



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO  
Secretaria de Documentação



# EMENTÁRIO EM DESTAQUE

Edição n. 41

1º de fevereiro a 28 de fevereiro de 2025

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. Protocolo para Julgamento com Perspectiva De Gênero - aplicação .....	3
II. Dano moral - ambiente de trabalho.....	3
III. Justa causa - agressão física .....	3
IV. Distrato - vício de consentimento.....	5
V. Dano moral - caracterização .....	5
VI. Dano moral - discriminação sexual .....	6
VII. Dispensa discriminatória - indenização .....	6
VIII. Assédio sexual - Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero.....	7
IX. Exceção de suspeição / incidente de suspeição - arguição.....	7
X. Execução - pesquisa patrimonial .....	8
XI. Tutela antecipada - concessão .....	9
XII. Dano moral - caracterização .....	11
XIII. Motorista - dano moral / dano material .....	12
XIV. Justiça gratuita - declaração de pobreza.....	12

## I. Protocolo para Julgamento com Perspectiva De Gênero - aplicação

**RECURSO ORDINÁRIO. JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. VITIMOLOGIA. AGRESSÃO.** 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. *In casu*, em que pese a ausência de prova testemunhal ou documental acerca da agressão relatada pela parte autora, mas considerando o quadro de transtorno esquizoafetivo e o histórico de agressividade por parte do réu, a questão deve ser analisada à luz da perspectiva de gênero, que alcança especial relevo na sociedade atual, ante a necessidade premente de se enfrentar a existência de hierarquias estruturais que, costumeiramente adotadas, destinam à figura feminina um papel marginalizado na sociedade e, conseqüentemente, no ambiente laboral.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010007-27.2022.5.03.0081 (ROT); Disponibilização: 04/02/2025, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini)

## II. Dano moral - ambiente de trabalho

**DANO MORAL. CANTO MOTIVACIONAL "CHEERS". SITUAÇÃO VEXATÓRIA. INDENIZAÇÃO DEVIDA.** A imposição de danças e cânticos motivacionais evidencia a prática de excesso pelo empregador, situação que, consoante jurisprudência do C. TST, expõe o empregado a situação vexatória. Constatada a existência do fato, tem-se que o dano moral, no caso vertente, revela-se *in re ipsa*, ou seja, decorre automaticamente da própria violação dos direitos fundamentais do autor, dispensando a necessidade de prova específica do sofrimento ou abalo psicológico. A simples comprovação do fato ocorrido já é suficiente para caracterizar o dano, dado o grau de gravidade e a ofensa à dignidade humana.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010857-97.2023.5.03.0032 (ROT); Disponibilização: 05/02/2025, DJEN; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator Juiz Convocado Márcio Toledo Gonçalves)

## III. Justa causa - agressão física

**DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. JUSTA CAUSA. AGRESSÃO FÍSICA NO LOCAL DE TRABALHO. MANUTENÇÃO DA DECISÃO DE PRIMEIRO GRAU. IMPROCEDÊNCIA DO PEDIDO DE CONVERSÃO DA JUSTA CAUSA EM DISPENSA SEM JUSTA CAUSA.**

### I. CASO EM EXAME

Recurso ordinário interposto pela parte reclamante visando à reforma de sentença que manteve a dispensa por justa causa decorrente de agressão física no ambiente de trabalho. Pleiteiam-se a conversão da dispensa por justa causa em dispensa sem justa causa, o pagamento das verbas rescisórias, as multas dos artigos 477 e 467 da CLT, a retificação da CTPS e o fornecimento de guias para FGTS e seguro-desemprego.

## **II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO**

Há duas questões em discussão: (i) definir se houve comprovação suficiente da agressão física imputada ao reclamante para justificar a dispensa por justa causa; e (ii) analisar se houve descumprimento dos requisitos legais e doutrinários relacionados à graduação das penalidades.

## **III. RAZÕES DE DECIDIR**

O artigo 482, alínea "j", da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê que a agressão física no ambiente de trabalho constitui falta grave passível de dispensa por justa causa.

A prova emprestada utilizada nos autos, consistente em depoimentos de testemunhas colhidos em outro processo, foi validamente admitida nos termos do artigo 372 do CPC e analisada pelo Juízo de origem, que concluiu pela existência de agressão física mútua entre o reclamante e sua irmã no ambiente laboral.

As declarações das testemunhas compromissadas confirmam a ocorrência da agressão, sendo incompatível com o ambiente de trabalho e suficiente para quebrar a fidúcia necessária à continuidade da relação empregatícia.

A graduação das penalidades, ainda que exigida em situações de menor gravidade, não se aplica quando a falta cometida, como a agressão física, justifica diretamente a aplicação da penalidade máxima, nos termos do artigo 482, alínea "j", da CLT.

A alegação de que o conflito entre os irmãos decorreu de questões familiares não afasta a gravidade da conduta, pois o ambiente laboral foi utilizado como local da agressão.

A prática de agressão física no ambiente de trabalho compromete a confiança na relação empregatícia e justifica a dispensa por justa causa, sendo dever do empregador zelar pela segurança de seus empregados.

## **IV. DISPOSITIVO E TESE**

Recurso desprovido.

Tese de julgamento:

A prática de agressão física no ambiente de trabalho constitui falta grave que justifica a dispensa por justa causa, conforme previsto no artigo 482, alínea "j", da CLT.

O uso de prova emprestada é válido e pode fundamentar decisão judicial, desde que regularmente admitida nos autos e valorada pelo Juízo nos termos do artigo 371 do CPC.

A motivação pessoal ou familiar da agressão não elide a gravidade do ato quando praticado no ambiente laboral.

Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 482, alínea "j"; CPC, arts. 371 e 372.

Jurisprudência relevante citada: TRT-3, ROT nº 0010778-32.2021.5.03.0148, Rel. Des. Juliana Vignoli Cordeiro, j. 10.10.2022, 11ª Turma.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0011137-56.2023.5.03.0036 (ROT); Disponibilização: 07/02/2025, DJEN; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relatora Juíza Convocada Adriana Campos de Souza Freire Pimenta)

#### **IV. Distrato - vício de consentimento**

**EXTINÇÃO DO CONTRATO POR ACORDO ENTRE AS PARTES. EMPREGADO SEM CONDIÇÕES DE ENTENDER A CONSEQUÊNCIA DE SEUS ATOS. DEVER DE CAUTELA DO EMPREGADOR.** A extinção do contrato de trabalho, por acordo entre as partes, é autorizado pelo ordenamento jurídico, conforme disposto no art. 484-A da CLT. Todavia, ao celebrar o acordo, incumbe ao empregador o dever de cautela, a fim de que sejam observados a função social da empresa, o dever de solidariedade e o respeito para com a pessoa que lhe prestou serviços. No caso em tela, ficou cabalmente comprovado que o empregado, na data em que formalizou a conciliação para o término do contrato de trabalho, encontrava-se em estado de embriaguez, enfermidade progressiva, incurável e fatal, que consta do Código Internacional de Doenças com o código F 10.2, não possuindo, assim, plena consciência da extensão e das consequências de seu ato. Deveria o empregador, antes de consentir com a dispensa, ter encaminhado o empregado para tratamento médico pertinente, a fim de possibilitar a sua recuperação. Medida que se impõe, portanto, é declarar a nulidade do acordo de rescisão contratual.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0011293-17.2023.5.03.0142 (ROT); Disponibilização: 10/02/2025, DJEN; Órgão Julgador: Oitava Turma; Relator Desembargador José Marlon de Freitas)

#### **V. Dano moral - caracterização**

**PARTICIPAÇÃO EM DINÂMICA MOTIVACIONAL. IMPOSIÇÃO. DANOS MORAIS CONFIGURADOS** 1. O direito à indenização por danos morais e materiais encontra amparo nos arts. 186 e 927 do Código Civil de 2002 c/c o arts. 5º, X e 7º, XXVIII, da Constituição da República. Assim, a responsabilidade civil se configura em dois planos. No plano subjetivo, quando decorre de ação ou omissão do agente causador do dano, por dolo ou culpa; no plano objetivo, independentemente de qualquer elemento de ordem subjetiva por parte do responsável pelo dano, nos casos previstos em lei ou quando a atividade desenvolvida pelo responsável pelo dano, por sua natureza implique risco aos direitos de outrem. 2. Na hipótese, a controvérsia se resolve sob a ótica da responsabilidade subjetiva, sendo que a prova dos autos revelou que o reclamante se sentia compelido a participar de dinâmica semanal que envolvia bradar o hino nacional e o hino motivacional da empresa. Trata-se de situação que pode causar extremo desconforto àquele que não deseja, por razões subjetivas, participar de manifestações patrióticas, artísticas ou motivacionais, totalmente desvinculadas com a atividade laborativa contratada. Assim, preenchidos os elementos para se reconhecer a responsabilidade civil, impõe-se a condenação das rés à reparação do dano causado. Recurso do reclamante parcialmente provido no particular.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0011113-15.2024.5.03.0029 (ROT); Disponibilização: 12/02/2025, DJEN; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator Desembargador Antônio Gomes de Vasconcelos)

## VI. Dano moral - discriminação sexual

**DANO MORAL. DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO.** O dano moral traduz lesão sofrida por alguém no respectivo patrimônio de valores ideais, como a vida privada, a honra, a intimidade, a imagem pessoal e a integridade física. Está relacionado a sofrimentos ou sensações dolorosas que afetam os valores íntimos da subjetividade humana. No presente caso, restou amplamente demonstrado que a reclamada praticou um ilícito trabalhista de grave magnitude. A autora, em seu ambiente de trabalho, foi submetida a atos discriminatórios reiterados e sistemáticos, baseados em sua orientação sexual. Tais atitudes representam uma violação flagrante dos princípios fundamentais de igualdade e respeito à dignidade humana, que são pilares da nossa sociedade e da legislação trabalhista vigente. O dano moral, nesse caso, configura-se como dano *in re ipsa*, ou seja, decorre automaticamente da própria violação dos direitos fundamentais da autora, dispensando a necessidade de prova específica do sofrimento ou abalo psicológico.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0011739-53.2023.5.03.0131 (ROT); Disponibilização: 12/02/2025, DJEN; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator Desembargador Marcelo Lamego Pertence)

## VII. Dispensa discriminatória - indenização

**DISPENSA DISCRIMINATÓRIA, EMPREGADA ACOMETIDA POR DOENÇAS PSÍQUICAS. NECESSIDADE DE REPARAÇÃO.** A jurisprudência vem assegurando ao empregado portador de doenças graves, dentre as quais se inserem as moléstias de índole psíquica, uma proteção contra a dispensa imotivada maior do que a concedida ao empregado comum, nos termos da Súmula 443 do TST. Assim, no caso concreto, a valorização do trabalho desenvolvido pela reclamante, protegido constitucionalmente (artigo 1º, IV, da CF/1988), encontrou obstáculo na livre iniciativa patronal, que não relutou em rescindir o contrato de trabalho. Diante da colisão de princípios, há que se ponderar sobre as circunstâncias especiais do caso analisado para se chegar ao princípio prevalente, ou seja, o poder potestativo da ré deve ceder aos princípios gerais do direito, especialmente no que se refere às garantias constitucionais do direito à vida, ao trabalho, à dignidade da pessoa humana e à igualdade (artigos 1º, III e IV; 3º, IV; 5º, caput e XLI, 7º, I, 170 e 193 da Constituição Federal). Recurso autoral provido.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010355-40.2024.5.03.0157 (ROT); Disponibilização: 14/02/2025, DJEN; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relatora Desembargadora Juliana Vignoli Cordeiro)

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

### **ASSÉDIO SEXUAL. CULPABILIZAÇÃO DA VÍTIMA. MINIMIZAÇÃO DA GRAVIDADE DOS FATOS. JULGAMENTO EM OBSERVÂNCIA AOS PROTOCOLOS COM PERSPECTIVA DE GÊNERO E COM PERSPECTIVA ANTIDISCRIMINATÓRIA, INTERSECCIONAL E INCLUSIVA.**

**1. O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero**, cuja aplicabilidade é determinada pela Recomendação n. 128/2022 do CNJ, estabelece diretrizes para o julgamento de processos que abarquem relações de poder assimétricas e padrões estereotipados de gênero. Nessas hipóteses, o juiz deve apreciar o caso com atenção às desigualdades estruturais e com a finalidade de neutralizá-las, buscando o alcance de uma igualdade substantiva, a partir da interpretação do direito de maneira atenta à realidade.

**2. Por sua vez, o Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva** (Resolução 492/2023 CNJ) apregoa o julgamento em atenção aos seguintes enfoques: gênero, antissexista, étnico-racial, não etarista e da pessoa com deficiência. Esse protocolo ressalta que a construção histórica das normas de direito material e processual ocorreu sob a perspectiva hegemônica e monocultural, fundada em concepção universalista que pretende instituir uma ordem jurídica única para todos os indivíduos e grupos sociais, fundada na igualdade meramente formal.

**3. Assim, cabe ao julgador assegurar às partes a igualdade substancial de tratamento**, conforme determinam o art. 5º, caput, da Constituição Federal e o art. 139, I, do CPC. Nesse passo, busca-se também a concretização da **Agenda 2030 da ONU**, notadamente os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável n. 5, 10 e 16, que preconizam, respectivamente, a igualdade de gênero; a redução das desigualdades; e a paz, a justiça e as instituições eficazes.

**4. No caso, a autora comprovou, por meio de prova documental e testemunhal, a importunação sexual reiterada praticada pelo encarregado de seu setor. Assim, a ré praticou ato ilícito ao se omitir no combate à violência e ao assédio no meio ambiente de trabalho** (art. 1º, Convenção 190/OIT), ensejando a compensação por danos morais (arts. 186 e 927 do CC e art. 223-C da CLT).

**5. Recurso da ré a que se nega provimento.**

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010432-21.2022.5.03.0092 (ROT); Disponibilização: 17/02/2025, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Desembargadora Paula Oliveira Cantelli)

## IX. Exceção de suspeição / incidente de suspeição - arguição

**EXCEÇÃO DE SUSPEIÇÃO DE MAGISTRADO. ARGUIÇÃO PREVENTIVA CONTRA MAGISTRADO QUE NÃO SE ATIVOU NO PROCESSO. IMPROCEDÊNCIA. VIOLAÇÃO DO PRINCÍPIO DO JUIZ NATURAL.** Não há falar em arguição preventiva de suspeição de Magistrado e nem em reconhecimento automático de suspeição pela

simples promoção, pelo excipiente, de reclamação disciplinar em desfavor do referido Julgador perante o Conselho Nacional de Justiça. Acolher tal entendimento permitiria a escolha indireta do Julgador. Assim, não há como admitir suspeição de Juiz que sequer se ativou no processo, sob pena de violação do princípio do Juiz Natural. Sendo manifesta a improcedência, o incidente resta rejeitado.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0017968-97.2024.5.03.0000 (IncSus); Disponibilização: 17/02/2025, DJEN; Órgão Julgador: Nona Turma; Relator Desembargador Weber Leite de Magalhaes Pinto Filho)

## **X. Execução - pesquisa patrimonial**

### **SATISFAÇÃO DA EXECUÇÃO. INTERESSE SOCIAL NO CUMPRIMENTO DAS DETERMINAÇÕES JUDICIAIS E NA RESOLUÇÃO DOS CONFLITOS.**

#### **EFETIVIDADE DA FERRAMENTA DE PESQUISA "VALORES A RECEBER", DO BANCO CENTRAL.**

Constatado que na presente execução foram realizadas inúmeras diligências executórias infrutíferas para a satisfação do débito exequendo, frustrando a efetividade do provimento jurisdicional, a pesquisa patrimonial por meio do sistema "Valores a Receber" constitui tentativa que deve ser considerada para localizar possível quantia em dinheiro dos executados. A efetividade da execução é do interesse do credor, e, sobretudo, da própria atividade jurisdicional. Assim, é dever do magistrado envidar todos os esforços na busca da satisfação do débito, visando tornar palpável a decisão proferida na fase de conhecimento, máxime dada a natureza alimentar do crédito trabalhista, sob pena de perda de prestígio, poder e credibilidade. Neste sentido, ao Julgador é permitida a adoção das medidas que entenda pertinentes e cabíveis para conferir efetividade à execução, à luz do artigo 139, IV, do CPC, na medida em que lhe compete determinar todas as medidas para assegurar o cumprimento de ordem judicial, inclusive nas ações que tenham por objeto prestação pecuniária. O referido inciso IV do art. 139 do CPC, cuja aplicabilidade no processo juslaboral é admitida (artigos 15 do CPC e 769 e 889 da CLT), está configurado o princípio denominado pela doutrina de atipicidade dos meios executivos, propiciando ao Juízo da Execução adotar posturas não catalogadas na lei, mas necessárias à materialização do direito. Nesta toada, o artigo 765 da CLT confere aos Juízos e Tribunais do Trabalho ampla liberdade na direção do processo, devendo velar pelo rápido andamento das causas, determinando as diligências necessárias. Conforme a doutrina: "Diante do caráter publicista da jurisdição, do forte interesse social na resolução dos conflitos trabalhistas e da própria dinâmica do direito processual do trabalho, o Juiz do Trabalho tem majorados seus poderes na direção do processo, como forma de equilibrar a relação jurídica processual e resolver, com justiça, o conflito trabalhista" (in, Consolidação das Leis do Trabalho comentada - São Paulo: Editora JusPodivm, 2021, 803. p), "é inerente à função jurisdicional fazer cumprir seus comandos condenatórios, que são materializados pelas sentenças que proferem. Assim como o juiz tem o poder geral de cautela no processo, detém não só o poder, mas o dever de fazer cumprir suas determinações, transformando a realidade, a fim de entregar o bem da vida que pertence ao credor por direito. Por isso, deve utilizar não só os meios típicos, mas também se valer dos meios atípicos executivos, adaptando o procedimento às necessidades do caso concreto, a fim de assegurar a eficácia da execução em prazo razoável" (in, Consolidação das Leis do Trabalho comentada - São

Paulo: Editora JusPodivm, 2021, p. 1095). O E. STF, recentemente, por meio da ADI 5941, declarou constitucional o artigo 139, inciso IV, do CPC, que autoriza o juiz a determinar medidas coercitivas necessárias para assegurar o cumprimento de ordem judicial, como a apreensão da Carteira Nacional de Habilitação (CNH) e de passaporte, a suspensão do direito de dirigir e a proibição de participação em concurso e licitação pública. A decisão do E. STF é forte no sentido de que as decisões judiciais devem ser cumpridas, tendo o Ministro Relator destacado que é inconcebível que "o Poder Judiciário, destinado à solução de litígios, não tenha a prerrogativa de fazer valer os seus julgados" (disponível em <https://portal.stf.jus.br/noticias/vernoticiadetalle.asp?idconteudo=502102&ori=1>, acesso em 04/04/2023). Agravo de Petição ao qual se dá provimento.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010514-10.2019.5.03.0043 (AP); Disponibilização: 19/02/2025, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Juíza Convocada Adriana Campos de Souza Freire Pimenta)

## **XI. Tutela antecipada - concessão**

**1) DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. RECEBIMENTO DA COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. DIFERENÇAS DECORRENTES DA APLICAÇÃO DE ÍNDICES DE REAJUSTES. SÚMULA Nº 327 DO C. TST. PRESCRIÇÃO PARCIAL E QUINQUENAL.** No presente caso, a parte autora assevera que a empresa Vale vem aplicando sobre o abono complementação de aposentadoria índices de reajuste menores que os estabelecidos para os benefícios da Previdência Social. Cinge-se a matéria em verificar se a pretensão relativa às diferenças de complementação de aposentadoria sujeita-se à prescrição parcial e quinquenal ou à prescrição total. A esse respeito, a Súmula nº 327 do C. Tribunal Superior do Trabalho: "SÚMULA Nº 327. COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. DIFERENÇAS. PRESCRIÇÃO PARCIAL. A pretensão a diferenças de complementação de aposentadoria sujeita-se à prescrição parcial e quinquenal, salvo se o pretense direito decorrer de verbas não recebidas no curso da relação de emprego e já alcançadas pela prescrição, à época da propositura da ação". No caso dos autos, é incontroverso que a parte autora já recebe aposentadoria complementar, pretendendo, com esta ação a condenação da parte ré ao pagamento de diferenças decorrentes da aplicação dos índices de reajustes. Desse modo, constituindo objeto da presente ação a pretensão de obter diferenças correspondentes ao prejuízo material entre o valor do benefício recebido e aquele que deveria receber, é perfeitamente aplicável o disposto na Súmula nº 327 do C. TST. Negado provimento aos recursos das partes rés. Súmula nº 327 do C. TST. **2) TUTELA PROVISÓRIA DE URGÊNCIA ANTECIPADA. DE OFÍCIO. TEORIA DA GANGORRA. PROTOCOLO PARA ATUAÇÃO E JULGAMENTO COM PERSPECTIVA ANTIDISCRIMINATÓRIA, INTERSECCIONAL E INCLUSIVA. JULGAMENTO SOB A PERSPECTIVA DA EQUIDADE DA PESSOA IDOSA. RECOMENDAÇÃO Nº 123/2022 DO CNJ. CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. "CASO POBLETE VILCHES Y OUTROS Vs. CHILE". "CASO OSCAR MUELLE FLORES Vs. PERU". COISA INTERPRETADA. RECOMENDAÇÃO Nº 162 DA OIT. AGENDA 2030 DA ONU. ODS 3.** A Constituição da República, em seu art. 230 preconiza que "A família, a sociedade e o Estado têm o dever de amparar as pessoas idosas, assegurando sua participação na comunidade, defendendo sua

dignidade e bem-estar e garantindo-lhes o direito à vida." A Lei n. 8.842/1994 dispôs sobre a Política Nacional da Pessoa Idosa e criou o Conselho Nacional do Idoso. A Lei n.10.741/2003 que instituiu o Estatuto da Pessoa Idosa, destinado a regular os direitos assegurados às pessoas com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos, previu, no art. 2º, que "A pessoa idosa goza de todos os direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, sem prejuízo da proteção integral de que trata esta Lei, assegurando-se-lhe, por lei ou por outros meios, todas as oportunidades e facilidades, para preservação de sua saúde física e mental e seu aperfeiçoamento moral, intelectual, espiritual e social, em condições de liberdade e dignidade". Ademais, estabeleceu, no art. 3º que "É obrigação da família, da comunidade, da sociedade e do poder público assegurar à pessoa idosa, 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". (Redação dada pela Lei nº 14.423, de 2022). Em complemento, delimitou que se compreende como garantia de prioridade: I - atendimento preferencial imediato e individualizado junto aos órgãos públicos e privados prestadores de serviços à população (art. 3º, §1º, I) e, ainda, no art. 71, ao garantir o acesso à justiça, previu que "É assegurada prioridade na tramitação dos processos e procedimentos e na execução dos atos e diligências judiciais em que figure como parte ou interveniente pessoa com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos, em qualquer instância" e, ainda, no parágrafo quinto "Dentre os processos de pessoas idosas, dar-se-á prioridade especial aos das maiores de 80 (oitenta) anos". (Redação dada pela Lei nº 14.423, de 2022). Sob a inspiração dos valores e princípios constitucionais, destaca-se a Resolução CNJ n. 520/2023 do Conselho Nacional de Justiça, que estabelece diretrizes para a política judiciária voltada às pessoas idosas e suas interseccionalidades, cujas medidas são fundamentais para que os direitos das pessoas idosas sejam protegidos de forma efetiva. Os sistemas internacionais (europeu, americano e africano) reconhecem os direitos humanos das pessoas idosas e, no âmbito trabalhista, as ações normativas da Organização Internacional do Trabalho (OIT) promovem a proteção aos direitos humanos fundamentais dos trabalhadores e trabalhadoras idosos. 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 às sentenças internacionais proferidas por este Órgão, observando a coisa julgada, quando Parte do Caso sub judice, ou, ainda, observando a Coisa Interpretada, na hipótese de não ser Parte no Caso examinado. Nessa lógica, a título ilustrativo, a Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH) salientou a importância de assegurar condições para uma vida digna das pessoas idosas em vários casos judiciais, como no caso *Yakye Axa Vs. Paraguai*, no qual a Corte estabeleceu a obrigação de tratamento especial às pessoas idosas, garantido o direito a uma alimentação adequada, acesso a água limpa e atendimento médico, além de evidenciar o papel fundamental na transmissão oral da cultura para as novas gerações nessa comunidade indígena (OEA, 2022). Menciona-se ainda na jurisprudência da Corte IDH, o caso *Poblete Vilches y otros vs. Chile*, que tratou dos direitos das pessoas idosas no tocante à saúde e o direito de receberem informações claras e compreensíveis sobre seus diagnósticos e tratamentos. Cita-se, ademais, o caso *Cinco Pensionistas vs. Peru*, no qual se estabeleceu que as pensões de aposentadoria estão protegidas em face de reduções ilegais ou arbitrarias, uma vez que está garantido pelo direito à propriedade, nos termos do art. 21 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos. E, em arremate, destaca-se o caso *Acevedo Buendía vs. Peru*, pelo qual assentou-se que a criação de obstáculos ou a negação às pensões impõem às pessoas idosas a procurar novos empregos em fase da vida

exposta a maiores vulnerabilidades. Firme nisso, considerando que o Brasil não foi parte nos casos julgados pela Corte Interamericana de Direitos Humanos, as sentenças proferidas fazem coisa julgada interpretada. Desse modo, a prestação jurisdicional deve ser orientada pelos vetores máximos axiológicos fixados pela Corte que, nos Casos citados, indiscutivelmente, emprestaram efetividade e justiciabilidade dos direitos da pessoa idosa. Feitas essas considerações, é cediço que o papel do sistema de Justiça na proteção dos direitos das pessoas idosas tem como ponto de chegada o julgamento sob a perspectiva da equidade das pessoas idosas. Destaca-se, que, apesar de se tratar de tema controvertido, é sim possível ao julgador conferir, de ofício, tutela de urgência. Isto porque, o poder geral de cautela conferido ao juiz lhe permite, analisadas as particularidades do caso concreto, e uma vez comprovados o perigo da demora e a probabilidade do direito (requisitos do artigo 300 do CPC), conceder a tutela de urgência, de ofício, para prevenir o perecimento do direito e proteger a função social da jurisdição, especialmente quanto à efetividade da prestação jurisdicional. Em síntese, aplica-se ao caso vertente a "Teoria da Gangorra", haja vista que ao se examinar os requisitos necessários à concessão da tutela antecipada de urgência, é imprescindível que o magistrado esteja atento às particularidade do caso sub judicis, de forma a dar prevalência ao perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo (*periculum in mora*). No caso em apreço, ante a idade avançada da parte autora, frisa-se, 89 anos, o pêndulo certamente pende pela concessão da tutela antecipada de urgência. Tutela de urgência antecipada deferida. Art. 765 da CLT. Art. 300 do CPC. Art. 1º, II, 2º, 3º, I, II, III, IV. Art 4º, II e VIII. Art. 5º, caput; Art 4º, II e VII. 7º, XXX e XXXI e art. 230 da Constituição da República Federativa do Brasil. Lei 10.741/2003.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010250-26.2021.5.03.0171 (ROT); Disponibilização: 20/02/2025, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Juíza Convocada Adriana Campos de Souza Freire Pimenta)

## **XII. Dano moral - caracterização**

**INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. EXIGÊNCIA DO CÓDIGO DE CLASSIFICAÇÃO DE DOENÇAS - CID EM ATESTADO MÉDICO.** Conforme jurisprudência do Col. TST, a exigência da presença do CID nos atestados médicos configura-se como ato capaz de violar os direitos de intimidade, privacidade, honra, imagem e dignidade da pessoa trabalhadora, à luz do texto constitucional. Destaca-se que o próprio Código de Ética Médica condiciona à divulgação do CID à autorização do paciente. *"(...) Isso se deve ao fato de a saúde estar relacionada a aspectos da intimidade e personalidade de cada indivíduo. Observa-se, no caso concreto, que o conflito exposto não é entre norma coletiva e Resoluções do Conselho Federal de Medicina, mas entre norma coletiva e preceitos constitucionais, que protegem a intimidade e a privacidade dos trabalhadores. A imposição constitucional de reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, XXVI) não concede liberdade negocial absoluta para os sujeitos coletivos, que devem sempre respeitar certos parâmetros protetivos das relações de trabalho e do próprio trabalhador. Um desses parâmetros é a tutela da intimidade e privacidade do empregado. No caso, forçoso reconhecer que a cláusula negociada, que condiciona a validade de atestados médicos e odontológicos à indicação do CID (Classificação Internacional de Doenças), afronta normas reguladoras oriundas do Conselho Federal*

*de Medicina, bem como viola as garantias constitucionais da inviolabilidade da intimidade, vida privada, honra e imagem (art. 5º, X, da Constituição Federal). Recurso ordinário a que se nega provimento" (RO-213-66.2017.5.08.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 11/03/2019). Portanto, faz jus a pessoa trabalhadora à reparação moral pretendida.*

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010421-34.2024.5.03.0023 (ROT); Disponibilização: 25/02/2025, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Juíza Convocada Adriana Campos de Souza Freire Pimenta)

### **XIII. Motorista - dano moral / dano material**

#### **JORNADA EXAUSTIVA DE MOTORISTA DE RODOTREM, SEM INTERVALOS ADEQUADOS INTRA E INTERJORNADAS - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL/EXISTENCIAL.**

O dano existencial decorre de toda e qualquer lesão apta a comprometer, nos mais variados sentidos, a liberdade de escolha da pessoa humana, inibindo a sua convivência familiar/social e frustrando ou prejudicando o seu projeto de vida. Caracteriza-se pela supressão de tempo para que o trabalhador se realize, como pessoa humana, pessoalmente, familiarmente e socialmente. Quando é ceifado o direito do empregado ao envolvimento em atividades de sua vida privada, por causa de trabalho excessivo, deixando as relações familiares, o convívio social, a prática de esportes, o lazer, os estudos, há violação ao princípio da dignidade da pessoa humana, insculpido no art. 1º, III, da Constituição Federal. Além disto, indubitável o comprometimento da saúde psicofísica do trabalhador. Configurada a prestação laboral exaustiva, ante a realização de horas extras em excesso e a frequente sonegação dos intervalos intrajornada e interjornadas, aflora a indenização por dano existencial, mormente se se considerar que o reclamante era motorista de Rodotrem, caminhão muito logo, composto de nove eixos, utilizado para o transporte de cargas. À *latere*, pode-se, ainda, afirmar que jornadas excessivas), sem o devido respeito aos intervalos legais, colocam, não apenas os motoristas em condições de risco, mas também toda a sociedade, podendo até, metaforicamente, dizer que, pelo menos em potencia, o trabalho de motoristas em longas jornadas, representa uma espécie de dano difuso, porque viola o direito de todo e qualquer cidadão à segurança nas estradas/vias públicas.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010465-42.2024.5.03.0156 (ROT); Disponibilização: 27/02/2025, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault)

### **XIV. Justiça gratuita - declaração de pobreza**

#### **ASSINATURA DIGITAL. BENEFICIO DA JUSTIÇA GRATUITA,**

**VALIDADE.** Presume-se válida a declaração de hipossuficiência assinadas pela parte por meio digital, ainda que por entidade não credenciada ao ICP-Brasil, nos termos do art. 4º, da Lei n. 14.063/2020 e do art. 10º da MP 2.002/2021. Ademais, o TST fixou tese (Tema 21) de que "independentemente de pedido da parte, o magistrado trabalhista tem o poder-dever de conceder o benefício da justiça gratuita aos litigantes que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo

dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social". Recurso ordinário que se dá provimento.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0012255-88.2024.5.03.0050 (ROT); Disponibilização: 28/02/2025, DJEN; Órgão Julgador: Sexta Turma; Relatora Desembargadora Maria Cristina Diniz Caixeta)