho psiquiátrico. De igual modo, os inúmeros atestados e relatórios médicos juntados no Id 9fa7ac5, conforme destaca o laudo pericial. Houve, inclusive, emissão de CAT por parte da empregadora (Id 84a222). Sobre o nexo de causalidade, o auxiliar do juízo, diante da anamnese e do exame clínico, apurou que o trabalho desempenhado junto à

ré atuou como causa para a doença que afligiu o autor. Vejamos (ID. 03104C1): "Ficou cristalino para o expert que a patologia narrada possui nexos com o labor, ou seja que o adoecimento foi causado por questões relacionadas diretamente com o trabalho". Pelo exposto, tratando-se de prova eminentemente técnica, produzida por perito que detém a confiança do Juízo, e não havendo nos autos outros meios de prova capazes de infirmar as conclusões do laudo pericial, acolho-o, integralmente. Tem assento constitucional o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII, da CF). Lado outro, é certo que cabe ao empregador cumprir e fazer cumprir todas as regras de proteção à saúde do trabalhador. Nesse sentido, a responsabilidade do empregador, no que diz respeito à integridade física do trabalhador, é objetiva, valendo notar, por ser importante, que todos os riscos da atividade econômica devem ser imputados ao empregador (art. 2º da CLT). Pelo que está explicitado no parágrafo anterior, somente a culpa exclusiva da vítima pode afastar a responsabilidade do empregador em relação ao dever de indenizar eventual prejuízo experimentado pelo empregado, e tal culpa não restou evidenciada nos autos. Está claro que o trabalho do autor desencadeou a doença ocupacional. O autor esteve submetido a cobranças excessivas acerca das inatingíveis metas estipuladas pela empresa, bem como a intenso temor diante da ameaça de morte proferida por pessoa armada, inclusive dentro do estabelecimento da empresa. O quadro acima é amplamente favorável ao reconhecimento do alegado dano moral. E é por isso que reputo significativo o prejuízo ao patrimônio imaterial do autor, de modo que condeno a ré a pagar àquele indenização por dano moral, arbitrada em R\$80.000,00, nos termos dos arts. 927, e caput parágrafo único do Código Civil, c/c art. 5º, V, da CF/88. Registro que o valor fixado tomou em consideração as particularidades do caso presente, bem como o princípio da razoabilidade e a sorte econômica dos envolvidos. Ademais, a indenização por dano moral deve conter uma dupla face: ao causador do dano, uma punição, um aspecto pedagógico; à vítima, uma compensação, uma retribuição pelo prejuízo experimentado. Anoto que a responsabilização do empregador no caso em análise está em linha com a regra prevista no art. 932, III, do Código Civil, visto que o empregador é responsável pela reparação civil de eventuais danos causados por seus empregados e prepostos no exercício do trabalho ou em razão dele, nos termos do art. 933 do mesmo diploma legal. Tal responsabilidade do empregador independe de sua culpa, entendimento corroborado pela Súmula 341 do STF." (Excerto da sentença da lavra do MM. Juiz Marcelo Paes Menezes).

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010066-20.2023.5.03.0068 (ROT); Disponibilização: 03/12/2024; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault)

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

JORNADAS EXAUSTIVAS. TRABALHO ANÁLOGO À ESCRAVIDÃO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS.

1. As jornadas excessivas, caracterizadas pelo labor além dos limites de jornada previstos no ordenamento jurídico, possuem aptidão para gerar o dano existencial, com o comprometimento do projeto de vida do trabalhador, bem como podem configurar o trabalho escravo.

2. As Convenções 29 e 105, da Organização Internacional do Trabalho, ambas ratificadas pelo Brasil, em 1957 e 1965, respectivamente, preveem o trabalho forçado ou obrigatório e ampliam o conceito de trabalho escravo, na esteira do artigo 149, do Código Penal e da Instrução Normativa MTP n.º 2, de 22 de janeiro de 2021.

3. Aplicação do Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva de Enfrentamento do Trabalho Escravo Contemporâneo, do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, de 2024.

4. Destaco trecho da sentença proferida pela Corte Interamericana de Direitos Humanos, no julgamento do caso Fazenda Brasil Verde vs Brasil, em que reconhecido que o Estado violou o "*direito a não ser submetido à escravidão e ao tráfico de pessoas*": "*Não pode passar inadvertido para um juiz interamericano que a escravidão, em suas formas análogas e contemporâneas, tem origem e consequência na pobreza, na desigualdade e na exclusão social, repercutindo nas democracias substantivas dos países da região. Deste modo, a análise da experiência interamericana de proteção de direitos humanos (civis, políticos, econômicos, sociais, culturais e ambientais) demanda que sejam consideradas as peculiaridades da região, já que a América Latina é a região com o mais alto grau de desigualdade no mundo.*"(Sentença de 20/10/2016).

5. Neste caso, na primeira quinzena, o trabalho do autor foi executado por 168 horas e, na segunda, por 182 horas, o que resulta em uma média, a cada 7 dias de trabalho, de 84 horas e 91 horas. Ressaltando-se que as folgas eram concedidas apenas após quinze dias consecutivos de trabalho.

6. Restou demonstrado o labor em condições análogas à escravidão, já que submetido o Autor a jornadas extremamente extenuantes, na forma em que previsto no arcabouço jurídico interno e internacional, impondo-se a condenação da ré ao pagamento de indenização por danos morais.

7. Recurso ordinário do autor conhecido e provido.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010318-80.2024.5.03.0070 (ROT); Disponibilização: 04/12/2024; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Desembargadora Paula Oliveira Cantelli)

IV. Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero - aplicação

EMBARGOS DE TERCEIRO. AGRAVO DE PETIÇÃO. BEM DE FAMÍLIA. IMPENHORABILIDADE. NÃO COMPROVAÇÃO. MEAÇÃO. EX-CÔNJUGE. DIVÓRCIO MUITO ANTERIOR AO CONTRATO DE TRABALHO. PROTOCOLO DE JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. INSTRUMENTO PARA ALCANCE DA IGUALDADE DE GÊNERO, OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL - ODS 5 DA AGENDA 2030 DA ONU. 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. Considerando-se

que a parte agravante não se desvincilhou do seu ônus probatório a contento, não logrando demonstrar, de forma suficiente, a natureza de bem de família do imóvel, deve ser mantida a decisão proferida na origem que julgou subsistente a penhora. Entretanto, sob um olhar interseccional de gênero e em razão dos indícios de violência patrimonial sofrida, deve ser assegurada a meação da ex-cônjuge, por se tratar de contrato de trabalho muito posterior ao divórcio (realizado em 2014), não respondendo a parte pelas dívidas contraídas após a dissolução da sociedade conjugal. 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 a 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". A controvérsia, portanto, deve ser analisada seguindo o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, editado pelo CNJ, que determina que o julgador deve estar atento às desigualdades estruturais que afetam a participação dos sujeitos em um processo judicial.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010563-93.2024.5.03.0134 (AP); Disponibilização: 06/12/2024, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini)

V. Plano de saúde - indenização

PLANO DE SAÚDE. MORA NA IMPLEMENTAÇÃO DESTE BENEFÍCIO. DANO MORAL. *"Ao invocar conduta negligente por parte do Reclamante na implementação do direito convencionalmente previsto, atraiu para si a defesa o ônus de demonstrar o fato alegado, ônus do qual não se desincumbiu de nenhuma forma. Nesta linha, resta claro que a implementação do direito operada meses após a celebração do contrato de emprego (a partir de 13/07/20, conforme documento de fl. 36) representou clara violação ao patrimônio jurídico do Reclamante, sonogando-lhe direito de deveras importância, mormente quando observado o contexto da sonegação (no auge da pandemia de COVID-19). Tal estado de coisas, por injustificado, mostra-se patentemente condenável, sendo plenamente de causar transtornos ao trabalhador de*

toda ordem, eis que relegado a contexto de angústia em cenário mundial de incerteza e risco patente. Presumível, portanto, o dano, dano este que decorre, como visto, de conduta omissiva do empregador que, de maneira injustificada, obstaculiza cobertura adicional de saúde ao trabalhador em momento de premência. E uma vez observado o tripé necessário à responsabilização civil, impõe-se, por força dos arts. 186 e 927, ambos do CC, o dever de reparação." (Excerto da sentença proferida pela MM.^a Juíza Silvia Maria Mata Machado Baccarini).

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010682-43.2022.5.03.0031 (ROT); Disponibilização: 06/12/2024, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault)

VI. Trabalho em condição análoga à de escravo - combate

1. DISSÍDIO COLETIVO MISTO. AUSÊNCIA DE COMUM ACORDO. Em se tratando de dissídio coletivo de natureza mista - de greve e de natureza econômica - compete à Justiça do Trabalho, quando provocada, decidir o conflito coletivo de greve e apreciar as reivindicações motivadoras do movimento paredista. A jurisprudência trabalhista consolidou-se no sentido de que a redação do § 2º do artigo 114 da Constituição Federal, embora tenha fixado a necessidade do mútuo consenso das partes, ao menos tácito, como pressuposto intransponível para o ajuizamento do dissídio coletivo de natureza econômica, não extirpou o poder normativo da Justiça do Trabalho. No caso de deflagração da greve, torna-se possível a propositura de dissídio coletivo por qualquer das partes, empregador ou sindicato patronal e sindicato de trabalhadores, ou pelo Ministério Público do Trabalho (art. 114, § 3º, CF), cabendo à Justiça do Trabalho decidir sobre a procedência ou improcedência das reivindicações (art. 8º, Lei 7.783/89). Na situação concreta, é incontroversa a deflagração de greve pela categoria profissional, a partir da qual foi instaurado o presente dissídio coletivo de Greve (misto). Pacífica a jurisprudência no sentido de que a greve supera a necessidade do "mútuo consenso" para a instauração da instância e, a partir de sua deflagração, o dissídio coletivo de natureza econômica deve ser apreciado pela Justiça do Trabalho.

2. DA LEGALIDADE DO MOVIMENTO PAREDISTA. A Constituição da República reconhece a greve como um direito fundamental de caráter coletivo, resultante da autonomia privada coletiva inerente às sociedades democráticas. Assim, não há de se considerar abusivo o movimento paredista se observados os requisitos estabelecidos pela legislação para sua validade: tentativa de negociação; aprovação pela respectiva assembleia de trabalhadores; aviso prévio à parte adversa. No caso concreto, o Suscitante trouxe aos autos farta documentação demonstrando o preenchimento dos requisitos legais, não tendo as Suscitadas, por outro lado, demonstrado, de forma objetiva e efetiva, o descumprimento da norma legal incidente na temática. De concluir-se, portanto, que as suscitadas não demonstraram nos autos inobservância à Lei no. 7.783/1989, não havendo, portanto, se falar em ilegalidade da greve ou em abusividade, pois, de igual modo, não se demonstrou conduta dos trabalhadores que excedesse os limites da boa-fé, dos bons costumes e da função social e/ou econômica do instituto da greve previsto na Constituição da República e regulamentado por lei própria. De ressaltar-se que *"A regulamentação do instituto da greve não pode traduzir um estreitamento ao direito de deflagração do movimento, sobretudo porque a Constituição Federal - que implementou o mais relevante avanço democrático no Direito Coletivo brasileiro -, em seu art. 9º, caput, conferiu larga amplitude a esse*

direito: "É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender"." (ROT-592-11.2021.5.10.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 24/03/2023).

3. CLÁUSULA DE NATUREZA SOCIAL. COMBATE AO TRABALHO ANÁLOGO À ESCRAVIDÃO. A inclusão de cláusula normativa que estimule práticas que promovam a fiscalização de trabalho análogo à escravidão se insere no campo da responsabilidade social das empresas e contribui com a efetivação de direitos fundamentais. Pontue-se que o artigo 149 do Código Penal Brasileiro prevê os elementos que caracterizam a condição análoga à de escravo, quais sejam, a submissão a trabalhos forçados ou a jornadas exaustivas, a sujeição a condições degradantes de trabalho e a restrição de locomoção do trabalhador. No âmbito internacional, o Brasil assumiu o compromisso mundial de combate ao trabalho escravo ao aderir à Declaração Universal dos Direitos Humanos, em que se estabelece que *"Ninguém será mantido em escravidão ou servidão, a escravidão e o tráfico de escravos serão proibidos em todas as suas formas"* e que *"Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego."* Além de aderir à Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Brasil comprometeu-se, com a assinatura da Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), que *"Ninguém poderá ser submetido a escravidão ou servidão e tanto estas como o tráfico de escravos e o tráfico de mulheres são proibidos em todas as suas formas."* E ainda comprometeu-se, por meio da assinatura das convenções no. 29 e 105 da Organização da Organização Internacional do Trabalho, dentre vários outros instrumentos internacionais sobre o tema, a adotar medidas eficazes e a abolir todas as formas de trabalho forçado e obrigatório. Importante também lembrar que, dentre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - ODS, pacto global assinado durante a Cúpula das Nações Unidas em 2015, pelos 193 países membros, e que fazem parte da Agenda 2030, está o de se *"Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo, e trabalho decente para todos"* (Meta 8), sendo que a Meta 8.7 das Nações Unidas é a de *"Tomar medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna e o tráfico de pessoas, e assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, incluindo recrutamento e utilização de crianças-soldado, e até 2025 acabar com o trabalho infantil em todas as suas formas."* Estabeleceu o Brasil, na Meta 8.7, erradicar, até 2025, o trabalho em condições análogas às de escravo, o tráfico de pessoas e o trabalho infantil, principalmente nas suas piores formas (<https://www.ipea.gov.br/ods/ods8.html>). De se ressaltar, ainda, a ODS 16 da ONU: *"Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis."* Mencione-se, outrossim, os critérios ESG (Environmental, social and governance) que estão relacionados aos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) estabelecidos pelo Pacto Global. O ESG envolve a construção de um mundo inclusivo, ético e sustentável, cabendo às empresas se comprometerem com a superação da desigualdade e da discriminação, seja oferecendo um tratamento justo e igualitário aos seus empregados, seja proporcionando a todos os grupos sociais o acesso a produtos e serviços essenciais. De se concluir, neste contexto, que a cláusula inerente ao combate ao trabalho análogo à escravidão, de grande relevância social, *"apenas reforça um dever jurídico já previsto no ordenamento, com a vantagem de dar contornos específicos à obrigação no âmbito das relações de trabalho por ela abrangidas"* (ROT-80430-04.2020.5.22.0000, Seção

Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 01/02/2024). E, com efeito, a jurisprudência da SDC do TST firmou o entendimento de que a fixação de cláusula social por meio de sentença normativa prescinde de norma preexistente.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0015067-93.2023.5.03.0000 (DCG); Disponibilização: 09/12/2024, DJEN; Órgão Julgador: Seção de Dissídios Coletivos; Relatora Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini)

VII. Audiência - juízo 100% digital

ACESSO À JUSTIÇA. JUÍZO 100% DIGITAL. DISCORDÂNCIA DA PARTE CONTRÁRIA. IMPOSSIBILIDADE DE COMPARECIMENTO PRESENCIAL. No caso vertente, o indeferimento da audiência telepresencial gerou prejuízos à parte autora, que não teve meios de comparecimento às audiências de instrução realizadas, o que resultou na imposição da pena de confissão ficta em relação às matérias fáticas constantes da defesa, que lhe foi aplicada na sentença. Dessa forma, ficou evidenciado que neste caso específico, que a não adoção do juízo 100% digital e o indeferimento da realização das audiências na forma telepresencial inviabilizaram o acesso à justiça pela parte demandante. Dessa forma, tendo em vista as reiteradas manifestações da parte reclamante quanto à sua dificuldade de comparecimento presencial à audiência, notadamente por residir fora da jurisdição, e considerando o disposto nos art. 236, §3º, e 385, §3º, do CPC, bem assim no art. 5º, XXXV, da Constituição da República, que assegura a inafastabilidade da jurisdição ou do acesso à Justiça, declarou-se a nulidade da sentença proferida, com a determinação de retorno dos autos à origem, a fim de que o processado tenha tramitação pelo juízo 100% digital, com realização de nova audiência de instrução para depoimento pessoal e oitiva de testemunhas, com a possibilidade de participação telepresencial das partes e das testemunhas que arrolarem, prosseguindo-se ao regular prosseguimento do feito, com nova decisão, como se entender de direito.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010915-34.2022.5.03.0033 (ROT); Disponibilização: 10/12/2024; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini)

VIII. Dano moral - condição de trabalho

DANO MORAL. CONDIÇÕES DE TRABALHO PRECÁRIAS. REFEITÓRIOS SEM CADEIRAS. BANHEIROS SEM PORTAS. Trata-se o meio ambiente sadio e equilibrado de direito humano e fundamental que decorre da necessidade de se garantir dignidade à pessoa humana (art. 1º da CRFB) e compreende um conjunto de elementos naturais, artificiais e culturais capazes de propiciar o desenvolvimento equilibrado nas mais variadas formas (art. 3º, I, Lei 6938/81). No âmbito internacional sua proteção pode ser encontrada no art. 11 do Protocolo de São Salvador, nos artigos 7º, "b" e 12 do PIDESC, artigos 3º e 25 da DUDH, art. 4º da CADH, na Declaração de Estocolmo e na Declaração Rio-92, bem como em diversos itens dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável constantes no compromisso firmado perante a ONU, por

meio da Agenda 2030. De igual modo, o Constituinte Originário assegurou a todos e todas o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado (art. 225, CRFB), sendo certo que seu conceito holístico viabilizou a expansão do preceito normativo tutelar ao ambiente laboral (art. 200, VIII, CRFB). Inclusive, a própria OIT, consciente da importância de se garantir a saúde e segurança dos trabalhadores no meio ambiente laboral como corolário de um trabalho decente, acresceu à sua Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais, a segurança e saúde no meio ambiente de trabalho, incluindo as convenções 155 e 187 da OIT às chamadas *core obligations*, de modo que todos os seus Estados membros, como é o caso do Brasil (desde a sua criação, inclusive, em 1919), ainda que não as tenham ratificado, possuem o dever de observá-las, pelo simples fato de pertencerem à OIT. Assim, um ambiente de trabalho hígido e equilibrado, trata-se de dever imposto ao Poder Público e à sociedade organizada, sendo, portanto, de observância obrigatória de todos, inclusive do empregador (art. 157, I, da CLT). E, no aspecto, a saúde no trabalho deve ser assegurada não somente sob a ótica negativa, consistente na ausência de doenças decorrentes do labor, mas também sob a ótica positiva, que consiste no sentimento de bem-estar do trabalhador no seu local de trabalho. É nesse sentido a perspectiva traçada pela OMS, inclusive. Dessa forma, evidenciado o trabalho em condições precárias, com grave violação dos direitos humanos fundamentais da parte autora, não sendo-lhe fornecido local adequado para refeição e violando sua autodeterminação informativa para fazer suas necessidades fisiológicas básicas, devida a indenização por danos morais.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0011727-37.2023.5.03.0164 (ROT); Disponibilização: 10/12/2024; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini)

IX. Prova digital - validade

AGRAVO REGIMENTAL EM MANDADO DE SEGURANÇA. PRODUÇÃO DE PROVA DIGITAL (GEOLOCALIZAÇÃO). AUSÊNCIA DE VIOLAÇÃO DO DIREITO À PRIVACIDADE. INTERPRETAÇÃO RAZOÁVEL DE LEI. DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL. INEXISTÊNCIA DE DIREITO LÍQUIDO E CERTO DO IMPETRANTE. *"As partes têm o direito de empregar todos os meios legais, bem como os moralmente legítimos, ainda que não especificados neste Código, para provar a verdade dos fatos em que se funda o pedido ou a defesa e influir eficazmente na convicção do juiz"*, artigo 369 do CPC. Por isso a utilização da prova digital visa sobretudo dar efetividade ao princípio filosófico do terceiro excluído, em que para qualquer proposição há duas possibilidades: ou ela é verdadeira ou a sua negação é verdadeira. Logo, se há duas proposições contraditórias uma delas é verdadeira e a outra é falsa. Assim sendo, a prova digital, na espécie, visa determinar se são ou não verdadeiras as alegações das partes no que tange ao sobrelabor, ou seja, por meio da prova digital é levado a efeito a "prova dos 9", excluindo qualquer possibilidade de dúvida sobre a matéria controvertida. No mesmo sentido, o TST já se manifestou no julgamento sobre o tema, consoante se extrai da seguinte ementa: "RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. PRODUÇÃO DE PROVA DIGITAL. GEOLOCALIZAÇÃO DO TRABALHADOR. JORNADA DE TRABALHO. COLISÃO DE PRINCÍPIOS. PROTEÇÃO DOS DADOS PESSOAIS. (CF, ART. 5º, LXXIX). DIREITO AO CONTRADITÓRIO E À AMPLA DEFESA. PONDERAÇÃO DE INTERESSES.

MEDIDA ADEQUADA, NECESSÁRIA E PROPORCIONAL PARA OBTENÇÃO DA VERDADE PROCESSUAL (...) 3. Tanto a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018, 7º, VI), quanto a Lei de Acesso à Informação (Lei nº 12.527/2011, 21 c/c 31, § 4º) e o Marco Civil da Internet (Lei nº 12.965/2014, 22) possibilitam o acesso a dados pessoais e informação para defesa de interesses em Juízo. 4. O escrutínio da validade das provas digitais exige que elas sejam adequadas (aptas ao fim colimado); necessárias (produzidas com o menor nível de intrusão possível) e proporcionais (o grau de afetação de um princípio deve ser diretamente proporcional à importância da satisfação do outro). 5. O princípio da "primazia da realidade", segundo o qual o conteúdo prevalece sobre a forma, não deriva do princípio da proteção, de modo que constitui "via de mão dupla", podendo ser utilizado tanto por empregados como por empregadores. 6. Violaria o princípio da "paridade de armas", que assegura oportunidades iguais e meios processuais equivalentes para apoiar reivindicações, o deferimento de geolocalização somente quando requerida pelo empregado - pois ele consentiria com o tratamento de seus dados - e não pelo empregador - pois isso supostamente afrontaria o direito à intimidade/privacidade. 7. A admissibilidade de provas deve ser concebida a partir de um regime de inclusão, com incremento das possibilidades de obtenção da verdade real, conforme tendência apontada pela Corte Interamericana de Direitos Humanos (Comunidad Mayagna (Sumo) Awás Tingni v. Nicaragua). 8. A diligência de geolocalização do trabalhador, nos períodos e horários por ele indicados como de trabalho efetivo, só invade a intimidade no caso de ele descumprir o dever de cooperação (CPC, 6º), que exige a exposição dos fatos em Juízo conforme a verdade (CPC, 77, I). 9. Não há violação ao sigilo telemático e de comunicações (CF, 5º, XII) na prova por meio de geolocalização, haja vista que a proteção assegurada pela constituição é o de comunicação dos dados e não dos dados em si "(STF, HC 91.867, Rel. Min. Gilmar Mendes, 2ª T., DJe-185 de 20-9-2012), o que tornaria qualquer investigação impossível" (STF, RE 418.416, Rel. Min. Sepúlveda Pertence, Pleno, DJ 19-12-2006). 10. A ponderação de interesses em conflito demonstra que a quebra do sigilo de dados (geolocalização) revela-se adequada, necessária e proporcional, conforme precedente do Superior Tribunal de Justiça (STJ - AgRg no RMS 68.487, 5ª T., 15/9/2022). 11. A Justiça do Trabalho acompanha o avanço tecnológico que permite maior segurança na utilização da prova por geolocalização. O programa VERITAS, criado e aperfeiçoado pelo TRT da 12ª Região, possui filtros que permitem reduzir os dados ao específico espaço de interesse judicial, como por exemplo, o local da execução dos serviços do trabalhador (o que afasta completamente a ideia de violação de sigilo, afinal servirá apenas para demonstrar que o trabalhador estava, ou não, no local da prestação de serviços, sendo apenas mais preciso e confiável do que o depoimento de uma testemunha). 12. Desenvolver sistemas e treinar magistrados no uso de tecnologias essenciais para a edificação de uma sociedade que cumpra a promessa constitucional de ser mais justa (CF, 3º, I), para depois censurar a produção dessas mesmas provas, seria uma enorme incoerência. 13. É tempo de admitir a ampla produção de diligências úteis e necessárias, resguardando, porém, o quanto possível, o direito à intimidade e à privacidade do trabalhador (...)" (ROT - 23218-21.2023.5.04.0000; Órgão Julicante: Subseção II Especializada em Dissídios Individuais do TST; Relator: Amaury Rodrigues Pinto Junior; Julgamento: 14/05/2024; Publicação: 14/06/2024).

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0016053-13.2024.5.03.0000 (MS); Disponibilização: 12/12/2024, DJEN; Órgão Julgador: 1ª Seção de Dissídios Individuais; Relator Desembargador Ricardo Marcelo Silva)

X. Penhora - bem de família

IMPENHORABILIDADE. MÓVEIS QUE GUARNECEM A RESIDÊNCIA.

PIANO. Consideram-se móveis que guarnecem a residência, para enquadramento na impenhorabilidade legal dos bens de família, aqueles que se mostram essenciais para a vida da pessoa residente no local. E assim deve ser considerado o piano para a residente centenária que o teve não como objeto de decoração, mas como instrumento de execução musical, de devoção e de propagação da arte, de modo que se tornou, no caso, bem inalienável e inseparável da história de vida da agravante.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010073-31.2021.5.03.0052 (AP); Disponibilização: 12/12/2024, DJEN; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relator Desembargador Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto)

XI. Terceirização - licitude

EMPRESA PÚBLICA (FURNAS). TRABALHADOR APROVADO EM PRÉVIO CONCURSO PÚBLICO. SUCESSIVAS CONTRATAÇÕES POR EMPRESAS INTERPOSTAS. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. VÍNCULO DE EMPREGO COM A TOMADORA DOS SERVIÇOS. ARTIGO 37, CAPUT E INCISO II DA CR. SÚMULA 331/TST. CASO ESPECÍFICO. DISTINGUISHING. A situação dos autos enquadra-se no item I da Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que estabelece: "*A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974)*". Portanto, não se aplica a exceção prevista no item II da Súmula 331/TST, que impede a formação de vínculo de emprego com órgãos da administração direta, indireta ou fundacional em casos de contratação irregular, pois aqui está presente o requisito do concurso público, conforme o artigo 37, inciso II, da Constituição Federal vigente. Neste caso, houve a realização e aprovação prévia em concurso público, mas, em vez de ser nomeado para o cargo público correspondente, o autor foi alocado em atividades idênticas por meio de empresas interpostas de maneira ilegal.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0011061-27.2023.5.03.0070 (ROT); Disponibilização: 13/12/2024, DJEN; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relatora Desembargadora Cristiana Maria Valadares Fenelon)

XII. Cerceamento de defesa - caracterização

CERCEAMENTO DE DEFESA. DIREITO À PRODUÇÃO DE PROVA - A prova é o corpo do processo e a alma da sentença. Não se pode conceber a incidência de norma jurídica no vazio. Sempre existe o fato, que é ou não objeto de comprovação, subjacente à incidência da Lei, avultando, por conseguinte, a relevância da prova a respeito de fatos controvertidos. Nos termos dos incisos LV e LVI do art. 5º da Constituição da República, o direito à prova é amplo, facultando-se às partes a produção de todos os elementos lícitos de prova, por se constituir a forma mais efetiva e democrática, para que as partes contribuam para a formação de uma decisão judicial

justa, porque é sobre o fato social reconstituído em juízo que o órgão estatal fará a incidência incondicional dos princípios e das normas jurídicas aplicáveis ao caso. A falta de correspondência entre o fato real, e o que emerge dos autos, abre a possibilidade de injustiça do provimento judicial, por atribuir razão a quem, efetivamente, não a possui, donde avulta a importância do princípio da verdade real, pelo qual há que se fazer uma interpretação da legislação vigente sempre de modo a assegurar, às partes, o máximo de oportunidades para demonstrar o conteúdo/veracidade de suas alegações. O Estado, quando exerce a função jurisdicional, não é neutro, no sentido de que lhe interessa prolatar qualquer decisão a respeito da lide. O Processo não possui um fim em si mesmo; é o instrumento de afirmação do ordenamento jurídico material, apoiado no princípio inquisitivo visando à realização da Justiça, pelo que o Juiz pode determinar, a requerimento das partes ou de ofício, a produção de provas necessárias ao esclarecimento dos fatos controvertidos e, por conseguinte, à formação de seu convencimento. À luz do direito de ampla defesa, exercido sob a égide do devido processo legal, não se deve, com a devida vênia, adotar entendimento restritivo do direito à prova, que não deve ser um aspecto secundário da realidade, posto que visa à reconstituição de fatos pretéritos. Assim, indeferida a produção prova que poderia interferir na solução das questões debatidas, configurado está o cerceio do direito de defesa.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010329-67.2024.5.03.0084 (ROT); Disponibilização: 16/12/2024, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault)

XIII. Execução - arquivamento

TUTELA INIBITÓRIA. ENVIO DOS AUTOS AO ARQUIVO DEFINITIVO. TABELA DE TEMPORALIDADE. Os prazos mínimos de guarda em arquivo provisório (estabelecidos na tabela de temporalidade de documentos da Justiça do Trabalho) não se confundem com prazos mínimos de arquivamento provisório. Na verdade, o prazo de guarda em arquivo provisório diz respeito ao limite de permanência no referido arquivo, ou seja, trata-se de prazo máximo, não mínimo, até porque não haveria qualquer sentido em estabelecer regra que impedisse o desarquivamento de processos. Nesse contexto, ao dispor que "*os prazos de guarda indicados na Tabela de Temporalidade são os mínimos a serem observados, podendo os Tribunais Regionais do Trabalho estabelecer prazos superiores*", o parágrafo único do art. 1º da Resolução 67/2010 da CSJT trata apenas da possibilidade de alteração dos limites mínimos de permanência, ou seja, autoriza que os Tribunais Regionais adotem prazos maiores para manutenção de autos em arquivo provisório. A autorização de majoração dos prazos de guarda em arquivo provisório não pode ser de maneira alguma confundida com exigência para que os processos sejam efetivamente mantidos em arquivo provisório até o esgotamento de tais prazos, a despeito de circunstâncias que justifiquem o desarquivamento ou envio para o arquivo definitivo, tal qual ocorre no caso dos autos, em que tal envio decorre de expressa disposição contida nos §§ 2º e 3º da Recomendação n. 3/GCGJT/2024.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010357-51.2017.5.03.0061 (AP); Disponibilização: 16/12/2024, DJEN; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator Desembargador Paulo Chaves Correa Filho)

XIV. Penhora - validade

PREVALÊNCIA DA COISA JULGADA. DIRECIONAMENTO DOS VALORES SALARIAIS PENHORADOS PARA PAGAMENTO DE DESPESA COM FUNERAL DA EXECUTADA. Diante dos termos do acórdão de id 0ca9b62 (f. 591 pdf), já transitado em julgado, prevaleceu que a constrição dos valores penhorados da aposentadoria da executada LELIA GOMES MOREIRA, era ilegal, ou contrária ao ordenamento jurídico, tanto que se determinou devolução dos valores à referida executada. Desta forma, prevalece que os valores foram retirados de forma indevida do patrimônio da Executada, em prejuízo de suas despesas alimentares, enquanto viva estava. No curso do processo, houve privação do uso dos valores pecuniários, ou seja, eles deixaram de ser utilizados naquilo que era a sua função primordial, em agressão a direito fundamental da Executada. Assim, a morte, ocorrida posteriormente, impediu a incidência da tutela jurídica prevista no acórdão acima mencionado, materializado o denominado "dano marginal", considerando as eventuais privações alimentares entre a data da constrição judicial e a data da morte. Portanto, a morte não impede que os recursos penhorados sejam usados para o custeio de despesas alimentares da Executada falecida, enquanto em vida e que foram suportados por parentes nas épocas próprias, ou aquelas que derivam da sua morte, como é a despesa com o funeral.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010049-09.2018.5.03.0181 (AP); Disponibilização: 17/12/2024, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault)

XV. Rescisão indireta - obrigação contratual

RESCISÃO INDIRETA. REQUISITOS. HIPÓTESE CONFIGURADA. 1. A rescisão indireta do contrato de trabalho constitui uma faculdade do empregado de extinguir o pacto por justo motivo, quando o empregador descumprir obrigações contratuais, ferindo a fidúcia ínsita à contratualidade, tornando insustentável a continuidade. 2. Para a sua configuração, são exigidos alguns requisitos, tais como, a gravidade da falta do empregador, a atualidade ou contemporaneidade, de modo a não se configurar o perdão tácito (sopesando a dependência econômica do obreiro que pode influenciar diretamente no rompimento do vínculo) e o nexo causal entre a falta cometida e a resolução do contrato por fato patronal. 3. *In casu*, restou demonstrado que as doenças que acometeram a autora, lesão de ombro (tendinopatia) (CID M 75.9) e cervicalgia (CID M 54.2), foram agravadas pelo trabalho desenvolvido em prol da ré, que não cuidou de providenciar a observância das medidas ergonômicas necessárias, para remediar danos ao estado de saúde da trabalhadora. 4. Diante disso, reputo que tal fato, embora reconhecido apenas em juízo, constitui descumprimento de obrigação contratual que se reveste de gravidade bastante, na forma do art. 483, letra "d", da CLT, de modo a tornar insustentável a continuidade do vínculo de emprego. Assim, uma vez reconhecido que a ré descumpriu obrigações legais e contratuais, é possível o reconhecimento da rescisão indireta do contrato.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010590-55.2024.5.03.0044 (ROT); Disponibilização: 17/12/2024, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Desembargadora Paula Oliveira Cantelli)

XVI. Terceirização - responsabilidade subsidiária

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA - *"Alega o reclamante que foi contratado pela 1ª reclamada para prestar serviço para a 2ª reclamada. Explica que a 1ª ré é uma empresa prestadora de serviços e, em decorrência do contrato firmado com a 2ª ré, colocou à disposição dela a mão de obra do reclamante de forma exclusiva. Apesar de pedir a improcedência do pedido de responsabilidade subsidiária da segunda reclamada, a primeira reclamada reconhece a terceirização, tendo inclusive apresentado contrato de prestação de serviços - terceirização realizado entre as reclamadas. A segunda reclamada afirma que não foi beneficiária dos serviços do reclamante, nem mesmo conhecendo a pessoa dele. Afirma que não é possível presumir que o obreiro laborou em favor da reclamada por haver relação entre as demandadas, principalmente por não haver disposição de exclusividade. Sustenta que a primeira reclamada presta serviços a diversas empresas simultaneamente, sendo ônus do reclamante comprovar que laborou em favor da segunda reclamada de forma exclusiva. Verifico que a ficha de registro do empregado apresentada pela 1ª reclamada aponta como seção "IFOOD- PROJETO DARK STORE - BH HORTO" desde 30/05/2022, sem alteração posterior. Também nos cartões de ponto, o departamento que consta é o "CLIENTE IFOOD - BH BELO HORIZONTE HORTO". Ademais, o "recibo de pagamento de salário correspondente à ficha horária", documento apresentado pela 1ª reclamada, tem como cliente "IF-BR COMERCIO DE ALIMENTOS E BEBIDAS LTDA" desde o mês 5/2022 até o fim do vínculo. Além disso, a testemunha ouvida em audiência foi capaz de comprovar que o reclamante prestava serviços exclusivamente para a 2ª reclamada. Portanto, comprovada a terceirização no presente caso, durante todo o período do contrato de trabalho, deve a segunda reclamada responder subsidiariamente por todos os créditos deferidos ao reclamante nos termos do art. 5ºA, § 5º, da Lei 13.429/2017." Excerto da sentença da lavra do MM. Juiz Vitor Martins Pombo).*

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010746-60.2023.5.03.0179 (ROT); Disponibilização: 17/12/2024, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault)

XVII. Direito de imagem - indenização

IMAGEM DO EMPREGADO. DIREITO DA PERSONALIDADE. IRRENUNCIABILIDADE E INTRANSMISSIBILIDADE. USO COMERCIAL PELA EMPREGADORA. AUTORIZAÇÃO SEM PRAZO ESTIPULADO. IMPOSSIBILIDADE. LIMITAÇÃO À DURAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO. A imagem da pessoa humana constitui direito da personalidade e recebe especial proteção no art. 5º, V, X e XXVIII, da Constituição Federal, nos artigos 11 e 20 do Código Civil e em outras normas infraconstitucionais da legislação esparsa. Em razão de sua natureza, não admite renúncia ou transmissão, de modo que a disponibilização parcial do direito do seu uso, por meio da necessária e expressa autorização, não pode ser ampla e permanente. Diante de tais premissas, se durante o contrato de trabalho o empregado cede o direito do uso comercial de sua imagem à empregadora, de modo gratuito e sem estipulação do prazo de sua duração, deve-se interpretar que é limitada ao período de vigência da relação empregatícia, sob pena de afronta à temporariedade da disponibilidade e desnaturação dos atributos de irrenunciabilidade e

intransmissibilidade. À análise, acresça-se o fato de que a cessão de direitos foi realizada sob o poder direito da empresa, com a inquestionável hipossuficiência do empregado, que não possui igualdade de condições para negociar as cláusulas contratuais. **Negado provimento ao recurso da reclamada para manter a condenação ao pagamento de indenização pelo uso da imagem do obreiro após a ruptura do pacto laboral.**

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010777-88.2023.5.03.0144 (ROT); Disponibilização: 18/12/2024, DJEN; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relatora Desembargadora Juliana Vignoli Cordeiro)

XVIII. Dispensa - validade

PROTEÇÃO DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO - DEVER EMPREGATÍCIO.

"Constitui dever de todo o empregador no exercício da atividade econômica zelar pela proteção do meio ambiente do trabalho, adotando medidas para reduzir os riscos decorrentes da atividade e garantir não somente a integridade física, mas também a saúde mental dos trabalhadores. O documento de constituição da Organização Mundial de Saúde, datado de 1946, declara que a saúde é um estado de completo bem estar físico, mental e social, rompendo com o conceito antigo, segundo o qual saúde era a mera ausência de doença. Na mesma linha de raciocínio, as normas jurídico-trabalhistas que, em princípio, visavam proteger apenas a integridade física do empregado, passaram a contemplar os fatores psicossociais, especialmente com relação à saúde mental do trabalhador. Nesse sentido, a Convenção 155 da OIT, ratificada pelo Brasil pelo Decreto 1.254/94, estabelece em seus artigos 4º e 5º que os membros deverão formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente, uma política nacional coerente em matéria de saúde, segurança e meio ambiente de trabalho, levando em consideração as esferas de ação na medida em que possam afetar a segurança e a saúde dos trabalhadores. Ao deixar de promover o exame médico demissional do reclamante e dispensá-lo no período em que estava afastado por recomendação médica, o reclamado deixou de observar os deveres básicos de proteção da saúde do empregado, descumprindo recomendações determinadas nas normas técnicas expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Conforme ressaltado, ainda que não se trate de doença ocupacional, no caso do adoecimento do empregado, a dispensa não pode ser efetivada quando considerado inapto no ato da rescisão ou na vigência de atestado médico que defira afastamento temporário. Em tal caso, o contrato de trabalho encontra-se suspenso, conforme disposto no Capítulo IV da CLT, assegurando-se o direito de se postergar a rescisão, enquanto perdurar tal situação. Nesse contexto, os efeitos da dispensa havida no período de licença médica ou inaptidão à labor somente se concretizam depois de finalizada a suspensão. Desse modo, a dispensa do reclamante é nula e somente poderia ser levada a efeito, após a cessação do benefício previdenciário." (Excerto da sentença da lavra da MM. Juíza Érica Aparecida Pires Bessa).

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010670-61.2023.5.03.0009 (ROT); Disponibilização: 19/12/2024, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault)

XIX. Acidente do trabalho - motorista

ACIDENTE DE TRABALHO FATAL. MOTORISTA DE CAMINHÃO. ATIVIDADE DE RISCO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. AFASTADA A CULPA EXCLUSIVA DA VÍTIMA. ESTADO DE NECESSIDADE EXCLUDENTE DA ILICITUDE E, PORTANTO, DA CULPABILIDADE. O exercício da função de motorista rodoviário submete diariamente o trabalhador a considerável risco. A mortalidade no trânsito coloca o Brasil, há muito, numa das primeiras posições no *ranking* mundial de sinistros automobilísticos, ceifando dezenas de milhares de vidas a cada ano, além de causar outras tantas lesões de variadas gravidades. Na hipótese, o risco diferenciado, ínsito à função, ainda foi potencializado pela comprovada perda da frenagem do veículo, pela baixa visibilidade decorrente de chuva, pista úmida e, finalmente, pela localização em declive. Tudo isso contextualizado, entendo inviável atribuir-se ao reclamante a responsabilidade pelo infortúnio sofrido, mesmo tendo ele se jogado do veículo em movimento, após verificar a falha nos freios. É que não se pode atribuir culpa a quem, numa situação de risco iminente de morte, tenta, ainda que desesperadamente, salvar a própria vida. Com efeito, a auto preservação é instinto humano básico, e certamente foi o que motivou o gesto derradeiro do finado empregado que, como motorista experiente, percebeu a gravidade da situação e buscou dela se safar, todavia vindo a falecer de todo modo. As circunstâncias se amoldam à definição legal do estado de necessidade (artigo 24 do Código Penal) que, sabidamente, é causa excludente da culpabilidade. O desfecho dos fatos revela, ainda, que o obreiro avaliou bem as trágicas circunstâncias que precederam sua morte, visto que o caminhão veio a cair num precipício, do que se conclui pela reduzida chance de sobrevivência para quem estivesse no seu interior. Em arremate ao tema, destaque-se que é entendimento do TST que a culpa exclusiva da vítima se configura quando o evento lesivo ocorre unicamente em razão da conduta do empregado, sem qualquer ligação com os fatores objetivos do risco da atividade, o que destoia do caso em análise, visto que o trabalhador faleceu quando conduzia caminhão de propriedade da reclamada, no regular cumprimento da jornada laboral. (Precedente:TST - RR: 2707320125150062, Relator: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 26/09/2018, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/09/2018). No caso, indubitosa a incidência do artigo 927 do Código Civil, que deu azo à Teoria do Risco, segundo a qual aquele que se beneficia do empreendimento deve arcar com os ônus dele decorrentes. Emerge daí a responsabilidade objetiva, independente de culpa ou dolo, por meio da qual se atribui a obrigação de reparação do dano àquele que, por meio de sua atividade, cria o risco. Presente o dano (morte) e denexo de causalidade entre o acidente e o trabalho desempenhado, à luz da responsabilidade objetiva são devidas as reparações pretendidas pelos reclamantes.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010236-19.2024.5.03.0080 (ROT); Disponibilização: 20/12/2024, DJEN; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relator Desembargador Vicente de Paula Maciel Júnior)