



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Documentação



EMENTÁRIO EM DESTAQUE

Edição n. 7

1º de abril a 30 de abril de 2022

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 – caracterização.....	3
II. Honorários advocatícios - base de cálculo.....	3
III. Pandemia - corona virus disease 2019 (covid-19) - doença ocupacional - indenização.....	4
IV. Obrigação de fazer / obrigação de não fazer - multa diária.....	4
V. Empregado público – dispensa.....	4
VI. Contrato de trabalho - suspensão do contrato de trabalho	5
VII. Pandemia - corona virus disease 2019 (covid-19) - redução salarial.....	5
VIII. Convenção coletiva de trabalho – validade.....	5
IX. Execução - garantia da execução.....	6
X. Execução - protesto de título - título executivo judicial	6
XI. Prescrição - princípio da actio nata.....	6
XII. Contrato de trabalho - suspensão do contrato de trabalho	7
XIII. Audiência - depoimento - videoconferência	7
XIV. Vício redibitório - indenização.....	7
XV. Incidente de desconsideração da personalidade jurídica - observância.....	8
XVI. Processo judicial - extinção do processo.....	8
XVII. Uniforme - higienização - indenização.....	8
XVIII. Embargos de terceiro - meação.....	9
XIX. Pandemia - corona virus disease 2019 (covid-19) - doença ocupacional - indenização.....	9
XX. Pandemia - corona virus disease 2019 (covid-19) - trabalho presencial.....	10

I. Assédio moral - caracterização

RECURSO ORDINÁRIO. ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL. TREINAMENTO À PARTE. ASSÉDIO MORAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. Cediço que o dano moral é indenizável (art. 5º, inciso X, da CR/88), sendo sua configuração atrelada à presença concomitante de três requisitos: o dano efetivo, a culpa do agente e o nexo de causalidade entre eles (artigos 186, 927 e 932 do CC). A indenização por danos morais é devida quando houver prejuízo à reputação, à boa honra, ao decoro e à dignidade pessoal do empregado. Especificamente quanto à modalidade assédio moral, tal se configura mediante a prática reiterada de condutas abusivas, humilhações e intimidações com o objetivo de desestabilizar o trabalhador, abalando a sua dignidade e saúde psíquica. Conforme bem destacado na sentença, o trabalho do atleta profissional de futebol é marcado por várias particularidades, sendo que uma delas é o desempenho físico e/ou técnico, que, por outro lado, dependem sempre da aprovação da comissão técnica. Se o parecer de tal comissão é desfavorável para a composição da equipe e os atletas firmam contratos por prazo determinado, a única alternativa, até que o contrato se resolva, é o treinamento à parte. Em tal contexto, os elementos fático-probatórios constantes dos autos, *in casu*, não amparam as alegações iniciais no sentido de que o autor teria sido vítima de perseguição ou isolamento, uma vez que seu afastamento se deu com mais três colegas e todos continuaram tendo à sua disposição toda a infraestrutura do clube para treinar e não perder a forma física. Recurso a que se nega provimento.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010676-45.2021.5.03.0007 (RO); Disponibilização: 01/04/2022, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 729; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relatora: Maria Lúcia Cardoso Magalhães)

II. Honorários advocatícios - base de cálculo

BASE DE CÁLCULO DOS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. VINCULAÇÃO AO VALOR ATUALIZADO DA LIQUIDAÇÃO. A atualização da verba honorária se dá de forma indireta, em decorrência da atualização da base de cálculo. Dessa forma, não se há falar em atualização do valor devido a título de honorários advocatícios, mas sim em recálculo da parcela, mediante incidência do percentual arbitrado sobre o valor presente da execução, até porque eventual atualização implicaria contradição nos critérios adotados ao longo da execução: em um primeiro momento, a parcela incidiria sobre o valor atualizado da execução, que abrange juros de mora, para, dali em diante, assumir feição independente, desvinculando-se do valor da liquidação e deixando, assim, de receber a atualização indireta decorrente da incidência de juros de mora sobre a base de cálculo definida na sentença liquidanda. E é precisamente este o elemento que demonstra o equívoco na aplicação de tal metodologia: a substituição do recálculo da verba honorária pela simples atualização do valor inicialmente apurado resultaria em desvinculação entre a parcela e a base de cálculo definida na sentença liquidanda, em clara afronta ao disposto no art. 879, §1º, da CLT.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010451-49.2018.5.03.0033 (APPS); Disponibilização: 06/04/2022, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 536; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relatora: Convocada Maria Cristina Diniz Caixeta)

III. Pandemia - corona virus disease 2019 (covid-19) - doença ocupacional - indenização

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS INDEVIDA. EXPOSIÇÃO AO CORONAVÍRUS. TRABALHO EM HOSPITAL. A utilização de EPI pelos profissionais da saúde que laborem em hospitais, como a reclamante, é de extrema relevância e eficiente para evitar a propagação da doença, fornecendo ao trabalhador uma barreira contra a moléstia. Diante da confissão de que não foi acometida pela Covid-19, é presumível que tais equipamentos foram utilizados pela autora. Não há provas de descumprimento dos protocolos sanitários, por parte da reclamada, que pudessem colocar a reclamante em situação de risco além da que era normalmente exposta em razão de laborar em hospital. Indenização por danos morais indevida.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010584-16.2021.5.03.0024 (RO); Disponibilização: 07/04/2022, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 2018; Órgão Julgador: Nona Turma; Relator: Weber Leite de Magalhães Pinto Filho)

IV. Obrigação de fazer / obrigação de não fazer - multa diária

AGRAVO DE PETIÇÃO. OBRIGAÇÃO DE FAZER. ALTERAÇÃO DE INFORMAÇÕES NO INSS E, ao contrário do que busca o agravante, não é o caso de se determinar que o empregador proceda à alteração junto ao INSS, sob pena de multa, ou mesmo de comunicação ao órgão pelo Juízo, considerando que, estabelecida a validade suficiente ao acordo firmado, para que expressamente tivesse força de ofício que permitisse que o próprio reclamante o levasse ao INSS para atualização dos dados e, inexistente qualquer prova concreta de que houve recusa no recebimento desse documento pelo órgão previdenciário, a responsabilidade não pode recair somente sobre a empresa, o que contraria os próprios termos acordados entre as partes.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010074-96.2019.5.03.0145 (APPS); Disponibilização: 08/04/2022; Órgão Julgador: Terceira Turma; Relator: Milton Vasques Thibau de Almeida)

V. Empregado público - dispensa

EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS. EMPRESA PÚBLICA. ARTIGO 37, DA CF. DISPENSA ILEGAL DO EMPREGADO PÚBLICO CARACTERIZADA. REINTEGRAÇÃO DEVIDA. O ato administrativo rege-se pelos princípios da legalidade, impessoalidade e moralidade (art. 37, caput, CF). Submetido a certame público para ingresso no serviço público, o reclamante, para ser dispensado, diante dos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade e publicidade dos atos administrativos (art. 37, II, CF), tem o direito de conhecer os motivos da sua dispensa, a qual, apesar do regime celetista vigente entre as partes, é ato administrativo típico e, portanto, obrigatoriamente motivado. Constatado, nos autos, que o inquérito administrativo que sustentou a justa causa aplicada não possibilitou ao postulante o direito à ampla defesa, haja vista que ele não estava apto a exercer os atos da vida civil, no momento da realização do aludido procedimento, tem-se por maculado o procedimento administrativo, sendo inválida a justa causa aplicada, impondo-se, pois, a

reintegração do trabalhador, bem como o pagamento dos salários vencidos e vincendos até a efetiva reintegração.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010330-91.2020.5.03.0181 (RO); Disponibilização: 08/04/2022; Órgão Julgador: Terceira Turma; Relator: Convocado Danilo Siqueira de Castro Faria)

VI. Contrato de trabalho - suspensão do contrato de trabalho

PANDEMIA - COVID-19. CLÁUSULA CONVENCIONAL AUTORIZANDO A SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. HIPÓTESES E CONDIÇÕES PREVISTAS EM NORMA COLETIVA. NULIDADE. São nulas normas coletivas que, durante a pandemia da Covid-19, autorizam a suspensão do contrato de trabalho mediante a adoção de cláusulas que, no entendimento da d. maioria, suprimem direitos trabalhistas previstos na Constituição, em Convenções da OIT e em lei, ressalvado o entendimento do Relator.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010548-46.2021.5.03.0000 (AACC); Disponibilização: 11/04/2022; Órgão Julgador: Seção de Dissídios Coletivos; Relator: Convocado Ricardo Marcelo Silva)

VII. Pandemia - corona virus disease 2019 (covid-19) - redução salarial

PANDEMIA - COVID-19. CLÁUSULA CONVENCIONAL AUTORIZANDO A REDUÇÃO DA JORNADA E DO SALÁRIO. HIPÓTESES E CONDIÇÕES PREVISTAS EM NORMA COLETIVA. NULIDADE. São nulas normas coletivas que, durante a pandemia da Covid-19, autorizam a redução da jornada e do salário com cláusulas que, no entendimento da d. maioria, suprimem direitos trabalhistas previstos na Constituição, em Convenções da OIT e em lei, ressalvado o entendimento deste Relator.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010746-83.2021.5.03.0000 (AACC); Disponibilização: 11/04/2022; Órgão Julgador: Seção de Dissídios Coletivos; Relator: Convocado Ricardo Marcelo Silva)

VIII. Convenção coletiva de trabalho - validade

CONVENÇÃO COLETIVA PREVENDO MEDIDAS TEMPORÁRIAS CONTRA OS EFEITOS PREJUDICIAIS DA PANDEMIA ÀS RELAÇÕES DE TRABALHO. REDEFINIÇÃO DO EXERCÍCIO DE DIREITOS. AFRONTA AO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO. NULIDADE. De acordo com o r. entendimento majoritário da eg. SDC, são nulas as disposição de convenção coletiva estipulando, ainda que temporariamente e em função de pandemia declarada pela Organização Mundial de Saúde, redefinição na forma de exercer direitos trabalhistas em desconformidade com os limites previstos no Ordenamento Jurídico Brasileiro, ressalvado o entendimento do Relator.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0011083-72.2021.5.03.0000 (AACC); Disponibilização: 11/04/2022; Órgão Julgador: Seção de Dissídios Coletivos; Relator: Convocado Ricardo Marcelo Silva)

IX. Execução - garantia da execução

AGRAVO DE PETIÇÃO - GARANTIA INTEGRAL DO JUÍZO. PAGAMENTOS EFETUADOS DE FORMA PARCELADA NOS AUTOS DO PROCESSO PILOTO. A rigor, a garantia do juízo exigida pelo *caput* do art. 884 da CLT é requisito imprescindível para efetivar a defesa, em sentido amplo, na fase de execução, e se justifica em face da coisa julgada material. Considerando, porém, que os executados vêm realizando pagamentos de valores elevados junto ao juízo do processo piloto, com o levantamento de valores pelos credores, inclusive o exequente deste feito, é de se admitir, excepcionalmente, o processamento do agravo de petição, mesmo sem a garantia integral do juízo, em respeito aos princípios da celeridade, da eficiência e da lealdade processuais.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010455-97.2016.5.03.0052 (APPS); Disponibilização: 11/04/2022; Órgão Julgador: Quinta Turma; Relatora: Jaqueline Monteiro de Lima)

X. Execução - protesto de título - título executivo judicial

AGRAVO DE PETIÇÃO. RENOVAÇÃO DE PROTESTO DE TÍTULO JUDICIAL. IMPOSSIBILIDADE. Não havendo prazo estabelecido para a validade do protesto judicial de título executivo judicial, o anteriormente realizado permanece válido se não houver ordem de cancelamento ou comprovação de pagamento da dívida, motivo pelo qual não há falar em renovação do ato.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0000413-38.2011.5.03.0157 (APPS); Disponibilização: 12/04/2022; Órgão Julgador: Quinta Turma; Relator: Paulo Maurício Ribeiro Pires)

XI. Prescrição - princípio da *actio nata*

PRESCRIÇÃO. *ACTIO NATA*. Da lesão nasce o direito à pretensão. Em se tratando de dano pós-contratual, o marco prescricional desloca-se daquele previsto na regra do art. 7º, XXIX, da Constituição da República, qual seja, dois anos após a extinção do contrato de trabalho, contando-se da data em que a reparação da lesão torna-se exigível e, por conseguinte, exercitável a ação judicial (*actio nata*). **DIREITOS AUTORAIS DO EMPREGADO E OBRA COLETIVA.** A incorporação empresarial do trabalho coletivo deve ser associada à obra coletiva. A obra coletiva é uma obra intelectual autônoma, fruto da conjugação de esforços de vários sujeitos, mas autonomiza-se como obra organizada e divulgada em nome da empresa. À empresa pertence a titularidade originária do direito de autor sobre a obra coletiva; aos sujeitos participantes, quando possível a sua individualização, pertencem os direitos relativos às suas criações individuais.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010970-60.2019.5.03.0042 (RO); Disponibilização: 19/04/2022; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator: Emerson José Alves Lage)

XII. Contrato de trabalho - suspensão do contrato de trabalho

EMPREGADO CUMPRINDO PENA PRIVATIVA DE LIBERDADE EM REGIME SEMIABERTO. A progressão para o regime semiaberto, com prisão domiciliar e autorização expressa para o trabalho externo, como no presente caso, constitui circunstância que encerra a suspensão do contrato de trabalho, porque torna viável, física ou materialmente, a prestação dos serviços. Devida, portanto, a reinserção do obreiro às atividades laborais, a partir do momento em que a empregadora toma conhecimento da progressão de regime.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010381-48.2021.5.03.0026 (RO); Disponibilização: 19/04/2022; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relator: Paulo Roberto de Castro)

XIII. Audiência - depoimento - videoconferência

AUDIÊNCIA HÍBRIDA. PROBLEMAS DE CONEXÃO COM TESTEMUNHA. PEDIDO DE ADIAMENTO INDEFERIDO. NULIDADE. INOCORRÊNCIA. Como regra, problemas com a conexão que impedem a oitiva das partes e de testemunhas por videoconferência provocam o adiamento da audiência de instrução, consoante previsão do art. 6º, § 1º, da Resolução CNJ n. 314/2020. Em se tratando de audiência híbrida, não se pronuncia a nulidade da decisão judicial que indeferiu o requerimento de suspensão do ato processual em razão de problemas da testemunha com a conexão, formulado somente depois de iniciada a audiência e já com o registro das declarações das partes e de outra testemunha. Mais ainda quando disponibilizada sala, pelo Poder Judiciário, para a realização de audiência híbrida e intimadas as partes para levarem as testemunhas para comparecimento presencial na sede do juízo. O desrespeito à prévia recomendação judicial implica a assunção do risco de falhas na conexão, pela parte que permitiu a sua testemunha acessar a sala de audiência virtualmente.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010558-20.2021.5.03.0185 (RO); Disponibilização: 20/04/2022; Órgão Julgador: Décima Turma; Relator: Convocado Mauro César Silva)

XIV. Vício redibitório - indenização

ACEITAÇÃO DE BEM MÓVEL USADO COMO PARTE DO ACORDO. DEFEITO PASSÍVEL DE CONSTATAÇÃO PRÉVIA. NEGLIGÊNCIA DO EXEQUENTE NA VERIFICAÇÃO DAS REAIS CONDIÇÕES DO BEM ANTES DE ADERIR AO ACORDO. DEVER DE REPARAR INEXISTENTE. Evidenciado que o defeito apontado, acaso existente em momento anterior à negociação, era passível de constatação, há que se reconhecer a negligência do exequente, pois antes de retirá-lo deixou de verificar suas reais condições, a despeito de se tratar de bem usado, situação que afasta a obrigação do executado de reparar possíveis danos experimentados, não incidindo à causa o instituto jurídico dos vícios redibitórios.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010911-97.2019.5.03.0066 (APPS); Disponibilização: 22/04/2022; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relator: Vicente de Paula Maciel Júnior)

XV. Incidente de desconconsideração da personalidade jurídica - observância

EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDADE LIMITADA. EIRELI. RESPONSABILIZAÇÃO DO SÓCIO. NECESSIDADE DE INSTAURAÇÃO DE INCIDENTE DE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. Mesmo a empresa executada tratando-se de uma Eireli - empresa individual de responsabilidade limitada -, para responsabilização de seu único sócio, há necessidade de instauração do incidente de desconconsideração da personalidade jurídica, por aplicação dos princípios constitucionais do contraditório e da ampla defesa.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010218-21.2019.5.03.0129 (AIAP); Disponibilização: 22/04/2022, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1082; Órgão Julgador: Nona Turma; Relator: Rodrigo Ribeiro Bueno)

XVI. Processo judicial - extinção do processo

EXTINÇÃO DO PEDIDO SEM RESOLUÇÃO DE MÉRITO. EXTRAPOLAÇÃO DO PRAZO DE UM ANO PREVISTO NO § 4º DO ART. 313 DO CPC. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL CONFIGURADA. O § 4º do art. 313 do CPC estabelece que o prazo de suspensão do processo não poderá exceder **1** (um) ano nas hipóteses do inciso V do mesmo dispositivo (quando a sentença de mérito depender do julgamento de outra causa). Tal disposição deve ser interpretada em conjunto com o 5º, o qual estabelece "*O juiz determinará o prosseguimento do processo assim que esgotados os prazos previstos no § 4º*". A extinção, sem julgamento do mérito, do pedido que depende da decisão em outra causa, por transcurso do prazo de suspensão, não confere aplicação ao § 5º e configura negativa de prestação jurisdicional, devendo ser reconhecida a nulidade da r. sentença, arquivada pelo autor.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010374-83.2016.5.03.0106 (RO); Disponibilização: 25/04/2022, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1544; Órgão Julgador: Oitava Turma; Relator: José Marlon de Freitas)

XVII. Uniforme - higienização - indenização

TRABALHADOR DA ÁREA DE SAÚDE. CONTATO HABITUAL COM SANGUE E SECREÇÕES DE PACIENTES. HIGIENIZAÇÃO DO UNIFORME. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. ITEM 3.2.4.6.4 DA NR-32. A NR-32 - Segurança e Saúde no Trabalho em Serviços de Saúde, estabelece no item: "*32.2.4.6.4 A higienização das vestimentas utilizadas nos centros cirúrgicos e obstétricos, serviços de tratamento intensivo, unidades de pacientes com doenças infecto-contagiosa e quando houver contato direto da vestimenta com material orgânico, deve ser de responsabilidade do empregador.*" Comprovado que o empregado habitualmente mantinha contato com sangue e secreções dos pacientes, o uniforme por ele utilizado deve ser recolhido e higienizado pelo empregador, não podendo ser transferida a tarefa para o empregado.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010455-11.2021.5.03.0024 (RO); Disponibilização: 25/04/2022, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1697; Órgão Julgador: Décima Turma; Relator: Taísa Maria Macena de Lima)

XVIII. Embargos de terceiro - meação

EMBARGOS DE TERCEIRO. EXECUÇÃO. AFASTAMENTO DO DIREITO À MEAÇÃO DO CÔNJUGE. DÍVIDA CONTRAÍDA EM BENEFÍCIO DA FAMÍLIA. Conforme art. 790, IV, do CPC, há possibilidade dos bens do cônjuge serem objeto da execução nos casos em que os seus bens próprios ou da sua meação respondem pela dívida, sendo que somente se respeitará a meação do cônjuge nas situações em que as atividades do executado não reverteram em benefício da família, com esteio nos artigos 1.664 e 1.667 do CC. Na hipótese dos autos, tendo em conta que a própria agravante se apresenta como dona de casa, sem atividade remunerada ou comercial, depreende-se que os bens objeto de constrição judicial não são decorrentes de uma atividade profissional desenvolvida por ela, mas em razão da atividade realizada por seu cônjuge, executado da reclamatória trabalhista, pelo que a constrição judicial sobre os bens imóveis pertencentes ao casal responde integralmente pelo crédito trabalhista (art. 1.667, do CC).

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010295-56.2021.5.03.0033 (APPS); Disponibilização: 26/04/2022, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 873; Órgão Julgador: Terceira Turma; Relator: Antônio Neves de Freitas)

XIX. Pandemia - corona virus disease 2019 (covid-19) - doença ocupacional - indenização

ADOCIMENTO E FALECIMENTO DE EMPREGADO EM DECORRÊNCIA DO CORONAVÍRUS. COVID-19. RESPONSABILIDADE DA EMPREGADORA. O trabalho realizado pelo autor era considerado essencial e incompatível com o *home office*. A reclamada tomou as providências imprescindíveis para o enfrentamento da pandemia em seu estabelecimento, inclusive fornecendo os EPIs necessários para seus empregados (máscaras e álcool gel), implantando plano de contingenciamento da doença, reforçando a higienização dos ambientes, divulgando e fiscalizando as regras de afastamento, higienização e segurança no trabalho. Destarte, considerando a ocorrência de pandemia a nível mundial, é impossível adotar a presunção de que o empregado falecido adoeceu no estabelecimento da ré e, muito menos, de que esta não agiu com a diligência necessária e exigida durante a pandemia para proteger seus empregados. Recurso da reclamada a que se dá provimento.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010462-20.2021.5.03.0180 (RO); Disponibilização: 28/04/2022, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1312; Órgão Julgador: Nona Turma; Relator: Rodrigo Ribeiro Bueno)

XX. Pandemia - corona virus disease 2019 (covid-19) - trabalho presencial

TELETRABALHO. REVERSÃO PARA O PRESENCIAL. Nos termos do art. 75-C, §2º, da CLT, "*poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.*" Trata-se, portanto, de direito potestativo do empregador a determinação do retorno ao trabalho presencial. Não havendo mais norma local da autoridade de saúde competente que determine a manutenção do trabalho remoto em razão de força maior, tampouco normativa interna da empresa que dê suporte à pretensão autoral, que pretendia manter-se em casa, inexistente direito subjetivo a ser reconhecido.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010982-27.2021.5.03.0132 (RO); Disponibilização: 29/04/2022; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relator: Antônio Carlos Rodrigues Filho)