

ANO IX N. 6 JUNHO DE 2025

SUMÁRIO

Legislação

Jurisprudência

Ação Civil Pública

Ação Coletiva

Ação Rescisória

Acidente do Trabalho

Adicional de Insalubridade

Advogado Empregado

Agente Comunitário de Saúde / Agente de Combate às Endemias

Aposentadoria

Assédio Moral

Audiência

Bancário

Cerceamento de Defesa

Comissão de Conciliação Prévia (CCP)

Competência da Justiça do Trabalho

Contrato de Trabalho Intermitente

Dano Estético

Dano Existencial

Dano Moral

Discriminação por Idade

Dispensa Discriminatória

Doença Ocupacional

Embargos à Execução

Empregado Público

Execução

Ferrovário

Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS)

Justa Causa

Litigância de Má-Fé
Mandado de Segurança
Ministério Público do Trabalho (MPT)
Motorista
Obrigação de Fazer / Obrigação de Não Fazer
Penhora
Penhora *On Line*
Perícia
Pessoa com Deficiência / Trabalhador Reabilitado
Prêmio
Prescrição Intercorrente
Processo Judicial
Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero
Prova Digital
Radialista
Reclamação
Recuperação Judicial
Relação de Emprego
Remuneração Variável
Representação Processual
Rescisão Indireta
Sucessão Trabalhista
Terceirização
Trabalho em Condição Análoga à de Escravo



LEGISLAÇÃO

- [Ata Órgão Especial n. 4, de 8 de maio de 2025](#)
Registro da Sessão Ordinária do Órgão Especial.
(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 13/6/2025, p. 1-7)
- [Ata Tribunal Pleno n. 6, de maio de 2025](#)
Registro da Sessão Ordinária Virtual do Tribunal Pleno.
(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 13/6/2025, p. 1-7)
- [Ata Tribunal Pleno n. 7, de 8 de maio de 2025](#)
Registro da Sessão Ordinária do Tribunal Pleno.
(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 13/6/2025, p. 7-13)

- [Aviso GP n. 1, de 2 de junho de 2025](#)
Cientifica aos inscritos no concurso regido pelo Edital SEGP n. 3/2025 que processará a remoção de servidor em decorrência da remoção/promoção global de magistrados, com observância das diretrizes especificadas.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 10/6/2025, p. 2-4)
- [Edital SEGP n. 6, 23 de junho de 2025](#)
Cientifica os Juízes Titulares interessados de que poderão, observada a antiguidade, apresentar impugnação à permuta em tela ou exercer o direito de preferência, no prazo de 8 (oito) dias contados após a publicação deste ato.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 24/6/2025, p. 10)
- [Instrução Normativa GP n. 118, de 4 de dezembro de 2023 \(*\)](#)
Regulamenta a acumulação de funções administrativas e processuais extraordinárias por magistrados(as) e os procedimentos relacionados à alteração dos parâmetros de acervo para percepção da gratificação por exercício cumulativo de jurisdição, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 13/6/2025, p. 1) (*)Republicada em cumprimento ao disposto no art. 3º da Instrução Normativa GP n. 139, de 10 de junho de 2025
- [Instrução Normativa Conjunta GP.GCR.GVCR n. 138, de 30 de maio de 2025](#)
Altera a Instrução Normativa Conjunta GP/GCR/GVCR n. 116, de 11 de outubro de 2023, que regulamenta o uso de linguagem simples e de direito visual no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 18/6/2025, p. 1-2)
- [Instrução Normativa GP n. 139, 10 de junho de 2025](#)
Altera a Instrução Normativa GP n. 118, de 04 de dezembro de 2023, que regulamenta a acumulação de funções administrativas e processuais extraordinárias por magistrados(as) e os procedimentos relacionados à alteração dos parâmetros de acervo para percepção da gratificação por exercício cumulativo de jurisdição, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 10/6/2025, p. 1-2)

- [Instrução Normativa GP n. 140, de 16 de junho de 2025](#)
Regulamenta a aplicação do disposto no art. 222, inciso III, da Lei Complementar n.º 75, de 20 de maio de 1993, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 17/6/2025, p. 15-18)
- [Instrução Normativa GP n. 141, de 27 de junho de 2025](#)
Altera a Instrução Normativa GPR n. 62, de 17 de janeiro de 2020, que regulamenta a concessão e o pagamento de diárias, a aquisição de passagens aéreas e o ressarcimento de despesas relativas a viagens a serviço, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 27/6/2025, p. 1-2)
- [Portaria Conjunta G1VP/1VP/CR/VCR n. 1, 3 de junho de 2025](#)
Altera a composição do Grupo de Trabalho para Revisar e Atualizar o Fluxograma Paradigma de Liquidação e de Execução.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 3/6/2025, p. 1-2)
- [Portaria Conjunta GVP1/GCR/GVCR n. 1, de 8 de fevereiro de 2022](#)
Institui o Grupo de Trabalho para Revisar e Atualizar o Fluxograma Paradigma de Liquidação e de Execução.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 4/6/2025, p. 2-4)
- [Portaria NFTP n. 1, de 18 de junho de 2025](#)
Dispõe sobre o regime de teletrabalho no Fórum da Justiça do Trabalho de Pouso Alegre, no período 26.06.25 a 01.07.2025
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 25/6/2025, p. 12)
- [Portaria SEJ n. 1, 2 de junho de 2025](#)
Altera a Portaria SEJ n. 4, de 1º de setembro de 2020, que estabelece o calendário permanente da Escola Judicial; os procedimentos internos a cargo das diversas seções da Escola Judicial; o diagnóstico e o Plano Anual de Capacitação; a execução dos eventos de capacitação; e dá outras providências.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 3/6/2025, p. 36-55)
- [Portaria VTUBA n. 1, de 26 de junho de 2025](#)
Constitui a comissão de desfazimento de bens no âmbito da Vara do

Trabalho de Ubá, nos termos da IN 44/2018.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 26/6/2025, p. 4-5)

- [Portaria 1VTPA n. 2, de 18 de junho de 2025](#)
Dispõe sobre a prorrogação do regime de teletrabalho na 1ª Vara do Trabalho de Pouso Alegre, no período 23.06.2025 a 25.06.2025.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 26/6/2025, p. 4)
- [Portaria VTPM n. 3, de 17 de junho de 2025](#)
Dispõe sobre a suspensão dos trabalhos presenciais entre 7/7/2025 e 11/7/2025 em razão da mudança de sede da Vara do Trabalho de Patos de Minas.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 30/6/2025, p. 15-16)
- [Portaria EJ n. 4, de 1º de setembro de 2020*](#)
Estabelece o calendário permanente da Escola Judicial; os procedimentos internos a cargo das diversas Seções da Escola Judicial; o diagnóstico e o Plano Anual de Capacitação; a execução dos eventos de capacitação; e dá outras providências.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 3/6/2025, p. 7-36) *Republicada em cumprimento ao disposto no art. 3º da Portaria SEJ n. 1, de 2 de junho de 2025
- [Portaria GP n. 184, 13 de junho de 2025](#)
Suspende as atividades presenciais e autoriza, de forma excepcional e provisória, o trabalho remoto dos juízes, servidores e estagiários lotados nas unidades judiciárias e administrativas situadas no Fórum Trabalhista de Belo Horizonte, durante a transferência das 25ª à 48ª Varas do Trabalho de Belo Horizonte para imóvel localizado na Rua Paracatu, n. 304, Barro Preto, prevista para 1º/7/2025 a 1º/8/2025, e durante o período de realização das obras para modernização e revisão do layout no edifício localizado na Rua dos Goitacazes, n. 1.475, que terão início em agosto.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 16/6/2025, p. 2-3)
- [Portaria GP n. 188, 16 de junho de 2025](#)
Altera a Portaria GP n. 169, de 6 de março de 2024, que designa os membros do Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de

Disputas (NUPEMEC-JT), no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, para o biênio 2024/2025.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 16/6/2025, p. 1-2)

- [Portaria GP n. 193, de 18 de junho de 2025](#)

Define a composição de comissão para avaliar atos e circunstâncias conhecidos e eventualmente intimar contratados para apresentar defesa escrita e especificar provas que pretendam produzir, no que diz respeito aos processos em que a Secretaria de Inteligência e Polícia Institucional (SINPI) figure como unidade demandante.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 18/6/2025, p. 2-3)

- [Portaria GP n. 198, de 27 de junho de 2025](#)

Autoriza a compensação dos dias não trabalhados pelos servidores que aderirem ao movimento grevista a partir do dia 30/6/2025, a ser realizada conforme a Resolução CSJT n. 86/2011.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 27/6/2025, p. 5-6)

- [Resolução Administrativa n. 62, de 16 de junho de 2025](#)

Referendar a Portaria TRT/SEGP/294, de 28 de abril de 2025, que altera o anexo único da Portaria TRT/SEGP/1136/2024, que trata da divulgação dos feriados locais existentes no âmbito da jurisdição do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região no ano de 2025, para modificar a data do feriado referente ao Dia do Muriaeense de 6 de setembro para o dia 16 de maio de 2025.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 17/6/2025, p. 18)

- [Resolução Administrativa n. 63, de 16 de junho de 2025](#)

Referendar a Portaria TRT/SEGP/328, de 12 de maio de 2025, que altera o anexo único da Portaria TRT/SEGP/1136/2024, que trata da divulgação dos feriados locais existentes no âmbito da jurisdição do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região no ano de 2025, para modificar a data do feriado referente ao aniversário da Cidade de Piumhi em 2025, de 20 de julho para 21 de julho.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 17/6/2025, p. 18-19)

- [Resolução Administrativa n. 82, de 16 de junho de 2025](#)

Aprova a Proposição n. 3 TRT/CUJ/2025, que cancela a Orientação

Jurisprudencial n. 23 das Turmas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 18/6/2025, p. 9)

- [Resolução Administrativa n. 83, de 16 de junho de 2025](#)

Aprovar a Instrução Normativa GP n. 140, de 16 de junho de 2025, que regulamenta a aplicação do disposto no art. 222, inciso III, da Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 17/6/2025, p. 15)

- [\(voltar ao início\)](#)



JURISPRUDÊNCIA

Ação Civil Pública

Coisa Julgada

Direito Processual do Trabalho. Recurso Ordinário. Ação Anulatória de Auto de Infração. Coisa Julgada. Redução à condição análoga à de Escravo. Nulidade do Auto de Infração. Recurso não Provido.

I. Caso em Exame

Recurso ordinário interposto pela União Federal contra sentença que julgou procedente ação anulatória de auto de infração, declarando a nulidade do ato administrativo por violação à coisa julgada. A ação anulatória foi proposta em razão da inclusão do nome da empresa recorrida em cadastro de empregadores que submeteram trabalhadores a condições análogas à de escravo, com base em auto de infração. A União Federal argumenta que não há identidade de partes e pedido entre a ação anulatória e ação civil pública anteriormente julgada, que não reconheceu a existência de trabalho escravo, mas apenas condições degradantes de trabalho.

II. Questões em Discussão

2. Há duas questões em discussão: (i) definir se ocorreu violação à coisa julgada em razão de decisão anterior que, embora não tenha reconhecido trabalho escravo, julgou a existência de condições de trabalho degradantes; (ii) estabelecer se, mesmo sem identidade plena entre as ações, a questão relativa à caracterização do trabalho análogo à escravidão já foi decidida em processo anterior, gerando coisa julgada material.

III. Razões de Decidir

3. O auto de infração, como ato administrativo, goza de presunção de legitimidade, mas pode ser desconstituído por prova em contrário.
4. A ação civil pública anterior já decidiu sobre a questão prejudicial da existência de condições degradantes de trabalho referentes ao mesmo período e aos mesmos trabalhadores abrangidos pelo auto de infração, tendo concluído que não houve.
5. A decisão na ação civil pública transitou em julgado, configurando coisa julgada material que impede a rediscussão da questão da caracterização do trabalho análogo à escravidão no âmbito da ação anulatória, mesmo sem identidade formal de partes e pedido.
6. A coisa julgada protege a estabilidade das relações sociais e a segurança jurídica, evitando a perpetuação de litígios.

IV. Dispositivo e Tese

5. Recurso não provido.

Tese de julgamento:

A existência de coisa julgada material impede a rediscussão da questão da caracterização do trabalho análogo à escravidão, mesmo quando ausente identidade formal de partes e pedido entre as ações, se a questão prejudicial foi decidida de forma definitiva em processo anterior e transitou em julgado. A decisão em ação civil pública anterior, que versou sobre condições de trabalho degradantes no mesmo período e com relação aos mesmos trabalhadores, gera coisa julgada material. Dispositivos relevantes citados: Art. 5º, XXXVI, da CF/88; art. 502 e 503 do CPC/2015; art. 836 da CLT. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0012268-93.2024.5.03.0145 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paulo Emílio Vilhena da Silva. DJEN 05/06/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Ação Coletiva

Sentença – Abrangência

Direito Processual do Trabalho. Agravo de Petição. Execução. Representação Sindical. Enfermeiras. Provimento.

I. Caso em exame

Agravo de petição interposto pelas exequentes enfermeiras contra decisão que as excluiu do polo ativo da execução, sob o fundamento de ilegitimidade ativa, por entender que não são representadas pelo SINTRASAÚDE/MG, sindicato exequente.

II. Questão em discussão

Definir se a decisão de origem, ao excluir as enfermeiras do polo ativo da execução, ofende a coisa julgada formada na ação coletiva.

III. Razões de decidir

Na ação coletiva de origem (0010237-77.2020.5.03.0101), o sindicato autor (SINTRASAÚDE/MG) representou todos os empregados da executada, inclusive as enfermeiras.

A sentença exequenda, em seu dispositivo, não restringiu a abrangência da condenação a categorias específicas, mas a "substituídos empregados da ré lotados na base territorial do sindicato-autor".

A reclamada, na ação coletiva, não contestou a representação dos enfermeiros pelo sindicato, e reconheceu a legitimidade para representá-los em rescisões contratuais.

A exclusão das enfermeiras na fase de execução, em face da representação na ação coletiva, ofende a coisa julgada, nos termos do art. 5º, XXXVI, da CF/1988.

IV. Dispositivo e tese

Agravo de petição provido para afastar a exclusão das exequentes enfermeiras do polo ativo da execução.

Tese de julgamento: "A exclusão de empregados enfermeiros do polo ativo da execução, com fundamento em ausência de representação sindical, ofende a coisa julgada formada na ação coletiva, em que o sindicato autor representou todos os empregados da reclamada, inclusive os enfermeiros."

Dispositivos legais relevantes citados: CF/1988, art. 5º, XXXVI. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010048-22.2025.5.03.0070 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Juliana Vignoli Cordeiro. DJEN 09/06/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Ação Rescisória

Lei / Ato Normativo - Declaração de Inconstitucionalidade

Ação Rescisória. Cabimento. Art. 525, § 15, do CPC. Título Executivo fundado em interpretação de Lei considerada incompatível com a Constituição Federal pelo Excelso Supremo Tribunal Federal. Terceirização. ADPF 324. RE 958.252. Tema 725. Repercussão Geral. Nos termos do art. 525, § 15, do CPC, é cabível ação rescisória para desconstituir título executivo fundado em interpretação de lei considerada incompatível com a Constituição Federal pelo Excelso Supremo Tribunal Federal, desde que a decisão rescindenda tenha transitado em julgado antes da decisão da Excelsa Suprema Corte. No caso, uma vez publicada a ata do julgamento conjunto da ADPF 324 e do RE 958.252, referente ao Tema 725 de repercussão geral, no qual o Excelso Supremo Tribunal Federal decidiu pela legalidade de todas as formas de terceirização, seja de atividade meio ou fim, é procedente a ação rescisória que visa desconstituir decisão que declarou ilegal a terceirização havida entre as partes do processo subjacente, na esteira da jurisprudência trabalhista anteriormente prevalecente, desde de transitada em julgado a decisão rescindenda em data anterior à publicação da ata de julgamento da Excelsa Corte e observado o prazo decadencial estabelecido no referido § 15 do art. 525 do CPC. (TRT 3ª Região. 2ª Seção de Dissídios Individuais. 0010564-34.2020.5.03.0000 (PJe). Ação Rescisória. Rel./Red. Rosemary de Oliveira Pires Afonso. DJEN 10/06/2025).

I. Preliminar de ausência de pressuposto de constituição e de desenvolvimento válido e regular do processo. Ausência de Depósito Prévio.

1. O depósito prévio a ser recolhido, no caso de Ação Rescisória na seara trabalhista, corresponde a 20% do valor atualizado da causa, nos termos do art. 836 da CLT.

2. Afigura-se suficiente o depósito prévio efetuado com base no valor da causa atualizado, em conformidade com os artigos 2º e 4º da Instrução Normativa nº 31 do C. TST, não havendo que se falar em ausência de pressuposto de constituição e de desenvolvimento válido e regular do processo, uma vez que atendido o pressuposto processual específico para o processamento da Ação Rescisória.

II. Preliminar de falta de Interesse Processual. Rejeitada.

1. Nos termos do art. 927, inciso I, e do art. 1035, § 11, do CPC, dos artigos 25, 26 e 27 da Lei 9.868/1999 e dos artigos 10 e 11 da Lei 9.882/1999, para fins de aplicação da tese jurídica estabelecida pela sistemática da repercussão geral, não é necessário aguardar a publicação, tampouco o trânsito em julgado dos acórdãos paradigmas.

2. Afigura-se despciendo, assim, o trânsito em julgado dos julgamentos proferidos, em conjunto, pelo E. STF nos autos da ADPF 324 e do RE 958.252, para que a tese ali fixada alcance todas as ações em curso.

3. Desse modo, não há que se falar em ausência de interesse processual da Autora, pelo fato de a presente Ação Rescisória ter sido ajuizada em data anterior ao trânsito em julgado das decisões proferidas, em conjunto, pelo E. STF, na ADPF 324 e no RE 958.252.

III. Decadência. Pleito Rescisório suscitado com fulcro no Art. 525, §§ 12 e 15, do CPC. Não Caracterização.

1. Quando o pedido de desconstituição da decisão rescindenda tem suporte no § 15 do art. 525, o prazo decadencial não é contado do trânsito em julgado da última decisão proferida no processo subjacente (regra geral do art. 975 do CPC), mas, a partir do trânsito em julgado da decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal em que se tenha reconhecido lei, ato normativo, aplicação ou interpretação da lei como inconstitucional.

2. Na hipótese, no julgamento dos últimos Embargos de Declaração opostos nos autos do RE 958.252, proferido aos 29.11.2023, o E. STF explicitou que o termo inicial do prazo para propositura de ações rescisórias fundadas na tese fixada nos julgamentos proferidos, em conjunto, da ADPF 324 e no RE 958.252 foi o trânsito em julgado da ADPF 324, aos 28.09.2021.

3. Nesse contexto, tendo em conta o ajuizamento da Ação Rescisória em 18.11.2019, antes, portanto, do trânsito em julgado da ADPF 324, na data de 28.09.2021, não há decadência a se declarar.

IV. Preliminar de Inépcia da Inicial. Rejeitada.

Preenchidos os requisitos do art. 319 do CPC, inclusive o disposto em seu inciso III (fato e fundamentos jurídicos do pedido), não se vislumbram quaisquer vícios capazes de ensejar o indeferimento da inicial, na forma do art. 300 do CPC.

V. Suspensão do Processo. Desnecessidade.

Considerando-se que, em 28.09.2021, adveio o trânsito em julgado da ADPF 324 e, na data de 15.10.2024, sucedeu o trânsito em julgado nos autos do RE 958.252, não mais subsiste a necessidade de sobrestamento da presente Ação Rescisória. Arguição rejeitada.

IV. Ação Rescisória. Inexigibilidade da Obrigação reconhecida no Título Executivo Judicial (Artigo 525, §§ 12 e 15, do CPC). Tese Vinculante fixada pelo Excelso STF nos julgamentos proferidos, em conjunto, da ADPF 324 e do RE 958.252. Decisão Rescindenda transitada em Julgado anteriormente à conclusão do Julgamento do Mérito do RE 958.252.

1. No julgamento dos últimos Embargos de Declaração opostos nos autos do RE 958.252, realizado aos 29.11.2023, o E. STF esclareceu que, nas ações rescisórias não alcançadas pela modulação e, portanto, admitidas, "os valores que tenham sido recebidos de boa-fé pelos trabalhadores não deverão ser restituídos (...)".

2. Nesses termos, a d. maioria da 2ª Seção de Dissídios Individuais do TRT da 3ª Região decidiu que o referido julgamento, proferido na data de 29.11.2023, afastou a hipótese de modulação em relação à tese de licitude da terceirização de serviços.

3. Diante de tal cenário e considerando-se que a decisão rescindenda transitou em julgado aos 06.07.2018, ou seja, em data anterior ao julgamento do RE 958.252 proferido pelo E. STF, em 30.08.2018, aplica-se à hipótese a tese vinculante de licitude das terceirizações, nos moldes requeridos pela Autora, julgando-se procedente o pleito rescisório vindicado com fulcro nos §§ 12 e 15, do art. 525, do CPC, vencida a Relatora, que julgava improcedente a pretensão desconstitutiva, porquanto alcançada pelos efeitos da modulação estabelecida pela decisão dos Embargos de Declaração proferida pelo E. STF, em 04.07.2022, não alterada pelo julgamento dos últimos Embargos de Declaração, realizado em 29.11.2023, no mesmo sentido do Acórdão proferido, à unanimidade, pela SDI-II do C. TST, em 01.04.2025 e publicado aos 11.04.2025 (ROT-1114-13.2020.5.05.0000). (TRT 3ª Região. 2ª Seção de Dissídios Individuais. 0010955-86.2020.5.03.0000 (PJe). Ação Rescisória. Rel./Red. Denise Alves Horta. DJEN 03/06/2025).

Violação a Norma Jurídica

Ação Rescisória. Violação manifesta de Norma Jurídica (Art. 966, V, CPC). Inocorrência. Princípio da concentração da defesa. Eficácia Preclusiva da Coisa Julgada (Art. 508, CPC). A ação rescisória fundada no art. 966, inciso V, do CPC exige demonstração inequívoca de violação manifesta de norma jurídica pela decisão rescindenda. Não configura violação literal a dispositivo de lei a situação em que a parte deixa de arguir, oportunamente, tese defensiva essencial ao acolhimento do seu pleito, incidindo, portanto, o princípio da concentração da defesa, previsto nos arts. 336 e 342 do CPC. Uma vez transitada em julgado a decisão de mérito, reputam-se deduzidas e repelidas todas as alegações e defesas que poderiam ter sido opostas,

consoante art. 508 do CPC (eficácia preclusiva da coisa julgada). A ação rescisória não pode servir como mecanismo para prorrogar ou reabrir debates encerrados pela coisa julgada material, tampouco para a simples manifestação de inconformismo ou rediscussão de questões já decididas. Pedido rescisório improcedente. (TRT 3ª Região. 2ª Seção de Dissídios Individuais. 0017039-64.2024.5.03.0000 (PJe). Ação Rescisória. Rel./Red. Taísa Maria Macena de Lima. DJEN 11/06/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Acidente do Trabalho

Culpa Exclusiva – Empregado

Acidente de Trabalho. Responsabilidade Subjetiva do Empregador. Não Configuração. Culpa exclusiva da Vítima. A controvérsia central reside em definir a existência de responsabilidade da empregadora pelo infortúnio que vitimou o obreiro. O Recorrente sustenta a aplicação da responsabilidade objetiva ou, subsidiariamente, a configuração da culpa patronal. Primeiramente, afasta-se a tese da responsabilidade objetiva. A teoria do risco, prevista no parágrafo único do art. 927 do Código Civil, possui aplicação restrita no Direito do Trabalho, alcançando somente as atividades que, por sua natureza, exponham o trabalhador a um risco acentuado e inerentemente superior ao comum. A função de "repositor de mercadorias" em estabelecimento supermercadista, caso do reclamante, não se enquadra em tal conceito, tratando-se de atividade com grau de risco considerado baixo. A regra, portanto, é a apuração da responsabilidade subjetiva, nos termos do art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal. Nesse passo, para a configuração do dever de indenizar, faz-se mister a comprovação do dano, do nexo de causalidade e, de forma indispensável, do dolo ou da culpa do empregador. No caso dos autos, embora o dano e o nexo com o trabalho sejam incontroversos, o conjunto probatório não permite imputar qualquer conduta culposa à Reclamada. Pelo contrário, a prova pericial de engenharia, cujo laudo foi elaborado de forma técnica e imparcial, demonstrou que a empresa cumpriu com seus deveres de segurança. (TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0010559-47.2024.5.03.0137 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Milton Vasques Thibau de Almeida. DJEN 27/06/2025).

Indenização – Fixação

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Acidente de Trabalho. Danos Morais e Estéticos. Majoração das Indenizações. Critério de Atualização de Valores. I. Caso em Exame

Recursos ordinários interpostos pela reclamada e pela reclamante, contra sentença que condenou a reclamada ao pagamento de indenizações por danos morais e estéticos em razão de acidente de trabalho sofrido pela reclamante, em que a primeira pretende a reforma da decisão e a segunda,

a majoração das indenizações. A reclamante sofreu amputação parcial do polegar direito ao utilizar um multiprocessador de alimentos no trabalho, sem treinamento adequado e com ausência de equipamentos de segurança, conforme laudo pericial médico e de engenharia.

II. Questão em Discussão

2. Há duas questões em discussão: (i) definir o valor adequado das indenizações por danos morais e estéticos, considerando a gravidade do acidente e a responsabilidade da reclamada; (ii) estabelecer os critérios de correção monetária aplicáveis à indenização, em conformidade com a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal e do Tribunal Superior do Trabalho.

III. Razões de Decidir

3. O acidente de trabalho é incontroverso, comprovado pela CAT e laudo pericial médico, que atestou o nexo causal entre o evento e as atividades laborais, reconhecendo dano estético moderado, sem incapacidade laboral ou funcional.

4. O laudo pericial de engenharia apontou falhas na segurança do ambiente de trabalho, como falta de treinamento adequado da reclamante, ausência de procedimentos de segurança e proteção das partes cortantes da máquina, configurando culpa da reclamada.

5. A responsabilidade civil da reclamada decorre do artigo 186 do Código Civil, pois, por omissão negligente, violou o dever de garantir um ambiente de trabalho seguro, causando danos morais e estéticos à reclamante.

6. O valor da indenização arbitrado em primeiro grau é considerado insuficiente diante da gravidade do acidente e dos danos sofridos pela reclamante, justificando a majoração. A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, em julgamento de ADIs, permite o arbitramento de valores superiores aos limites do art. 223-G da CLT, desde que considerados os princípios da razoabilidade e proporcionalidade.

7. A correção monetária da indenização deve seguir o entendimento consolidado no Supremo Tribunal Federal (ADCs 58 e 59), corrigindo o valor arbitrado desde o ajuizamento da ação, em conformidade com a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, superando os critérios da Súmula 439 do TST.

IV. Dispositivo e Tese

5. Recursos parcialmente providos. A indenização por danos morais foi majorada para R\$30.000,00 e a indenização por danos estéticos para R\$20.000,00, valores que serão corrigidos desde o ajuizamento da ação.

Tese de julgamento:

A empregadora responde civilmente por danos morais e estéticos causados a empregada em decorrência de acidente de trabalho, quando comprovada a falta de segurança no ambiente de trabalho e a ausência de treinamento adequado, independentemente de culpa exclusiva da vítima.

O valor da indenização por danos morais e estéticos deve ser fixado com base na gravidade do acidente, na responsabilidade da empregadora e nos princípios da razoabilidade e proporcionalidade, podendo superar os limites previstos no art. 223-G da CLT.

A atualização monetária da indenização por danos morais e estéticos deve ser feita em conformidade com a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal e do Tribunal Superior do Trabalho.

Dispositivos relevantes citados: Art. 186 do Código Civil; art. 479 e 371 do CPC; art. 7º, XXII, da CF; art. 157 da CLT; art. 19, § 1º, da Lei 8.213/91; item 1.7 da NR-1 da Portaria 3.214/78; art. 223-G da CLT; art. 879, § 7º, e 899, § 4º, da CLT; Súmula 439 do TST; arts. 39 e 406 do Código Civil.

Jurisprudência relevante citada: ADIs 6050, 6069 e 6082 (STF); ADCs 58 e 59 MC/DF (STF); precedentes da SDI-1 do TST. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010763-56.2024.5.03.0084 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Ângela Castilho Rogedo Ribeiro. DJEN 04/06/2025).

Responsabilidade

Acidente do Trabalho. Evento Esportivo. Atividade Recreativa. Danos Morais não caracterizados. A responsabilidade do empregador, como regra, é subjetiva, na forma do art. 7º, XXVIII, da CR, salvo quando a atividade normalmente desenvolvida pelo empregador "implicar, por sua natureza, riscos para os direitos de outrem" (art. 927, parágrafo único, CC), o que não é o caso. A participação voluntária de empregado em campeonato de futebol, fora do horário e local de trabalho, organizado por terceiros e sem ingerência da empresa, não configura acidente de trabalho típico ou equiparado. A ausência de nexo causal entre a atividade desempenhada em favor da empresa e o acidente, aliado à inexistência de culpa ou dolo por parte da empregadora, afasta sua responsabilidade civil pela reparação de danos morais. Recurso a que se dá provimento. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0011352-81.2023.5.03.0149 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Flávio Vilson da Silva Barbosa. DJEN 05/06/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Adicional de Insalubridade

Agente Biológico

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Adicional de Insalubridade. Diferenças. Manuseio de Cadáveres. Recurso não provido.

I. Caso em Exame

O pedido de condenação ao pagamento de diferenças de adicional de insalubridade foi julgado procedente, reconhecendo-se o trabalho em condições insalubres em grau máximo.

II. Questão em Discussão

Controvérsia sobre o grau de exposição aos agentes insalubres (médio ou máximo) no desempenho da atividade de auxiliar de transportes funerários, com contato com cadáveres, inclusive em período pandêmico.

III. Razões de Decidir

Constou do laudo pericial que "em casos de morte de pessoas acometidas por bactérias, vírus, protozoários ou fungos, os princípios das precauções padrão de controle de infecção e precauções baseadas na transmissão

devem continuar sendo aplicados no manuseio do corpo. Isso ocorre devido ao risco contínuo de transmissão infecciosa por contato, embora o risco seja geralmente menor do que para pacientes ainda vivos".

O reclamante trabalhou intensamente durante o período da pandemia da Covid-19, época crítica e com aumento significativo do número de óbitos. Ao fazer a remoção de cadáveres, estava exposto habitualmente aos efeitos nocivos dos agentes biológicos, os quais não são neutralizados pela utilização de EPIs, já que a transmissão pode ocorrer até mesmo pelas vias respiratórias, configurando-se a insalubridade em grau máximo.

IV. Dispositivo e Tese

Recurso não provido.

Tese de julgamento:

A remoção de cadáveres, mesmo com uso de EPIs, configura insalubridade em grau máximo, quando há exposição a agentes biológicos, especialmente em períodos pandêmicos, como o da COVID-19.

Dispositivos relevantes citados: Art. 195 da CLT; Art. 479 do CPC; Anexo 14 da NR 15 da Portaria nº 3.214/78 do MTE;

Jurisprudência relevante citada: Súmula 47 do TST. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010592-12.2024.5.03.0113 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Antônio Gomes de Vasconcelos. DJEN 30/06/2025).

Cuidador

Cuidador de Idosos. Adicional de Insalubridade. O cuidador de idosos em lares, realiza atividade distinta daquelas executadas em hospitais, serviços de emergência, enfermarias, ambulatorios e outros estabelecimentos de saúde. Além disso, a jurisprudência do TST entende que a atividade de cuidador de idoso, por ausência de previsão na relação oficial elaborada pelo Ministério do Trabalho, não ocasiona a percepção do adicional de insalubridade em grau máximo, mesmo que envolva contato com fezes e urina decorrentes da tarefa de higienização e troca de fraldas. As instituições de longa permanência tem como escopo proporcionar cuidados gerais (alimentação, acomodação, higiene, etc) a idosos que, devido ao declínio da capacidade física ou mental, necessitam de acompanhamento permanente para a realização de tarefas diárias. A exposição a doenças infectocontagiosas é eventual, não se enquadrando nas disposições do Anexo 14 da NR15 que pressupõe o contato permanente com pacientes portadores de doenças infectocontagiosas. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0012301-58.2023.5.03.0100 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Ricardo Marcelo Silva. DJEN 23/06/2025).

Frio

Insalubridade. Exposição ao Frio. Câmara de Resfriamento. Caracterização. O Anexo 9 da NR-15 caracteriza a insalubridade não somente nas atividades ou operações executadas no interior de câmaras frigoríficas, mas também em locais que apresentem condições similares, que exponham os trabalhadores ao frio. A entrada em câmara de resfriamento ao longo da jornada configura a insalubridade por habitual exposição ao frio, sendo tal

circunstância confirmada pela própria natureza da atividade do encarregado de hortifruti, pois sua atribuição ordinária compreende o manuseio de frutas frescas que não podem permanecer sem resfriamento no estoque. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0010768-88.2024.5.03.0113 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Cristiana Maria Valadares Fenelon. DJEN 05/06/2025).

Norma Regulamentadora – Previsão

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Adicional de Insalubridade. Danos Morais.

I. Caso em Exame

Recurso ordinário contra sentença que julgou improcedentes os pedidos de adicional de insalubridade e danos morais. A reclamante sustenta que a atividade de berçarista em creche expõe a agentes biológicos, justificando o adicional de insalubridade, e que houve discriminação por parte da reclamada ao conceder o adicional a outras empregadas e não a ela.

II. Questão em Discussão

2. Há duas questões em discussão: (i) definir se a atividade de berçarista em creche gera direito ao adicional de insalubridade; (ii) estabelecer se houve discriminação por parte da reclamada ao conceder o adicional de insalubridade a outras empregadas e não à reclamante.

III. Razões de Decidir

3. A atividade de berçarista, embora envolva contato com secreções e excrementos infantis, não se enquadra nas hipóteses de insalubridade previstas no Anexo 14 da NR-15, nem se equipara a atividades de limpeza em ambientes de saúde ou com lixo urbano. A jurisprudência do TST é pacífica nesse sentido, exigindo-se previsão expressa em norma legal para o deferimento do adicional, conforme Súmula 448, I, do TST. Laudos periciais em outros processos, utilizados como prova emprestada, não alteram essa conclusão.

4. A concessão do adicional de insalubridade a outras empregadas, em razão de decisões judiciais, não configura ato discriminatório por parte da reclamada. O tratamento diferenciado decorre de decisões judiciais específicas, não de critérios arbitrários ou intencionais de discriminação. A isonomia exige igualdade na situação fática.

IV. Dispositivo e Tese

5. Recurso improvido.

Tese de julgamento:

A atividade de berçarista em creche, por si só, não configura insalubridade, na ausência de previsão legal específica, sendo necessário enquadramento expresso em norma regulamentadora para o deferimento do adicional, conforme Súmula 448, I, do TST. A concessão de adicional de insalubridade a outros empregados, em virtude de decisões judiciais individuais, não caracteriza discriminação, desde que haja igualdade de tratamento para situações fáticas idênticas, não sendo cabível a equiparação de situações distintas.

Dispositivos relevantes citados: Artigo 195 da CLT; Anexo 14 da NR-15; Súmula 448, I, do TST; artigos 5º, V e X, e 7º, XXVIII, da CRFB/88; artigos

186, 187, 927, 932, III, 944, 949 e 950, do CC/02.

Jurisprudência relevante citada: Precedentes do TST e deste Regional mencionados no acórdão. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0011234-08.2024.5.03.0073 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Goulart de Sena Orsini. DJEN 18/06/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Advogado Empregado

Jornada de Trabalho

Advogado. Jornada Especial de Trabalho. Dedicção exclusiva. O artigo 20 do Estatuto da OAB (Lei n 8.906/94) estabelece a jornada máxima do advogado empregado em 4 (quatro) horas ou 20 (vinte) horas semanais de labor, salvo acordo ou convenção coletiva ou, ainda, no caso de dedicação exclusiva. Nos termos do art. 12 do Regulamento Geral do Estatuto da Advocacia e da OAB, a jornada de oito horas é considerada como dedicação exclusiva, desde que prevista no contrato individual de trabalho. Ainda, nos termos do IRDR 0011189-68.2020.5.03.0000 (Tema 7) deste Regional "O regime de dedicação exclusiva a que se refere o art. 20, *caput*, da Lei n. 8.906/94 deve constar expressamente do contrato individual de trabalho do advogado empregado de empresa privada, consoante art. 12, *caput*, do Regulamento Geral do Estatuto da Advocacia e da OAB, cuja redação foi alterada em 12/12/2000, não cabendo admitir ajuste tácito a esse respeito, nem tampouco presumir a adoção do referido regime pelo simples fato de ter sido ajustada carga horária superior a 04 horas diárias ou 20 horas semanais." (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0011100-25.2023.5.03.0005 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Leonardo Passos Ferreira. DJEN 12/06/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Agente Comunitário de Saúde / Agente de Combate às Endemias

Piso Salarial

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Diferenças Salariais. Piso Salarial Nacional. Progressão Salarial. Competência.

I. Caso em Exame

Recurso ordinário interposto pelo Município contra sentença que o condenou ao pagamento de diferenças salariais em razão da adequação do nível 1 das tabelas do Plano de Cargos e Salários (PCS), Lei nº 11.136/2018, com reflexos em outras parcelas, além de diferenças de quinquênios. O recurso

argui incompetência da Justiça do Trabalho e discute o mérito da condenação.

II. Questão em Discussão

Há duas questões em discussão: (i) definir a competência da Justiça do Trabalho para julgar a demanda que versa sobre diferenças salariais de servidor celetista, considerando o piso salarial nacional e progressão profissional, regulados por lei municipal; (ii) estabelecer se o piso salarial nacional para agentes comunitários de saúde e agentes de combate às endemias, previsto em lei federal, deve ser considerado o vencimento inicial da carreira para fins de progressão e reajustes salariais, nos termos do Plano de Cargos e Salários municipal.

III. Razões de Decidir

A competência para julgar a demanda é da Justiça do Trabalho, pois a causa de pedir e o pedido principal versam sobre direito trabalhista, relativo ao pagamento de diferenças salariais de natureza trabalhista, apesar de o piso salarial e a progressão profissional estarem regulados em lei municipal. A tese do Supremo Tribunal Federal (Tema 1.143) sobre a competência da Justiça Comum não se aplica ao caso, pois este não trata exclusivamente de matéria administrativa. O piso salarial nacional previsto em lei federal para agentes comunitários de saúde e agentes de combate às endemias garante um patamar remuneratório mínimo, mas não obriga os Municípios a utilizá-lo como vencimento inicial para fins de progressão e reajustes salariais no seu Plano de Cargos e Salários (PCS), a menos que haja previsão legal específica. A atualização de todo o PCS municipal para tal fim necessita de atuação do Poder Legislativo Municipal, não cabendo à via judicial fazê-lo. A interpretação correta é de que o piso salarial profissional nacional se refere ao salário mínimo da categoria, e não ao salário inicial da carreira. A fixação do piso salarial pela União não implica na alteração automática das tabelas salariais municipais, garantindo apenas que os salários não sejam inferiores ao mínimo fixado. A utilização do piso nacional como base para progressão e reajustes depende de previsão legal específica no plano de carreira municipal.

IV. Dispositivo e Tese

Recurso provido. Tese de julgamento:

A Justiça do Trabalho é competente para julgar demandas que versem sobre diferenças salariais de servidores celetistas, mesmo que envolvam piso salarial e progressão profissional, regulados por lei municipal, quando a causa de pedir e o pedido principal são de natureza trabalhista. O piso salarial nacional para agentes comunitários de saúde e agentes de combate às endemias não se confunde com o vencimento inicial da carreira para fins de progressão e reajustes salariais, sendo necessária previsão legal específica no Plano de Cargos e Salários municipal para tal fim. A fixação de piso salarial nacional pela União garante apenas o patamar mínimo remuneratório, sem obrigar a automática atualização de todos os níveis e progressões das tabelas salariais municipais. Dispositivos relevantes citados: Constituição Federal, art. 7º, inciso V; art. 198, § 5º; art. 60; Lei nº 11.350/2006; Lei nº 12.994/2014; Lei nº 13.708/2018; Emenda Constitucional nº 120/2022; Lei Municipal nº 11.136/2018; Lei Municipal nº 11.327/2021; CLT, art. 791-A, § 4º.

Jurisprudência relevante citada: STF (Tema 1.143); STJ (Tema 911); TRT da 3ª Região (precedente citado no voto). (TRT 3ª Região. Sétima Turma.

[\(voltar ao início\)](#)



Aposentadoria

Complementação de Aposentadoria – Indenização

Direito do Trabalho. Ação de indenização por Danos Materiais. Ato Ilícito do Empregador. Não inclusão de Parcelas Salariais no cômputo da remuneração para cálculo de Benefício de Aposentadoria Complementar. Improcedência.

I. Caso em Exame

Recurso contra sentença que julgou extinto o processo sem resolução de mérito, por falta de interesse de agir, em razão de pretensão indenizatória por danos materiais decorrentes da não inclusão de parcelas salariais no cálculo do benefício de aposentadoria complementar, ainda não requerido pela autora. A reclamante alegou ato ilícito do empregador por não ter incluído todas as parcelas salariais no salário-contribuição, prejudicando o cálculo do benefício futuro e causando danos materiais. Sustentou que a impossibilidade de revisão do benefício previdenciário conduz ao ajuizamento de ação para reparação dos danos materiais, com base nos Temas Repetitivos nº 955 e 1021 do STJ.

II. Questão em Discussão

2. Há duas questões em discussão: (i) definir se a reclamante possui direito à indenização por danos materiais, ante a não inclusão de parcelas salariais no cálculo do benefício de aposentadoria complementar, apesar de ainda não ter requerido o benefício; (ii) estabelecer se a ausência do requerimento do benefício de aposentadoria complementar configura falta de interesse de agir para a propositura da ação indenizatória.

III. Razões de Decidir

3. Conforme o Tema 955 do STJ, a reparação por danos materiais decorrentes da não inclusão de verbas salariais em cálculos de benefícios de previdência complementar somente é cabível quando a revisão do benefício já concedido for inviável, sendo necessário que o dano esteja concretizado e quantificável.

4. No caso em análise, a reclamante ainda não requereu o benefício de aposentadoria complementar, não havendo, portanto, dano material concretizado e quantificável para ensejar a reparação. A pretensão indenizatória se baseia em mera expectativa de direito, que poderá ou não se concretizar futuramente.

5. A jurisprudência do TST, conforme precedentes citados, corrobora o entendimento de que a ausência de prova de dano efetivo, devido a não concessão do benefício, configura falta de interesse de agir para a propositura da ação indenizatória, sendo necessário aguardar a efetiva concessão do benefício para que se possa aferir a existência e o montante do dano. A via adequada para a reclamante é buscar a reparação do

prejuízo após sua concessão do benefício em valor menor do que aquele que seria devido se inexistisse o ato ilícito cometido pelo empregador, não havendo direito à indenização antecipada por danos meramente hipotéticos.

IV. Dispositivo e Tese

5. Recurso não provido.

Tese de julgamento:

A indenização por danos materiais decorrentes da não inclusão de verbas salariais no cálculo de benefício de previdência complementar somente é devida após a concessão do benefício e a comprovação da inviabilidade de sua revisão, sendo necessária a demonstração de dano efetivo e quantificável.

A ausência de requerimento e concessão do benefício de aposentadoria complementar acarreta falta de interesse de agir para a propositura de ação indenizatória por danos materiais decorrentes da não inclusão de parcelas salariais no cálculo do benefício.

Dispositivos relevantes citados: Art. 485, VI, CPC; arts. 186 e 927, CC. Súmula 288 e Súmula 51, TST. Temas Repetitivos nº 955 e 1021, STJ.

Jurisprudência relevante citada: Recurso Especial nº 1.312.736-RS (Tema 955 do STJ); RR-1074-45.2020.5.22.0004, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 01/07/2024; PJe: 0011021-65.2024.5.03.0052 (ROT); Processo nº 0011729-02.2015.5.03.0030. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010896-63.2024.5.03.0031 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Juliana Vignoli Cordeiro. DJEN 09/06/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Assédio Moral

Indenização

Direito do Trabalho. Reclamatória Trabalhista. Assédio Moral. Indenização por Danos Morais. Rescisão Indireta. Recurso Improvido.

I. Caso em Exame

1. A parte autora ajuizou reclamação trabalhista contra a ré, pleiteando indenização por danos morais em razão de alegado assédio moral, bem como a rescisão contratual pela via oblíqua. A autora afirma ter sofrido assédio moral, com aplicação de medidas disciplinares sem justo motivo, com advertências e punições por faltas ao trabalho para cuidar do pai hospitalizado, além de constrangimentos públicos. O juízo de origem julgou improcedente o pedido.

II. Questão em Discussão

1. A questão é saber se a conduta da ré configura assédio moral e enseja indenização por danos morais à parte autora, bem como a rescisão indireta do contrato de trabalho da autora.

III. Razões de Decidir

1. A autora alega assédio moral, consistente em tratamento vexatório e

medidas disciplinares por faltas justificáveis.

2. Não há provas nos autos que confirmem as alegações da autora de exposição vexatória perante colegas e terceiros, ou mesmo quanto à aplicação de penalidades por faltas justificadas para acompanhar o pai no hospital.

3. As faltas injustificadas e reiteradas configuram descumprimento contratual, sem demonstração de abuso de direito pela ré ao aplicar sanções.

4. Ante a ausência de prova de faltas imputadas à empregadora, não há como se acolher o pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho da autora, ou de condenação da ré ao pagamento de indenização por danos morais

IV. Dispositivo e Tese

Recurso improvido. Tese: 1. A aplicação de penalidades por faltas injustificadas ao trabalho não configura abuso da empregadora. 2. A indenização por danos morais exige prova robusta da conduta ilícita e do dano moral sofrido pela vítima. 2. A simples alegação de assédio moral, sem comprovação fática e documental, é insuficiente para gerar condenação ou mesmo para justificar a rescisão indireta do contrato de trabalho.

CF/1988, art. 5º, X; CC, arts. 186, 927. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010793-20.2024.5.03.0140 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Cecília Alves Pinto. DJEN 17/06/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Audiência

Ausência - Reclamante – Consequência

Direito Processual do Trabalho. Recurso. Arquivamento de Ação Trabalhista devido à ausência do Reclamante à audiência. Isenção de Custas. Manutenção da decisão.

I. Caso em Exame

Recurso contra decisão que arquivou ação trabalhista em razão da ausência injustificada dos reclamantes às audiências designadas, mantendo a isenção do pagamento de custas processuais, com base no artigo 844 da CLT. A ré alegou violação ao artigo 844, § 2º, da CLT, por ausência de justificativa para as ausências. O Juízo de Origem arquivou o processo, isentando os autores do pagamento das custas, considerando a declaração de hipossuficiência econômica.

II. Questão em Discussão

Há duas questões em discussão: (i) definir se a ausência dos reclamantes às audiências foi justificada; (ii) estabelecer se a isenção das custas processuais é compatível com a ausência injustificada à audiência, à luz do artigo 844, § 2º, da CLT, considerando as peculiaridades do caso.

III. Razões de Decidir

O artigo 844, § 2º, da CLT, estabelece a condenação ao pagamento de custas em caso de ausência injustificada do reclamante à audiência, mesmo que beneficiário da Justiça gratuita.

O Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADI 5766, reconheceu a constitucionalidade do artigo 844, § 2º, da CLT, considerando que a ausência injustificada frustra o exercício da jurisdição e acarreta prejuízos. No entanto, o caso concreto demonstra que os reclamantes trabalhavam em condições degradantes na zona rural, em situação de vulnerabilidade social e financeira, conforme Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) firmado entre o Ministério Público do Trabalho, Ministério do Trabalho e Polícia Rodoviária Federal.

As condições em que comprovadamente viviam os autores, que encontravam-se em situação de vulnerabilidade social e financeira, justifica a ausência às audiências, mitigando a aplicação literal do artigo 844, § 2º, da CLT.

A decisão de manter a isenção das custas processuais se mostra adequada, considerando os princípios da dignidade da pessoa humana e do acesso à Justiça, ponderando as especificidades do caso concreto.

IV. Dispositivo e Tese

Recurso não provido.

Tese de julgamento:

A ausência do reclamante à audiência, apesar de importar arquivamento da reclamação nos termos do art. 844 da CLT, pode ser justificada em casos excepcionais, considerando as peculiaridades do caso concreto e a observância dos princípios da dignidade da pessoa humana e do acesso à Justiça.

A isenção de custas processuais, mesmo em caso de ausência à audiência, é possível quando comprovada a hipossuficiência econômica do reclamante e a existência de justificativa idônea para a ausência, ponderando-se as circunstâncias do caso concreto.

Dispositivos relevantes citados: Artigo 844, § 2º, da CLT; Artigo 5º, LXXIV, da CRFB.

Jurisprudência relevante citada: ADI 5.766 do STF. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010433-88.2025.5.03.0160 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Juliana Vignoli Cordeiro. DJEN 09/06/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Bancário

Cargo de Confiança

Bancário. Cargo de Confiança. Horas Extras. No que concerne ao exercício de cargo de confiança, para o enquadramento do empregado na exceção do art. 224, § 2º, da CLT, é necessária a coexistência de dois requisitos, o recebimento de gratificação de função superior a 1/3 de seu salário e o exercício de funções de destaque a revelarem um mínimo de relevância a caracterizar a fidúcia especial por parte do banco com o desempenho de

atribuições que o diferenciem do bancário comum. Na hipótese, restou evidenciado que a autora, ao assumir a função de gerente assistente, possuía um número maior de responsabilidades na estrutura do banco reclamado, atuando prioritariamente no atendimento de pessoas físicas. Conforme declarado pela reclamante, como gerente de pessoa física, tinha sua própria carteira de clientes e participava de comitê de crédito; fazia visitas e prestava orientação financeira aos clientes desde que era gerente assistente. Assim, conclui-se que a reclamante, a partir da sua promoção ao cargo de gerente assistente, estava enquadrada na exceção do art.224, § 2º, da CLT, devendo cumprir jornadas de oito horas. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010814-67.2022.5.03.0139 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Solange Barbosa de Castro Amaral. DJEN 30/06/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Cerceamento de Defesa

Audiência – Adiamento

Cerceamento de Defesa. Desconexão da Testemunha. Indeferimento do adiamento de Audiência. Prejuízo processual configurado.

O indeferimento do pedido de adiamento da audiência de instrução, formulado em razão da perda de contato com a testemunha da reclamante na sala virtual, configura cerceamento do direito de defesa, porquanto inviabiliza a produção de prova essencial à solução da controvérsia.

Formulado o requerimento imediatamente após a ocorrência do fato que o justificou, não há que se falar em preclusão. Apelo provido para declarar a nulidade da sentença, determinando-se o retorno dos autos à origem para reabertura da instrução, com a oitiva da testemunha da reclamante. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0011081-10.2024.5.03.0029 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marco Antônio Paulinelli de Carvalho. DJEN 30/06/2025).

Direito Processual do Trabalho. Recurso Ordinário. Nulidade da sentença por cerceamento de defesa. Provimento Parcial.

I. Caso em Exame

1. Recurso ordinário contra decisão que indeferiu o adiamento da audiência para oitiva de testemunha da parte recorrente, alegando cerceamento de defesa em razão da exclusão da testemunha da sala virtual por estar em local inadequado (andando na rua), durante audiência por videoconferência. A parte recorrente requereu a declaração de nulidade da sentença e a reabertura da audiência para oitiva da testemunha, cuja participação foi requerida desde a petição inicial.

II. Questão em Discussão

2. Há duas questões em discussão: (i) definir se o indeferimento do adiamento da audiência para a oitiva da testemunha da parte recorrente configura cerceamento de defesa; (ii) estabelecer se a exclusão da

testemunha da sala virtual, por estar em local inadequado, justifica a nulidade da sentença.

III. Razões de Decidir

3. O direito ao devido processo legal assegura às partes o direito de produzir todas as provas consideradas necessárias para o deslinde da controvérsia, sendo o magistrado o detentor do poder diretivo na instrução processual.

4. Embora a legislação trabalhista estabeleça que as testemunhas compareçam à audiência independentemente de intimação, a que não comparecer poderá ser intimada e, até mesmo conduzida coercitivamente. Ademais, o não comparecimento, mesmo após intimação, permite o adiamento da audiência para oitiva posterior.

5. A Resolução 465/2022 do CNJ recomenda que os magistrados certifiquem-se de que todos os participantes da videoconferência estejam em local adequado, e a inobservância dessas diretrizes pode justificar a suspensão ou adiamento da audiência. A exclusão da testemunha por se encontrar em local inadequado, sem o adiamento da audiência, é desproporcional e configura cerceamento de defesa, especialmente porque a testemunha compareceu voluntariamente, demonstrando intenção de contribuir com o processo.

6. O impedimento da oitiva da testemunha que compareceu voluntariamente à audiência virtual, ainda que em local inadequado, configura cerceamento de defesa, violando os princípios do devido processo legal, da ampla defesa, do contraditório e da busca da verdade real, em detrimento da proporcionalidade e razoabilidade.

IV. Dispositivo e Tese

7. Recurso ordinário provido parcialmente.

Tese de julgamento:

O indeferimento do adiamento da audiência para a oitiva da testemunha, em razão da sua exclusão da sala virtual por estar em local inadequado, configura cerceamento de defesa, anulando os atos processuais subsequentes à audiência.

A garantia da ampla defesa e do contraditório exige a possibilidade de produção de provas consideradas relevantes pelas partes, mesmo em casos de irregularidades processuais menos graves.

A vedação à produção da prova testemunhal em razão do local em que a testemunha se encontrava na audiência virtual, sem a possibilidade de adiamento da sessão, configura desproporcionalidade e afronta aos princípios constitucionais do devido processo legal, ampla defesa e contraditório.

Dispositivos relevantes citados: Art. 5º, LV, da CF; art. 765 da CLT; art. 370 do CPC; art. 825 da CLT; Resolução 465/2022 do CNJ. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010056-79.2024.5.03.0184 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Juliana Vignoli Cordeiro. DJEN 30/06/2025).

Audiência – Gravação

Nulidade da Sentença. Prova Testemunhal. Ausência do link de gravação. Cerceamento do Direito de Defesa. A ausência de disponibilização da

gravação audiovisual de depoimento de testemunha, em violação à Resolução CSJT nº 313/2021, inviabiliza a confrontação do que foi decidido com a prova produzida em audiência virtual, configurando ofensa ao contraditório, à ampla defesa e ao devido processo legal. Como a prova testemunhal foi crucial para o deslinde da controvérsia e o resumo do depoimento não substitui a sua gravação, impossibilitando o reexame da prova em sede recursal, há de ser reconhecida a nulidade da sentença, por evidente prejuízo processual à parte, nos termos do art. 794 da CLT. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010780-11.2024.5.03.0014 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Rosemary de Oliveira Pires Afonso. DJEN 16/06/2025).

Perícia

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Acidente de Trabalho/Doença Ocupacional. Negativa de nexo causal. Impossibilidade de realização da Perícia Médica. Culpa exclusiva do Reclamante. Manutenção da Sentença.

I. Caso em Exame

Recurso ordinário interposto contra sentença que julgou improcedente o pedido de indenizações relativas a alegado(a) acidente de trabalho/doença ocupacional. O reclamante deixou de comparecer a três perícias médicas agendadas, sem justificativa plausível apresentada em tempo oportuno.

II. Questão em Discussão

2. A questão em discussão consiste em definir se a impossibilidade de realização da perícia médica, devido à ausência injustificada do reclamante, com posterior indeferimento do pedido de remarcação da perícia, conduz à nulidade da sentença, por cerceamento de defesa.

III. Razões de Decidir

3. A perícia médica é imprescindível para a comprovação do alegado nexo causal entre o quadro clínico e as condições de trabalho.

4. O reclamante, por três vezes, deixou de comparecer à perícia médica agendada, sem apresentar justificativa plausível em momento oportuno, durante a fase de conhecimento, inviabilizando a produção da prova pericial.

5. Aplica-se o princípio do interesse positivado do art. 796, item "b", do CPC, segundo o qual a nulidade não será pronunciada quando arguida por quem lhe tiver dado causa.

IV. Dispositivo e Tese

5. Recurso não provido.

Tese de julgamento:

A impossibilidade de realização da perícia médica, devido à reiterada ausência injustificada do reclamante, com posterior indeferimento do pedido de remarcação da perícia, não conduz à nulidade da sentença de indeferimento de indenizações relativas a acidente de trabalho/doença ocupacional, por cerceamento de defesa, aplicando-se o princípio do interesse positivado do art. 796, item "b", do CPC, segundo o qual a nulidade não será pronunciada quando arguida por quem lhe tiver dado causa.

Dispositivos relevantes citados: CPC, art. 796, inciso "b". (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010267-51.2023.5.03.0152 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Juliana Vignoli Cordeiro. DJEN 30/06/2025).

Prova Digital

Direito Processual do Trabalho. Cerceamento de Defesa. Indeferimento do pedido de produção de Prova Digital (Geolocalização). Direito de Prova obstado. Configuração. Ao Juiz, na condução do processo, compete indeferir diligências inúteis ou protelatórias (arts. 765 da CLT e 130 do CPC), mas não ao ponto de obstar o direito da parte ao contraditório e à ampla defesa, constitucionalmente garantidos. O entendimento atual e prevalecente na SDI-I deste Tribunal é no sentido de deferir a realização da prova digital por meio de dados de geolocalização, pois sua utilização no processo pode fornecer dados relevantes quanto à localização da reclamante no período em que alega estar em jornada / sobrejornada, atendendo ao princípio da busca da verdade real, sem que isso viole a intimidade e a privacidade da parte, de modo que o indeferimento do requerimento em tal sentido configura cerceamento de direito. Recurso a que se dá provimento para acolher a preliminar de nulidade da sentença e determinar o retorno dos autos à Vara de origem para produção da prova pertinente. (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0011272-93.2024.5.03.0178 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paulo Maurício Ribeiro Pires. DJEN 23/06/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Comissão de Conciliação Prévia (CCP)

Regularidade

Comissão de Conciliação Prévia instituída no Âmbito Sindical. Irregularidade na Constituição. Ausência de previsão nos Instrumentos Normativos. Invalidade. Violação do artigo 625-C da CLT. Nulidade do Acordo. O art. 625-C da CLT exige que a constituição e as normas de funcionamento da Comissão de Conciliação Prévia (CCP), instituída no âmbito do sindicato, sejam definidas em convenção ou acordo coletivo. A ausência de previsão expressa nesse sentido em norma coletiva acarreta a nulidade do acordo firmado perante a CCP constituída de forma irregular. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0011003-72.2024.5.03.0075 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Cristiana Maria Valadares Fenelon. DJEN 23/06/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Competência da Justiça do Trabalho

Competência em Razão da Matéria

Incompetência da Justiça do Trabalho. Ação de Regresso contra a União Federal após a anulação Judicial de Multas Administrativas impostas por Órgão de Fiscalização do Trabalho. Pretensão de Indenização por Danos Morais e Materiais. Não enquadramento na hipótese do Art. 114, VI, da CR/88. É incompetente a Justiça do Trabalho para processar e julgar ação em que se pleiteia a indenização por danos materiais e morais decorrentes da anulação, por meio de ação judicial, de autos de infração lavrados pelo Ministério do Trabalho e Previdência. A controvérsia não decorre de relação de trabalho, circunstância que afasta a incidência do disposto no art. 114, VI, da CR/88. (TRT 3ª Região. Nona Turma. 0010824-17.2024.5.03.0083 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. André Schmidt de Brito. DJEN 09/06/2025).

Trabalho no Exterior

Cruzeiro Marítimo estrangeiro que navega, exclusivamente, em Águas Internacionais. Trabalhador Brasileiro Contrato no Exterior por Empresa Estrangeira. Incompetência da Justiça do Trabalho. A Justiça do Trabalho do Brasil não detém competência para apreciar contrato de trabalho, que foi celebrado nos Estados Unidos, entre empresa americana e trabalhador brasileiro para prestar serviços, embarcado em navios de bandeira panamenha, exclusivamente, em águas internacionais. A realização de entrevista e pré-seleção pela internet, em idioma estrangeiro, não altera essa situação. Nessa hipótese, em que não existe qualquer ligação com o ordenamento jurídico brasileiro, aplica-se chamada "Lei do Pavilhão ou Bandeira", prevista no Código de Bustamente, ratificado pelo Brasil e promulgado pelo Decreto 18.791/1929, segundo a qual a lei material incidente é a do local da matrícula da embarcação. (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0010540-87.2024.5.03.0057 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Anemar Pereira Amaral. DJEN 12/06/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Contrato de Trabalho Intermitente

Validade

Contrato de Trabalho Intermitente. Alternância entre períodos de trabalho e inatividade. Ausência. Invalidez. O trabalho intermitente, previsto no § 3º do art. 443 e no art. 452-A da CLT, é um regime de contratação em que o empregado presta serviços de forma não contínua, sendo convocado pelo empregador apenas quando há demanda específica. Nesse modelo, empresa e empregado devem celebrar contrato por escrito e o trabalhador deverá ser convocado para a prestação dos serviços com pelo menos 3 dias

corridos de antecedência. Ao final dos períodos efetivamente trabalhados, o empregado intermitente será imediatamente remunerado, inclusive com os direitos trabalhistas proporcionais ao tempo de serviço prestado. Para a validade do contrato de trabalho intermitente, todos os requisitos legais devem estar presentes na relação, especialmente a alternância entre os períodos de trabalho e inatividade. A ausência de algum deles implica a invalidação do pacto e o reconhecimento do contrato de trabalho por prazo indeterminado, sendo devidos ao trabalhador os direitos daí decorrentes. (TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0010605-64.2024.5.03.0063 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Márcio José Zebende. DJEN 24/06/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Dano Estético

Dano Moral – Indenização

Dano Moral e Dano Estético. O dano moral e o dano estético não se confundem. Possuem causas e consequências diversas. A estética está intimamente ligada à beleza física; à plástica. A estética atua sobre as emoções e os sentimentos, que desperta no ser humano. Na sociedade pós-moderna, estimuladora do culto ao belo, a estética imprime nas pessoas verdadeira adoração ao corpo, e delas exige um padrão mínimo de beleza, bem como os traços médios de harmoniosas feições, como se esses atributos fizessem parte da própria personalidade da pessoa humana. Existe, portanto, um gosto, um senso e uma emoção estéticos, cujas sensações estão ligadas às características do belo e do harmonioso, que trazem um sentimento de alegria natural, de auto-estima aos que com elas foram aquinhoados. Pressuposto mínimo para o alcance de uma aceitação social é que a pessoa não tenha pelo menos uma deformação física, embora isso não seja definitivamente condição para a felicidade e para a beleza interior de quem quer que seja. Todavia, quando este equilíbrio é rompido por qualquer deformidade física, plástica ou corporal, emerge o dano estético ou *ob deformitatem*, que deve ser reparado, independentemente, do dano moral, já que este "envolve os diversos graus de violação dos direitos da personalidade, abrange todas as ofensas à pessoa, considerada em suas dimensões individual e social, ainda que sua dignidade não seja arranhada" (Sérgio Cavalieri Filho, Programa de Responsabilidade Civil). Estética é a arte do bem e do belo. Para Aristóteles, o belo consiste na ordem, na simetria e numa grandeza que se preste a ser facilmente abarcada pela visão em seu conjunto. Dano estético, segundo Wilson Melo da Silva, "não é apenas o aleijão. É, também, qualquer deformidade ou deformação outra, ainda que mínima e que implique, sob qualquer aspecto, um 'afeamento' da vítima ou que possa vir a se constituir para ela numa simples lesão 'desgostante', ou em permanente motivo de exposição ao ridículo ou de inferiorizantes complexos." (O Dano Moral e sua Reparação). Logo, ambas as lesões, vale dizer, a agressão moral e o arranhão estético desafiam reparações independentes, porque possuem causas diferentes,

efeitos diversos, ainda que a existência de uma possa agravar a intensidade da outra. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0011028-07.2024.5.03.0101 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Luiz Otávio Linhares Renault. DJEN 13/06/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Dano Existencial

Caracterização

Direito do Trabalho. Jornada Extraordinária. Dano Existencial. Análise Crítica. Em regra, a jornada extraordinária contínua não implica danos morais ou existenciais, mas apenas o direito ao seu pagamento, considerando que os empregados, ordinariamente, não são coagidos a prestar horas extras extenuantes e que, mesmo nesta condição deletéria, exercendo sua autonomia, podem pleitear a rescisão indireta, como autorizado pelo art. 483, "a", da CLT. Quando não o fazem, especialmente em uma economia de livre mercado, como a economia brasileira, é necessário presumir que os empregados, dentre outras alternativas possíveis, como a obtenção de novo emprego, escolheram validamente compensar a jornada laboral ou incrementar sua remuneração mediante a jornada extraordinária, em ambos os casos em prol de seu bem-estar e de suas famílias. Os fundamentos jurisprudenciais e doutrinários acerca do dano existencial reservam espaço demasiadamente restrito à autonomia da vontade no âmbito dos contratos trabalhistas e partem da premissa equivocada de que o empregado não possui interesse na própria jornada laboral e na sua contraprestação e que ele está sob o domínio inescapável e prejudicial do empregador. Na verdade, sob a ótica da responsabilidade civil e do art. 151 do Código Civil c/c. art. 818, I, da CLT, a indenização por dano existencial somente é possível quando o empregado demonstra que sua concordância com a prestação de horas extras se amparou na imposição de "fundado temor de dano iminente e considerável à sua pessoal, à sua família, ou aos seus bens", ou seja, que se fundamentou em coação. Nas hipóteses em que este vício, dentre outros, não é comprovado, é preciso deduzir que o negócio jurídico que subsidiou a jornada extraordinária ocorreu em consonância com a vontade autônoma do trabalhador, com o intuito de resguardar sua dignidade por meio do acréscimo remuneratório ou da compensação de jornada, e que, nesse contexto, o negócio é válido e favorável a ambas as partes. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0010695-28.2024.5.03.0013 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Taísa Maria Macena de Lima. DJEN 05/06/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Dano Moral

Ambiente de Trabalho

Indenização por Danos Morais. Tratamento desrespeitoso no Ambiente de Trabalho. A compensação financeira pelo dano moral pressupõe que os fatos tidos por geradores atinjam a honra, a imagem, a privacidade ou a intimidade do trabalhador, violando os atributos de sua personalidade (art. 5º, V e X, da CRF, e art. 12 do Código Civil). De outro passo, referidos fatos, por serem constitutivos do seu direito, devem ser sobejamente demonstrados pela parte autora, (art. 818, I, da CLT), a quem compete a efetiva comprovação das circunstâncias apontadas como violadoras da sua honra. Analisado o acervo probatório, há evidências claras da conduta antijurídica da ré pertinente ao tratamento inadequado e insultuoso dirigido ao reclamante. O excesso verbal do réu é ilícito e resulta em responsabilização civil, pois afeta o patrimônio extrapatrimonial do trabalhador, atingindo sua intimidade, honra e imagem (arts. 5º, V e X, 7º, XXVIII, da CRF, e arts. 186 e 927 do Código Civil), a merecer pronta reparação. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010455-63.2024.5.03.0102 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Luiz Cláudio dos Santos Viana. DJEN 16/06/2025).

Assédio Eleitoral

Assédio Eleitoral nas Relações de Trabalho. Constrangimento Político. Abuso do Poder Diretivo e Econômico do Empregador. Grave afronta à Democracia. Indenização Devida. O assédio eleitoral é modalidade de dano moral, qualificada como conduta abusiva do empregador que utilizando de seu poder diretivo e econômico, atenta contra a liberdade de consciência, de expressão e de orientação política do empregado. Nos termos do art. 2º da Resolução CSJT nº 355/2023, "Para fins da presente Resolução, considera-se assédio eleitoral toda forma de distinção, exclusão ou preferência fundada em convicção ou opinião política no âmbito das relações de trabalho, inclusive no processo de admissão. Parágrafo único. Configura, igualmente, assédio eleitoral a prática de coação, intimidação, ameaça, humilhação ou constrangimento, no intuito de influenciar ou manipular o voto, apoio, orientação ou manifestação política de trabalhadores e trabalhadoras no local de trabalho ou em situações relacionadas ao trabalho. "Representa, pois, particular faceta ou subcategoria do gênero dano moral, que traduz lesão sofrida por alguém no respectivo patrimônio ou sistema de valores ideais, como a vida privada, a honra, a intimidade, a imagem e a integridade psíquica, denotando toda ordem de sofrimentos ou sensações dolorosas que afetam a subjetividade ou a expressão material/imaterial do ser, que é valorosa e digna por sua própria condição humana (arts. 1º, III, e 5º, V e X, da CR). Evidenciando-se dos autos que a autora fora submetida a constrangimento por ocasião da manifestação política dos sócios da reclamada de forma reiterada, inequívoca se encontra a caracterização do dano/assédio eleitoral e o consequente dever de indenizar. Deferida majoração do valor fixado na origem. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010900-32.2024.5.03.0183 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marcelo

Lamego Pertence. DJEN 02/06/2025).

Dano Extrapatrimonial. Assédio Eleitoral. Não Configuração. A realização de campanhas eleitorais promovidas pela empresa no espaço de trabalho, bem como atos de coação em benefício de candidatos alinhados aos interesses patronais, configura ato ilícito do empregador no intuito de violar a liberdade de ação dos empregados, cujo dano interno é passível de reparação patrimonial (art. 223-C, CLT). Constatando-se, porém, a mera abertura à exposição de ideais políticos no ambiente de trabalho, com amplo espaço para discussão, pelos empregados, nesse aspecto, sem imposições ou restrições partidárias ou de candidatos por parte dos gestores/proprietários da empresa, tampouco prova de eventuais constrangimentos e ameaças, não há falar em assédio moral e, por conseguinte, em indenização sob tal fundamento. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0011682-66.2024.5.03.0077 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maristela Íris da Silva Malheiros. DJEN 06/06/2025).

Caracterização

Recurso Ordinário. Indenização por Danos Morais. Ausência de condições dignas para necessidades Fisiológicas. Restou comprovado que, nas zonas rurais, os trabalhadores não tinham acesso a sanitários em estabelecimentos comerciais e que o uso dos banheiros nos caminhões era desestimulado ou proibido pelos superiores, configurando tratamento indigno caracterizando o dano moral. (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0010698-63.2024.5.03.0148 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marcos Penido de Oliveira. DJEN 30/06/2025).

Condição de Trabalho

Dano Moral. Condições de Trabalho precárias. São invioláveis, enquanto bens tutelados juridicamente, a honra, a dignidade e a integridade física e psíquica da pessoa, por força de expressa disposição de lei, garantias que têm destacada importância também no contexto do contrato de trabalho, fonte de dignidade do trabalhador. Daí porque a violação a qualquer desses bens jurídicos, no âmbito do contrato de trabalho, ensejará ao violador a obrigação de indenizar os danos dela decorrentes. É certo que a proteção à inviolabilidade da intimidade, vida privada, honra e da imagem das pessoas, em especial dos empregados, vinculados ao empregador de forma subordinada, encontra amparo no art. 5º, X, da Constituição da República, devendo ser ressarcido eventual dano causado por sua violação. Evidenciado o labor em condição insegura, precária e com efetivo risco à integridade física e mesmo à própria vida do trabalhador, transportado na caçamba de caminhão junto com mercadorias da reclamada até os clientes, fica evidenciado o ato ilícito, o dano e o nexo de causalidade, sendo devida a indenização por danos morais vindicada. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0011233-58.2024.5.03.0029 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Goulart de Sena Orsini. DJEN 18/06/2025).

Indenização por Dano Moral. "O dano moral se configura na lesão a direitos

de personalidade, com ofensa à honra, à liberdade, à saúde, à integridade biopsíquica, causando dor, sofrimento, tristeza, vexame ou humilhação à vítima. Sua reparação encontra suporte jurídico na Constituição Federal, de acordo ao artigo 5º, incisos V e X. O ordenamento jurídico protege a violação da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas (arts. 5º, V e X da CR/88 e 12, 186, 187, 927 do CC/02, sendo possível ocorrer nas relações trabalhistas (art. 8º da CLT, parágrafo único da CLT). E, para a caracterização do dano moral causado ao empregado, que resulte no dever de indenizar, faz-se necessária a comprovação do dano, do nexo causal e da culpa do empregador, tendo em vista que sua responsabilidade é subjetiva, como se conclui pela leitura do art. 186 do Código Civil, *in verbis*: "Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito." Na forma do disposto nos arts. 818 da CLT e 373, I, do CPC, a prova incumbe a quem alega, cabendo à parte reclamante comprovar os fatos que teriam causado abalo de natureza subjetiva. Por outro lado, em audiência de instrução, a testemunha do autor declarou que somente havia banheiros e água na estação, a qual ficava a cerca de 30 minutos de distância do pátio no qual a testemunha e o autor laboravam; que os trabalhadores tinham que ir andando à estação; que, apesar de ser permitido levar garrafas de água ao ambiente de trabalho, era muito difícil, porque os trabalhadores tinham que andar muito e permaneciam muito tempo no local de trabalho, onde era difícil levar garrafas; e que a empresa não fornecia garrafa térmica. (a partir de 00:21:40 da gravação da audiência). Além disso, a reclamada não apresentou provas da existência de banheiros próximos ao local de trabalho, de veículo que pudesse transportar os trabalhadores até a estação, tampouco da disponibilidade permanente água potável, filtrada e fresca. Das provas produzidas, e do acima transcrito, bem como o contexto em que se dão, entendo que restou comprovada a situação constrangedora pela qual esteve submetido o autor quando da prestação do serviço à reclamada, decorrente do não fornecimento de banheiro e água, o que viola as normas atinentes à saúde, segurança e higiene do obreiro, caracterizando, assim, o dever de indenizar (art. 186 e 187, CC/02)." (Excertos da sentença da lavra do MM. Juiz Afrânio Rodrigues de Amorim Abras, ROT 0010797-55.2023.5.03.0055). (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010850-70.2022.5.03.0055 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Luiz Otávio Linhares Renault. DJEN 11/06/2025).

Indenização por Danos Morais. Ambiente de Trabalho desprovido de Banheiro Feminino. Afronta a dignidade e a condição de gênero da trabalhadora a ausência de banheiro feminino no local de trabalho, impondo às empregadas o compartilhamento da mesma instalação sanitária utilizada pelos homens. Induvidoso o caráter degradante e violador as disposições da NR-24 da Portaria 3.214/78, do Ministério do Trabalho. A negligência da empregadora enseja dano moral indenizável. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0010737-77.2024.5.03.0110 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Vicente de Paula Maciel Júnior. DJEN 03/06/2025).

Indenização por Danos Morais. Condições degradantes de Trabalho. Como cediço, para que se configure o dever de reparação do dano moral, deverão

estar presentes, como requisitos essenciais, o erro de conduta do agente, por ação ou omissão (ato ilícito), a ofensa a um bem jurídico específico do postulante (a existência do dano), a relação de causalidade entre a conduta antijurídica e o dano causado (nexo de causalidade), bem como a culpa do agente infrator (art. 5º, V e X, CRFB/88 e arts. 186, 187, 927 e 944, CCB). A parte empregadora tem o dever de fornecer instalações sanitárias, água potável e locais adequados para refeições durante todo o contrato de trabalho. A negligência para com o meio ambiente de trabalho, a saúde e a segurança da pessoa trabalhadora, sem dúvida, configura dano moral indenizável. Tratando-se de tema afeto à segurança e saúde das pessoas trabalhadoras é de se registrar que a teleologia da norma é garantir a dignidade às pessoas trabalhadoras em consonância com o valor social do trabalho. Inegável que à parte empregadora compete assegurar à parte empregada ambiente de trabalho sadio para execução de suas atividades em prol da satisfação econômica empresária, como também em atendimento à função social. Neste sentido, relevante observar que pelo fenômeno da constitucionalização do direito, todo o ordenamento jurídico deve ser pensado e devem ser aplicadas as regras e normas sob o prisma do arcabouço dos princípios constitucionais, em especial o princípio-fundamento da dignidade da pessoa humana, artigo 1º, III, da CR/88. Impõe-se, portanto, a observância obrigatória do princípio da função social em diversos atos da vida civil, especialmente no desenvolvimento da atividade econômica, de modo que os lucros auferidos pela força do trabalho humano devem retornar à sociedade em seu benefício. Veja-se, inclusive, que a norma consolidada reflete a preocupação constitucional ao tratar da saúde das pessoas trabalhadoras, ao prever expressamente, no artigo 157, obrigações específicas que devem ser cumpridas para assegurar a saúde, segurança e higiene da pessoa trabalhadora no desenvolvimento da atividade laboral. Nessa linha, a posição adotada pelo C. TST no julgamento do processo RRAg-0011023-69.2023.5.18.0014, Tema repetitivo nº 54. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010559-55.2024.5.03.0102 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Goulart de Sena Orsini. DJEN 10/06/2025).

Discriminação

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Discriminação Salarial. Diferenças Salariais. Danos Extrapatrimoniais.

I. Caso em Exame

Recurso ordinário interposto contra sentença que julgou improcedentes os pedidos de diferenças salariais e indenização por danos morais, decorrentes de alegada discriminação salarial por gênero. A autora, gerente de filial, com salário-base inferior a R\$ 5.000,00, alegou receber menos que gerentes do sexo masculino, mesmo desempenhando funções equivalentes. Seu subordinado recebia salário próximo ao dela, enquanto gerentes homens em outras filiais recebiam em torno de R\$ 10.000,00. O substituto da autora, após sua demissão, recebeu salário compatível com os demais gerentes homens. A autora argumentou que a mudança de nome da função de "gerente" para "coordenador" não alterou suas responsabilidades. A defesa sustentou que diferenças salariais se justificavam pela variação no tamanho e faturamento das filiais.

II. Questão em Discussão

Há duas questões em discussão: (i) definir se houve discriminação salarial por gênero, considerando a disparidade salarial alegada em comparação com gerentes do sexo masculino em outras filiais, seu subordinado e seu substituto; (ii) estabelecer se é devido o pagamento de indenização por danos morais, considerando a alegada discriminação.

III. Razões de Decidir

A Lei 14.611/2023 e os artigos 5º, I, e 7º, XXX, da Constituição Federal garantem a igualdade salarial entre homens e mulheres para trabalho de igual valor. No caso, a simples alegação de diferença de porte e faturamento das filiais não justifica a disparidade salarial, principalmente quando um subordinado da autora recebia salário próximo ao dela e o seu substituto recebeu salário condizente com os demais gerentes.

A prova documental demonstra inconsistência na política salarial da reclamada. O salário da autora foi inferior ao previsto para o cargo de coordenador de filial, inferior ao de gerente de filial de porte menor, e praticamente igual ao de um subordinado que recebeu promoção após a transferência.

A ausência de critérios objetivos e transparentes na definição da remuneração da autora, aliada à disparidade com os salários de gerentes do sexo masculino, configura discriminação salarial por gênero.

A discriminação salarial, por violar direitos da personalidade, gera direito à indenização por danos morais, considerando a lesão à honra, imagem e autoestima da autora.

IV. Dispositivo e Tese

Recurso parcialmente provido. A autora tem direito a diferenças salariais e indenização por danos morais.

Tese de julgamento:

A disparidade salarial entre a autora e gerentes do sexo masculino, mesmo considerando a variação no porte das filiais, configura discriminação salarial por gênero, quando demonstrada a inconsistência na política salarial da empresa e ausência de critérios objetivos e transparentes na definição das remunerações, violando o princípio constitucional isonômico e a Lei 14.611/2023.

A discriminação salarial por gênero, comprovada pelas diferenças salariais e pela inconsistência na política salarial, enseja o direito ao pagamento de diferenças salariais e indenização por danos morais.

Dispositivos relevantes citados: Artigos 5º, I, e 7º, XXX, da Constituição Federal; artigo 461 da CLT; Lei 14.611/2023; artigo 223-C da CLT. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0011299-94.2024.5.03.0075 (PJe).

Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Juliana Vignoli Cordeiro. DJEN 30/06/2025).

Discriminação Racial

Responsabilidade Civil. Dano Moral. Conduta Discriminatória. Racismo.

1. A Constituição da República, forte na concretização da dignidade humana, erigida a fundamento do Estado Democrático, pelo artigo 1º, III, dispõe, no artigo 3º, IV, ser objetivo fundamental da República brasileira,

"promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação".

2. Em 2021, o Brasil ratificou a Convenção Interamericana contra o Racismo, Discriminação Racial e Formas Conexas de Intolerância, de 2013, com quórum qualificado, possuindo, portanto, *status* de emenda constitucional, somando-se ao estuário normativo internacional constituído pelos seguintes instrumentos - todos em defesa da igualdade material e substancial -: Declaração Universal dos Direitos Humanos, Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem, Convenção Americana sobre Direitos Humanos e Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial.

3. No caso, preenchidos todos os pressupostos que impõem à ré a responsabilidade pelos danos causados ao autor, os quais decorrem da ilicitude do ato perpetrado - *in re ipsa* -, eis que na contramão da concretização dos direitos fundamentais à dignidade humana, à não discriminação e ao valor social do trabalho.

4. Recurso ordinário da ré conhecido e desprovido, no aspecto. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0011032-20.2024.5.03.0109 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paula Oliveira Cantelli. DJEN 25/06/2025).

Furto

Direito do Trabalho. Reclamatória Trabalhista. Indenização por Danos Morais. Riscos na Atividade de Fiscal de Salão (Loja). Improcedência.

I. Caso em Exame

Reclamatória trabalhista em que se pleiteia indenização por danos morais em razão dos riscos inerentes à atividade de fiscal de salão, que incluía abordagem de suspeitos de furto e acompanhamento dos operadores de caixa ao cofre e ao caixa eletrônico, para depósitos.

II. Questão em Discussão

Há duas questões em discussão: (i) definir se a atividade de fiscal de loja, com as atribuições descritas, expõe o empregado a riscos que geram direito à indenização por danos morais; (ii) estabelecer se o reclamante comprovou a ocorrência de danos morais decorrentes do exercício da função.

III. Razões de Decidir

O exercício da função de fiscal de salão (loja), que envolve abordagem de clientes suspeitos de furto não configura, por si só, ato ilícito gerador de dano moral. A exposição a situações de conflito com clientes é inerente à atividade, desde que inexistam elementos concretos de ofensa ou violência. O reclamante não comprovou a ocorrência de fatos concretos que tenham lhe causado danos morais, tais como ameaças, agressões físicas ou psicológicas decorrentes do exercício da função. A mera possibilidade de conflitos ou riscos não é suficiente para ensejar indenização por danos morais. A prova se faz necessária para demonstrar a ocorrência de dano moral.

O acompanhamento de depósitos em caixa eletrônico localizado dentro da própria loja não foi comprovado e, ainda que assim não fosse, não se equipara ao transporte de valores em vias públicas, sendo significativamente menor o risco envolvido.

6. A responsabilidade civil por danos morais exige a comprovação de ato ilícito, dano e nexo causal entre ambos. No caso, a ausência de comprovação de ato ilícito praticado pelo empregador e de danos efetivamente sofridos pelo empregado impede a procedência do pedido indenizatório.

IV. Dispositivo e Tese

Pedido improcedente.

Tese de julgamento:

A atividade de fiscal de salão (loja), que envolve abordagem de clientes não gera, por si só, direito à indenização por danos morais, exigindo-se a comprovação de ato ilícito do empregador, dano efetivo e nexo de causalidade.

A indenização por danos morais exige prova inequívoca do dano sofrido e de sua relação com o exercício da função, não bastando a alegação de riscos inerentes à atividade.

Dispositivos relevantes citados: Artigos 186 e 927 do Código Civil; art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal; art. 456, parágrafo único, da CLT.

Jurisprudência relevante citada: TRT da 3.ª Região; PJe: 0010415-13.2021.5.03.0094 (ROPS); Disponibilização: 08/09/2021; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator(a)/Redator(a) Juliana Vignoli Cordeiro). (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010705-94.2024.5.03.0038 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Juliana Vignoli Cordeiro. DJEN 17/06/2025).

Rescisão Contratual - Obrigação Trabalhista

Indenização por Danos Morais. Imposição Patronal para a devolução da indenização sobre o FGTS no ato da Rescisão Contratual. Conduta Ilícita. Reparação Devida.

1. A responsabilidade civil tem previsão nos artigos 5º, incisos V e X, e 7º, inciso XXVIII, da CR/88, bem como nos artigos 186 e 927, do Código Civil, sendo necessário para a configuração do dano moral e, consequentemente, do dever de indenizar, que se constatem, ao mesmo tempo, três pressupostos essenciais, quais sejam: ocorrência do dano, ação/omissão dolosa ou culposa do agente, nexo causal entre esta ação/omissão e o prejuízo.

2. Tendo em vista a imposição de devolução de verba rescisória alimentar, como é o caso da indenização de 40% do FGTS, não há dúvidas quanto à conduta ilícita do réu e que gerou prejuízos à esfera psíquica do obreiro.

3. Sendo assim, não há que se alterar o entendimento exarado pelo juízo *a quo*, que fixou indenização pelo dano experimentado pelo autor. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010064-81.2022.5.03.0069 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paula Oliveira Cantelli. DJEN 11/06/2025).

Teste de Bafômetro

Direito do Trabalho. Ação Trabalhista. Indenização por Danos Morais decorrentes de Condições de Trabalho precárias e Teste de Bafômetro. Procedência Parcial.

I. Caso em Exame

1. Ação trabalhista que pleiteia indenização por danos morais em razão de condições de trabalho precárias, incluindo alimentação imprópria, falta de higiene e banheiro em reforma, e por conta da forma como era realizado o teste do bafômetro. O autor alega que o exame era realizado na entrada da empresa, na frente de todos os funcionários, de forma vexatória.

II. Questão em Discussão

2. Há duas questões em discussão: (i) definir se as condições de trabalho apresentadas configuram dano moral indenizável; (ii) estabelecer se a forma como era realizado o teste de bafômetro configura dano moral indenizável.

III. Razões de Decidir

3. A prova oral (Id b76c916) confirma a veracidade das fotos colacionadas com a petição inicial, nos Id Id f28fcf7 e seguintes, em que demonstradas as precárias condições do local em que prestado o serviço, bem assim da alimentação fornecida. A ré, por sua vez, não produziu contraprova concreta ou demonstrou situação diversa.

4. A realização do teste de bafômetro, por si só, não configura ato ilícito, visando à segurança do ambiente de trabalho. Contudo, depreende-se da prova produzida que o teste do bafômetro era efetuado diariamente e que todos os empregados estavam submetidos a ele, devendo realizá-lo na entrada na empresa, na presença dos demais colegas, o que incorre em violação à intimidade, exposição vexatória e abuso do exercício regular do direito por parte da empregadora.

IV. Dispositivo e Tese

Pedido parcialmente procedente.

Tese de julgamento:

As condições precárias de trabalho, comprovadas por prova testemunhal e documental, configuram dano moral indenizável. A realização do teste de bafômetro de forma vexatória e abusiva, na entrada da empresa e na presença de outros funcionários, configura dano moral indenizável.

Dispositivos relevantes citados: Artigos 186 e 927 do Código Civil; artigos 223-A e seguintes da CLT; art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal; art. 373 do CPC; art. 818 da CLT; NR 8 e 24.

Jurisprudência relevante citada: TRT 3; PJe: 0010319-65.2024.5.03.0167 (ROT); 25/3/2025; 11ª Turma; Relator(a)/Redator(a) Juliana Vignoli Cordeiro; Súmula 439 do TST (superada). (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010326-50.2024.5.03.0040 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Juliana Vignoli Cordeiro. DJEN 09/06/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Discriminação por Idade

Ocorrência

1 - Aplicabilidade da Lei 14.010/2020. Referida Lei entrou em vigor na data

de 12/06/2020, quando foi publicada: "Art. 21. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação." É entendimento desta Turma julgadora que os prazos prescricionais ficaram suspensos desde 12 de junho de 2020 até 30 de outubro de 2020, com a consequente paralisação do curso prescricional por 141 dias, diante da situação excepcional em decorrência da pandemia da COVID 19.

2 - Horas Extras. Ausência de apresentação dos Cartões de Ponto. Uma vez que não foram anexados os cartões de ponto e que a empregadora sequer alegou em defesa que estaria desobrigada dos registros de horário por possuir menos do que vinte empregados (artigo 74, § 2º, da CLT), ocorre a inversão do encargo probatório sobre a matéria e a incidência da Súmula n. 338, I, do TST, com a consequente presunção relativa de veracidade da jornada declinada na petição de ingresso.

3 - Assédio Moral. Discriminação quanto à idade da Reclamante. Configuram assédio moral as atitudes e condutas do empregador ou de seus prepostos, no ambiente de trabalho, de forma reiterada, de modo a expor o empregado a humilhações ou a situações vexatórias, ou ainda quando há hipótese de abuso de direito por parte do empregador no exercício do poder diretivo e disciplinar, em nítida degradação das condições de trabalho, com repercussão na esfera íntima do trabalhador. *In casu*, extrai-se da prova oral a discriminação quanto à idade da reclamante, de forma ofensiva e reiterada, de modo a lhe causar constrangimento. Portanto, é patente a obrigação de indenizar, por parte da reclamada, tendo em vista a conduta desrespeitosa de seu gestor, o que não pode ser chancelado.

4 - Acúmulo de Funções. Improcedência. O que se conclui da prova oral trazida é que a autora, ao longo de todo o seu pacto laboral, sempre exerceu as mesmas funções, sendo que tais atividades não extrapolavam a sua condição pessoal, suas condições de contratação e tampouco acarretavam desequilíbrio no contrato de trabalho, amoldando-se o caso ao disposto no art. 456, parágrafo único, da CLT. Nesse passo, o exercício de uma tarefa ou outra complementar, que inicialmente não estivesse inserida nas atribuições do empregado, não caracteriza por si só o desvio ou acúmulo de funções quando não influencia na atribuição principal. Trata-se de gestão da atividade exercida pelo empregador, nos limites do "*jus variandi*" empresarial.

5 - Equiparação Salarial. Prova Dividida. Considerando que a prova revelou divergência nos depoimentos acerca da similitude de funções, tal fato deve ser interpretado em desfavor da parte que detinha ônus da prova, *in casu*, a reclamante. Dessarte, não procede o pedido.

6 - Negado provimento a ambos os recursos. (TRT 3ª Região. Oitava Turma. 0010677-77.2024.5.03.0022 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marcelo Ribeiro. DJEN 09/06/2025).

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Danos Morais. Dispensa de Empregado Idoso. MGS.

I. Caso em Exame

Pedido de indenização por danos morais julgado improcedente.

II. Questão em Discussão

Definir se a dispensa imotivada do autor, empregado público de 71 anos de

idade, gera dano moral indenizável.

III. Razões de Decidir

Ausência de comprovação de negativa dos órgãos consultados sobre a existência de vagas disponíveis.

Publicação de diversos editais de seleção abertos em 2024, muitos dos quais exigem a mesma escolaridade do reclamante, indicando a possibilidade de realocação. Ainda, a formação de cadastro reserva evidencia a continuidade da necessidade por profissionais com o perfil do autor.

IV. Dispositivo e Tese

Recurso parcialmente provido para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais.

Tese de julgamento:

A dispensa imotivada de empregado público, em circunstâncias que demonstram discriminação etária e causam dano moral, gera o direito à indenização.

Dispositivos relevantes citados: Arts. 186 e 927 do Código Civil; arts. 5º, inciso X, e 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal; Lei 9.029/1995; Lei 13.467/17 (CLT, arts. 223-A a 223-G); art. 389, parágrafo único, e art. 406, parágrafo único e § 3º, do Código Civil; Lei 14.905/24.

Jurisprudência relevante citada: Jurisprudência do TST; Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº 70, de 5 de outubro de 2023; Recomendação nº 162 da OIT. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010016-79.2025.5.03.0114 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Antônio Gomes de Vasconcelos. DJEN 09/06/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Dispensa Discriminatória

Ajuizamento - Ação Judicial – Retaliação

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Dispensa Discriminatória. Indenização. Recurso Provido.

I. Caso em Exame

Recurso ordinário interposto contra sentença que julgou improcedente o pedido de indenização por dispensa discriminatória, alegando que a dispensa imotivada ocorreu em razão do ajuizamento de ação trabalhista anterior, versando sobre doença ocupacional.

II. Questão em Discussão

Há duas questões em discussão: se a dispensa configura ato discriminatório, à luz da Lei nº 9.029/95; estabelecer se o lapso temporal entre o ajuizamento da ação trabalhista e a dispensa afasta a presunção de discriminação.

III. Razões de Decidir

A Lei nº 9.029/95 proíbe a dispensa discriminatória por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação

profissional, idade, entre outros, sendo que o rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório gera direito à indenização por dano moral e reintegração.

Embora o lapso temporal entre o ajuizamento da ação trabalhista anterior e a dispensa seja considerável (um ano e meio), o conjunto probatório demonstra que a dispensa ocorreu 14 dias após a homologação de acordo que pôs fim à execução naquela ação, indicando possível retaliação.

A alegação genérica de autogestão da empresa, sem justificativa específica para a dispensa de um empregado com 13 anos e meio de serviço, e a ausência de fatos desabonadores na prestação de serviços, corroboram a tese de dispensa discriminatória.

O empregado possuía deficiência auditiva causada pelo trabalho, fato que deveria ter sido considerado pela empregadora, reforçando a ideia de intenção malévola na dispensa, para a qual não se apresentou nenhuma justificativa.

A jurisprudência do TST admite a presunção de dispensa discriminatória quando não comprovado motivo justificável, e a simples alegação de poder potestativo do empregador é insuficiente para afastar tal presunção, principalmente em casos de longa relação empregatícia, saúde comprometida pelo trabalho e ausência de justa causa para a dispensa.

IV. Dispositivo e Tese

Recurso provido.

Tese de julgamento:

A dispensa de empregado com longo tempo de serviço, portador de disfunção física ocupacional e imediatamente após a homologação de acordo em ação judicial por ele proposta, configura dispensa discriminatória, mesmo havendo lapso temporal entre o ajuizamento da ação e a dispensa, quando ausente justificativa plausível para o ato.

A alegação genérica de "poder potestativo" do empregador não afasta a presunção de dispensa discriminatória quando presentes indícios de retaliação, como a proximidade temporal entre a homologação do acordo que pôs fim à ação judicial anterior e a dispensa do empregado.

Em casos de dispensa discriminatória, o empregador deve indenizar o empregado com o pagamento da remuneração correspondente ao período de afastamento em dobro, observados os reajustes legais e normativos, com reflexos em aviso prévio, 13º salários, férias + 1/3 e FGTS e 40%.

Dispositivos relevantes citados: Lei nº 9.029/95, art. 1º e 4º, I; CLT, art. 818.

Jurisprudência relevante citada: Súmula nº 443 do TST; RR-21685-47.2017.5.04.0029, 8ª Turma, Redatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 11/04/2022; Acórdão do Processo de nº 0010730-05.2023.5.03.0051 (Décima Turma do Regional). (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010692-97.2024.5.03.0005 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Antônio Gomes de Vasconcelos. DJEN 02/06/2025).

Dano Material / Dano Moral – Indenização

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Doença Ocupacional. Indenização por Danos Morais e Materiais. Dispensa Discriminatória.

I. Caso em Exame

1. Recurso ordinário interposto contra sentença que julgou improcedente o pedido de indenização por danos morais e materiais decorrentes de alegada doença ocupacional, bem como o pedido de reconhecimento de garantia provisória no emprego. O reclamante alegou ter contraído toxoplasmose em razão das condições de trabalho, que incluíam contato com fezes e urina de animais. A perícia médica concluiu pela ausência de nexo causal entre a doença e o trabalho. O autor argumentou, ainda, dispensa discriminatória, por ter sido dispensado durante tratamento médico.

II. Questão em Discussão

2. Há duas questões em discussão: (i) definir se há nexo causal entre a doença ocupacional alegada e as condições de trabalho; (ii) estabelecer se a dispensa configura ato discriminatório, ensejando indenização por danos morais e materiais.

III. Razões de Decidir

3. A perícia médica concluiu pela ausência de nexo causal entre a toxoplasmose contraída pelo reclamante e as condições de trabalho, apontando que a transmissão da doença ocorre principalmente pela ingestão de água ou alimentos contaminados e contato com fezes de gatos infectados, não havendo elementos que comprovem a relação direta com o ambiente de trabalho.

4. A despeito da conclusão pericial sobre a ausência de nexo causal entre a doença e o trabalho, a dispensa do autor em pleno tratamento médico configura ato discriminatório, violando os princípios da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho.

5. A ausência de exame demissional demonstra a falta de cautela da empregadora em dispensar o trabalhador durante o tratamento de saúde, comprovando o caráter discriminatório da conduta.

IV. Dispositivo e Tese

6. Recurso parcialmente provido.

7. Tese de julgamento:

A dispensa do empregado durante tratamento médico, sem comprovação de outros motivos justificáveis, configura dispensa discriminatória, ensejando indenização por danos morais.

A indenização por danos morais decorrentes de dispensa discriminatória deve ser arbitrada levando em consideração a gravidade do ato ilícito, as circunstâncias do caso e os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, independentemente dos critérios fixados no art. 223-G da CLT. Em caso de dispensa discriminatória, o empregado tem direito à indenização substitutiva da estabilidade provisória, equivalente à remuneração em dobro do período de afastamento, observado o limite do pedido inicial.

Dispositivos relevantes citados: Lei nº 8.213/91, art. 20; Lei nº 9.029/95, art. 4º; CLT, art. 168; art. 223-G; CPC, arts. 371 e 479; CF/88, art. 5º, X. Jurisprudência relevante citada: Súmula 393 do TST; Súmula 443 do TST; precedentes do TST e do TRT da 3ª Região sobre dispensa discriminatória. Jurisprudência do STF sobre a ADC 58 e 59. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0011426-58.2024.5.03.0034 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Cecília Alves Pinto. DJEN 25/06/2025).

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Dispensa Discriminatória. Danos Morais. Indenização em Dobro. Parcial Provimento.

I. Caso em Exame

Recurso ordinário interposto pela parte autora contra sentença que julgou parcialmente procedentes os pedidos, condenando a reclamada ao pagamento de adicional de periculosidade, mas rejeitando os pedidos de indenização por dispensa discriminatória e danos morais. A recorrente alega dispensa discriminatória em razão de doença, ocorrida após informar à empregadora a necessidade de restrições em suas funções e apresentar atestados médicos. Requer a reforma para incluir a condenação por dispensa discriminatória e danos morais, além de indenização em dobro pelo período de afastamento.

II. Questão em Discussão

2. Há três questões em discussão: (i) configurar-se a dispensa como ato discriminatório; (ii) direito à indenização por danos morais; (iii) direito à indenização em dobro pelo período de afastamento, nos termos do art. 4º, II, da Lei nº 9.029/1995.

III. Razões de Decidir

3. O poder empregatício, embora potestativo, tem limites legais, sendo ilícito seu exercício abusivo, como na dispensa discriminatória.

4. A Constituição e a legislação trabalhista proíbem práticas discriminatórias, incluindo a dispensa por motivo de doença. A Lei nº 9.029/1995, embora exemplificativa, abrange a dispensa por doença grave que cause estigma ou preconceito, invertendo o ônus da prova para a empregadora.

5. A prova demonstra o conhecimento da empregadora sobre a condição de saúde do empregado, decorrente de afastamentos e comunicação da testemunha, sem que a empregadora comprove a ausência de relação causal entre a dispensa e a doença, configurando ato discriminatório.

6. A dispensa discriminatória viola direitos da personalidade, gerando direito à indenização por danos morais, cujo valor arbitrado considera o porte da empresa, tempo de serviço, pedido inicial e princípios da razoabilidade e proporcionalidade, sem enriquecimento ilícito.

7. A indenização em dobro, prevista no art. 4º, II, da Lei nº 9.029/1995, é devida em razão da dispensa discriminatória, por inviabilidade de reintegração, considerando-se o período entre a dispensa e a publicação da decisão.

8. A correção monetária incide da data do ajuizamento da ação, conforme entendimento da SDI-1 do TST, e não há incidência de imposto de renda e contribuições previdenciárias sobre a indenização por danos morais.

IV. Dispositivo e Tese

5. Recurso parcialmente provido.

Tese de julgamento:

A dispensa de empregado por doença grave que suscita estigma ou preconceito configura ato discriminatório, invertendo o ônus da prova para a empregadora demonstrar a ausência de relação causal entre a doença e a dispensa. A dispensa discriminatória gera direito à indenização por danos morais e, em caso de inviabilidade de reintegração, à indenização em dobro pelo período de afastamento (art. 4º, II, Lei nº 9.029/1995). A correção monetária em indenização por danos morais, em ações trabalhistas, incide

a partir do ajuizamento da ação. Dispositivos relevantes citados: Constituição Federal (arts. 5º, I e XLI; 3º, IV; 7º, XXX, XXXI, XXXII); Lei nº 9.029/1995 (art. 1º, 4º, II); Código Civil (art. 187); CLT (arts. 790-A, 8º, 442-A, 883, 832, § 3º); Súmula 439 e Súmula 28 do TST; Súmula 498 do STJ; Ato Declaratório PGFN nº 09/2011; Dec. 3048/99 (art. 214, § 9º, inciso V, alínea "m"); ADC 58 e 59 do STF; Súmula 25 do TST. Convenção 111 da OIT, art. 1.º. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010896-94.2024.5.03.0053 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Goulart de Sena Orsini. DJEN 03/06/2025).

Ocorrência

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Dispensa Discriminatória. Vírus HIV. Improcedência.

I. Caso em Exame

Recurso ordinário interposto contra sentença que julgou improcedentes os pedidos de reintegração ao emprego, pagamento de salários em dobro, 13º salários, férias mais 1/3, depósitos do FGTS e multa de 40%, indenização por danos morais e inclusão em plano de saúde, alegando dispensa discriminatória em razão da condição de soropositivo do empregado. A parte recorrente sustenta que provas como vídeo e áudio demonstram a exclusão do sistema e da comunicação, configurando tratamento discriminatório, e que a sentença desconsiderou tais provas. Requer a reforma da sentença.

II. Questão em Discussão

Há duas questões em discussão: (i) definir se a dispensa do empregado foi discriminatória, em razão de sua condição de soropositivo; (ii) avaliar a força probatória dos elementos apresentados para comprovar a alegada discriminação.

III. Razões de Decidir

A dispensa sem justa causa é direito potestativo do empregador, limitado pelo princípio da não discriminação, conforme a Lei nº 9.029/95 e Súmula 443 do TST, que presume discriminatória a dispensa de empregado portador de doença grave que cause estigma ou preconceito.

No caso concreto, embora incontroverso que o empregado seja portador do vírus HIV, o conhecimento prévio da empregadora sobre essa condição, desde a admissão, e a duração do contrato por mais de oito anos, afastam a presunção de dispensa discriminatória.

As divergências entre os depoimentos testemunhais, especialmente quanto aos vídeos e áudios apresentados, diminuem a força probatória necessária à configuração da conduta discriminatória da empregadora. A avaliação da prova leva em consideração a consistência interna e compatibilidade com os demais elementos.

O princípio da imediação prestigia a avaliação da prova oral realizada pelo Juízo monocrático, principalmente quando fundamentada coerentemente com o conjunto probatório.

A testemunha indicada pelo empregado não trabalhava no mesmo setor, tendo contato limitado com a dinâmica do ambiente de trabalho, o que afeta o conhecimento sobre os fatos. Inconsistências entre seu depoimento

e as alegações do empregado enfraquecem a tese da discriminação.

A dispensa sem justa causa é prerrogativa do empregador, sendo exceção as hipóteses legais que a restringem, o que não se verifica no caso em questão.

IV. Dispositivo e Tese

Recurso não provido.

Tese de julgamento:

A dispensa de empregado portador do vírus HIV não se presume discriminatória quando a empregadora tinha conhecimento prévio da condição de saúde e o contrato de trabalho perdurou por longo período.

Inconsistências e fragilidades nas provas apresentadas para comprovar a alegada dispensa discriminatória impedem a configuração da conduta ilícita.

O princípio da imediação e o livre convencimento motivado do juiz devem ser respeitados na valoração das provas, especialmente a testemunhal.

Dispositivos relevantes citados: Lei nº 9.029/1995, art. 1º e 4º; CLT, art. 2º; Súmula 443 do TST.

Jurisprudência relevante citada: TRT da 3ª Região; PJe: 0010210-54.2021.5.03.0103 (ROT). (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0010219-39.2024.5.03.0029 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paulo Emilio Vilhena da Silva. DJEN 23/06/2025).

Dispensa Discriminatória. Súmula n. 443 do TST. Doença Grave que suscite Estigma ou Preconceito. Neoplasia Maligna. Doença em Fase de Investigação. De acordo com o entendimento jurisprudencial contido na Súmula n. 443 do TST, presume-se discriminatória a dispensa de empregado com doença grave que suscite estigma ou preconceito. Entre essas doenças, incluem-se os empregados acometidos por neoplasia maligna. Para que esteja configurado o caráter discriminatório da dispensa, não é necessário que ela ocorra somente quando exauridos todos os procedimentos médicos para que se chegue a um diagnóstico final e conclusivo de doença grave, e sim que haja elementos suficientemente convincentes de que o empregador dispensou com base em tal condição de saúde do empregado, ainda que a caracterização desta esteja em fase de investigação. (TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0010638-63.2024.5.03.0060 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Márcio José Zebende. DJEN 16/06/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Doença Ocupacional

Indenização

Doença Ocupacional. Indenização por danos Morais. Indenização Estabilitária. "É cediço que, para se cogitar de uma indenização por danos morais, são necessários: o dano, a conduta ilícita por parte do empregador

e o nexo causal. Diante da realidade comprovada nos autos, inclusive através da prova técnica, mostra-se inafastável a conclusão de que a doença que acometeu o reclamante teve como concausa o ambiente e condições de trabalho inseguros. Insta ressaltar que o art. 157, I e II, da CLT impõe à empresa as obrigações de "cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho", a fim de assegurar a integridade física e psicológica de seus trabalhadores, notadamente considerando que a preservação da saúde do empregado deve ser preconizada dentre as medidas protetivas adotadas pela empregadora. Doutro tanto, tem-se que essa diretriz é violada quando há negligência, componente da culpa civil, quanto à adoção de medidas capazes de minimizar os efeitos nocivos que do trabalho possam decorrer, implicando a ocorrência de doenças. Uma vez evidenciado, no caso, o nexo concausal entre a doença e a atividade profissional desenvolvida em prol da empresa, faz jus o trabalhador à reparação pelos danos morais sofridos. No caso dos autos, embora o perito tenha concluído que o reclamante encontra-se capaz para o trabalho e ainda, que não há sequelas funcionais relacionadas à doença, houve períodos de incapacidade laborativa que o expuseram ao risco de acidentes. Ademais, a ré quedou-se inerte diante de anos de conhecimento do quadro de adoecimento que acometia o autor e a sua capacidade para o labor, tendo, por fim, dispensado-o por justa causa, a qual foi revertida, conforme fundamentos expostos em tópico anterior desta decisão. Nesse contexto, entendo que a conduta da reclamada se mostra potencialmente ofensiva aos direitos da personalidade, com aptidão para gerar dano moral. Dolo e a culpa são elementos que influenciam apenas na fixação da Documento assinado eletronicamente por compensação (art. 223-G, VII, da CLT). Adoto os critérios do art. 223-G da CLT para elaborar dosimetria básica, sem prejuízo de outros elementos. Considero os limites do 223-G, § 1º, CLT, apenas como norma de força informativa, tendo em vista que a Constituição não admite a tarifação dos danos morais por meio de norma jurídica (ADPF 130/09, do STF). Sendo assim, presentes os pressupostos fáticos jurídicos da responsabilidade civil, quais sejam, atuação ilícita, dano e nexo de causalidade entre um e outro, cumpre impor, à ré, o dever de indenizar." (Fragmento da sentença da lavra da MM. Juíza Jéssica Grazielle Andrade Martins). (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010507-90.2022.5.03.0179 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Luiz Otávio Linhares Renault. DJEN 18/06/2025).

Nexo Causal

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Doença Ocupacional. Danos Morais. Estabilidade Acidentária. Provimento Parcial.

I. Caso em Exame

Recurso ordinário interposto contra sentença que julgou improcedentes as pretensões deduzidas na inicial. A reclamante, ex-empregada da 1ª reclamada, alegou ter desenvolvido doença ocupacional (transtorno de ansiedade e hérnia lombar) em decorrência das condições de trabalho, incluindo assédio moral e sobrecarga de trabalho. Requereu indenização por danos morais e indenização substitutiva do período de estabilidade.

II. Questão em Discussão

2. Há duas questões em discussão: (i) definir se houve nexo causal entre as

condições de trabalho e o desenvolvimento/agravamento das doenças da reclamante; (ii) estabelecer se a dispensa da reclamante ocorreu durante o período de estabilidade acidentária.

III. Razões de Decidir

3. A perícia médica concluiu pela ausência de nexo causal entre as doenças e o trabalho, considerando a etiologia degenerativa e inerente à idade da reclamante. Entretanto, o depoimento da testemunha da reclamante e o relato da reclamante indicam sobrecarga de trabalho e assédio moral, configurando ambiente de trabalho hostil.

4. Apesar da conclusão pericial, a prova testemunhal demonstra que a reclamante estava sujeita a sobrecarga de trabalho e assédio moral, o que contribuiu para o agravamento das suas condições de saúde (nexo de concausalidade). A ausência de apresentação do PPRA e PCMSO pela reclamada reforça essa conclusão.

5. A reclamante foi dispensada antes do fim do período de estabilidade acidentária. Embora o benefício previdenciário tenha sido concedido após a rescisão, as doenças que motivaram o afastamento foram consideradas agravadas pelo trabalho, preenchendo os requisitos para a estabilidade. O entendimento jurisprudencial consolidado dispensa o afastamento superior a 15 dias para a concessão da estabilidade quando há nexo causal ou concausal reconhecido após a dispensa.

IV. Dispositivo e Tese

5. Recurso parcialmente provido.

Tese de julgamento:

O nexo de concausalidade entre as condições de trabalho e o agravamento das doenças da reclamante (transtorno de ansiedade e hérnia lombar) configura o direito à indenização por danos morais.

A dispensa da reclamante durante o período de estabilidade acidentária configura dispensa ilícita, gerando direito à indenização substitutiva do período de estabilidade.

A atualização monetária da indenização por danos morais incide a partir do ajuizamento da ação, em conformidade com a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal e do Col. TST.

Dispositivos relevantes citados: Art. 186 do Código Civil; art. 20 e 118 da Lei nº 8.213/91; art. 223-G da CLT; art. 371 e 479 do CPC; Súmula 378 do TST; Tema 125 do TST.

Jurisprudência relevante citada: Jurisprudência do Supremo Tribunal Federal sobre ADCs 58 e 59; Precedente da SDI-1 do TST sobre atualização monetária de indenizações. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010439-97.2023.5.03.0182 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Ângela Castilho Rogedo Ribeiro. DJEN 04/06/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Embargos à Execução

Garantia da Execução

Agravo de Instrumento em Agravo de Petição. Ausência de Garantia. Decisão na Execução. Admissibilidade. No caso em exame, a executada, ora agravante, impugna a ordem de inscrição de seu nome no SERASAJUD, não sendo razoável que ela tenha que garantir a execução para apresentar embargos à execução e, só então, poder impugnar a medida constritiva em questão. Agravo de instrumento provido para determinar o processamento do agravo de petição. (TRT 3ª Região. Nona Turma. 0012156-94.2019.5.03.0050 (PJe). Agravo de Instrumento em Agravo de Petição. Rel./Red. Rodrigo Ribeiro Bueno. DJEN 13/06/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Empregado Público

Dependente - Pessoa com Deficiência - Jornada de Trabalho – Redução

Ação Afirmativa. Redução da Jornada. Empregado com filho com Necessidade Especial. "A Constituição Federal, em seu artigo 227, *caput*, estabelece que "É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão." O Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Protocolo de São Salvador), promulgado pelo Decreto 3.321/99, estabelece em seu art. 18, como medida de proteção aos deficientes, que: "Toda pessoa afetada pela diminuição de suas capacidades físicas e mentais tem direito a receber atenção especial, a fim de alcançar o máximo desenvolvimento de sua personalidade. Os Estados-Partes comprometem-se a adotar as medidas necessárias para esse fim e, especialmente,: a) executar programas específicos destinados a proporcionar aos deficientes os recursos e o ambiente necessário para alcançar esse objetivo, inclusive programas de trabalho adequados a suas possibilidades de que deverão ser livremente aceitos por eles ou, quando for o caso, por seus representantes legais; b) proporcionar formação especial aos familiares dos deficientes, a fim de ajudá-los a resolver os problemas de convivência e a convertê-los em elementos atuantes do desenvolvimento físico, mental e emocional dos deficientes;(...)". A Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência (CIDPD), promulgada pelo Decreto 6.949/09, estabelece como premissa em seu preâmbulo que: "a família é o núcleo natural e fundamental da sociedade e tem o direito de receber a proteção da sociedade e do Estado e de que as pessoas com deficiência e seus familiares devem receber a proteção e a assistência necessárias para tornar as

famílias capazes de contribuir para o exercício pleno e equitativo dos direitos das pessoas com deficiência". A lei nº 12.764/2012, que institui a política nacional de proteção dos direitos da pessoa com transtorno do espectro autista, estabelece em seu art. 1º, § 2º, que "A pessoa com transtorno do espectro autista é considerada pessoa com deficiência, para todos os efeitos legais.". O art. 3º da mencionada Lei garante, ainda, à pessoa com transtorno do espectro autista: "Art. 3º São direitos da pessoa com transtorno do espectro autista: I - a vida digna, a integridade física e moral, o livre desenvolvimento da personalidade, a segurança e o lazer; II - a proteção contra qualquer forma de abuso e exploração; III - o acesso a ações e serviços de saúde, com vistas à atenção integral às suas necessidades de saúde, incluindo: a) o diagnóstico precoce, ainda que não definitivo; b) o atendimento multiprofissional; c) a nutrição adequada e a terapia nutricional; d) os medicamentos; e) informações que auxiliem no diagnóstico e no tratamento; IV - o acesso: a) à educação e ao ensino profissionalizante; b) à moradia, inclusive à residência protegida; c) ao mercado de trabalho; d) à previdência social e à assistência social. Parágrafo único. Em casos de comprovada necessidade, a pessoa com transtorno do espectro autista incluída nas classes comuns de ensino regular, nos termos do inciso IV do art. 2º, terá direito a acompanhante especializado. "No presente caso é incontroverso o fato de que o autor, como empregado da reclamada, é empregado público, cujo regime jurídico aplicável é o celetista. A CLT, no entanto, não possui previsão específica quanto à possibilidade de concessão de horário especial aos empregados públicos. Diante de tal omissão, o reclamante busca a aplicação analógica do art. 98 da Lei nº 8.112/1990. Como é sabido, a Lei nº 8.112/1990 dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. O art. 98 da referida Lei estabelece que: "Art. 98. Será concedido horário especial ao servidor estudante, quando comprovada a incompatibilidade entre o horário escolar e o da repartição, sem prejuízo do exercício do cargo.(...) § 2º. Também será concedido horário especial ao servidor portador de deficiência, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, independentemente de compensação de horário § 3º. As disposições constantes do § 2º são extensivas ao servidor que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência. Em razão da lacuna normativa em relação aos empregados públicos, a jurisprudência vem se consolidando pela possibilidade de aplicação do art. 98 da Lei nº 8.112/1990 também em casos como o do reclamante ...". (Excerto da sentença da lavra da MM. Juíza Flávia Fonseca Parreira Storti). (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0011024-27.2024.5.03.0179 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Luiz Otávio Linhares Renault. DJEN 25/06/2025).

Empresa Pública. Regime Celetista. Empregada com Filho com TEA (Transtorno do Espectro Autista). Aplicação Analógica da Lei 8.112/90. Prevalece neste Colegiado o entendimento segundo o qual não há óbice legal para a aplicação analógica, ao empregado público celetista, das previsões contidas no art. 98, parágrafos 2º e 3º, da Lei 8.112/1990, que permitem a adoção de jornada especial de trabalho, sem redução da remuneração, no caso de filho com deficiência, assim considerado, também, a pessoa diagnosticada com TEA (Transtorno do Espectro Autista), nos termos da Lei 12.764/2012. Este entendimento encontra respaldo no

princípio da isonomia, consagrado no art. 5º da Constituição Federal e na decisão proferida pelo Excelso STF, no julgamento do RE 1.237.867 (Tema 1.097 de Repercussão Geral), ocasião em que foi fixada a seguinte tese: "Aos servidores públicos estaduais e municipais é aplicado, para todos os efeitos, o art. 98, § 2º e § 3º, da Lei 8.112/1990". Neste sentido, também, o precedente vinculante 138 do TST. Recurso empresarial a que se nega provimento. (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0010682-45.2024.5.03.0137 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim. DJEN 30/06/2025).

Isonomia Salarial - Diferença Salarial

MGS. Diferenças Salariais. Equiparação. Isonomia. No caso de pretensão de diferenças salariais alegando desigualdade de tratamento com empregados específicos, e não com uma categoria em geral, impõe-se sua análise à luz do instituto da equiparação salarial (art. 461 da CLT), cujo elemento básico é a identidade de função, que deve ser provado pelo empregado (art. 818, I, da CLT). As normas coletivas que permitem a diferenciação salarial em decorrência de contrato ou exigência determinada pelo tomador dos serviços ao qual o empregado esteja vinculado, sem que sirva de base para a identidade salarial, não atentam contra o princípio da isonomia, pois é juridicamente possível tratar de forma desigual os que estão em situação funcional diversa, bem como são válidas em razão da liberdade de negociação concedida às categorias profissional e econômica (art. 7º, XXVI, da CR/88) e também do novo entendimento do STF sobre a validade das transações convencionais, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis (Tema 1046) - como o caso dos autos. Não tendo a parte reclamante logrado êxito em comprovar que exercia as mesmas funções que todos os modelos indicados na inicial sob idênticas condições de trabalho, fracassa a pretensão de diferenças salariais. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0011010-80.2024.5.03.0005 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Fernando César da Fonseca. DJEN 11/06/2025).

Matéria Administrativa / Matéria Trabalhista – Competência

Direito Processual do Trabalho. Competência. Servidor Público Celetista. Parcelas Administrativas. Extinção sem resolução do Mérito. I. Caso em Exame. Recurso contra decisão que reconheceu a competência da Justiça do Trabalho para o julgamento dos pedidos, referentes a piso salarial, progressão profissional e reajustes, com base em normas administrativas. A controvérsia respeito da fixação do piso salarial nacional para agente comunitário de saúde, e sua relação com a legislação municipal. Alegação de que a competência seria da Justiça Comum, aplicando-se o entendimento do STF inserto na decisão proferida no recurso extraordinário 1.288.440, com repercussão geral (Tema 1143). II. Questões em Discussão. (i) Competência da Justiça do Trabalho para julgar pedido de fixação de piso salarial nacional para servidor público celetista, considerando a existência de normas administrativas municipais sobre reajustes e progressão; (ii) aplicação do piso salarial nacional para agente comunitário de saúde, considerando a legislação federal e a legislação municipal que regulamenta o plano de carreira. III. Razões de Decidir.

Evidenciado que parte dos pedidos se refere a parcelas de natureza administrativa, com base em normas municipais de progressão profissional e reajustes, a competência para julgar tais pedidos é da Justiça Comum, conforme Tema 1143 de repercussão geral do STF, ressalvadas as ações com sentença de mérito proferida até 12/07/2023. Por outro lado, considerando que a pretensão inicial também se refere à declaração de que o piso salarial nacional, fixado por leis federais e emenda constitucional, constitui o valor mínimo devido ao servidor, a competência da Justiça do Trabalho permanece para esse aspecto. Tendo em vista que a legislação federal (Lei nº 12.994/2014, Lei nº 13.708/2018 e Emenda Constitucional nº 120/2022) estabelece piso salarial para agente comunitário de saúde, independente de regulamentação municipal, impõe-se o reconhecimento desse piso como valor mínimo devido ao trabalhador, no exercício dessa função. IV. Dispositivo e Tese. Tese de julgamento: A Justiça Comum detém competência para processar e julgar ações contra o Poder Público, propostas por servidores celetistas, que versem sobre parcelas de natureza administrativa, conforme Tema 1143 de repercussão geral do STF, salvo as ações com sentença de mérito proferida até 12/07/2023. O piso salarial nacional para agente comunitário de saúde, fixado por legislação federal, deve ser observado pelos entes federativos, independentemente de regulamentação municipal. Dispositivos relevantes citados: Artigo 198, § 5º e § 9º, da Constituição Federal; Lei nº 12.994/2014; Lei nº 13.708/2018; Emenda Constitucional nº 120/2022. Jurisprudência relevante citada: Tema 1143 de repercussão geral do STF; Precedente do TST (RRAg-10521-25.2019.5.03.0003). (TRT 3ª Região. Oitava Turma. 0011103-26.2024.5.03.0140 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. José Marlon de Freitas. DJEN 16/06/2025).

Processo Administrativo Disciplinar

Dispensa por Justa Causa. Empregado Público. Nulidade do Processo Administrativo Disciplinar. Não Caracterização. 1. A estabilidade própria do servidor público, prevista no art. 41 da CR/88, não se aplica ao empregado público, submetido ao regime da CLT. Por outro lado, o regime híbrido ao qual se submetem as empresas públicas e as sociedades de economia mista não autoriza ato administrativo de dispensa de empregados públicos, sem a exposição dos motivos determinantes da prática do ato. 2. Na hipótese, a dispensa por justa causa do autor foi precedida da instauração de Processo Administrativo Disciplinar. 3. Os documentos e as decisões que instruíram o PAD demonstraram que a situação do autor foi avaliada de forma cuidadosa e contundente, tendo sido apresentadas as razões para a dispensa por justa causa do autor, de forma clara, fundamentada, objetiva e impessoal. 4. Logo, a ré comprovou as faltas cometidas pelo trabalhador, que justificaram a dispensa por justa causa, as quais foram apuradas em PAD válido, observada a ampla defesa e o contraditório. 5. Em decorrência, improcedentes os pedidos de reintegração ao emprego público e pagamento dos valores correspondentes. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010984-88.2024.5.03.0003 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paula Oliveira Cantelli. DJEN 25/06/2025).

Transferência

EBSERH. Transferência de Empregada Mãe de Criança portadora de Transtorno do Espectro Autista. Princípios da Isonomia e da Administração Pública. Ato Jurídico Perfeito. A reclamada é empresa pública, com personalidade jurídica de direito privado, sujeita aos princípios constitucionais que regem a administração pública. A parte autora, por sua vez, celebrou contrato de trabalho com expressa previsão de que a alteração do local de prestação de serviços seguiria "a regulamentação de movimentação interna". Conquanto nobres os princípios constitucionais que visam à proteção da saúde e da integridade dos laços familiares, eles devem ser observados também em relação ao direito de outros empregados em mesma situação. A parte autora, ao estabelecer o vínculo empregatício com a reclamada, aderiu livremente a tal condição contratual, devendo ser respeitado o ato jurídico perfeito. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0010373-92.2025.5.03.0103 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Daniela Torres Conceição. DJEN 23/06/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Execução

Central Nacional de Indisponibilidade de Bens (CNIB) - Consulta

Processo Civil. Execução. Indeferimento de utilização indiscriminada do CNIB. Gravame de Bens Imóveis sem Especificação. Tumulto Processual. Celeridade e Efetividade da Execução. Acerto da decisão Recorrida. A indiscriminada utilização da Central Nacional de Indisponibilidade de Bens (CNIB) para gravame de todos os bens imóveis dos executados, sem especificação, configura medida apta a tumultuar o processo e sobrecarregar o Judiciário. A indicação de imóveis específicos coaduna-se com os princípios da celeridade e efetividade da execução. Correta a decisão que indeferiu a medida, não merecendo reparos. (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0010904-65.2021.5.03.0089 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Jorge Berg de Mendonça. DJEN 26/06/2025).

Extinção

Crédito recebido pelo Trabalhador em execução na Ação Coletiva, sem ressalva. Execução Individual de Sentença Coletiva. Incidência do Art. 924, II do CPC. Tendo a ora agravante recebido os valores apurados em seu favor, em execução processada nos autos da ação coletiva, sem ressalva, houve quitação do seu crédito, extinguindo-se a execução. Inviável a tentativa de promover posteriormente execução individual da mesma sentença coletiva, sob alegação de diferenças em seu favor. Incidência do art. 924, II do CPC. (TRT 3ª Região. Nona Turma. 0011596-98.2024.5.03.0173 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Maria Stela Álvares da Silva Campos. DJEN 24/06/2025).

Pesquisa Patrimonial

Direito Processual do Trabalho. Agravo de Petição. Execução Trabalhista. Expedição de ofício à Marinha do Brasil. Ferramenta SISGEMB. Recurso Provido.

I. Caso em Exame

Agravo de petição interposto contra decisão que indeferiu o requerimento de expedição de ofício à Marinha do Brasil para consulta ao Sistema de Gerenciamento de Embarcações (SISGEMB), para localização de eventuais embarcações e veículos aquáticos registrados em nome dos executados.

II. Questão em Discussão

Definir se é possível a utilização da ferramenta SISGEMB, da Marinha do Brasil, para pesquisa de embarcações e veículos aquáticos registrados/cadastrados em nome dos executados.

III. Razões de Decidir

A realização de pesquisa de bens via SISGEMB tem o potencial de ampliar a gama de bens sobre os quais poderão recair novas medidas constritivas voltadas à satisfação do crédito trabalhista, o que justifica o deferimento da medida.

IV. Dispositivo e Tese

Recurso provido.

Tese de julgamento:

A pesquisa de bens no Sistema de Gerenciamento de Embarcações (SISGEMB), da Marinha do Brasil, é medida atípica destinada a assegurar a efetivação da execução.

Dispositivos relevantes citados: CLT, arts. 765, 797 e 883; CPC, arts. 765, 805. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010651-05.2022.5.03.0134 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Antônio Gomes de Vasconcelos. DJEN 18/06/2025).

Execução Trabalhista. Efetividade da Prestação Jurisdicional. Consulta ao Sistema Integrado de recuperação de Ativos - SIRA. O Sistema Integrado de Recuperação de Ativos - SIRA foi instituído pela Lei 14.195 de 26/08/2021 que, em seu artigo 13º, estabelece que "Fica o Poder Executivo federal autorizado a instituir, sob a governança da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional, o Sistema Integrado de Recuperação de Ativos (SIRA), constituído de um conjunto de instrumentos, mecanismos e iniciativas destinados a facilitar a identificação e a localização de bens e de devedores, bem como a constrição e a alienação de ativos." O Diploma Legal em apreço estabelece em seu artigo 14º os objetivos do SIRA, quais sejam, "I - promover o desenvolvimento nacional e o bem-estar social por meio da redução dos custos de transação de concessão de créditos mediante aumento do índice de efetividade das ações que envolvam a recuperação de ativos; II - conferir efetividade às decisões judiciais que visem à satisfação das obrigações de qualquer natureza, em âmbito nacional; III - reunir dados cadastrais, relacionamentos e bases patrimoniais de pessoas físicas e jurídicas para subsidiar a tomada de decisão, no âmbito de processo judicial em que seja demandada a recuperação de créditos públicos ou privados; IV

- fornecer aos usuários, conforme os respectivos níveis de acesso, os dados cadastrais, os relacionamentos e as bases patrimoniais das pessoas requisitadas, de forma estruturada e organizada; e V - garantir, com a quantidade, a qualidade e a tempestividade necessárias, os insumos de dados e informações relevantes para a recuperação de créditos públicos ou privados." O artigo 15º traz os princípios do SIRA: I - melhoria da efetividade e eficiência das ações de recuperação de ativos; II - promoção da transformação digital e estímulo ao uso de soluções tecnológicas na recuperação de créditos públicos e privados; III - racionalização e sustentabilidade econômico-financeira das soluções de tecnologia da informação e comunicação de dados, permitida a atribuição aos usuários, quando houver, dos custos de operacionalização do serviço, na forma prevista em regulamento; IV - respeito à privacidade, à inviolabilidade da intimidade, da honra e da imagem das pessoas e às instituições, na forma prevista em lei; e V - ampla interoperabilidade e integração com os demais sistemas semelhantes, em especial aqueles utilizados pelo Poder Judiciário, de forma a subsidiar a tomada de decisão, bem como de racionalizar e permitir o cumprimento eficaz de ordens judiciais relacionadas à recuperação de ativos." Da leitura dos dispositivos legais citados, verifica-se que não há impedimento a que o Poder Judiciário possa se valer do Sistema Integrado de Recuperação de Ativos (SIRA) para a obtenção de dados que contribuam para dar efetividade à execução trabalhista, facilitando a identificação e a localização e bens e de devedores, bem como a constrição e a alienação de ativos. Aliás, esta é a previsão contida no artigo 1º do Diploma Legal em apreço, que também está inserida dentre os objetivos do SIRA, como se infere do inciso II do art. 14, acima citado: "conferir efetividade às decisões judiciais que visem à satisfação das obrigações de qualquer natureza, em âmbito nacional". Neste contexto, ainda que o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região não mantenha convênio com a Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional para fins de utilização do SIRA, óbice não se vislumbra à expedição de Ofício àquele órgão a fim de solicitar consulta ao referido Sistema com o objetivo de buscar informações que possam contribuir com a efetividade da prestação jurisdicional no âmbito da Justiça do Trabalho. O princípio da duração razoável do processo se trata de uma garantia fundamental, qual seja, de que a decisão seja proferida em tempo razoável. Lembra Mauro Shiavi lições de Carnelluti e Rui Barbosa: "Dizia Carnelluti que o tempo é um inimigo no processo, contra o qual o Juiz deve travar uma grande batalha. Para Rui Barbosa, a justiça tardia é injustiça manifesta." E, para José Carlos Barbosa Moreira, "(...) de vez em quando, o processualista deve deixar de lado a lupa com que perscruta os refolhos de seus pergaminhos e lançar à sua volta um olhar desanuviado. O que se passa cá fora, na vida da comunidade, importa incomparavelmente mais do que aquilo que lhe pode proporcionar a visão de especialista. E, afinal de contas, todo o labor realizado no gabinete, por profundo que seja, pouco valerá se nenhuma repercussão externa vier a ter (...). O processo existe para a sociedade, e não a sociedade para o processo". (O juiz e a cultura da transgressão. Revista Jurídica, v. 267, jan/2000 p. 12. Citado por Mauro Shiavi *in* O Novo Código de Processo Civil e o Princípio da Duração Razoável do Processo). Ao nos reportar aos ensinamentos doutrinários, podemos dizer, sem medo de errar, que à parte reclamante deve ser assegurado o direito à duração razoável do processo, tal como previsto na Carta Magna, que, em seu artigo 5º, inciso LXXVIII, consagra que "A todos,

no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação". (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0001549-04.2012.5.03.0103 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Adriana Goulart de Sena Orsini. DJEN 26/06/2025).

SIRA - Sistema de Recuperação de Ativos. O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) disponibilizou o SNIPER, ferramenta digital desenvolvida pelo Programa Justiça 4.0, que visa a agilizar e centralizar a busca de ativos e patrimônios em diversas bases de dados e que identifica vínculos patrimoniais, societários e financeiros entre pessoas físicas e jurídicas, o que envolve a busca pretendida pela exequente, sendo desnecessária a expedição de ofício à PGFN para a mesma finalidade. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0099700-19.2006.5.03.0134 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Delane Marcolino Ferreira. DJEN 30/06/2025).

Simultaneidade

Ajuizamento de duas execuções do mesmo Título Executivo. Tumulto Processual. A parte exequente pode iniciar a execução antes do trânsito em julgado do processo de conhecimento, ajuizando a execução provisória (art. 899 da CLT). Entretanto, a lei não lhe outorga o direito de, posteriormente, fazer tramitar, de forma paralela, uma segunda execução do mesmo título judicial executivo, sob pena de tumultuar o feito. Quando há execução provisória em tramitação ou finalizada e chega o momento da execução definitiva, esta deve tramitar nos autos da execução provisória, que, então, assume a condição de execução definitiva (art. 122-B do Provimento Geral Consolidado do TRT da 3ª Região). (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0010229-18.2025.5.03.0007 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Taisa Maria Macena de Lima. DJEN 11/06/2025).

Título Executivo Judicial

Direito Processual do Trabalho. Execução. Inexigibilidade do Título Executivo. Impossibilidade. Manutenção da Sentença.

I. Caso em Exame

Recurso contra decisão que julgou improcedente a arguição de inexigibilidade de título executivo judicial fundamentado em lei ou ato normativo supostamente declarado inconstitucional pelo Supremo Tribunal Federal (STF).

II. Questão em Discussão

Há uma questão em discussão: se o título executivo é inexigível com base no art. 884, § 5º, da CLT, em razão da alegada incompatibilidade com a Constituição Federal, considerando o julgamento da ADC nº 4/DF.

III. Razões de Decidir

A alegação de inexigibilidade deveria ter sido suscitada na fase de conhecimento da ação coletiva, sob pena de preclusão.

Não há aderência entre a matéria tratada nesta execução e a decisão da ADC 4/DF, pois esta se refere a tutela antecipada em desfavor da Fazenda Pública, enquanto o título executivo em debate versa sobre a obrigação de

fazer em decisão de mérito definitiva.

As restrições impostas pela legislação mencionada no art. 1º da Lei nº 9.494/97, declarado constitucional pelo STF, não incluem o objeto da condenação proferida na ação coletiva, ora executada - *astreintes* impostas pelo descumprimento de obrigação de fazer consistente na determinação de abstenção, pelo Município, de atrasar os salários dos servidores.

IV. Dispositivo e Tese

Recurso não provido.

Tese de julgamento:

É incabível a alegação de inexigibilidade do título executivo quanto às *astreintes* devidas pelo Município de Nova Lima e fixadas na ação coletiva nº 0011559-13.2015.5.03.0165, pois a Lei nº 9.494/97, declarada constitucional pela ADC 4/DF, não se aplica a títulos executivos decorrentes de decisões de mérito definitivas em ações coletivas que não envolvam a antecipação de tutela em matéria financeira.

Dispositivos relevantes citados: Art. 884, § 5º, da CLT; Art. 1º da Lei nº 9.494/97; Art. 508 e 525 do CPC; Art. 879, parágrafo 1º da CLT; Constituição Federal de 1988.

Jurisprudência relevante citada: ADC nº 4/DF; Reclamação nº 4311/DF; Precedentes do STF mencionados no acórdão. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0011807-61.2024.5.03.0165 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Antônio Gomes de Vasconcelos. DJEN 09/06/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Ferroviário

Adicional de Periculosidade

Adicional de Periculosidade. Maquinista de Manobra. Comprovação. Comprovado, a rigor da prova pericial e testemunhal colhida nestes autos, que o autor, sempre que iniciadas as suas atividades, fazia o *checklist* da locomotiva, conferindo o óleo tanto do motor quanto do tanque, este possuindo capacidade volumétrica entre 6 a 12 mil litros de óleo diesel S50. Comprovada, ainda, a proximidade entre o posto de atuação habitual do autor e o tanque de combustível. Demonstrado nos autos que se trata de tanque próprio de abastecimento do equipamento que o reclamante conduzia nos pátios e terminais rodoviários, no qual executava, ainda, manobras de formação e desmembramento, e cuja manutenção também realizava por intermédio de pequenos reparos e atividades de conservação. O caso se amolda à inteligência no art. 193, inciso I, da CLT e na NR-16, com a redação conferida ao respectivo item 16.6.1.1 pela Portaria n.º 1.357/2019 (DOU 10/12/2019). O 16.6 da NR 16 do MTE classifica como atividade perigosa o transporte de líquidos inflamáveis em quantidades superiores a 200 (duzentos) litros. Sendo incontroverso que, *in casu*, o tanque detinha capacidade entre 6 e 12 mil litros de óleo diesel combustível, ou seja, volume muito superior a 200 litros, ainda que se estivesse diante de hipótese de tanque original de fábrica ou suplementar, ou, como é o caso, destinado ao consumo próprio da locomotiva, está configurada a hipótese de transporte de inflamáveis em quantidade superior

ao limite fixado na NR 16, o que enseja o direito ao adicional de periculosidade. A despeito da disposição contida no item 16.6.1 da NR-16 no sentido de que "as quantidades de inflamáveis, contidas nos tanques de consumo próprio dos veículos, não serão consideradas para efeito dessa norma", a exposição ora analisada é de risco elevado, considerando-se a capacidade de armazenamento de combustível própria da locomotiva conduzida pelo autor. A existência de tanque original ou suplementar, com capacidade total acima de 200 litros, ainda que para consumo próprio, enseja o pagamento do adicional de periculosidade, antes ou depois da alteração da Norma Regulamentadora - NR n.º 16 - Atividades e Operações Perigosas em 2019, conforme já demonstrado, pois submete o trabalhador ao mesmo risco daquele que transporta combustíveis efetivamente. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010234-18.2024.5.03.0058 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marcelo Lamego Pertence. DJEN 02/06/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS)

Saque

Agravo de Petição. Expedição de Alvará para saque do Saldo da Conta vinculada do FGTS. Medida Provisória 1.290/2025. Até a edição da Medida Provisória n. 1.290, de 28 de fevereiro de 2025, com validade prorrogada, apenas a opção pelo saque-rescisão prevista no artigo 20-A, da Lei 8.036/90 permitiria o recebimento do saldo da conta vinculada do FGTS, quando extinto o contrato de trabalho sem justa causa. Na opção saque-aniversário, o direito poderia ser exercido, anualmente, no mês de aniversário do trabalhador. Todavia, a partir da aludida MP não se aplica a restrição legal, independentemente da opção de movimentação, conforme requisitos previstos no artigo 2º: "Fica disponível ao trabalhador que tenha optado pela sistemática de saque-aniversário e que tenha tido contrato de trabalho extinto ou suspenso, nas hipóteses de que trata o art. 20, *caput*, incisos I, I A, II, IX e X, da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, entre 1º de janeiro de 2020 e a data de entrada em vigor desta Medida Provisória, a movimentação da conta vinculada relativa ao contrato de trabalho extinto ou suspenso". Agravo de petição acolhido, ao enfoque, para fins de expedição de alvará para saque da conta vinculada do FGTS, atendidas pelo exequente as condições legais. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0011244-68.2024.5.03.0003 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Vicente de Paula Maciel Júnior. DJEN 24/06/2025).

Mandado de Segurança impetrado pela Instituição Gestora do FGTS. Expedição de Alvará para liberação do Saldo do FGTS. Critérios previstos no Art. 20 da Lei 8.036/90. Opção pelo Saque. Aniversário. Constatação de Morbidade. Possibilidade excepcional de movimentação da Conta Vinculada do FGTS. Segurança Denegada. O art. 20-A da Lei 8.036/90 estabelece que o titular de contas vinculadas do FGTS está sujeito somente a uma das

sistemáticas de saque: o saque-rescisão ou o saque-aniversário, explicitando que, pela modalidade do "Saque-Rescisão", o trabalhador poderá receber o saldo da conta vinculada relativa ao contrato de trabalho extinto, enquanto, pela opção do "Saque-Aniversário", o trabalhador tem o direito de receber, anualmente, no mês de seu aniversário, parte do saldo do seu FGTS, ficando, contudo, limitado ao saque do valor da multa rescisória, em caso de rescisão de contrato de trabalho. (TRT 3ª Região. 1ª Seção de Dissídios Individuais. 0010591-41.2025.5.03.0000 (PJe). Mandado de Segurança Cível. Rel./Red. Marcelo Moura Ferreira. DJEN 03/06/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Justa Causa

Abandono de Emprego

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Justa Causa. Rescisão Contratual. Abandono de Emprego. Atestado Médico.

I. Caso em Exame

Recurso ordinário contra sentença que julgou improcedente o pedido de declaração de nulidade da justa causa aplicada pela reclamada, em razão da ausência injustificada do reclamante por mais de 30 dias. A reclamante alegou doença, comprovada por atestado médico apresentado posteriormente. A reclamada alegou abandono de emprego.

II. Questão em Discussão

A questão em discussão consiste em analisar a validade da justa causa aplicada, considerando a apresentação tardia de atestado médico que comprova o afastamento da reclamante por doença.

III. Razões de Decidir

O atestado médico, apresentado fora do prazo legal, não foi considerado pelo juízo de primeiro grau, por ter sido juntado aos autos com a impugnação à contestação, em desacordo com as normas processuais trabalhistas.

A apresentação intempestiva do atestado médico viola os princípios do contraditório e do devido processo legal, pois prejudica a defesa da reclamada e gera desequilíbrio processual.

A jurisprudência exige a apresentação tempestiva de documentos, sendo excepcional a admissão de documentos posteriores, apenas para comprovar fatos ocorridos após a inicial ou contestação, o que não se configura no caso.

IV. Dispositivo e Tese

Recurso ordinário não provido.

Tese de Julgamento:

A apresentação intempestiva de atestado médico, que vise comprovar doença como justificativa para ausência do trabalho, não invalida a justa causa aplicada pelo empregador, quando tal documento não atende às normas processuais trabalhistas e gera desequilíbrio processual.

Dispositivos relevantes citados: CLT, arts. 787, 845 e 477; CPC/15, art. 435. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010024-50.2025.5.03.0019 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Luiz Cláudio dos Santos Viana. DJEN 24/06/2025).

Improbidade

Ato Demissional Motivado. Alegação de cometimento de ato de Improbidade pela Empregada. Ausência dos critérios que autorizam a Rescisão abrupta do Contrato. Nulidade da Justa Causa. Reversão para Dispensa Imotivada. Pagamento das Verbas Rescisórias pertinentes a essa modalidade de Rescisão Contratual. O ato de improbidade pode ser definido (para os fins trabalhistas, alínea "a" do art. 482 da CLT), como conduta desonesta do empregado e real ofensa a bem jurídico integrante do patrimônio material do empregador ou de terceiros, em razão de comportamento do empregado no exercício de seu trabalho com o objetivo de alcançar vantagem para si ou para outra pessoa. No caso dos autos, a reclamante estava autorizada a se afastar do serviço, conforme atestado médico (válido), estando o contrato de trabalho interrompido (art. 159 do Decreto nº 10.854/2021). O fato de a reclamante ter prestado serviços para outro empregador, no período de afastamento junto à reclamada, não pode, nem mesmo em tese, ser considerado como ato de improbidade, uma vez que não se trata de conduta desonesta, de ausência injustificada ou de real ofensa a bem jurídico integrante do patrimônio material do empregador, nem de terceiros (que sequer foi alegado no aviso de dispensa e em defesa). A reclamada extrapolou os limites diretivo e potestativo da recorrida, o que torna nulo o ato demissional motivado, uma vez que não foram observados os requisitos de adequação, proporcionalidade, gradação pedagógica e ausência de lesão de ordem patrimonial. Declarada a nulidade da dispensa motivada, fica convertida para dispensa imotivada, sendo devidas as verbas rescisórias pertinentes a essa modalidade de rompimento contratual. (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0010748-21.2024.5.03.0106 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Cristina Diniz Caixeta. DJEN 09/06/2025).

Improbidade - Atestado Falso

Recurso Ordinário. Dispensa por Justa Causa. Atestado Médico falso. Ato de Improbidade. É dever do magistrado apurar e avaliar a dispensa por justa causa com a máxima cautela e serenidade, incumbindo-lhe medir e sopesar, adequadamente, os fatos que a ensejaram e suas consequências jurídicas. Assim sendo, impõe-se que sejam verificadas pelo julgador a tipicidade, isto é, o enquadramento em uma das hipóteses descritas no art. 482 da CLT, a proporcionalidade, a imediatez da punição, a ausência de perdão tácito e de duplicidade punitiva. *In casu*, a apresentação de atestado médico falso pela empregada ao seu empregador, com o intuito de justificar faltas ao serviço, constitui grave ato de improbidade, previsto no art. 482, da CLT, e autoriza, por si só, a dispensa por justa causa em virtude da violação da fidúcia, elemento imprescindível para a continuidade da relação de emprego. Recurso a que se nega provimento. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010939-04.2023.5.03.0041 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Rosemary de Oliveira Pires Afonso. DJEN

27/06/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Litigância de Má-Fé

Multa

Litigância de Má-Fé. Prova Concreta. Inércia da Parte. Não Configuração. A litigância de má-fé exige a comprovação de dolo ou de conduta intencionalmente maliciosa da parte que visa tumultuar o processo, procrastinar o feito ou induzir o juízo a erro, o que não se verificou na hipótese. A simples inércia em apresentar um documento, mesmo que relevante, não se confunde automaticamente com litigância de má-fé, especialmente quando já existe uma penalidade processual específica para tal omissão, que é a presunção de veracidade dos fatos que se pretendia provar. (TRT 3ª Região. Nona Turma. 0010970-27.2024.5.03.0061 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. André Schmidt de Brito. DJEN 13/06/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Mandado de Segurança

Cabimento

Agravo Regimental em Mandado de Segurança. Impugnação a decisão Interlocutória proferida na Fase de Conhecimento de Ação Trabalhista que indeferiu o requerimento de expedição de Carta Precatória para a oitiva de Testemunha. Descabimento do *Writ*. Subsidiariedade do *Mandamus*.

1. Esta ação de mandado de segurança foi impetrada para impugnar decisão interlocutória proferida na fase de conhecimento de ação trabalhista que indeferiu o requerimento de expedição de carta precatória para a oitiva de testemunha.

2. A extraordinária intervenção desta Primeira Seção Especializada em Dissídios Individuais (1ª SDI) deste eg. Regional na fase de conhecimento que se desenvolve nos autos da ação trabalhista originária, pela estreita via da ação de mandado de segurança, somente é necessária e adequada acaso o meio processual ordinário não resguarde a parte de iminente e grave dano (subsidiariedade da ação de mandado de segurança) - inteligência do art. 5º, inciso II, da Lei nº 12.016/2009 (Lei do Mandado de Segurança - LMS).

3. O ato inquinado coator não desafia a imediata interposição de apelo, conforme dispõe o art. 893, § 1º, da CLT:

4. A impugnação de decisão interlocutória proferida na fase de conhecimento de ação trabalhista ocorre pela via do recurso ordinário (art.

895, inciso I, da CLT).

5. A existência de meio impugnativo específico para atacar o ato judicial inquinado coator aniquila o presente *writ*, pois é vedada a impetração do *mandamus* como mero sucedâneo recursal.

6. Conforme a Orientação Jurisprudencial nº 92 da Subseção II Especializada em Dissídios Individuais (SbDI-2) do Tribunal Superior do Trabalho, "não cabe mandado de segurança contra decisão judicial passível de reforma mediante recurso próprio, ainda que com efeito diferido".

7. Agravo regimental desprovido. (TRT 3ª Região. 1ª Seção de Dissídios Individuais. 0018387-20.2024.5.03.0000 (PJe). Mandado de Segurança Cível. Rel./Red. Marcelo Lamago Pertence. DJEN 04/06/2025).

Penhora - Proventos de Aposentadoria / Salário

Mandado de Segurança. Penhora de percentual da Aposentadoria. Superação parcial da Jurisprudência. *Overruling*. Segurança Concedida.

1. Trata-se de mandado de segurança com pedido liminar impetrado em face de ato judicial que determinou a constrição de valores oriundos de proventos de aposentadoria por idade.

2. O artigo 833, § 2º, do CPC autoriza a penhora de parcelas com natureza salarial com o objetivo de satisfação de crédito trabalhista (de natureza alimentar). A possibilidade de constrição parcial de salários e proventos de aposentadoria, com base no citado dispositivo legal, deve ser compatibilizada com a garantia de meios para a manutenção digna do devedor.

3. Este Eg. Regional, no julgamento do Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas (IRDR) nº 0013939-38.2023.5.03.0000 (Tema nº 22 de IRDR deste TRT3), cujo acórdão foi publicado em 26/02/2025, fixou a seguinte tese: "Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas (IRDR). Tema n. 22. Parcelas de Natureza Salarial listadas no Art. 833, IV, do CPC. Penhora Parcial. Natureza Alimentar do Crédito Trabalhista. (IRDR 0013939-38.2023.5.03.0000. Acórdão de mérito. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 26/02/2025) Na vigência do CPC/2015, as parcelas de natureza salarial listadas no art. 833, IV podem ser penhoradas para satisfazer o crédito trabalhista até o limite de 50% (cinquenta por cento) dos ganhos líquidos do(a) executado(a), desde que assegurada a sua subsistência digna, observadas as singularidades do caso concreto. Por se tratar de crédito alimentar, enquadra-se ele na exceção do § 2º do referido dispositivo legal".

4. Em 24/03/2025, o Colendo Tribunal Superior do Trabalho, nos termos do § 5º do art. 132-A do Regimento Interno, no julgamento do RR-0000271-98.2017.5.12.0019, reafirmou a sua jurisprudência e assentou a tese a seguir transcrita: "Na vigência do Código de Processo Civil de 2015, é válida a penhora dos rendimentos (CPC, art. 833, inciso IV) para satisfação de crédito trabalhista, desde que observado o limite máximo de 50% dos rendimentos líquidos e garantido o recebimento de, pelo menos, um salário mínimo legal pelo devedor".

5. Considerando o precedente da Corte Superior Trabalhista acima mencionado, de observância obrigatória, a penhora dos rendimentos do executado está limitada a 50% de seus ganhos líquidos, garantido o

recebimento de, ao menos, um salário mínimo. Por consequência, operou-se o *overruling* parcial da jurisprudência consolidada no âmbito desta 1ª Seção de Dissídios Individuais, pois não pode mais ser aplicado o parâmetro do salário mínimo do DIEESE.

6. Na hipótese vertente, a prova acostada aos autos comprova que os proventos de aposentadoria do impetrante giram em torno de um salário mínimo (Histórico de Créditos do INSS - Id. 70552a4 - pág. 8)

7. Assim, a penhora de 30% (trinta) por cento sobre tais proventos reduz seus ganhos mensais a menos de um salário mínimo, em dissonância com o estipulado por ambas as teses firmadas nos Temas 22 deste Regional e no Tema 75 do Col. TST, violando o princípio da dignidade humana, colocando em risco a subsistência digna do devedor.

8. Como corolário, verifica-se presente o direito líquido e certo do impetrante, motivo pelo qual casso a decisão monocrática de Id. 9840708 e concedo a segurança ao impetrante para revogar a decisão coligida ao Id. 459cd1a. (TRT 3ª Região. 1ª Seção de Dissídios Individuais. 0018253-90.2024.5.03.0000 (PJe). Mandado de Segurança Cível. Rel./Red. Juliana Vignoli Cordeiro. DJEN 13/06/2025).

Mandado de Segurança. Possibilidade de penhora das Verbas elencadas no inciso IV do Art. 833 do CPC. Julgamentos dos Temas nºs 22 de Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas deste Eg. Regional e 75 de Incidente de Recurso de Revista repetitivo pelo Tribunal Superior do Trabalho. Precedentes de observância obrigatória. Superação do entendimento Jurisprudencial Majoritário desta Primeira Seção Especializada em Dissídios Individuais. Definição do Salário Mínimo (Art. 5º, Inciso IV, da Constituição da República Federativa do Brasil) como critério de validação da constrição mensal nas verbas do Impetrante elencadas no Inciso IV do Art. 833 do CPC. Impossibilidade de penhora sobre parte do salário percebido pelo Impetrante.

1. Prevalecia nesta Primeira Seção Especializada em Dissídios Individuais (1ª SDI) o entendimento jurisprudencial pelo qual era possível a penhora das verbas elencadas no inciso IV do art. 833 do CPC para pagamento de crédito trabalhista, desde que: 1) fosse decretada na vigência da Lei nº 13.105/2015; 2) respeitasse o limite máximo de constrição de 50% (cinquenta por cento) dos ganhos líquidos do devedor (art. 529, § 3º, do CPC); e 3) garantisse ao devedor valor equivalente ao salário mínimo necessário divulgado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos SocioEconômicos (DIEESE) na competência da constrição judicial (parâmetro para aferição do mínimo essencial do devedor para a validação da constrição mensal).

2. O julgamento do Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas (IRDR) nº 0013939-38.2023.5.03.0000 (Tema nº 22 de IRDR deste Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região - TRT3) modificou tal situação.

3. No julgamento do Tema nº 22 de IRDR, estabeleceu-se a seguinte tese de observância obrigatória no âmbito deste eg. Regional: "Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas (IRDR). Tema n. 22. Parcelas de natureza Salarial listadas no Art. 833, IV, do CPC. Penhora Parcial. Natureza Alimentar do Crédito Trabalhista. Na vigência do CPC/2015, as parcelas de natureza salarial listadas no art. 833, IV, podem ser penhoradas para

satisfazer o crédito trabalhista até o limite de 50% (cinquenta por cento) dos ganhos líquidos do(a) executado(a), desde que assegurada a sua subsistência digna, observadas as singularidades do caso concreto. Por se tratar de crédito alimentar, enquadra-se ele na exceção do § 2º do referido dispositivo legal."

4. A eficácia do precedente de observância obrigatória decorrente do julgamento de IRDR é estabelecida pelo disposto nos arts. 181 do Regimento Interno deste eg. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região (RI/TRT3) e 985, inciso I, do CPC.

5. O Tribunal Superior do Trabalho julgou o Tema nº 75 de Incidente de Recurso de Revista Repetitivo (RR 0000271-98.2017.5.12.0019), fixando a seguinte tese: "Na vigência do Código de Processo Civil de 2015, é válida a penhora dos rendimentos (CPC, art. 833, inciso IV) para satisfação de crédito trabalhista, desde que observado o limite máximo de 50% dos rendimentos líquidos e garantido o recebimento de, pelo menos, um salário mínimo legal pelo devedor."

6. O acórdão proferido pelo Tribunal Pleno do TST no RR 0000271-98.2017.5.12.0019 foi publicado no DJEN em 08/04/2025.

7. Nos termos dos arts. 896-B, 896-C, § 11, da CLT; 1039, *caput*, 1040 e 1046, § 4º, do CPC, o precedente estabelecido TST decorrente de Incidente de Recurso de Revista Repetitivo também é de observância obrigatória para este eg. Regional.

8. Corolário de o impetrante perceber como salário quantia equivalente a 1 (um) salário mínimo, na forma das teses firmadas nos Temas nºs 22 de IRDR deste eg. Regional e 75 de Incidente de Recurso de Revista Repetitivo, veda-se a constrição judicial de tal verba, por lhe sacrificar a sua existência digna.

9. Ratificada a decisão liminar e concedida parcialmente a segurança. (TRT 3ª Região. 1ª Seção de Dissídios Individuais. 0017943-84.2024.5.03.0000 (PJe). Mandado de Segurança Cível. Rel./Red. Marcelo Lamago Pertence. DJEN 05/06/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Ministério Público do Trabalho (MPT)

Intervenção / Intimação

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Pessoa com Deficiência. Ausência de intimação do Ministério Público do Trabalho. Nulidade Processual.

I. Caso em Exame

Recurso ordinário interposto pelo reclamante contra sentença que julgou improcedentes os pedidos formulados na petição inicial, em ação trabalhista ajuizada em 17/11/2022, na qual se discute vínculo empregatício como coordenador de obras, exercido exclusivamente em benefício da segunda reclamada. Recurso ordinário também interposto pelo Ministério Público do Trabalho, requerendo a nulidade do processo a partir da audiência inaugural, em razão da ausência de sua intimação para intervir no feito. As

rés apresentaram contrarrazões.

II. Questão em Discussão

Há uma questão em discussão: verificar se a ausência de intimação do Ministério Público do Trabalho, em processo que versa sobre pessoa com deficiência, configura nulidade processual.

III. Razões de Decidir

A Constituição Federal, no art. 1º, III, e art. 7º, XXXI, assegura proteção especial às pessoas com deficiência, sendo vedada qualquer forma de discriminação, inclusive no acesso e permanência no trabalho.

A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, com *status* constitucional (CR/88, art. 5º, § 3º; Decreto 6.949/2009), e as Convenções nº 111 e nº 159 da OIT, incorporadas pelo Decreto 10.088/2019, impõem aos Estados a adoção de políticas inclusivas e não discriminatórias no mercado de trabalho.

A legislação infraconstitucional prevê expressamente a atuação obrigatória do Ministério Público em processos envolvendo pessoas com deficiência (Lei 7.853/89, art. 5º; Lei 13.146/2015, art. 79, § 3º).

A omissão de intimação do Ministério Público do Trabalho compromete a validade do processo e viola o direito à intervenção institucional obrigatória como fiscal da ordem jurídica (LC 75/93, art. 83, II e V; CPC, art. 178, I).

A ausência de manifestação do *parquet* no caso concreto, que trata de empregado com deficiência, torna imprescindível o reconhecimento da nulidade processual, com retorno à origem para suprimento da falha.

IV. Dispositivo e Tese

Recurso do Ministério Público do Trabalho provido. Prejudicada a análise do recurso do reclamante.

Tese de julgamento:

A ausência de intimação do Ministério Público do Trabalho em processo que discute interesse de pessoa com deficiência constitui nulidade processual, por violar normas constitucionais, internacionais e infraconstitucionais que garantem sua intervenção obrigatória.

O vício processual decorrente da omissão da intimação do *parquet* deve ser sanado com a anulação dos atos processuais a partir da audiência inaugural, com retorno dos autos à primeira instância para viabilizar sua manifestação.

Dispositivos relevantes citados: CF/1988, arts. 1º, III, 5º, § 3º, e 7º, XXXI; LC 75/93, art. 83, II e V; CPC, art. 178, I; Lei 7.853/89, art. 5º; Lei 13.146/2015, art. 79, § 3º. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010925-72.2022.5.03.0132 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Campos de Souza Freire Pimenta. DJEN 02/06/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Motorista

Acumulação de Funções

Acúmulo de Função. "Fato é que as questões trazidas pela testemunha obreira revelam, se muito, que o autor atuava em colaboração com o empregador, fazendo atividades diversas das efetivamente contratadas apenas eventualmente, de modo excepcional. A eventualidade dessas atividades, o fato de serem compatíveis com as condições pessoais do reclamante, e a ausência de aumento significativo de responsabilidade, reforçam o entendimento de que não houve acúmulo de função. As tarefas descritas integram as atribuições de um motorista em situações excepcionais e estão de acordo com o princípio da elasticidade funcional previsto no art. 456 da CLT, que estabelece que o empregado se obriga a todo e qualquer serviço compatível com sua condição pessoal, quando inexistente cláusula expressa a tal respeito. Por fim, a testemunha ouvida a rogo da ré, depoimento de fl. 1509, informou que o carregamento dos caminhões não era feito de forma manual, mas pelo guindaste do caminhão, que as cargas dispensavam o carregamento manual, que o suporte para a descarga dos materiais e carga dos inservíveis era dado pelos empregados da 2ª ré; que existiam dois empregados na função de mecânicos que eram os responsáveis pelas manutenções dos caminhões e que existia uma empresa específica para as atividades de lavar e lubrificar os veículos. As informações prestadas pela testemunha da ré convalidam o quadro fático de inexistência de acúmulo de função hábil a acarretar o acréscimo salarial pretendido." (Excerto da r. sentença proferida pela MM. Juíza Cláudia Eunice Rodrigues ID. 0173322). (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010124-97.2024.5.03.0032 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Luiz Otávio Linhares Renault. DJEN 18/06/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Obrigação de Fazer / Obrigação de Não Fazer

Multa Diária

Ementa: Direito Processual Civil. Agravo de Petição. Execução. Multa Cominatória. Cumprimento parcial da obrigação. Boa-Fé. Ausência de Prejuízo. Recurso não provido.

I. Caso em Exame

Agravo de petição interposto contra decisão que indeferiu pedido de aplicação de multa cominatória em execução de obrigação de fazer (entrega de Perfil Profissiográfico Previdenciário - PPP). O exequente alegou violação da coisa julgada, sustentando que a obrigação não foi integralmente cumprida no prazo estabelecido, causando-lhe prejuízo.

II. Questão em Discussão

Há duas questões em discussão: (i) definir se a decisão recorrida violou a coisa julgada; (ii) estabelecer se a conduta da executada justifica a

aplicação da multa cominatória.

III. Razões de Decidir

A multa cominatória tem natureza coercitiva e acessória, não se confundindo com a obrigação principal. Sua aplicabilidade está sujeita à avaliação judicial, considerando os princípios da razoabilidade e proporcionalidade.

A executada, apesar de atraso, demonstrou boa-fé, colaborando com a execução e entregando o documento em etapas, após a concessão de prazo adicional e vista aos autos. Não há prova de dolo, má-fé ou prejuízo concreto ao exequente.

O cumprimento superveniente da obrigação, aliado à ausência de conduta reprovável e demonstração de prejuízo, justifica o afastamento da multa cominatória pelo juízo da execução, conforme art. 537, § 1º, do CPC. Não se configura violação à coisa julgada, pois a imposição da multa está sujeita a controle jurisdicional.

IV. Dispositivo e Tese

Recurso não provido.

Tese de julgamento:

1. A multa cominatória, por sua natureza coercitiva e acessória, está sujeita à apreciação judicial, considerando os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, podendo ser afastada em caso de cumprimento parcial da obrigação, desde que demonstradas a boa-fé do devedor e a ausência de prejuízo ao credor.
2. O mero atraso no cumprimento da obrigação de fazer, sem demonstração de dolo, má-fé ou prejuízo concreto, não enseja, necessariamente, a aplicação de multa cominatória.
3. A imposição da multa cominatória não se confunde com a coisa julgada, sujeitando-se à análise do juízo da execução em cada caso concreto.

Dispositivos relevantes citados: CPC, art. 536, § 1º; CPC, art. 537, § 1º. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0010019-18.2024.5.03.0163 (PJe).

Agravo de Petição. Rel./Red. Paulo Emílio Vilhena da Silva. DJEN 23/06/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Penhora

Bem de Família

Imóvel Residencial. Benfeitorias. Impenhorabilidade. A impenhorabilidade do imóvel de uso familiar está expressa na Lei nº 8.009/90, sendo que o legislador não instituiu limitação de garantia só da parte edificada. O artigo 1º, parágrafo único, da mencionada lei, define o alcance da impenhorabilidade, compreendendo o imóvel sobre o qual se assentam a construção, as plantações, as benfeitorias de qualquer natureza e todos os equipamentos, inclusive os de uso profissional, ou móveis quitados que guarnecem a casa. *In casu*, recaindo a constrição judicial sobre área de lazer (quintal) de imóvel residencial, com *status* de bem de família,

porquanto é parte integrante, própria e necessária do imóvel residencial, participando da sua totalidade, viabilizando seu uso e finalidade, tanto no aspecto funcional, quanto no patrimonial e econômico, sendo fator de valorização ou depreciação dele, torna-se inviável o prosseguimento da execução sobre o respectivo bem que está protegido pelo instituto da impenhorabilidade na forma da lei. Ainda que possua a indigitada área registro distinto, não deixa de ser parte da residência. Agravo de petição provido. (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0001680-84.2014.5.03.0013 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim. DJEN 16/06/2025).

Bem Imóvel

Agravo de Petição. Bem de Família. Impenhorabilidade. Desmembramento.

I. Caso em Exame

Agravo de petição interposto contra decisão que declarou insubsistente a penhora de imóvel de propriedade do sócio executado. A agravante alega que o bem penhorado, uma chácara, além de não ser destinado à moradia permanente do executado, seria passível de desmembramento. Diz que o executado possui outros bens imóveis. Sustenta, ainda, que, por se tratar de imóvel rural, a impenhorabilidade se restringiria à sede, nos termos da Lei 8.009/90.

II. Questão em Discussão

Há duas questões em discussão: (i) definir se o imóvel penhorado é passível de desmembramento; (ii) verificar se o imóvel enquadra-se na previsão legal de impenhorabilidade, em razão de ser residência do executado e/ou imóvel rural.

III. Razões de Decidir

O imóvel penhorado não é passível de desmembramento, por apresentar várias edificações interligadas e única via de acesso, conforme demonstrado por fotografia juntada aos autos.

A existência de ônus reais sobre o imóvel, como servidão de passagem para linha de transmissão de energia elétrica, não permite concluir pela possibilidade de desmembramento do bem.

O imóvel não se caracteriza como rural, conforme demonstrado pelas guias de IPTU e pela escritura do imóvel, afastando a aplicação do art. 4º, § 2º, da Lei 8.009/90.

O documento apresentado como prova de que o executado possui outros imóveis consiste em protocolo de pesquisa em cartórios, não sendo prova hábil para comprovar a existência de outros bens.

A certidão do oficial de justiça, que atesta que o imóvel é residência do executado, goza de fé pública, prevalecendo sobre alegações em contrário.

IV. Dispositivo e Tese

Agravo de petição não provido.

Tese de julgamento:

A penhora de imóvel não se mostra cabível, diante da comprovação de que o bem não é passível de desmembramento e se enquadra nas hipóteses de impenhorabilidade previstas em lei.

Dispositivos relevantes citados: Lei 8.009/90, art. 4º, § 2º. (TRT 3ª Região.

Oitava Turma. 0011612-48.2016.5.03.0168 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. José Marlon de Freitas. DJEN 02/06/2025).

Benefício Previdenciário

Ementa: Direito Processual. Agravo de Petição. Penhora de Benefício Previdenciário. Impossibilidade. Manutenção do Desbloqueio.

I. Caso em Exame

Agravo de petição contra decisão que determinou o desbloqueio de valores penhorados de benefício previdenciário do devedor. Alegação de que os créditos trabalhistas possuem natureza alimentar e se enquadram na exceção do art. 833, § 2º, do CPC, em razão do art. 100 da CF/88, sendo o devedor hipossuficiente e havendo outras fontes de renda.

II. Questão em Discussão

Penhorabilidade de benefício previdenciário para pagamento de crédito trabalhista, observando-se a natureza alimentar da verba e a hipossuficiência do devedor.

III. Razões de Decidir

Embora a jurisprudência do TST admita a penhora de salários e proventos de aposentadoria, a constrição não pode privar o devedor do mínimo necessário à sua subsistência digna e de sua família, devendo ser apurada a realidade de cada caso concreto.

Demonstrado que o valor penhorado corresponde à integralidade do benefício previdenciário líquido do devedor, após descontos judiciais, e que este possui elevadas despesas, inclusive com plano de saúde, que superam o valor do benefício, a penhora adicional comprometeria sua subsistência.

Não comprovada a existência de outras fontes de renda do devedor, a manutenção da penhora seria incompatível com a sua subsistência digna.

IV. Dispositivo e Tese

Agravo de petição não provido.

Tese de julgamento:

A penhora de benefício previdenciário para pagamento de crédito trabalhista é possível, desde que observada a garantia da subsistência digna do devedor e de sua família, considerando as peculiaridades do caso concreto.

A comprovação da hipossuficiência do devedor, demonstrada pela ausência de outras fontes de renda e pelas despesas que superam o valor do benefício, impede a penhora do benefício previdenciário.

Dispositivos relevantes citados: Art. 7º, X, da CF/88; art. 833, § 2º, do CPC; art. 100, § 1º, da CF/88.

Jurisprudência relevante citada: Tema 75 de IRR (TST); Tema 22 de IRDR (TRT). (TRT 3ª Região. Oitava Turma. 0000067-27.2013.5.03.0025 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. José Marlon de Freitas. DJEN 09/06/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Penhora *On Line*

Execução

Direito Processual Trabalhista. Penhora *On-Line*. Tema 1.232 do STF. Manutenção da Constrição.

I. Caso em Exame

Agravo de petição contra decisão que manteve a penhora *on-line* de ativos da executada.

II. Questão em Discussão

Há duas questões em discussão: (i) definir se a penhora *on-line* realizada após a suspensão determinada pelo STF no Tema 1.232 é válida; (ii) estabelecer se a manutenção da constrição é adequada, mesmo com a suspensão do processo em relação à agravante.

III. Razões de Decidir

A manutenção da penhora justifica-se pela execução infrutífera em relação à primeira executada, indicando probabilidade do direito e risco ao resultado útil do processo, conforme arts. 300 e 301 do CPC c/c art. 855-A, § 2º, da CLT.

A eventual exclusão da agravante da lide, em decorrência da decisão final do STF no Tema 1.232, resultará no imediato desbloqueio dos valores. Não há, portanto, prejuízo para a agravante com a manutenção da penhora.

IV. Dispositivo e Tese

Recurso não provido.

Tese de julgamento:

A penhora *on-line* realizada após a suspensão determinada pelo STF no Tema 1.232 deve ser mantida quando presentes a probabilidade do direito e o perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo, justificando-se a manutenção da constrição para garantir a efetividade da execução.

A suspensão do processo em relação a uma das executadas, em razão do Tema 1.232 do STF, não implica, necessariamente, o imediato levantamento da penhora sobre seus bens, se presentes os requisitos para a sua manutenção.

Dispositivos relevantes citados: Arts. 300 e 301 do CPC; art. 855-A, § 2º, da CLT.

Jurisprudência relevante citada: Tema 1.232 do STF. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0011155-66.2017.5.03.0140 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Antônio Gomes de Vasconcelos. DJEN 18/06/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Perícia

Suspeição

Direito Processual do Trabalho. Suspeição de Perito. Nulidade da Perícia. Arguida em petição apartada, como fato novo, após a sentença. Nulidade do

Julgado. Configuração. Verificado, após a interposição do recurso ordinário, em petição apartada, fato novo, de que o perito judicial é sócio do assistente técnico da reclamada, já tendo, inclusive, ambos, em conjunto, atuado em outros processos judiciais, há de se acolher a preliminar de nulidade da sentença, com determinação de remessa dos autos ao d. juízo de primeiro grau para que se designe novo perito e se realize nova perícia, porque configurada a nulidade do julgado. Preliminar acolhida. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0010134-64.2022.5.03.0048 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Taísa Maria Macena de Lima. DJEN 25/06/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Pessoa com Deficiência / Trabalhador Reabilitado

Reserva de Mercado de Trabalho

Cotas para Reabilitados e Pessoas com Necessidades Especiais. Art. 93 da Lei nº 8.213/91. Base de Cálculo. Total de Empregados. Restrição acerca da função ocupada pelo Trabalhador. Exclusão dos cargos que exigem Aptidão Plena. Limitação Indevida. A Lei 7.853/89 assegurou às pessoas com deficiência, isto é, com necessidades ou ambientes especiais, o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive o direito ao trabalho. Com o objetivo de dar efetividade a esses direitos, a Lei 8.213/91 instituiu no art. 93 uma reserva de mercado no âmbito da iniciativa privada, fixando percentual de vagas para essas pessoas e para os beneficiários reabilitados da previdência social, a serem preenchidas e preservadas. Não há qualquer menção na lei de que o cálculo do percentual deva ser feito apenas com base nos cargos que, no entender do empregador, sejam compatíveis com as limitações dos empregados portadores de necessidades especiais e/ou reabilitados. O "*wishful thinking*" do legislador foi, por conseguinte, promover a igualdade de tratamento e de oportunidade às pessoas com necessidades especiais ou reabilitados pela Previdência Social, possibilitando a profissionalização e a inserção delas no mercado de trabalho. Esse entendimento encontra respaldo na Convenção n. 159 da OIT, ratificada pelo Brasil. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010468-26.2024.5.03.0017 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Luiz Otávio Linhares Renault. DJEN 04/06/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Prêmio

Discriminação

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Premiação por tempo de serviço. Danos Morais e Materiais. Improcedência.

I. Caso em Exame

Recurso contra sentença que julgou improcedentes os pedidos de indenização por danos morais e materiais decorrentes da ausência de premiação por 30 anos de serviço. Alegação de que a empresa teria descumprido praxe de conceder premiação a empregados com 30 anos de serviço, configurando alteração unilateral de contrato de trabalho e discriminação.

II. Questões em Discussão

(i) Existência de obrigação da empresa em conceder premiação por tempo de serviço; (ii) Caracterização de alteração unilateral de contrato de trabalho; (iii) Configuração de danos morais e materiais.

III. Razões de Decidir

1. Comprovada a existência de praxe na empresa de conceder premiação a empregados com 30 anos de serviço, configura-se obrigação de natureza convencional, vedada sua alteração unilateral, conforme art. 468 da CLT.
2. Demonstrado que o empregado preencheu o requisito de 30 anos de serviço, em tese, teria direito à premiação.
3. Contudo, comprovado que o empregado esteve em licença para atividade sindical durante os últimos 13 anos, não se equipara sua situação à dos demais empregados que contribuíram efetivamente por 30 anos, afastando-se a tese de discriminação.
4. Não comprovada a ocorrência de danos morais e materiais em razão da ausência de premiação, diante da peculiar situação fática do empregado.

IV. Dispositivo e Tese

Recurso desprovido.

Tese de julgamento:

1. A existência de praxe empresarial na concessão de premiação por tempo de serviço configura obrigação convencional, insuscetível de alteração unilateral pelo empregador, conforme art. 468 da CLT.
2. A concessão de premiação por tempo de serviço pressupõe a efetiva contribuição do empregado durante o período, não se equiparando a situação de empregado licenciado para atividade sindical.
3. Ausente prova de danos morais e materiais decorrentes da ausência de premiação em caso de licença para atividade sindical por longo período.

Dispositivos relevantes citados: Art. 468 da CLT. (TRT 3ª Região. Oitava Turma. 0010828-33.2022.5.03.0048 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. José Marlon de Freitas. DJEN 24/06/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Prescrição Intercorrente

Aplicação

Agravo de Petição. Prescrição Intercorrente. Expedição de Certidão para habilitação do Crédito Trabalhista em processo de Insolvência Civil. Suspensão da Execução. A expedição de certidão para habilitação do crédito

em processo de insolvência civil não autoriza a extinção da execução trabalhista, devendo os autos permanecerem no arquivo provisório, o que afasta a prescrição intercorrente declarada. (TRT 3ª Região. Nona Turma. 0150100-28.2009.5.03.0006 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Maria Stela Álvares da Silva Campos. DJEN 24/06/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Processo Judicial

Tramitação Prioritária

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Diferenças Salariais, Assédio Moral, Estabilidade, Dispensa Discriminatória, Horas Extras e Intervalo Intrajornada. Parcial Procedência.

I. Caso em Exame

Recursos ordinários interpostos por ambas as partes contra a sentença que pronunciou a prescrição quinquenal e julgou parcialmente procedentes os pedidos iniciais. A parte reclamada recorreu buscando a reapreciação de diferenças salariais. A parte reclamante recorreu pleiteando tramitação prioritária e a reapreciação dos pedidos de assédio moral, estabilidade, dispensa discriminatória, diferenças salariais, horas extras e intervalo intrajornada.

II. Questão em Discussão

São objeto de discussão as seguintes questões: (i) definir se a parte reclamante faz jus à tramitação prioritária; (ii) definir se houve diferenças salariais devido a acúmulo ou desvio de função; (iii) estabelecer se ocorreu assédio moral; (iv) determinar se a dispensa foi discriminatória; (v) definir se há direito a horas extras pela supressão do intervalo intrajornada.

III. Razões de Decidir

A parte reclamante, pessoa com deficiência visual e portadora de doença grave (Síndrome de VHL), faz jus à tramitação prioritária, conforme art. 28 do Provimento Geral Consolidado do TRT da 3ª Região e art. 69-A, IV, da Lei 9.784/1999.

O acúmulo/desvio de função ocorre quando o trabalhador executa tarefas além das contratuais ou diversas daquelas atinentes ao seu cargo, com aumento qualitativo e/ou quantitativo da carga ocupacional, ensejando desequilíbrio entre serviços prestados e contraprestação salarial. As provas oral e documental demonstram que a parte reclamante realizou atividades além das descritas para o cargo de "Assistente I", como visitas a clientes e palestras, justificando o adicional salarial.

O assédio moral configura-se por comportamentos abusivos, que se caracterizam por atos repetidos e prolongados no tempo, que visam a desestabilização da vítima, causando-lhe danos de ordem personalíssima. Áudio juntado aos autos comprova fala depreciativa e zombeteira de superior hierárquico direcionada à parte reclamante, configurando assédio moral e ensejando indenização por danos morais.

A dispensa de empregado portador de doença grave, que suscita estigma

ou preconceito, presume-se discriminatória (Súmula 443, TST). A parte reclamada não comprovou que a dispensa não foi motivada pela doença da reclamante, que se encontrava em tratamento de neoplasias, declarando-se, assim, a nulidade da dispensa.

A compensação de horas e redução do intervalo intrajornada são permitidas por norma coletiva, desde que respeitada a jornada máxima diária. A prova dos horários de trabalho é feita pelos registros de ponto, que possuem presunção relativa de veracidade. A parte reclamante faz jus ao intervalo intrajornada suprimido no período anterior à vigência da norma coletiva que autoriza a redução. No período posterior, a parte reclamante não comprovou a existência de diferenças de horas extras.

IV. Dispositivo e Tese

Recurso ordinário da parte reclamada improvido e da parte reclamante parcialmente provido.

Tese de julgamento:

A pessoa com deficiência visual e portadora de doença grave tem direito à tramitação prioritária do processo.

O acúmulo ou desvio de função justifica o pagamento de adicional salarial, considerando as atividades efetivamente desempenhadas pelo empregado que extrapolam as descritas para o cargo.

A conduta abusiva e reiterada que causa sofrimento psicológico caracteriza assédio moral, ensejando indenização por danos morais.

A dispensa de empregado portador de doença grave que suscita estigma ou preconceito presume-se discriminatória, cabendo ao empregador comprovar a ausência de nexo causal entre a doença e a dispensa.

A supressão do intervalo intrajornada, quando não autorizada por norma coletiva, gera direito ao pagamento do tempo suprimido, acrescido de adicional.

Dispositivos relevantes citados: CLT, arts. 456, parágrafo único, 71, § 4º, 74, parágrafo 2º, 818, I; Lei 8.213/1991, art. 118; Lei 9.029/95, art. 4º; Lei 9.784/1999, art. 69-A, IV; CPC, art. 371; Súmula 443, TST; Provimento Geral Consolidado do TRT da 3ª Região, art. 28; ACT 2019/2020; Tema 14 do IRR-1384-61.2012.5.04.0512.

Jurisprudência relevante citada: Precedentes do TST e do TRT da 3ª Região sobre dispensa discriminatória de empregado em tratamento de neoplasia maligna (RR-0020509-75.2022.5.04.0411, 0010606-13.2024.5.03.0075-RO, 0011116-52.2021.5.03.0068-RO). (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0012288-61.2023.5.03.0067 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paulo Emilio Vilhena da Silva. DJEN 05/06/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero

Aplicação

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Julgamento em observância ao Protocolo com Perspectiva de Gênero. Agenda 2030 da ONU e ODS 5.

Dispensa imotivada de trabalhadora Gestante. Pedido exclusivo de indenização do período da Garantia Provisória de Emprego. Inexistência de Abuso de Direito.

I. Caso em Exame

Recurso ordinário interposto por empregador em face de sentença que, em ação trabalhista, julgou procedentes em parte os pedidos iniciais para reconhecer o direito da autora à indenização do período estabilitário e os reflexos respectivos.

II. Questão em Discussão

A questão principal em discussão é o direito da trabalhadora gestante ao recebimento da indenização substitutiva do período estabilitário, sem a postulação da reintegração no emprego.

III. Razões de Decidir

A proteção constitucional à empregada gestante visa a impedir atos de discriminação que impliquem a rescisão unilateral do contrato de trabalho fundada na gravidez. Assim, a tutela jurídica abrange, a um só tempo, o direito à maternidade (arts. 6º e 7º, XVIII e XX, CF) e a proteção integral ao nascituro (art. 227 da CF).

Portanto, não se trata de proteção jurídica exclusiva à gestante, mas também e, essencialmente, ao nascituro, mormente diante do dever constitucional de proteção integral dos infantes, que deve ser observado conjuntamente pela família, pela sociedade e pelo Estado (art. 227 da CF c/c arts. 1º, 3º e 4º do ECA).

Desse modo, o fato de a trabalhadora não ter requerido a reintegração no emprego não constitui abuso de direito, conforme entendimento amplamente pacificado pelo C. TST, na OJ 399 da SDI-1 e, mais recentemente, no Tema 134 do rito de Recursos de Revista Repetitivos.

Entendimento diverso ensejaria a violação frontal do direito social à maternidade em condições de proteção social, na contramão do combate à perpetuação de estereótipos de gênero e da propagação da igualdade de gênero, apregoada pela ODS 5 da Agenda 2030 da ONU.

IV. Dispositivo

Recurso do réu conhecido e desprovido. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010234-29.2025.5.03.0043 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paula Oliveira Cantelli. DJEN 25/06/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Prova Digital

Validade

Geolocalização. Provas Admissíveis e Relevância. Coerência e Correspondência entre a Ciência e o Mundo Empírico. Meios de Prova e o Resultado Útil da Prova Digital no Processo do Trabalho. A verdade dos fatos não constitui um objetivo em si mesmo, nem um propósito final do processo; é uma condição necessária, ou mesmo uma condição instrumental para uma decisão justa. "Raramente a verdade é pura, e

nunca é simples". (Oscar Wilde). Toda verdade, em certo sentido, está carregada de contexto, inclusive no que tange à livre valoração (convicção), a cada dia mais importante em quase todos os sistemas processuais, eis que a verdade possui natureza objetiva, ao passo que a certeza tem contornos subjetivos. A Ciência Processual, em todos os ramos, porém, sobretudo o Processo do Trabalho, envolto e imerso, revoltado e revolvido pelo universo digital, possui como pano de fundo elementos fáticos advindos de contrato de execução continuada, anos e anos de vigência, vários dias na semana, grande número de horas diariamente, por isso que a indagação que precisa ser feita, inicialmente, está relacionada a quais elementos e meios de prova devem ser admitidos e incorporados ao sistema e, em seguida, quando e em quais condições a proteção de interesses ou valores extraprocessuais podem prevalecer sobre a busca da verdade. Tradicionalmente, tínhamos como exemplo o segredo profissional, ao qual se associam, no mundo digital, a intimidade e a privacidade de todo e qualquer cidadão. A finalidade da prova é fornecer ao julgador informação útil para se estabelecer a verdade dos fatos. Fatos que, na relação jurídica de emprego, normalmente não se esgotam em um só ato; eles se projetam no tempo; são de trato sucessivo, de modo que a prova fornecida por geolocalização, é complexa e de pouco resultado útil; não possui valor absoluto, cercada que é de elementos circunstanciais, além de invadir grosseira e grotescamente a intimidade e a privacidade do empregado, ferindo de morte o art. 5º, incisos X e XII, da Constituição Federal, assim como diversos dispositivos da Lei 9296/96. Acima de verdades, somente a verdade, por isso que, na busca da reconstituição de fatos pretéritos, determinados meios de prova não podem se colocar acima dos direitos fundamentais da pessoa humana, dentre os quais se inserem a intimidade e a privacidade. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0011016-30.2023.5.03.0100 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Luiz Otávio Linhares Renault. DJEN 03/06/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Radialista

Acumulação de Funções

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Radialista. Acúmulo de Funções. Reconhecimento de Vínculo Empregatício.

I. Caso em Exame

Recursos ordinários interpostos pelas partes contra sentença que reconheceu a existência de dois contratos de trabalho para o empregado: um como locutor e outro como operador de áudio, ambos enquadrados como radialista, condenando a empregadora ao pagamento de verbas rescisórias e demais direitos relativos ao segundo contrato. O empregado pleiteou, ainda, o reconhecimento de outros vínculos empregatícios, enquanto a empregadora contestou a aplicação da Lei nº 6.615/1978 (Lei do Radialista) e o período de duração do segundo contrato.

II. Questão em Discussão

Há três questões em discussão: (i) definir se a Lei nº 6.615/1978 (Lei do Radialista) e seu decreto regulamentador (Decreto nº 84.134/1979) são aplicáveis ao caso; (ii) estabelecer se as atividades desempenhadas pelo empregado configuram acúmulo de funções dentro de um mesmo setor ou em setores distintos da profissão de radialista, ensejando o reconhecimento de dois contratos de trabalho; (iii) determinar o período de duração do segundo contrato de trabalho reconhecido na sentença.

III. Razões de Decidir

A aplicabilidade da Lei nº 6.615/1978 é confirmada pela própria CTPS do empregado, que o registra como "Locutor-Anunciador", e pelas contribuições sindicais pagas ao sindicato dos radialistas. O fato de o empregado não possuir registro profissional ou diploma específico não impede o enquadramento como radialista, prevalecendo o princípio da primazia da realidade.

A prova oral demonstra que o empregado exercia as funções de locutor (setor de produção) e operador de áudio (setor de técnica), conforme classificação do Decreto nº 84.134/1979. O exercício de funções em setores distintos da profissão de radialista implica o reconhecimento de um contrato de trabalho para cada setor, conforme jurisprudência do TST.

O fato de as atividades serem realizadas no mesmo local físico não afasta o reconhecimento de dois contratos, pois a legislação e a jurisprudência consideram a classificação em setores de atividade, e não a localização física.

O período de duração do segundo contrato como operador de áudio é corroborado pela prova oral, que indica o término das transmissões esportivas, nas quais o empregado atuava nessa função, em maio de 2019. A alegação do empregado sobre outros vínculos empregatícios não encontra respaldo na prova apresentada.

IV. Dispositivo e Tese

Recursos improvidos, no aspecto.

Tese de julgamento:

A Lei nº 6.615/1978 (Lei do Radialista) e seu decreto regulamentador são aplicáveis a empregados de empresas de radiodifusão, mesmo sem registro profissional ou diploma específico, prevalecendo a primazia da realidade sobre a forma.

O exercício de funções de radialista em setores distintos (produção e técnica), conforme classificação do Decreto nº 84.134/1979, gera o reconhecimento de dois contratos de trabalho distintos, independente da localização física.

A duração do contrato de trabalho como operador de áudio limita-se ao período em que as atividades foram efetivamente desempenhadas, conforme demonstrado pela prova oral.

Dispositivos relevantes citados: Lei nº 6.615/1978, Decreto nº 84.134/1979, CLT, art. 897, §§ 5º e 7º.

Jurisprudência relevante citada: Precedente do TST sobre acúmulo de funções de radialista em setores distintos (mencionado no corpo da decisão, sem citação completa). (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010351-10.2024.5.03.0187 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Juliana

Vignoli Cordeiro. DJEN 23/06/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Reclamação

Cabimento

Processo Civil. Reclamação. Impossibilidade de afronta a Tese de IRDR. Decisão anterior à publicação da Tese. Inadmissibilidade. Extinção sem Resolução de Mérito.

I. Caso em Exame

1. Reclamação ajuizada com o objetivo de impugnar decisão judicial que, supostamente, teria contrariado tese firmada em Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas (IRDR). A decisão questionada versava sobre a penhora de verbas salariais, divergindo do entendimento do IRDR 0013939-38.2023.5.03.0000 (Tema n.º 22 da Tabela de Recursos Repetitivos deste TRT/3ª Região).

II. Questão em Discussão

2. Há duas questões em discussão: (i) definir se a decisão judicial questionada afrontou a tese firmada no IRDR 0013939-38.2023.5.03.0000 (Tema n.º 22 da Tabela de Recursos Repetitivos deste TRT/3ª Região); (ii) estabelecer se a Reclamação é o meio processual adequado para o caso.

III. Razões de Decidir

3. A decisão judicial questionada foi proferida em data anterior à publicação do acórdão do IRDR 0013939-38.2023.5.03.0000 (Tema n.º 22 da Tabela de Recursos Repetitivos deste TRT/3ª Região), que fixou a tese jurídica sobre a penhora de verbas salariais.

4. A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF) assegura que não cabe reclamação para impugnar ato judicial anterior ao julgamento do IRDR ou à publicação da súmula vinculante.

5. A reclamação não é instrumento processual adequado para rediscutir matéria já decidida em processo anterior e preclusa. O recurso apropriado dependeria da existência de outras vias recursais.

6. A *ratio decidendi* do IRDR, ou seja, os fundamentos determinantes da tese fixada, só vinculam decisões posteriores à sua publicação.

7. A conveniência da suspensão dos processos que tramitam sobre a mesma questão objeto do incidente, a teor do que dispõem o art. 176 do Regimento Interno e art. 982, § 1º do CPC, deve ser examinada em cada caso concreto, não se tratando de norma imperativa.

IV. Dispositivo e Tese

5. Recurso não provido. Pedido improcedente. Processo extinto sem resolução de mérito.

6. Tese de julgamento: A reclamação é inadmissível quando o ato judicial questionado é anterior ao julgamento do IRDR, considerando-se a data de publicação do acórdão, e não a data da sessão de julgamento. A reclamação não se presta a rediscutir matéria já preclusa em processo anterior. Para a

configuração de afronta à tese de um IRDR, é necessário que a decisão judicial questionada tenha sido proferida posteriormente à publicação da *ratio decidendi* do IRDR.

Dispositivos relevantes citados: art. 485, inciso VI, e § 3º, do Código de Processo Civil (CPC); arts. 985 e 988 do CPC; art. 833, IV, do CPC; art. 176 e 205 do Regimento Interno do Tribunal Regional do Trabalho.

Jurisprudência relevante citada: precedentes do STF sobre a reclamação e a preclusão; precedentes do Tribunal Regional do Trabalho. (TRT 3ª Região. Tribunal Pleno. 0010775-94.2025.5.03.0000 (PJe). Reclamação. Rel./Red. Maria Cecília Alves Pinto. DJEN 24/06/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Recuperação Judicial

Competência

Agravo Regimental em Mandado de Segurança. Seguro-Garantia Judicial. Sinistro verificado antes da Recuperação Judicial. Competência desta Justiça Especializada.

1. O deferimento do benefício da recuperação judicial à impetrante não obsta a responsabilização patrimonial dos coobrigados (responsáveis subsidiários, empresas integrantes do grupo econômico, sucessores, sócios, seguradora, etc), conforme estabelece o § 1º do art. 49, da Lei nº 11.101/2005 (que regula a recuperação judicial, a extrajudicial e a falência do empresário e da sociedade empresária). Tema nº 885 de Recursos Repetitivos do Superior Tribunal de Justiça (Precedente qualificado).
2. "Conforme o entendimento desta Corte, exposto no julgamento do Conflito de Competência nº 161.667/GO (relator Ministro Ricardo Villas Bôas Cueva), nos casos de seguro garantia judicial ofertado em benefício de recuperandos, a seguradora poderá ser obrigada ao pagamento da correlata indenização, se o sinistro tiver ocorrido antes do pedido de recuperação judicial (...)" (STJ, Segunda Seção, AgInt no CC 186.275, Relator: Ministro Raul Araújo, DJEN publicado em 10/05/2023).
3. Aferida a circunstância de que o sinistro materializou-se antes do deferimento do benefício da recuperação judicial à impetrante, na forma da jurisprudência específica do STJ sobre o tema, cabe a esta Justiça Especializada persistir na execução da apólice de seguro-garantia judicial oferecida pela impetrante nos autos do processo matriz.
4. Agravo regimental interposto pelo litisconsorte passivo necessário provido para cassar a decisão liminar e denegar a segurança. (TRT 3ª Região. 1ª Seção de Dissídios Individuais. 0010158-37.2025.5.03.0000 (PJe). Mandado de Segurança Cível. Rel./Red. Marcelo Lamego Pertence. DJEN 05/06/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Relação de Emprego

Motorista - Uso - Aplicativo Móvel

Relação de Emprego entre Motorista de Aplicativo e Plataforma Digital. Inexistência. Autonomia na Prestação de Serviços. Subordinação Jurídica não Configurada. Os elementos probatórios carreados aos autos revelaram a autonomia do Reclamante na execução de suas atividades. Destaca-se que o motorista possuía liberdade para definir seus horários de início e término da jornada, bem como seus dias de descanso, sem necessidade de justificar ausências à plataforma. Ademais, não havia exigência de número mínimo de viagens, sendo facultativa a participação em promoções e a utilização de outras plataformas concorrentes. Tais circunstâncias afastam a configuração da subordinação jurídica, elemento fundamental para a caracterização do liame empregatício. A simples adesão a termos e condições da plataforma, por si só, não implica subordinação nos moldes celetistas, mormente quando contraposta à efetiva liberdade na gestão da própria atividade. (TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0011314-74.2024.5.03.0039 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Milton Vasques Thibau de Almeida. DJEN 10/06/2025).

Parceria

Salão de Beleza. Contrato de Parceria. Inexistência. Configuração da Relação Jurídica de Emprego. "As partes divergem quanto à existência de relação de emprego. Enquanto a reclamante alega ter laborado nos moldes celetistas, a reclamada sustenta que a prestação de serviços se dava de forma autônoma, estando, pois, ausentes os requisitos previstos no art. 3º da CLT. Para a configuração do vínculo de emprego, mister estejam presentes na relação contratual os requisitos elencados nos artigos 2º e 3º da CLT, quais sejam, a pessoalidade (consubstanciada na efetiva prestação de serviço pela reclamante); onerosidade (remuneração pelos serviços prestados); subordinação (fixação pelo empregador, ainda que de maneira simplória, das tarefas a serem realizadas pelo obreiro) e a não eventualidade. O trabalho autônomo, por sua vez, não se submete ao requisito da subordinação nos mesmos moldes delineados na relação de emprego. Admitida a prestação de serviços da reclamante, porém de forma autônoma, a reclamada atraiu para si o ônus de comprovar fato obstativo à pretensão obreira, a teor do disposto no artigo 373, II do CPC. Isso porque em aplicação ao princípio da proteção que vigora no Direito do Trabalho, tem-se que o ordinário se revela na prestação de serviços através do vínculo empregatício, devendo o extraordinário, relação outra que não a de emprego, ser provado de forma cabal nos autos. O exercício da atividade profissional de cabeleireiro, barbeiro, esteticista, manicure, pedicure, depilador e maquiador é regulamentado pela Lei 12.592 /2012, a qual foi alterada pela Lei 13.352/2016, para dispor acerca do contrato de parceria entre estes profissionais e as pessoas jurídicas registradas como salão de beleza, sem a existência de relação de emprego. O artigo 1º-A da citada lei elenca todas as características do contrato de parceria, bem como estabelece as formalidades para a sua celebração, dentre elas termo escrito perante duas testemunhas e homologado pelos sindicatos da categoria

profissional e laboral ou, na ausência destes, pelo órgão local do Ministério do Trabalho e Emprego. Já o art. 1º-C da Lei 12.592/12, inserido pela Lei 13.352/2016, prevê: Configurar-se-á vínculo empregatício entre a pessoa jurídica do salão-parceiro e o profissional parceiro quando não existir contrato de parceria formalizado na forma descrita nesta Lei; e II - o profissional-parceiro desempenhar funções diferentes das descritas no contrato de parceria. No caso presente, não existe contrato de parceria escrito entre as partes formalizando a relação contratual. Desse modo, constatado o labor em salão de beleza alheio, sem a devida formalização do contrato escrito de parceria, resta caracterizado o vínculo de emprego entre as partes como consequência jurídica imposta pela legislação ora citada. Além disso, restou sobejamente comprovada existência de traços da subordinação jurídica na relação havida entre a autora e a ré, a partir da prova oral colhida." (Fragmento da sentença da lavra da MM. Juíza Carolina Lobato Goes de Araújo Barroso). (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010250-69.2024.5.03.0058 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Luiz Otávio Linhares Renault. DJEN 18/06/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Remuneração Variável

Pagamento

Remuneração Variável pelo Alcance de Metas. Critérios fixados pelo Empregador. Poder Regulamentar. Empregado remunerado com Salário Fixo. Inocorrência de Ilicitude. Tratando-se de remuneração variável ajustada pelo atingimento de metas para empregado remunerado com salário fixo, a adoção dos critérios insere-se no poder regulamentar do empregador. Dessa forma, é lícita a fixação de metas temporárias, bem como de condições que impactam negativamente no resultado das metas, por acarretarem menor produtividade. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0011070-41.2024.5.03.0009 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Taísa Maria Macena de Lima. DJEN 11/06/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Representação Processual

Ausência / Irregularidade

Agravo de Petição. Execução Individual de Sentença Coletiva. Representação Processual. Como as exequentes não cumpriram a

determinação judicial de apresentação de instrumentos de mandato atualizados, embora tenham requerido a dilação do prazo, permanecendo inertes, afigura-se correta a decisão de origem que extinguiu o processo, sem resolução do mérito, nos termos do art. 485, IV, do CPC. (TRT 3ª Região. Nona Turma. 0010963-14.2024.5.03.0165 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Weber Leite de Magalhães Pinto Filho. DJEN 24/06/2025).

Irregularidade de Representação. Procuração assinada pela Ferramenta ZAPSign. Validade. O art. 105, § 1.º do CPC estabelece que "A procuração pode ser assinada digitalmente, na forma da lei", sem fazer qualquer menção sobre a necessidade de a referida assinatura ser feita com certificado emitido por autoridade certificadora credenciada. Como se não bastasse, o § 1º do artigo 10 da MP 2.200-2/2001 estabelece que "As declarações constantes dos documentos em forma eletrônica produzidos com a utilização de processo de certificação disponibilizado pela ICP-Brasil presumem-se verdadeiros em relação aos signatários", o e o § 2º do mesmo dispositivo esclarece que "O disposto nesta Medida Provisória não obsta a utilização de outro meio de comprovação da autoria e integridade de documentos em forma eletrônica, inclusive os que utilizem certificados não emitidos pela ICP-Brasil, desde que admitido pelas partes com válido ou aceito pela pessoa a quem for oposto o documento". No caso, a procuração juntada com a peça de ingresso foi assinada eletronicamente, utilizando-se as partes da plataforma da empresa ZAPSign, a qual tem sua integridade certificada pela ICP-Brasil, além de apresentar meios de identificação dos signatários (endereço IP dos computadores, navegadores de internet utilizados no ato de assinatura, data e hora, respectivos endereços de e-mail, telefones, códigos *token* e foto pessoal), o que constitui motivo suficiente para sua validação, não cabendo ao juízo de origem presumir a falta de autenticidade da assinatura quando a própria lei autoriza a certificação privada, desde que admitido pelas partes como válido. (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0010255-18.2025.5.03.0071 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Jaqueline Monteiro de Lima. DJEN 02/06/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Rescisão Indireta

Cabimento

Recurso Ordinário. Rescisão Indireta. Gravidade da falta cometida pelo Empregador. Necessidade. A rescisão indireta do contrato de trabalho

justifica-se, em tese, pela justa causa patronal, ou seja, decorre da prática, pelo empregador, de quaisquer das condutas previstas no art. 483 da CLT. Da mesma forma que na justa causa obreira, impõe-se, para a configuração dessa modalidade de ruptura contratual, averiguar se a conduta do empregador é de tal gravidade que torne insuportável para o empregado a continuidade do contrato de trabalho, pelo que também se faz imperiosa a imediatividade entre a conduta faltosa e a pretendida ruptura contratual. Não obstante as condutas da reclamada de não fornecer EPIs na quantidade e frequência necessária e de não garantir condições de higiene e conservação adequadas das instalações sanitárias sejam reprováveis, não apresentam gravidade suficiente capaz de inviabilizar a continuidade da relação de emprego e justificar a rescisão indireta do contrato de trabalho. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010685-29.2024.5.03.0095 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Rosemary de Oliveira Pires Afonso. DJEN 24/06/2025).

Recolhimento - Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS)

Rescisão Indireta. Irregularidade no recolhimento do FGTS. O entendimento prevalecente na iterativa jurisprudência do TST e adotado por este Colegiado é o de que a irregularidade no recolhimento do FGTS no curso do contrato constitui falta grave o suficiente para ensejar a resolução contratual pela via indireta, na forma do art. 483, "d", da CLT, sem que se cogite de tolerância por parte do trabalhador, uma vez que basta a omissão reiterada do empregador para caracterizar a justa causa praticada. A propósito, aliás, cita-se a recente decisão proferida pelo Col. TST, no julgamento do RRAg-1000063-90.2024.5.02.0032, cujo acórdão foi publicado em 14/03/2025, na qual se firmou a seguinte tese jurídica de caráter vinculante: "A ausência ou irregularidade no recolhimento dos depósitos de FGTS caracteriza descumprimento de obrigação contratual, nos termos do art. 483, "d", da CLT, suficiente para configurar a rescisão indireta do contrato de trabalho, sendo desnecessário o requisito da imediatividade". (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0010671-69.2024.5.03.0087 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Jaqueline Monteiro de Lima. DJEN 02/06/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Sucessão Trabalhista

Efeito

Diferenças a título de Anuênios, Quinquênios e VPNI. Sucessão Empresarial. Validade dos Regulamentos da Empresa Sucedida. Parcelas Suprimidas. Salário Compressivo. Comprovação. Constitui fato público e notório que, por meio de um programa de desestatização, a CBTU-MG foi

privatizada e, concluído o processo de desestatização, em 23/03/2023, houve alteração de sua razão social para METRÔ BH S./A., tratando-se de empresa erigida a partir de parcela do patrimônio de empresa sucedida, CBTU, bem como da transferência de ativos e passivos de titularidade da Superintendência Regional de Minas Gerais, numerários que passaram a compor seu capital social. Trata-se de caso típico de sucessão trabalhista, em que a empresa sucessora assume todas as responsabilidades da sucedida, conforme dispõe o artigo 448-A da CLT. O princípio da continuidade da relação de emprego orienta no sentido de que, sendo os contratos individuais de trabalho fontes presumidamente primárias de subsistência do empregado, que deles se vale para o provimento da própria manutenção e de sua família, considerada a natureza alimentar de sua remuneração, o vínculo empregatício haverá de ser mantido a despeito de qualquer alteração na propriedade ou na estrutura jurídica do polo passivo da relação avençada, sendo esta a inteligência dos arts. 10, 448 e 448-A da Consolidação das Leis do Trabalho. Subsiste, assim, a aplicabilidade dos regulamentos da empresa pública sucedida aos empregados da empresa sucessora, mesmo após a desestatização. Compulsados os autos, extrai-se da prova documental a supressão de parcelas previstas nas normas internas da empresa sucedida, titularizadas pelos empregados substituídos, conclusão que remanesce ainda que o somatório da remuneração dos trabalhadores tenha alcançado, globalmente, valor superior ao quantitativo total do mês anterior. Os autos demonstram a operação de verdadeiro salário complessivo, assim compreendido aquele que corresponde à junção indiscriminada de diferentes parcelas sem o detalhamento exigido pela Súmula n.º 91 do c. TST. A medida representa obscuridade inadmissível diante do princípio da boa-fé objetiva, por inviabilizar a conferência da regularidade do pagamento da parcela em razão de, por exemplo, abrir margem para possível congelamento do valor devido diante de eventuais aumentos em sua base de cálculo. Permite, ainda, que a empresa retenha o valor devido, compensando a parcela no montante global da remuneração por eventual majoração incidente sobre prestação devidamente discriminada em folha de pagamento. Devidas, assim, as diferenças pleiteadas pelo Sindicato-autor. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010703-26.2024.5.03.0006 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marcelo Lamego Pertence. DJEN 09/06/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Terceirização

Licitude

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Terceirização. Nulidade Contratual. Vínculo Direto. Diferenças Salariais.

I. Caso em Exame

Recurso ordinário interposto contra sentença que julgou procedentes os pedidos de declaração de nulidade de contratações e transferências de empregados entre duas empresas, determinando a transferência/admissão dos empregados aos quadros da primeira empresa e condenando as empresas, solidariamente, ao pagamento de diferenças salariais, reflexos e demais verbas trabalhistas. As reclamadas alegam preliminar de inadequação da via eleita e impugnam a declaração de nulidade contratual.

II. Questão em Discussão

Há duas questões em discussão: (i) definir se a via eleita foi adequada; (ii) estabelecer se as contratações e transferências de empregados entre as empresas são nulas.

III. Razões de Decidir

A via eleita é adequada, pois a ação civil coletiva foi devidamente corrigida e se mostra apta a discutir direitos individuais homogêneos, com respaldo na Lei nº 7347/1985.

A transferência de empregados entre as empresas configura simulação de terceirização, caracterizando fraude trabalhista. A prevalência da realidade sobre a forma demonstra que os empregados, embora formalmente vinculados à segunda empresa, permaneciam subordinados à primeira, sem efetiva prestação de serviços a terceiros.

A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, embora tenha reconhecido a licitude da terceirização ampla (ADPF 324 e RE 958252), não se aplica ao caso concreto, por se tratar de situação de simulação, violando a legislação trabalhista e os princípios da boa-fé e da transparência.

O conjunto probatório demonstra a criação de empresa de fachada, com o intuito de fraudar direitos trabalhistas, caracterizando-se vínculo direto com a tomadora dos serviços, sendo aplicável o artigo 9º da CLT.

A transferência dos empregados resultou em prejuízo aos trabalhadores, com a alteração do ente representativo e a redução do piso salarial.

IV. Dispositivo e Tese

Recurso não provido.

Tese de julgamento:

A simulação de terceirização, configurada pela transferência de empregados entre empresas com intuito de fraudar direitos trabalhistas, acarreta a

nulidade das contratações e transferências, reconhecendo-se o vínculo direto com a empresa tomadora dos serviços.

A jurisprudência do STF sobre terceirização (ADPF 324 e RE 958252) não impede o reconhecimento da nulidade contratual quando se comprova a simulação de relações jurídicas e a fraude trabalhista.

Em casos de simulação de terceirização, a empresa tomadora de serviços responde solidariamente pelo pagamento das diferenças salariais, reflexos e demais verbas trabalhistas devidas aos empregados.

Dispositivos relevantes citados: Lei nº 7347/1985, art. 5º, V; CLT, art. 9º; Lei 6.019/74, arts. 5º, C e D.

Jurisprudência relevante citada: ADPF 324 e RE 958252 (STF). (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0010369-27.2024.5.03.0059 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto. DJEN 09/06/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Trabalho em Condição Análoga à de Escravo

Caracterização

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Vínculo de Emprego. Trabalho Rural. Condição análoga à de Escravo. Recurso Provido.

I. Caso em Exame

Pedido de reconhecimento do vínculo empregatício e do trabalho prestado em condições análogas à de escravo.

II. Questão em Discussão

Há duas questões em discussão: (i) controvérsia sobre a existência do vínculo de emprego; (ii) controvérsia sobre a submissão do reclamante à condição análoga à de escravo.

III. Razões de Decidir

O Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva de Enfrentamento do Trabalho Escravo Contemporâneo, do TST e da ENAMAT, institui um "Guia para análise e julgamento de processos envolvendo trabalho análogo ao de escravo", de acordo com o qual deve-se "entender o contexto da exploração", considerando-se a história do(a) trabalhador(a), condição social e de vulnerabilidade, desgaste psicológico, dificuldade e vergonha de se entender escravizado(a).

O autor presta serviços para os reclamados em propriedade rural, desde 1993, em troca de moradia e alimentação, com subordinação, pessoalidade e não eventualidade, por isso, estão presentes os requisitos do vínculo

empregatício.

A ausência do pagamento de salários em troca de moradia e alimentação, por mais de 30 anos, e a retenção de benefícios previdenciários de trabalhador idoso e analfabeto, no contexto de extrema vulnerabilidade social, denotam a submissão do reclamante à condição análoga à de escravo.

IV. Dispositivo e Tese

Recurso provido.

Tese de julgamento:

A exploração do trabalho sem o reconhecimento de direitos trabalhistas e sociais à pessoa trabalhadora em situação de vulnerabilidade social, com a retenção de benefício previdenciário, em condições degradantes análogas à de escravo, independentemente do cerceio da liberdade, autoriza o reconhecimento do vínculo de emprego.

Dispositivos relevantes citados: Art. 3º da CLT; art. 149 do Código Penal; art. 300 do CPC; art. 375 do CPC; Súmula 212 do TST.

Jurisprudência relevante citada: Inq. 3.412/AL (STF). (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010296-73.2024.5.03.0150 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Antônio Gomes de Vasconcelos. DJEN 23/06/2025).

[\(voltar ao início\)](#)

