



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Documentação



EMENTÁRIO EM DESTAQUE

Edição n. 46

1º de julho a 31 de julho 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
(31) 3238-7872

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

Índice de temas

I. Adicional de insalubridade - norma regulamentadora - previsão	3
II. Pessoa com deficiência / trabalhador reabilitado - dano moral	3
III. Dispensa discriminatória - ocorrência.....	4
IV. Jornada de trabalho - trabalho da mulher.....	4
V. Direito de imagem - indenização	4
VI. Penhora - bem necessário - exercício profissional.....	5
VII. Dano moral - condição de trabalho	6
VIII. Exame toxicológico - licitude.....	7
IX. Dano moral - direito à saúde	8
X. Relação de emprego - motorista - uso - aplicativo móvel	9
XI. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) - violação	10
XII. Dano moral - dispensa abusiva	11
XIII. Equipamento de proteção individual (EPI) - fornecimento.....	12
XIV. Acidente do trabalho - culpa exclusiva - empregado	12
XV. Empregado doméstico - caracterização	14
XVI. Dano moral - discriminação racial.....	14
XVII. Motorista - dano moral / dano material	14
XVIII. Acordo extrajudicial - homologação	15
XIX. Dano moral - condição de trabalho	16
XX. Acumulação de funções - caracterização.....	17
XXI. Dano moral - indenização	18
XXII. Cerceamento de defesa - juízo 100% digital.....	19
XXIII. Relação de emprego - motorista - uso - aplicativo móvel.....	20

I. Adicional de insalubridade - norma regulamentadora - previsão

AUSÊNCIA DE ENQUADRAMENTO NA NORMA

REGULAMENTADORA. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. Reconhecer o direito ao adicional de insalubridade em situações de exposição como a tratada no presente caso não implica somente a monetização do risco, mas força o empregador a investir em redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança (artigo 7º, XXII/CRFB). Reconhecer o direito ao adicional de insalubridade para as trabalhadoras em creches/centros de educação infantil está alinhado com o objetivo de promover trabalho decente para os trabalhadores do cuidado, promovendo o respeito à dignidade e aos direitos humanos de quem recebe cuidado e de quem cuida, conforme os artigos 4º, V e 6º, I, da lei 15.069, de 23 de dezembro de 2024 (política nacional de cuidados). (Excerto da sentença da lavra do MM. Juiz Renato de Sousa Resende).

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010612-89.2024.5.03.0149 (ROT); Disponibilização: 01/07/2025, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault)

II. Pessoa com deficiência / trabalhador reabilitado - dano moral

RECURSO ORDINÁRIO. ASSÉDIO MORAL E DISCRIMINAÇÃO CONTRA TRABALHADOR PORTADOR DE DEFICIÊNCIA. CONFIGURAÇÃO. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO DEVIDA.

1. O recurso ordinário aborda o caso de portador de deficiência, que sofreu assédio moral e discriminação em razão da exigência do uso de calçados inadequados à sua condição física, além de sofrer humilhações por parte de colegas de trabalho. 2. A ré, ao impor ao empregado condições de trabalho desfavoráveis à sua saúde, em detrimento da dignidade de sua pessoa, e ao permitir o assédio moral por parte de outros empregados, agiu com abuso de poder diretivo, configurando ato ilícito. 3. A prova testemunhal demonstra o assédio moral, caracterizado por humilhações e exigência de uso de calçados incompatíveis com a deficiência do trabalhador, gerando ambiente de trabalho hostil e prejudicial à sua saúde mental. 4. A conduta da ré viola os princípios da dignidade da pessoa humana, da proteção ao trabalhador deficiente (art. 7º, XXXI, da CF), e as disposições da Lei nº 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência), que vedam barreiras atitudinais e exigem adaptações razoáveis para assegurar o exercício dos direitos fundamentais. 5. Diante da demonstração do autor, é devida a indenização por danos morais. 6. apelo provido para condenar a ré ao pagamento de indenização por danos morais.

Tese: A imposição de condições de trabalho desfavoráveis à saúde de trabalhador portador de deficiência, aliado à prática de assédio moral por parte de seus colegas, sem intervenção do empregador para cessar tais atos, configura ato ilícito que enseja indenização por danos morais, em violação aos princípios da dignidade humana, da proteção ao trabalhador deficiente e às disposições do Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015).

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010941-02.2024.5.03.0182 (ROT); Disponibilização: 01/07/2025, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Desembargadora Paula Oliveira Cantelli)

III. Dispensa discriminatória - ocorrência

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. EMPREGADA QUE SE IDENTIFICA COMO MULHER TRANSGÊNERO. NÃO COMPROVAÇÃO. O ordenamento jurídico repudia toda espécie de discriminação, conforme se extrai do art. 3º, IV, e do art. 5º, XLI, da Constituição Federal, no que se inclui a que é motivada por preconceito em relação às pessoas LGBT. Nesse contexto, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento conjunto da ADO n. 26 e do MI n. 4.733, reconheceu a equiparação, para fins penais, das condutas de homofobia e transfobia à prática de racismo, o que permite a compreensão de que as pessoas LGBT também são destinatárias da Lei n. 9.029/95. Entretanto, não prospera a pretensão de reintegração no emprego fundada no art. 4º da Lei n. 9.029/95 se a parte autora não se desincumbe de provar o caráter discriminatório da dispensa e, além disso, a reclamada comprova a prática de tratamento respeitoso no curso do contrato de trabalho, a existência efetiva de políticas de inclusão e promoção à diversidade sexual e de gênero e a ocorrência de razões de desempenho que fundamentam a dispensa, em contexto em que outros empregados, que não se identificam como transgênero, também foram dispensados.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010749-19.2024.5.03.0037 (ROT); Disponibilização: 01/07/2025, DJEN; Órgão Julgador: Terceira Turma; Relator Juiz Convocado Márcio José Zebende)

IV. Jornada de trabalho - trabalho da mulher

REPOUSO AOS DOMINGOS. EVOLUÇÃO LEGISLATIVA. SILÊNCIO ELOQUENTE DO LEGISLADOR EM FIXAR REGIME DIFERENCIADO. REVOGAÇÃO TÁCITA DO ART. 386 DA CLT. A evolução legislativa relativa ao repouso semanal remunerado evidencia a intenção do legislador de autorizar sua concessão em qualquer dia da semana, com simples preferência quanto a sua fruição aos domingos. O silêncio eloquente do legislador em fixar um regime diferenciado para as mulheres em atos editados em períodos mais recentes, como na Lei nº 605/1949, na Constituição e na Lei nº 10.101/2000, sinalizam em direção à revogação tácita do art. 386 da CLT.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010184-82.2025.5.03.0146 (ROT); Disponibilização: 07/07/2025, DJEN; Órgão Julgador: Décima Turma; Relator Desembargador Ricardo Antônio Mohallem)

V. Direito de imagem - indenização

DIREITO DE IMAGEM E VOZ. USO PÓS-RESCISÃO CONTRATUAL. VENDEDORA COMISSIONISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DEVIDA. A utilização da imagem e voz de empregada vendedora comissionista em vídeos de divulgação de produtos, durante a vigência do contrato de trabalho, não gera cachê publicitário adicional quando tal prática se configura como extensão direta de suas atribuições e ferramenta para otimizar suas vendas e comissões, alinhando-se aos objetivos da contratação, e se há cláusula contratual expressa de

autorização. No entanto, a manutenção da exposição da imagem e voz da ex-empregada em mídias sociais da empresa após a rescisão contratual configura uso indevido, pois a autorização cessa com o vínculo empregatício. Conforme o art. 20 do Código Civil, a exploração comercial da imagem de uma pessoa sem consentimento válido enseja o dever de indenizar. Comprovado o uso posterior à rescisão, com fins comerciais, devido o pagamento de indenização por danos morais pela violação do direito de personalidade. Recurso da autora provido para condenar as reclamadas ao pagamento de indenização por danos morais.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010702-39.2023.5.03.0018 (ROT); Disponibilização: 08/07/2025, DJEN; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator Desembargador Marcelo Lamego Pertence)

VI. Penhora - bem necessário - exercício profissional

DIREITO PROCESSUAL CIVIL. AGRAVO DE PETIÇÃO. EXECUÇÃO TRABALHISTA. PENHORA DE BENS. IMPENHORABILIDADE. BENS ESSENCIAIS À ATIVIDADE EMPRESARIAL. RECURSO. IMPROCEDÊNCIA.

I. CASO EM EXAME

Agravo de Petição interposto contra sentença que julgou improcedentes embargos à execução, mantendo a penhora de estações de trabalho da executada. A agravante sustenta a impenhorabilidade dos bens, alegando essencialidade para o exercício da atividade empresarial e prejuízo à função social da empresa.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

2. A questão em discussão consiste em definir se a penhora de 25 (vinte e cinco) estações de trabalho da empresa agravante, essenciais à sua atividade, é lícita, considerando a alegada violação à função social da empresa e a impenhorabilidade de bens necessários ao exercício da atividade empresarial.

III. RAZÕES DE DECIDIR

3. Há jurisprudência pacífica de que a impenhorabilidade prevista no artigo 833, V, do CPC, aplica-se apenas a pessoas físicas que exercem sua profissão pessoalmente, não se estendendo a pessoas jurídicas que exploram atividade econômica.

4. Ainda que se aplicasse a impenhorabilidade às pessoas jurídicas, a agravante não comprovou a absoluta indispensabilidade dos bens penhorados para a continuidade de suas atividades, sendo insuficiente a mera alegação de utilização dos bens na atividade empresarial.

5. O princípio da preservação da empresa não prevalece sobre o princípio da responsabilidade social e a necessidade de satisfazer créditos trabalhistas, garantindo a efetividade da prestação jurisdicional e a satisfação dos direitos dos trabalhadores.

6. A execução trabalhista visa garantir o pagamento de créditos de natureza alimentar, devendo ser resguardados os direitos dos trabalhadores, prevalecendo sobre a função social da empresa, nos termos do artigo 797 do CPC.

7. O devedor responde com todos os seus bens presentes e futuros para o cumprimento de suas obrigações, salvo restrições legais (artigo 789 do CPC), podendo requerer a substituição do bem penhorado, observando a ordem de preferência do artigo 835 do CPC.

IV. DISPOSITIVO E TESE

5. Recurso não provido.

Tese de julgamento:

A impenhorabilidade prevista no artigo 833, V, do CPC, não se estende às empresas, aplicando-se apenas a profissionais que exercem sua profissão pessoalmente.

A mera alegação de que bens são utilizados na atividade empresarial não garante sua impenhorabilidade; é necessária a comprovação de absoluta indispensabilidade para a continuidade das atividades.

O princípio da efetividade da prestação jurisdicional e a satisfação dos créditos trabalhistas prevalecem sobre a preservação da empresa e sua função social, no contexto da execução trabalhista.

Dispositivos relevantes citados: Artigos 5º, XXIII, da CF/88; 789, 797, 805, 833, V, e 835 do CPC; artigo 620 do CPC.

Jurisprudência relevante citada: Processo 0010277-43.2016.5.03.008 (DJe 18/10/23) (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010271-33.2023.5.03.0138 (AP); Disponibilização: 10/07/2025, DJEN; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relator Desembargador Lucas Vanucci Lins)

VII. Dano moral - condição de trabalho

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. RESPONSABILIDADE CIVIL. DANOS MORAIS. ÓBITO DE MOTORISTA DE APLICATIVO EM LATROCÍNIO. RISCO DA ATIVIDADE. OMISSÃO DA EMPRESA. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. PROVIMENTO PARCIAL DO RECURSO.

I. CASO EM EXAME

Recurso ordinário interposto pelos reclamantes contra sentença que julgou improcedente o pedido de indenização por danos morais em razão do óbito de uma motorista de aplicativo em latrocínio, enquanto trabalhava. Os reclamantes alegam a responsabilidade objetiva da reclamada, em razão do risco da atividade e da omissão da empresa em implementar medidas de segurança eficazes. A reclamada nega a responsabilidade, sustentando que o evento decorreu de ato de terceiro. O Ministério Público do Trabalho opinou pelo provimento do recurso.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

2. Há duas questões em discussão: (i) definir se a reclamada é objetivamente responsável pela morte da motorista, ocorrida em latrocínio durante o exercício da atividade; (ii) determinar o valor da indenização por danos morais, caso reconhecida a responsabilidade.

III. RAZÕES DE DECIDIR

3. A competência da Justiça do Trabalho para julgar o pedido de indenização por danos morais foi reconhecida em decisão anterior desta Turma.
4. O óbito da motorista em latrocínio, durante o exercício da atividade, configura dano inequívoco e irreparável.
5. Existe nexo de causalidade entre o evento danoso e a atividade profissional exercida pela vítima, pois o latrocínio ocorreu enquanto ela atendia a uma corrida por meio do aplicativo da reclamada.
6. A reclamada incorreu em omissão ao não implementar medidas de segurança eficazes para a prevenção de crimes contra seus trabalhadores, como sistema de gravação no interior do veículo e botão de pânico, expondo a motorista a um contexto de risco.
7. A jurisprudência trabalhista reconhece a responsabilidade objetiva do empregador pela teoria do risco criado em atividades de risco inerente, aplicável analogicamente ao caso, considerando o risco significativo de violência na atividade de motorista de aplicativo.
8. O valor da indenização por danos morais foi arbitrado, com correção monetária pela taxa SELIC desde a data da fixação.

IV. DISPOSITIVO E TESE

5. Recurso ordinário provido parcialmente.

Tese de julgamento:

A empresa prestadora de serviços de transporte por aplicativo responde objetivamente pelos danos causados à motorista, decorrentes de latrocínio ocorrido durante o exercício de suas atividades, em razão da omissão na adoção de medidas de segurança que poderiam ter minimizado o risco da atividade.

O valor da indenização por danos morais deve ser fixado considerando a gravidade do dano, o sofrimento dos familiares da vítima, a capacidade econômica da empresa e os princípios da razoabilidade e proporcionalidade.

Dispositivos relevantes citados: Art. 927, parágrafo único, do Código Civil; Súmula nº 392 do TST; Art. 883 da CLT; Constituição Federal, art. 114, inciso VI.

Jurisprudência relevante citada: Precedentes do TST e desta Turma.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0011394-05.2023.5.03.0029 (ROT); Disponibilização: 18/07/2025, DJEN; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relator Desembargador Lucas Vanucci Lins)

VIII. Exame toxicológico - licitude

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. EXAME TOXICOLÓGICO REALIZADO NO AMBIENTE DE TRABALHO. AUSÊNCIA DE PROVA DE CONDUTA ILÍCITA OU DE DANO MORAL INDENIZÁVEL. IMPROCEDÊNCIA MANTIDA.

I. Caso em exame

1. Recurso ordinário interposto contra sentença que julgou improcedente o pedido de indenização por danos morais em razão de exame toxicológico realizado no ambiente de trabalho. O reclamante alegou constrangimento na coleta, divulgação do resultado a terceiros e prejuízos decorrentes de afastamento das funções enquanto aguardava o resultado da contraprova.

II. Questão em discussão

2. As questões em discussão consistem em verificar se houve violação à intimidade e dignidade do trabalhador durante a coleta do exame toxicológico; se houve a divulgação do resultado do exame a terceiros, capaz de configurar dano moral indenizável; e se o afastamento de funções enquanto aguardava o resultado da contraprova enseja reparação por dano moral.

III. Razões de decidir

3. A prova dos autos não demonstrou conduta ilícita da empregadora ou violação cabal à intimidade do reclamante durante a coleta do exame.

4. Não restou demonstrado que a empregadora divulgou indevidamente o resultado do exame, sendo a informação veiculada entre colegas principalmente por iniciativa do próprio reclamante, segundo depoimentos colhidos.

5. O afastamento temporário do reclamante para setor de apoio enquanto aguardava o resultado da contraprova não evidencia, por si só, abalo à honra ou imagem capaz de configurar dano moral, ausente prova de prejuízo concreto ou inatividade forçada.

IV. Dispositivo e tese

6. Recurso ordinário desprovido.

Tese de julgamento: "A realização de exame toxicológico no ambiente de trabalho, desde que adotados protocolos de segurança e preservado o sigilo dos resultados, não configura, por si só, dano moral indenizável. A divulgação do resultado pelo próprio empregado afasta a responsabilidade do empregador por eventual constrangimento."

Dispositivos relevantes citados: CF/1988, art. 5º, X; CC, art. 186.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0011337-48.2024.5.03.0062 (ROT); Disponibilização: 18/07/2025, DJEN; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relator Desembargador Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto)

IX. Dano moral - direito à saúde

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DECORRENTES DE CONDUTA ABUSIVA EM PERÍODO DE GESTAÇÃO. MANUTENÇÃO DA SENTENÇA.

I. CASO EM EXAME

1. Recurso ordinário interposto contra sentença que condenou a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais, em razão de condutas abusivas praticadas contra a reclamante durante o período gestacional. A reclamante alegou perseguição por parte de seus superiores, trabalho forçado em setor inadequado à sua condição de saúde, descontos indevidos em seus salários, e dificuldades para o

recebimento de pagamento durante o período de afastamento médico, culminando em danos morais.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

2. Há duas questões em discussão: (i) definir se houve prática de atos ilícitos por parte da reclamada, que ensejem indenização por danos morais; (ii) estabelecer se o valor da indenização fixada na sentença é adequado.

III. RAZÕES DE DECIDIR

3. A prova oral e os áudios juntados aos autos comprovam a prática de atos ilícitos pela reclamada, consistentes em condutas abusivas direcionadas à reclamante durante sua gravidez, como advertências injustificadas, manutenção da trabalhadora em setor prejudicial à sua saúde e dificuldades no recebimento de seus salários.

4. A conduta da reclamada, ao manter a reclamante em setor inadequado à sua condição física durante a gravidez, ignorando seus problemas de saúde e aplicando-lhe punições sem justificativa, configura ato ilícito que gera dano moral presumido, dispensando prova específica do prejuízo.

5. O valor da indenização por danos morais arbitrado na sentença, considerando os critérios do art. 223-G da CLT, apresenta-se compatível com o caráter compensatório, pedagógico e preventivo, sem configurar enriquecimento ilícito da reclamante ou valor irrisório diante do dano sofrido.

6. O valor fixado mostra-se razoável e proporcional ao dano sofrido pela reclamante, conforme análise das circunstâncias do caso, não comportando redução.

IV. DISPOSITIVO E TESE

5. Recurso ordinário não provido.

Tese de julgamento:

6. A manutenção da reclamante em setor de trabalho prejudicial à sua saúde durante a gravidez, aliada a advertências injustificadas e dificuldades no recebimento de salários, configura ato ilícito que gera direito à indenização por danos morais.

7. O valor da indenização por danos morais deve ser fixado de forma equitativa, levando em consideração o caráter compensatório, pedagógico e preventivo, sem configurar enriquecimento ilícito da parte autora ou valor irrisório diante do dano sofrido.

Dispositivos relevantes citados: Art. 5º, inciso X, da CF/88; arts. 186 e 927 do Código Civil; art. 223-G da CLT.

Jurisprudência relevante citada: ADI 6050.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010665-42.2024.5.03.0029 (ROT); Disponibilização: 22/07/2025, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Desembargadora Maria Cecília Alves Pinto)

X. Relação de emprego - motorista - uso - aplicativo móvel

RECURSO ORDINÁRIO. MOTORISTA DE APLICATIVO. UBER. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. INEXISTÊNCIA. SUBORDINAÇÃO JURÍDICA NÃO

CONFIGURADA. DISPENSA ARBITRÁRIA. DANO MORAL. INDEVIDO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. RECURSO NÃO PROVIDO.

A relação entre motorista de aplicativo e plataforma digital, a despeito da onerosidade, pessoalidade e não eventualidade, não configura vínculo empregatício quando ausente a subordinação jurídica típica, nos termos do artigo 3º da CLT. A autonomia do motorista quanto à prestação dos serviços, ausência de controle direto, liberdade para definir horários, aceitar ou recusar viagens, bem como a possibilidade de uso de múltiplas plataformas, afastam a caracterização da relação de emprego. A dispensa do motorista, ainda que abrupta, não gera, por si só, direito à indenização por dano moral, quando não demonstrada conduta ilícita ou discriminatória por parte da plataforma. Competência da Justiça do Trabalho para apreciação da matéria reconhecida. Recurso ordinário a que se nega provimento.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010201-59.2025.5.03.0004 (ROPS); Disponibilização: 22/07/2025, DJEN; Órgão Julgador: Terceira Turma; Relator Desembargador Milton Vasques Thibau de Almeida)

XI. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) - violação

RESPONSABILIDADE CIVIL. VIOLAÇÃO À LGPD. LIVRE EXERCÍCIO PROFISSIONAL. DANO MORAL E MATERIAL. REPARAÇÃO. PROCEDÊNCIA.

I. CASO EM EXAME

Ação indenizatória por danos morais e materiais decorrentes de negativação indevida de perfil profissional em sistema de gerenciamento de dados, com reflexos na impossibilidade de exercer a profissão. A parte autora alegou violação à LGPD pela primeira ré, que realizou tratamento de dados pessoais sem observar os princípios da boa-fé, transparência e prevenção, negando-lhe acesso às informações e fundamentação para a negativação, o que resultou em sua dispensa da segunda ré.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

2. Há duas questões em discussão: (i) definir se houve violação dos direitos do autor à luz da LGPD em razão do tratamento de dados realizado pela primeira ré; (ii) estabelecer a responsabilidade civil da primeira e segunda ré pelos danos materiais e morais sofridos pelo autor.

III. RAZÕES DE DECIDIR

3. O conjunto de informações analisadas pela primeira ré configura-se como dado pessoal, sujeitando-se à LGPD.

4. O tratamento de dados pessoais deve observar os princípios da boa-fé, transparência e prevenção, garantindo ao titular o direito de acesso facilitado e gratuito às informações sobre o tratamento de seus dados.

5. A alegação de que os dados são de acesso público não afasta a necessidade de observância dos princípios da LGPD, devendo o tratamento considerar a finalidade, a boa-fé e o interesse público.

6. A negativa de acesso às informações e à fundamentação da negativação configura violação aos direitos fundamentais ao contraditório e à ampla defesa, ensejando responsabilidade civil.

7. A prova testemunhal comprovou que a negatização indevida do perfil profissional do autor pela primeira ré foi o fator determinante para sua dispensa da segunda ré e para a obstaculização para recolocação profissional do autor.

8. A conduta da primeira ré, ao negar o acesso do autor aos seus dados e à fundamentação da negatização, configura ato ilícito, ensejando a responsabilização civil, nos termos dos artigos 187 do Código Civil e 42 da LGPD.

9. Os danos materiais e morais sofridos pelo autor em razão do ato ilícito são evidentes e justificam a reparação.

IV. DISPOSITIVO E TESE

5. Pedido procedente.

Tese de julgamento:

O tratamento de dados pessoais realizado em desacordo com os princípios da LGPD, especialmente o acesso do titular aos dados e à justificativa para sua negatização, configura ato ilícito, ensejando a responsabilização civil da empresa responsável pelo tratamento. A negatização indevida de perfil profissional, sem observância dos princípios da LGPD e do direito à ampla defesa, gera direito à indenização por danos materiais e morais. A prova testemunhal pode ser utilizada para comprovar o nexo causal entre a violação da LGPD pela primeira ré e os danos sofridos pelo autor na sua relação com a segunda ré.

Dispositivos relevantes citados: LGPD (artigos 3º, 5º, 6º, 7º, 9º, 12, 18 e 42), Código Civil (artigo 187), CF (art. 5º, XIII).

Jurisprudência relevante citada: STF, RE 201.819.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010382-21.2024.5.03.0093 (ROT); Disponibilização: 22/07/2025, DJEN; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator Juiz Convocado Marcelo Oliveira da Silva)

XII. Dano moral - dispensa abusiva

DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO DE ABUSO DE DIREITO. INDENIZAÇÃO

DEVIDA. É devida a indenização por danos morais quando a dispensa do empregado é conduzida de forma abusiva e desrespeitosa, extrapolando os limites do poder diretivo do empregador. A suspensão abrupta do acesso ao sistema da empresa, sem qualquer comunicação prévia, aliada à ausência de explicações e à condução escoltada do trabalhador ao deixar o ambiente corporativo, configura violação à dignidade da pessoa humana e à boa-fé objetiva. Tais circunstâncias expõem o empregado a constrangimento, humilhação e abalo emocional, justificando a condenação da empresa ao pagamento de reparação por dano moral.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010602-78.2024.5.03.0138 (ROT); Disponibilização: 23/07/2025, DJEN; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relator Juiz Convocado Leonardo Passos Ferreira)

XIII. Equipamento de proteção individual (EPI) - fornecimento

DIREITO DO TRABALHO. SAÚDE E SEGURANÇA. IGUALDADE SUBSTANCIAL. FORNECIMENTO DE COLETES BALÍSTICOS FEMININOS.

Caso em Exame: Recurso Ordinário contra sentença que determinou o fornecimento de coletes balísticos femininos às empregadas da recorrente. A recorrente alegou a inexistência de amparo legal para tal obrigação, sustentando a suficiência de modelos unissex e a ausência de exigência específica na legislação sobre EPIs (NR-6) e coletes balísticos (Lei nº 14.967/2024 e Portaria 18.045/2023).

Questão em Discussão: Obrigação do empregador de fornecer coletes balísticos femininos às suas empregadas, considerando os princípios da proteção à saúde e segurança do trabalho, a legislação específica e a concretude do postulado da igualdade entre homens e mulheres.

Razões de Decidir: O recurso foi desprovido. A recorrente interpretou de forma restritiva a legislação, ignorando princípios constitucionais e trabalhistas de proteção à saúde e segurança do trabalhador (CF, art. 7º, XXII; CLT, arts. 156 e 157; Convenções 155 e 187 da OIT). O dever de fornecer EPIs adequados abrange a obrigação de considerar as características individuais de cada trabalhador, incluindo as diferenças anatômicas entre homens e mulheres. A existência de modelos unissex não afasta a obrigação de fornecer os EPIs mais adequados à segurança das empregadas. A jurisprudência do TRT da 2ª Região e o edital de licitação citados pela recorrente não se aplicam ao caso, já que se referem a situações distintas. A decisão está em conformidade com o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (Resolução n. 492/2023 do CNJ) e com a Portaria do Ministério da Defesa/Exército Brasileiro Nº18-D Log, de 19/12/2006, que prevê a necessidade de coletes balísticos específicos para mulheres. O prazo de 90 dias para o cumprimento da decisão foi considerado razoável. O parecer do Ministério Público do Trabalho corroborou os fundamentos da sentença.

Dispositivo/Tese: Nega-se provimento ao recurso, mantendo-se a sentença que obriga a recorrente a fornecer coletes balísticos femininos às suas empregadas no prazo de 90 dias. A obrigação do empregador de fornecer Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) inclui a necessidade de adequação dos mesmos às características físicas e sexuais do trabalhador, garantindo a igualdade e a proteção à saúde e segurança no trabalho.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010262-63.2025.5.03.0021 (ROT); Disponibilização: 24/07/2025, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Juíza Convocada Adriana Campos de Souza Freire Pimenta)

XIV. Acidente do trabalho - culpa exclusiva - empregado

DIREITO DO TRABALHO. ACIDENTE DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE CIVIL. CULPA EXCLUSIVA DA VÍTIMA. IMPROCEDÊNCIA.

CASO EM EXAME

Ação em que se discute responsabilidade civil por acidente de trabalho, com pedido de indenização por danos decorrentes de óbito do empregado, em que a parte ré alega culpa exclusiva da vítima.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

A questão central consiste em verificar a existência de responsabilidade da empresa em caso de acidente de trabalho, analisando o nexos causal entre o acidente e a atividade laboral, bem como a ocorrência de culpa exclusiva da vítima.

III. RAZÕES DE DECIDIR

O acidente de trabalho ocorreu durante a montagem de um rolo motriz de empilhadeira, resultando em amputação de dedo e, posteriormente, óbito do empregado.

O laudo pericial constatou que a empresa cumpriu as Normas Regulamentadoras (NR-1 e NR-12), fornecendo EPIs, treinamento e adotando medidas de segurança.

O perito concluiu que o empregador não foi negligente, e que houve ato inseguro do empregado ao tentar conter o rolo, configurando culpa exclusiva da vítima.

A empresa demonstrou que o empregado recebeu todos os EPIs necessários, foi treinado e informado sobre os riscos, atendendo aos requisitos do artigo 157 da CLT.

O nexos causal entre o acidente e o óbito foi afastado, considerando as causas da morte (choque séptico, sepse, pneumonia bacteriana, diabetes mellitus, hipertensão arterial sistêmica), distintas do acidente inicial.

A aplicação da responsabilidade objetiva é mitigada, por se tratar de responsabilidade subjetiva, sendo necessária a comprovação de culpa da empresa.

IV. DISPOSITIVO E TESE

Recurso não provido.

Tese de julgamento:

Configura-se a culpa exclusiva da vítima quando o acidente de trabalho decorre de ato inseguro do empregado, em desatenção às normas de segurança, e o empregador demonstra o cumprimento das obrigações de fornecer EPIs, treinamento e ambiente de trabalho seguro.

A ausência de nexos causal entre o acidente e o óbito, em razão de causas distintas, afasta a responsabilidade do empregador.

Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 2º, 157 e 927, § único, do Código Civil.

Jurisprudência relevante citada: RE 828.040 (STF).

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010735-64.2024.5.03.0092 (ROT); Disponibilização: 24/07/2025, DJEN; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relatora Desembargadora Sabrina de Faria Fróes Leão)

XV. Empregado doméstico - caracterização

VÍNCULO DE EMPREGO DOMÉSTICO. SERVIÇOS PRESTADOS A MAIS DE UM NÚCLEO FAMILIAR. INEXISTÊNCIA DE UNIDADE DE COMANDO. PAGAMENTOS AUTÔNOMOS. Para a caracterização da relação de emprego doméstico, nos termos do art. 1º da Lei Complementar nº 150/2015, exige-se a prestação de serviços de forma contínua, pessoal, subordinada e onerosa à pessoa ou entidade familiar, por mais de dois dias por semana, no âmbito residencial da contratante. Ainda que as residências estejam situadas em um mesmo lote, a ausência de comando único, de rateio coordenado dos pagamentos e de evidência de unidade familiar funcional impede o reconhecimento do vínculo empregatício. Recurso ordinário não provido.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010600-73.2024.5.03.0085 (ROT); Disponibilização: 25/07/2025, DJEN; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relatora Desembargadora Maristela Íris Silva Malheiros)

XVI. Dano moral - discriminação racial

DISCRIMINAÇÃO RACIAL NO TRABALHO POR DISTINÇÃO. RACISMO RECREATIVO. O racismo, muitas vezes - como no caso do racismo recreativo - se camufla de humor, de vocativo, e acaba sendo relativizado pela sociedade, o que não pode ser admitido, por promover a discriminação racial pela distinção, na contramão da concretização dos direitos fundamentais à dignidade humana, à não discriminação e ao valor social do trabalho. Na esteira da jurisprudência do Col. TST, a discriminação racial, ainda que ausente dolo do agente, consiste em agressão grave, que fere direitos de personalidade e causa dano *in re ipsa*.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0011096-13.2024.5.03.0147 (ROT); Disponibilização: 25/07/2025, DJEN; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relatora Juíza Convocada Daniela Torres Conceição)

XVII. Motorista - dano moral / dano material

RECURSO ORDINÁRIO. DANOS MORAIS. MOTORISTA. IMPEDIMENTO DE TRABALHO. BLOQUEIO EM CADASTRO DE SEGURADORA. GRUPO ECONÔMICO. TEORIA DA APARÊNCIA. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA.

Caso em exame: Ação trabalhista em que o autor pleiteou indenização por danos morais em razão de bloqueio em cadastro de seguradora, o que o impediu de trabalhar como motorista de transporte rodoviário. A ré, corretora de seguros, alegou ilegitimidade passiva e a ausência de responsabilidade pelos fatos narrados. A

sentença julgou improcedentes os pedidos. O autor recorreu, buscando a reforma da sentença.

Questão em discussão: A principal controvérsia jurídica diz respeito à responsabilidade da ré, corretora de seguros, pelos danos morais sofridos pelo autor em decorrência do bloqueio em cadastro de seguradora que o impossibilitou de exercer sua profissão, considerando que a ré faz parte do mesmo grupo econômico da empresa que efetivamente gerencia os riscos e realiza o bloqueio. Há ainda a questão preliminar da ilegitimidade passiva.

Razões de decidir: O recurso foi parcialmente provido. A d. Turma, por maioria, entendeu que a ré, mesmo sendo apenas corretora, integra o mesmo grupo econômico da empresa que realiza a gestão de riscos e o bloqueio (GPS Logística e Gerenciamento de Riscos Ltda, enquanto a ré é GPS Corretoras e Administração de Seguros Ltda), e a aplicação da teoria da aparência justifica a responsabilização solidária. Essa responsabilização se baseia na boa-fé do autor e na interligação das empresas dentro do mesmo grupo econômico (Grupo Pamcary), evidenciada por informações como endereço de e-mail e telefone comuns e a oferta de serviços integrados em seu site. O dano moral é considerado *in re ipsa*, dispensando prova específica do abalo moral, em virtude da conduta ilícita que impediu o autor de exercer sua profissão. A jurisprudência do TST sobre o tema foi considerada.

Dispositivo/Tese: O recurso foi parcialmente provido para condenar a ré ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$10.000,00, com base na teoria da aparência e na responsabilidade solidária do grupo econômico. A ré também foi condenada ao pagamento de honorários advocatícios. A tese jurídica é a da responsabilidade solidária de empresas do mesmo grupo econômico por danos morais decorrentes de práticas discriminatórias, mesmo que a empresa formalmente demandada não seja diretamente responsável pela conduta lesiva, sendo aplicável, *mutatis mutandis*, a teoria da aparência do direito consumerista no âmbito juslaboral.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0011338-15.2022.5.03.0026 (ROT); Disponibilização: 28/07/2025, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Desembargadora Paula Oliveira Cantelli)

XVIII. Acordo extrajudicial - homologação

PROCESSO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA PARA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. TRANSAÇÃO ENGLOBANDO VERBAS DIVERSAS. QUITAÇÃO AMPLA PELO EXTINTO CONTRATO DE TRABALHO. ADEQUAÇÃO PROCEDIMENTAL A SUA FINALIDADE. ARTS. 855-B A 855-E DA CLT ACRESCENTADO PELA LEI 13.467/2017. A interpretação restritiva da sentença recorrida no tocante à negativa de quitação englobada de diversas verbas, em relação ao extinto contrato de trabalho e não limitadamente às verbas acordadas, além de patológica, na medida em que propugna pela necessidade de intervenção judicial para solucionar quaisquer tipos de conflitos trabalhistas, independentemente dos níveis de complexidade e controvérsia envolvidos, viola os princípios da fraternidade e da segurança jurídica e o direito à liberdade, previstos nos arts. 3º, 5º e 6º da Constituição. O Ministro Eros Grau, com sábias e bem colocadas palavras, realça a impositividade

destes princípios constitucionais para o bom convívio em sociedade quando afirma que "Apenas na afirmação da legalidade e do Direito positivo a sociedade encontrará segurança e os humildes, proteção e garantia de seus direitos de defesa." (Juízes interpretam e aplicam a Constituição e as leis, não fazem justiça, <https://www.conjur.com.br/2018-mai-14/eros-grau-juizes-aplicam-direito-nao-fazem-justica>) A Justiça pretendida por tal corrente jurisprudencial, que defende a não homologação judicial, só eleva a litigiosidade e, não necessariamente, proporciona o efetivo pagamento de valores mais expressivos ao trabalhador. É preferível aplicar o Direito ao caso concreto, mesmo que isto implique em não fazer Justiça. Cite-se, a propósito, outro trecho dos escritos do e. Ministro Eros Grau: "Os juízes aplicam o Direito, não fazem justiça! Vamos à Faculdade de Direito aprender Direito, não a justiça. Esta, repito, é lá em cima. (...). A independência judicial é vinculada à obediência dos juízes à lei. Os juízes, todos eles, são servos da lei. A justiça absoluta - aprendi esta lição em Kelsen - é um ideal irracional; a justiça absoluta só pode emanar de uma autoridade transcendente, só pode emanar de Deus. Ao cabo destas expansões o que me dá paz é ler, na Bíblia, o profeta Isaías (32,15-17): quando alcançarmos a restauração final, 'uma vez mais virá sobre nós o espírito do alto. Então o deserto se converterá em pomar, e o pomar será como uma floresta. Na terra, agora deserta, habitará o direito, e a justiça no pomar. A paz será obra da justiça, e o fruto da justiça será a tranquilidade e a segurança para sempre'. Move-me a esperança em que a defesa do positivismo do Direito me faça no futuro chegar lá." (Juízes interpretam e aplicam a Constituição e as leis, não fazem justiça, <https://www.conjur.com.br/2018-mai-14/eros-grau-juizes-aplicam-direito-nao-fazem-justica>).

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010684-54.2025.5.03.0048 (ROT); Disponibilização: 29/07/2025, DJEN; Órgão Julgador: Décima Turma; Relator Desembargador Ricardo Marcelo Silva)

XIX. Dano moral - condição de trabalho

DIREITO DO TRABALHO. DANO MORAL. CONDIÇÕES DE TRABALHO. AUSÊNCIA DE DISPOSITIVO TÉRMICO PARA ALIMENTAÇÃO. INDENIZAÇÃO DEVIDA.I. CASO EM EXAME

Trata-se de demanda em que se discute o direito a indenização por danos morais decorrentes das condições de trabalho.

I. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

2. A questão central consiste em definir se a ausência de dispositivo térmico para conservação dos alimentos, em trabalho externo, enseja o direito à indenização por danos morais.

III. RAZÕES DE DECIDIR

3. A testemunha do autor afirmou que, no trabalho externo de instalação elétrica, realizado pela zona rural, não havia local para esquentar a marmitta, tendo presenciado o reclamante realizando refeições frias e azedas por diversas vezes.

4. Dentre as obrigações constantes do anexo II da NR24, que prevê "Condições Sanitárias e de Conforto Aplicáveis a Trabalhadores em Trabalho Externo de Prestação de Serviços", não foi demonstrado que fossem oferecidos dispositivos térmicos para conservação dos alimentos.

5. A conduta da reclamada, ao não garantir os mínimos cuidados em relação à saúde e higiene, sujeitou o autor a condições degradantes e humilhantes.

6. A atitude do empregador gerou dano moral ao demandante, sendo devida a indenização.

7. Ficou evidenciada a conduta ilícita do empregador, o dano sofrido pelo empregado e o nexos causal entre esses dois elementos.

IV. DISPOSITIVO E TESE

8. Pedido procedente.

Tese de julgamento:

A ausência de dispositivo térmico para conservação dos alimentos, em trabalho externo, enseja o direito à indenização por danos morais.

Dispositivos relevantes citados: CC, arts. 186 e 927; NR24, Anexo II.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010216-66.2025.5.03.0056 (ROT); Disponibilização: 30/07/2025, DJEN; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator Juiz Convocado Marcelo Oliveira da Silva)

XX. Acumulação de funções - caracterização

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. ACÚMULO DE FUNÇÃO. DIFERENÇAS SALARIAIS. PROCEDÊNCIA.

I. CASO EM EXAME

Recurso Ordinário que visa reformar a sentença que julgou improcedente o pedido de pagamento de acúmulo de função, sob a alegação de que a reclamante desempenhava funções de arquiteta, embora contratada como analista de projetos júnior.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

2. A questão central consiste em definir se a reclamante, contratada para a função de analista de projetos júnior, exerceu atividades que configuram acúmulo de função, ensejando o pagamento de diferenças salariais.

III. RAZÕES DE DECIDIR

3. O acúmulo de função se configura quando o empregado desempenha atividades diversas daquelas para as quais foi contratado, com tarefas qualitativamente superiores, sem a devida remuneração.
4. A prova oral e documental demonstrou que a reclamante exercia atividades típicas de arquiteta, realizando projetos arquitetônicos, apesar de ter sido contratada como analista de projetos júnior.
5. O fato de a reclamante não figurar como responsável técnica nos registros não afasta a prova de que ela exercia atribuições superiores àquelas para as quais foi contratada.
6. Diante da ausência de norma específica, aplica-se, por analogia, o art. 8º da Lei nº 3.207/1957, que prevê acréscimo remuneratório em caso de acúmulo de funções.
7. Considerando as atividades desempenhadas, fixa-se o percentual de 15% sobre o salário mensal recebido, a título de diferenças salariais.

IV. DISPOSITIVO E TESE

8. Recurso provido em parte.

Tese de julgamento:

Caracteriza-se o acúmulo de função quando o empregado exerce atividades distintas e superiores àquelas para as quais foi contratado. O exercício de atividades de arquiteta, por analista de projetos júnior, configura acúmulo de função, ensejando o pagamento de diferenças salariais. Em casos de acúmulo de função, na ausência de norma específica, aplica-se, por analogia, o art. 8º da Lei nº 3.207/1957, fixando-se o percentual de 15% sobre o salário mensal, a título de diferenças salariais.

Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 456, parágrafo único, art. 818, I; CPC, art. 373, I; Lei nº 3.207/1957, art. 8º.

Jurisprudência relevante citada: Não consta no documento.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010317-15.2023.5.03.0011 (ROT); Disponibilização: 30/07/2025, DJEN; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator Juiz Convocado Marcelo Oliveira da Silva)

XXI. Dano moral - indenização

ESTABILIDADE PROVISÓRIA. CIPA. FRUSTRAÇÃO DA CANDIDATURA DO RECLAMANTE. DANOS EXTRAPATRIMONIAIS. COMPROVAÇÃO. Conforme art. 10, II, alínea "a" do ADCT, os empregados eleitos para integrar a CIPA, titulares e suplentes, possuem garantia provisória de emprego contra dispensa arbitrária (entendendo-se como tal a que não estiver fundada em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro - artigo 165 da CLT), desde o registro de sua candidatura até

um ano após o término de seu mandato ou extinção do estabelecimento. Ainda, nos termos do item II da Súmula n.º 339 do TST, "A estabilidade provisória do integrante eleito para a CIPA constitui vantagem pessoal, mas garantia para as atividades dos membros da CIPA, que somente tem razão de ser quando em atividade a empresa. No caso vertente, incontroverso que o autor não chegou a formalizar o registro de sua candidatura para concorrer à vaga na CIPA junto à empresa. Considerada a prova testemunhal colhida em audiência, verifica-se que a ré agiu de modo a obstar sua candidatura à vaga pretendida junto à CIPA. Não obstante, não houve demonstração nestes autos de que o reclamante teria sido eleito acaso formalizada a referida candidatura, de modo que, a partir disso, fosse possível considerar pela frustração da estabilidade almejada, à luz do art. 129 do Código Civil. Embora não se esteja diante da frustração inequívoca da eleição do reclamante ao cargo pretendido, a conduta empresarial evidenciada pela prova testemunhal representou indiscutível óbice à efetivação da candidatura do autor. A resistência injustificada da ré à participação do reclamante no processo eleitoral deu azo, conforme demonstrado pela prova oral a chacotas por parte dos demais empregados da ré. A postura da empresa configurou tratamento diferenciado, degradante e vexatório operado em desprestígio do reclamante, expondo-o perante seus colegas de forma constrangedora e discriminatória, privando-lhe, ainda, de oportunidade juridicamente assegurada para o pleno exercício de sua cidadania no ambiente de trabalho. Comprovados, assim, os fatos narrados na inicial, que justificam o pleito do empregado pela condenação da ré ao pagamento de indenização por danos morais (arts. 818, I da CLT e 373, I do Código de Processo Civil).

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010897-74.2024.5.03.0087 (ROT); Disponibilização: 30/07/2025, DJEN; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator Desembargador Marcelo Lamago Pertence)

XXII. Cerceamento de defesa - juízo 100% digital

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. CERCEAMENTO DE DEFESA. COMPROVAÇÃO DE RESIDÊNCIA DO TRABALHADOR FORA DA LOCALIDADE DA VARA DO TRABALHO. MANIFESTAÇÃO PRÉVIA. NEGATIVA DE REALIZAÇÃO DE AUDIÊNCIA TELEPRESENCIAL. ULTERIOR SENTENÇA DE IMPROCEDÊNCIA.

I. CASO EM EXAME

Recurso ordinário interposto por empregado em face de sentença que, em ação trabalhista, julgou improcedentes os pedidos iniciais.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

Há diversas questões em discussão: nulidade processual por cerceamento de defesa; confissão ficta; reversão da justa causa; multas dos arts. 467 e 477, §8º, da CLT; compensação por danos morais; responsabilidade subsidiária da 2ª ré e honorários advocatícios.

III. RAZÕES DE DECIDIR

O cerceamento do direito de defesa ocorre quando as partes são indevidamente tolhidas do direito constitucional de produzir prova que se revela imprescindível ao justo deslinde da demanda. Esse é o caso dos autos, em que o autor foi injustamente tolhido da participação na audiência de instrução, nada obstante a comprovação de que reside em outro estado e possui vínculo de emprego ativo, ainda em contrato de experiência.

O entendimento adotado é robustecido pelo fato de o autor ter requerido, na petição inicial, a adesão ao juízo 100% digital, sem a oposição das rés até a apresentação da defesa (art. 2º, parágrafo único, da Resolução 345/2020 do CNJ). O princípio da cooperação (art. 6º do CPC) impõe aos sujeitos do processo o dever de promoção do andamento processual de forma colaborativa, respeitando os direitos das partes, especialmente o contraditório e a ampla defesa, de assento constitucional (art. 5º, XXXV e LV, CF/88).

Embora não se descure da ampla direção do processo pelo magistrado, na forma do art. 765 da CLT, essa prerrogativa não justifica o impedimento da participação do autor na audiência de instrução, sem a propositura de solução razoável, mormente diante das diversas manifestações prévias do trabalhador no sentido de que reside em localidade distinta da Vara do Trabalho.

Diante do prejuízo manifesto decorrente da posterior sentença de total improcedência, está caracterizado o cerceamento de defesa.

IV. DISPOSITIVO

Recurso ordinário do autor conhecido e provido para declarar a nulidade da r. sentença, por cerceamento de defesa.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010218-21.2024.5.03.0040 (ROT); Disponibilização: 31/07/2025, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Juíza Convocada Adriana Campos de Souza Freire Pimenta)

XXIII. Relação de emprego - motorista - uso - aplicativo móvel

RELAÇÃO DE EMPREGO. MOTORISTA CADASTRADO NA PLATAFORMA UBER.

1. O reconhecimento da relação de emprego exige o preenchimento dos elementos fático-jurídicos estabelecidos nos artigos 2º e 3º da CLT, quais sejam: trabalho prestado por pessoa física, com personalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica. A reunião concomitante dos elementos fáticos e jurídicos enseja a configuração do vínculo empregatício.

2. Os serviços eram prestados pelo motorista, de forma pessoal, com onerosidade, não eventualidade e onerosidade.

3. A subordinação jurídica exigida para a configuração da relação empregatícia pode se verificar, segundo a moderna doutrina, nas dimensões subjetiva, objetiva ou estrutural. Pode ser subjetiva, quando se revela por meio de intensas ordens e deveres de obediência; objetiva, em virtude da realização pelo obreiro dos objetivos sociais da empresa; e, estrutural, nas hipóteses em que o trabalho insere-se na organização, funcionamento e estrutura do empreendimento, ainda que em atividade meio. Caso presente uma dessas dimensões, configurado está o elemento mais sensível e de destaque da relação de emprego.

4. Ainda que existam elementos de autonomia na relação havida entre as partes, eles não são aptos para afastar a configuração da relação de emprego, ante a existência de subordinação algorítmica, com poder diretivo e disciplinar por parte da demandada.

5. Recurso ordinário do obreiro conhecido e provido para declarar o vínculo de emprego entre o autor e a ré em face da demonstração da presença de todos os elementos fático-jurídicos estabelecidos nos arts. 2º e 3º da CLT.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0012119-48.2024.5.03.0032 (ROT); Disponibilização: 31/07/2025, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Juíza Convocada Adriana Campos de Souza Freire Pimenta)