

ANO IX N. 8 AGOSTO DE 2025

Sumário

Legislação

Jurisprudência

Ação Coletiva

Ação de Cumprimento

Acidente do Trabalho

Acordo Extrajudicial

Adicional de Insalubridade

Adicional de Periculosidade

Agravo Interno

Assédio Moral

Assédio Sexual

Ato Processual

Audiência Telepresencial / Videoconferência

Auto de Infração

Aviso-Prévio

Cerceamento de Defesa

Competência da Justiça do Trabalho

Contrato de Experiência

Controle de Constitucionalidade

Dano Material

Dano Moral

Desconsideração Inversa da Personalidade Jurídica

Discriminação por Idade

Dispensa Discriminatória

Doença Ocupacional

Empregado Público

Estabilidade Provisória

Execução

Férias
Interesse Processual
Justa Causa
Justiça Gratuita
Litigância Abusiva
Mandado de Segurança
Motorista
Penhora
Plano de Demissão Voluntária (PDV)
Plano de Saúde
Prazo
Preclusão Lógica
Procedimento Sumaríssimo
Processo Judicial
Relação de Emprego
Repercussão Geral
Responsabilidade Subsidiária
Salário Extrafolha
Tutela Inibitória



LEGISLAÇÃO

- [Ata Órgão Especial n. 6, de 10 de julho de 2025](#)
Registro da Sessão Ordinária do Órgão Especial.
(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 11/8/2025, p. 21-25)
- [Ata Tribunal Pleno n. 10, de julho de 2025](#)
Registro da Sessão Ordinária Virtual do Tribunal Pleno.
(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 11/8/2025, p. 1-13)
- [Ata Tribunal Pleno n. 11, de 10 de julho de 2025](#)
Registro da Sessão Ordinária do Tribunal Pleno.
(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 11/8/2025, p. 13-21)

- [Ato Regimental GP n. 42, de 13 de agosto de 2025](#)
Altera o Regimento Interno do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 19/8/2025, p. 14-22)
- [Instrução Normativa Conjunta GP/GCR n. 144, de 12 de agosto de 2025](#)
Regulamenta a implementação de mecanismo visando à equivalência de carga de trabalho entre magistrados do primeiro grau de jurisdição do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 19/8/2025, p. 4-6)
- [Portaria Conjunta NFTALF n. 1, de 24 de julho de 2025](#)
Dispõe sobre a suspensão das atividades forenses presenciais no edifício-sede do Fórum Trabalhista de Alfenas-MG, em razão da execução de obras de reparo.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 4/8/2025, p. 11-12)
- [Portaria SECVCR n. 1, 13 de agosto de 2025](#)
Credencia/recredencia leiloeiros oficiais para atuação em toda a jurisdição deste Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 18/8/2025, p. 14-15)
- [Portaria VTITJ n. 1, de 4 de agosto de 2025](#)
Regulamenta o envio de notificações, com expedição de Aviso de Recebimento – AR, às expensas da parte interessada, na Vara do Trabalho de Itajubá/MG.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 22/8/2025, p. 2)
- [Portaria Conjunta n. 57, de 29 de julho 2025](#)
Institui a Cartilha Fórum Digital do Poder Judiciário do Estado de Minas Gerais.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 6/8/2025, p. 1-2)
- [Portaria GP n. 257, 11 de agosto de 2025](#)
Altera a Portaria GP n. 161, de 4 de março de 2024, bem como designa os suplentes dos integrantes titulares do Comitê de Governança e Estratégia (CGE) do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 18/8/2025, p. 2)

- [Resolução Administrativa n. 102, de 8 de agosto de 2025 \(*\)](#)
Aprova a Resolução GP n. 390, de 8 de agosto de 2025, que revoga a Resolução GP n. 208, de 12 de novembro de 2021, que regulamenta a realização de sessões virtuais, telepresenciais e híbridas no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 13/8/2025, p. 9-10) (*)Republicação para corrigir erro material.
- [Resolução Administrativa n. 106, de 12 de agosto de 2025](#)
Aprova a Proposição n. GP/4/2025, que apresenta a escala de plantão judiciário do 1º grau de jurisdição do TRT da 3ª Região para o período de 1º de janeiro de 2026 a 31 de dezembro de 2026.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 13/8/2025, p. 13)
- [Resolução Administrativa n. 109, de 12 de agosto de 2025](#)
Aprova o calendário Institucional para o ano de 2026 na Justiça do Trabalho da 3ª Região, nos termos da Proposição n. DG/10/2025.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 13/8/2025, p. 14-16)
- [Resolução Administrativa n. 117, de 12 de agosto de 2025](#)
Resolveu, à unanimidade de votos, aprovar o Relatório Anual de Atividades de Auditoria Interna referente ao ano de 2024 - (RAINT 2024).
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 13/8/2025, p. 10)
- [Resolução Administrativa n. 118, de 12 de agosto de 2025](#)
Aprova a Instrução Normativa Conjunta GP/GCR N. 144, de 12 de agosto de 2025, que regulamenta a implementação de mecanismo visando à equivalência de carga de trabalho entre magistrados do primeiro grau de jurisdição do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 19/8/2025, p. 4)
- [Resolução Administrativa n. 119, de 13 de agosto de 2025](#)
Aprova, com as sugestões constantes do Ofício DJ/67/2025 e com vigência a partir de 1º/01/2026, a Resolução GP n. 391, de 13 de agosto de 2025, que dispõe sobre a estrutura, a organização e o funcionamento do Sistema Integrado de Gestão Judiciária e de Participação da Primeira Instância na Administração da Justiça do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (SINGESPA/TRT3).
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 19/8/2025, p. 6)

- [Resolução Administrativa n. 120, de 20 de agosto de 2025](#)
Aprova a Resolução GP n. 392, de 20 de agosto de 2025, que altera as Resoluções GP n. 381, n. 382 e n. 383, de 14 de abril de 2025, que dispõem sobre o quadro de pessoal das unidades do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 21/8/2025, p. 3)
- [Resolução Administrativa n. 121, de 13 de agosto de 2025](#)
Aprova o Ato Regimental n. 42, de 13 de agosto de 2025, que altera o Regimento Interno do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 19/8/2025, p. 12-14)
- [Resolução Administrativa n. 123, de 20 de agosto de 2025](#)
Aprova a Proposição n. 5/TRT/CUJ/2025, que cancela as Súmulas nºs 6, 27, 35, 39, 41 e 63 do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 20/8/2025, p. 8)
- [Resolução GP n. 389, de 1º de agosto de 2025](#)
Altera a Resolução GP n. 350, de 30 de agosto de 2024, que institui a Política de Governança das Contratações do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 1º/8/2025, p. 1-2)
- [Resolução GP n. 390, de 8 de agosto de 2025](#)
Revoga a Resolução GP n. 208, de 12 de novembro de 2021, que regulamenta a realização de sessões virtuais, telepresenciais e híbridas no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 8/8/2025, p. 7)
- [Resolução GP n. 391, de 13 de agosto de 2025](#)
Dispõe sobre a estrutura, a organização e o funcionamento do Sistema Integrado de Gestão Judiciária e de Participação da Primeira Instância na Administração da Justiça do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (SINGESPA/TRT3).
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 19/8/2025, p. 6-12)

[\(voltar ao início\)](#)





Ação Coletiva

Prescrição – Interrupção

Prescrição Quinquenal. Interrupção. Ação Civil Pública. Inaplicabilidade. Art. 11, § 3º, da CLT. IRDR TEMA n. 25. Nos termos do art. 11, § 3º, da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467/2017, a interrupção da prescrição trabalhista somente ocorre com o ajuizamento de reclamação trabalhista, produzindo efeitos apenas em relação aos pedidos idênticos. Embora este Tribunal Regional tenha reconhecido, por meio do IRDR Tema nº 25, a possibilidade de o protesto judicial também produzir efeito interruptivo da prescrição, não há precedente vinculante que autorize a ampliação dessa hipótese para abarcar o ajuizamento de ação civil pública. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0010524-96.2022.5.03.0092 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Ricardo Antônio Mohallem. DJEN 22/08/2025).

Sentença – Abrangência

Período de Trabalho na Base Territorial do Sindicato Autor. Limitação da Condenação. Indevida. Uma vez beneficiadas pela decisão, em função de as substituídas terem laborado na base territorial do Sindicato autor, a transferência para base diversa não retira o direito de continuarem se beneficiando da decisão, tendo em vista inclusive o princípio da irredutibilidade salarial (art. 7º, VI, da CR/88). Entender dessa forma não implica estender o direito às verbas objeto da execução a empregados que não laboraram na base territorial pertinente, pois se exige, em primeiro lugar, que o empregado tenha alcançado a condição de beneficiário. Diante dessa particularidade, não há inobservância da base territorial do exequente. Apenas se garante que, caso o empregado substituído tenha sido transferido para local alheio à base territorial do exequente, seu

contrato não sofra alteração lesiva. Logo, o critério estabelecido nesta execução prestigia, a um só tempo, os limites do título executivo e preceito caro ao ordenamento jurídico brasileiro. Ademais, nos termos do art. 103, II, da Lei nº 8.078/90, a sentença coletiva faz coisa julgada *ultra partes*, limitadamente ao grupo, categoria ou classe, alcançando, inclusive, o substituído que tenha sido removido para outra localidade, ainda que fora da base territorial da entidade sindical. Agravo de Petição interposto pelo executado não provido. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010873-96.2024.5.03.0038 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Marcelo Lamego Pertence. DJEN 28/08/2025).

Sentença - Execução – Desmembramento

Desmembramento da Liquidação/Execução Coletiva em Liquidações Execuções Individuais. Atuação do Sindicato como Substituto Processual. Possibilidade. Considerando o período imprescrito, de mais de quatro anos, as dezenas de professores substituídos e os tipos de verbas deferidas (diferenças por redução de carga horária e reflexos, além de multa convencional), por óbvio que a liquidação e execução coletivas serão extremamente morosas e tumultuadas, gerando, ao invés de celeridade e minimização de controvérsias, o efeito contrário, com prejuízo aos princípios da celeridade, da razoável duração do processo, da economia processual e de efetividade da prestação jurisdicional, decorrente do princípio do acesso à Justiça. Assim, com base em tais princípios e na faculdade que o juiz possui de determinar tal individualização, é que o juízo de origem, acertadamente, determinou a individualização das liquidações/execuções da presente decisão exequenda da presente ação coletiva a ser promovida pelo próprio sindicato na condição de substituto processual. (TRT 3ª Região. Nona Turma. 0010111-88.2018.5.03.0071 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Maria Stela Álvares da Silva Campos. DJEN 08/08/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Ação de Cumprimento

Exibição de Documento

1 - Ação de Cumprimento de Norma Coletiva. Inadequação da Via eleita. Extinção sem Resolução do Mérito. Em que pese o sindicato tenha ajuizado Ação de Cumprimento de Norma Coletiva, verifica-se da exordial que houve a formulação incidental de exibição de documentos. Tendo isso em vista e considerando que a ré fora compelida administrativamente a apresentar documentos, o que não o fez, a presente Ação de Cumprimento com pedido incidental de exibição é a via adequada para pretensão do sindicato-autor, não havendo que se falar em extinção, sem resolução do mérito, nos termos do artigo 485, IV, do CPC.

2 - Recurso parcialmente provido. (TRT 3ª Região. Oitava Turma. 0011655-14.2024.5.03.0100 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. José Nilton Ferreira Pandelot. DJEN 20/08/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Acidente do Trabalho

Acidente de Trânsito – Responsabilidade

Acidente de Trabalho. Morte do Empregado. Responsabilidade Civil do Empregador. A responsabilidade da reclamada foi adequadamente estabelecida sob a dupla perspectiva. Sob a ótica da responsabilidade objetiva, o d. Juízo aplicou corretamente o art. 927, parágrafo único do Código Civil, em conformidade com a Tese de Repercussão Geral firmada pelo STF (Tema 932 - RE 828040), considerando que a atividade normalmente desenvolvida pelo empregado - dirigir em rodovias - implicava exposição habitual a risco especial. Do ponto de vista da responsabilidade subjetiva, na r. sentença o MM. Juízo de primeira instância identificou, com acerto, a culpa gravíssima da reclamada ao agravar o risco das estradas mediante a política de não autorização de pernoite, além de exigir o retorno em condições de notório cansaço, em percurso rodoviário de risco potencial. (TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0010020-87.2025.5.03.0156 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Milton Vasques Thibau de Almeida. DJEN 05/08/2025).

Direito do Trabalho. Dano Moral. Acidente de Trabalho em Rodovia.
Acidente de Trânsito. Responsabilidade Objetiva. Não Provedimento.

I. Caso em Exame

Recurso Ordinário interposto pela reclamada contra sentença que julgou procedentes os pedidos, condenando-a ao pagamento de danos morais, em decorrência de acidente de trânsito.

II. Questão em Discussão

A questão central consiste em definir se a reclamada deve ser condenada ao pagamento de indenização por danos morais em razão de acidente de trânsito envolvendo veículo da empresa.

III. Razões de Decidir

1. A responsabilidade do empregador por danos decorrentes de acidente de trabalho oriundo de acidente de trânsito no transporte dos empregados é objetiva, nos casos em que a atividade desenvolvida, por sua natureza, apresentar exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva, implicando ao trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade.
2. A atividade da empresa, que exigia o transporte de empregados pelas rodovias em veículos, expunha os trabalhadores a risco acentuado, configurando a responsabilidade objetiva.
3. A alegação de culpa de terceiros não afasta a responsabilidade objetiva do empregador.
4. O dano moral restou configurado em razão da natureza do acidente, com lesões e abalo psicológico, sendo o valor da indenização fixado em conformidade com os critérios legais.
5. Não ficou caracterizada a litigância de má-fé por parte da reclamante.

IV. Dispositivo e Tese

Recurso não provido.

Tese de julgamento:

1. É objetiva a responsabilidade do empregador por danos decorrentes de acidente de trabalho quando a atividade desenvolvida, por sua natureza, apresentar exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva.
2. A alegação de culpa de terceiros não afasta a responsabilidade objetiva do empregador em caso de acidente de trabalho.

3. O valor da indenização por danos morais deve considerar a natureza do bem jurídico tutelado, a intensidade do sofrimento da vítima, o risco da atividade econômica e a capacidade econômica do devedor.

Dispositivos relevantes citados: CF, art. 7º, XXVIII; CC, art. 927, parágrafo único; CLT, art. 2º, 223-G, 793-C, § 3º.

Jurisprudência relevante citada: STF, RE 828.040. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0011006-52.2024.5.03.0099 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Sabrina de Faria Fróes Leão. DJEN 22/08/2025).

Indenização

Direito do Trabalho. Acidente de Trabalho. Responsabilidade Civil Objetiva e Subjetiva. Danos Morais e Estéticos. Manutenção da Sentença.

I. Caso em Exame

Recurso Ordinário interposto pelas reclamadas em face da sentença que as condenou ao pagamento de indenizações por danos morais e estéticos decorrentes de acidente de trabalho.

II. Questão em Discussão

Definir se há responsabilidade objetiva ou subjetiva do empregador no caso de acidente de trabalho com motosserra e, em caso positivo, determinar se devem ser mantidos ou reduzidos os valores das indenizações por danos morais e estéticos.

III. Razões de Decidir

A atividade de corte de árvores com motosserra expõe o trabalhador a risco superior ao dos demais, justificando a aplicação da responsabilidade civil objetiva. Estão também presentes neste caso os requisitos da responsabilidade civil subjetiva, pois houve negligência do empregador quanto à segurança do trabalho, o dano moral é presumível em razão da gravidade do acidente, que causou corte profundo na perna da trabalhadora, e o nexo causal é evidente. O valor das indenizações por danos morais e estéticos foi arbitrado de forma adequada, não comportando a redução pretendida pelas recorrentes.

IV. Dispositivo e Tese

Recurso não provido.

Tese de julgamento:

A atividade de corte de árvores com motosserra enseja a aplicação da responsabilidade civil objetiva do empregador.

A ausência de medidas de segurança e a omissão do empregador configuram culpa e justificam a condenação por danos morais.

É cabível a cumulação de indenizações por danos morais e estéticos decorrentes do mesmo acidente de trabalho.

Dispositivos relevantes citados: CF, art. 5º, X e XXVIII; CLT, art. 7º, XXII; CC, arts. 186 e 927, parágrafo único.

Jurisprudência relevante citada: STF, ADIs 6.050, 6.069 e 6.082. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010545-09.2024.5.03.0058 (PJe).

Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Antônio Gomes de Vasconcelos. DJEN 20/08/2025).

Legitimidade Ativa

Indenização por Danos Morais e Materiais decorrentes de Acidente de Trabalho sofrido pelo Ex-empregado da Reclamada. Companheira e Filha do *de cuius*. Legitimidade ativa *ad causam*. Necessidade de Reconhecimento Judicial da União Estável e da Paternidade. No ordenamento jurídico pátrio, não é possível o reconhecimento de união estável por escritura pública, sem a presença dos dois conviventes. A declaração unilateral não é hábil, para os fins legais, a comprovar a existência de união estável com o ex-empregado falecido. A reclamante, para comprovar sua condição de companheira do *de cuius*, deve buscar a via judicial (reconhecimento de união estável *post mortem* - art. 1.723 do CCB), apresentando provas robustas da convivência pública, contínua e duradoura com o objetivo de constituir família (fotos do casal, comprovantes de residência em nome de ambos, declarações de testemunhas, extratos bancários conjuntos, dentre outros). Em relação ao nascituro, o que não se discute o direito à pretensão à indenização por danos morais decorrentes do falecimento do *de cuius*, ex-empregado da reclamada, em decorrência do acidente de trabalho, mas do reconhecimento de paternidade *post mortem*, com a finalidade de estabelecer a relação legal de filiação após o falecimento do suposto pai (exames de DNA em material genético preservado ou, em alguns casos, a exumação do corpo). No caso, as alegações iniciais se mostram insuficientes para comprovar a condição das reclamantes de ex-companheira e de pai, como partes legítimas para postularem as indenizações decorrentes do acidente de trabalho do qual foi vítima o ex-

empregado da reclamada (danos indiretos). Assim, sem prova judicial do reconhecimento da união estável e da paternidade, as reclamantes não têm legitimidade ativa para propor a presente ação. (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0010561-87.2024.5.03.0146 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Cristina Diniz Caixeta. DJEN 11/08/2025).

Mineração – Indenização

Ação Indenizatória. Acidente de Trabalho em atividade de Garimpo. Responsabilidade Civil Objetiva e Subjetiva. Procedência.

I. Caso em exame

Ação que discute a responsabilidade civil dos réus em razão de acidente de trabalho fatal ocorrido em atividade de garimpo, que vitimou o trabalhador por soterramento, durante a extração mineral, com pedido de indenização por danos morais e materiais à viúva do falecido.

II. Questão em Discussão

2. A questão em discussão é estabelecer a responsabilidade civil dos réus, com base em culpa e risco da atividade, em razão da ausência de adoção de medidas de segurança, nos termos da legislação vigente.

III. Razões de Decidir

3. Inexistindo formalização de alegada parceria/sociedade de fato, em desacordo com a Lei nº 11.685/2008, e não havendo comprovação dos valores repassados ao falecido, não se considera a existência de sociedade de fato/parceria com o primeiro réu, em razão dos serviços prestados na operação de exploração da lavra, mas sim a relação empregatícia (arts. 2a e 3a da CLT).

4. Reconhece-se, de todo modo, a responsabilidade do primeiro réu, titular do direito minerário, por descumprir a obrigação de cumprir a legislação de segurança e saúde no trabalho, nos termos do art. 12 da Lei nº 11.685/2008, independentemente da existência ou não de vínculo empregatício.

5. A NR 22 é aplicável às minerações a céu aberto, inclusive garimpos abrangidos pela Permissão de Lavra Garimpeira (PLG).

6. A ausência de comprovação da adoção de medidas de segurança e a ocorrência do acidente, que consistiu no soterramento do trabalhador,

enseja a aplicação da responsabilidade objetiva, nos termos do art. 927, parágrafo único, do Código Civil, por se tratar de atividade de risco.

7. A Cooperativa ré, que detinha exclusividade na aquisição e alta porcentagem do valor dos minerais vendidos, conforme contrato de cessão do direito de exploração mineral, mediante arrendamento, entabulado com o primeiro réu, também responde pelos danos advindos do acidente (arts. 186 e 927 do CC).

8. O primeiro réu é sócio de fato da segunda ré, com objeto social complementar à atividade por ele desenvolvida, devendo esta responder pelos danos decorrentes do acidente (arts. 186 e 927 do CC c/c art. 133, § 2º, do CPC c/c art. 855-A da CLT).

9. O quarto réu também deve responder pelos danos, pois se apropriava dos restos de quartzo na área explorada pelo primeiro réu, com quem tinha acordo, e caberia a ele zelar pela segurança da área, conforme art. 12 da Lei n. 11.685/2008.

IV. Dispositivo e Tese

10. Pedido parcialmente procedente.

Tese de julgamento:

O titular do direito minerário, independentemente da existência ou não de vínculo empregatício, responde pelos danos decorrentes de acidente de trabalho, pela falta de cumprimento das obrigações de segurança e saúde no trabalho, nos termos do art. 12 da Lei nº 11.685/2008. A atividade de garimpo, por sua natureza, expõe o trabalhador a risco especial, ensejando a aplicação da responsabilidade objetiva, nos termos do art. 927, parágrafo único, do Código Civil.

Dispositivos relevantes citados: Lei nº 11.685/2008, art. 12; Código Civil, arts. 186, 927; Consolidação das Leis do Trabalho, arts. 2º, 3º, 223-B, C, E e F.

Jurisprudência relevante citada: TRT da 4ª Região, 6ª Turma, 0038900-37.2008.5.04.0551 RO; STF, Tema 932. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010013-07.2025.5.03.0056 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marcelo Oliveira da Silva. DJEN 20/08/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Acordo Extrajudicial

Homologação – Quitação

Recurso Ordinário. Acordo Extrajudicial. Homologação. A homologação de acordo extrajudicial, na forma prevista no art. 855-B e seguintes da CLT, constitui faculdade do Juízo (Súmula nº 418 do TST), a quem a lei atribui o poder-dever de analisar e valorar o conjunto probatório constante dos autos a fim de decidir se existem elementos que permitam a homologação. O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao trabalhador e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas. Ou seja, o acordo extrajudicial também deve especificar a natureza de cada parcela paga, discriminando o respectivo valor, com quitação restrita às parcelas e valores quitados. Entender, por outro lado, que o acordo extrajudicial previsto pelo 855-B da CLT assumira essa característica de liberação geral do tomador dos serviços, relativamente a toda e qualquer parcela anterior à sua celebração, quitada ou não, implica permitir que o trabalhador seja submetido ao poderio patronal, em detrimento do princípio da proteção. Nesse contexto, mesmo que o trabalhador entenda não haver outros pleitos a serem formulados, pode ser que ele só venha a perceber algum inadimplemento contratual no futuro, não podendo a Justiça do Trabalho chancelar renúncia antecipada a direitos, que sequer foram discriminados. Veja-se que as partes acordaram que o acordo se refere às premiações sobre desempenho em vendas retidas e aos valores a acertar pelo fim da relação jurídica havida, tendo apurado o valor de R\$23.587,10, não tendo havido nem mesmo o reconhecimento de vínculo empregatício. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010424-79.2025.5.03.0014 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Rosemary de Oliveira Pires Afonso. DJEN 04/08/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Adicional de Insalubridade

Agente Biológico

Direito do Trabalho. Insalubridade. Não configuração. Manutenção da Sentença.

I - Caso em Exame

Discussão sobre a existência de condições insalubres no ambiente de trabalho.

II. Questão em Discussão

Definir se as atividades exercidas pela autora eram insalubres, a gerar direito ao adicional correlato e à retificação do Perfil Profissiográfico Previdenciário.

III. Razões de Decidir

A autora laborava na "área limpa" da lavanderia do hospital, sem contato com áreas de risco, como UTI, isolamento e bloco cirúrgico, e não participava da recolha de roupa suja. O seu contato ocorria apenas com roupas após lavagem e centrifugação, quando eventuais manchas já estavam destituídas de contaminação.

Não sendo constatada a ocorrência de trabalho em condições insalubres, não há direito ao adicional correlato nem à retificação do Perfil Profissiográfico Previdenciário.

IV. Dispositivo e Tese

Sentença mantida.

Tese de julgamento:

O contato com roupas limpas de uso em hospital, após lavagem e centrifugação, sem possibilidade de contaminação, não caracteriza insalubridade.

Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 195, *caput*; CPC, art. 465, § 1º da CLT. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010480-89.2024.5.03.0033 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Antônio Gomes de Vasconcelos. DJEN 12/08/2025).

Agente Químico

Direito do Trabalho. Adicional de Insalubridade. Manutenção da condenação. Recurso não provido.

I. Caso em Exame

Recurso interposto contra a sentença que julgou procedente o pedido de adicional de insalubridade em grau médio.

II. Questão em Discussão

Controvérsia sobre a configuração do trabalho em condições insalubres, em razão do manuseio de produto químico "drysan duo" sem o fornecimento adequado de equipamentos de proteção individual (EPIs).

III. Razões de Decidir

A conclusão pericial, no sentido de que o reclamante, ao manipular o produto "DRYSAN DUO", sem o uso de EPIs, estava exposto a agentes químicos insalubres, não foi afastada por qualquer outro meio de prova constante nos autos. A própria Ficha de Informação de Segurança de Produto Químico (FISPQ) do desinfetante utilizado recomendava expressamente a utilização de óculos e luvas de proteção durante o manuseio, contudo a reclamada não demonstrou o fornecimento regular e adequado desses EPIs, razão pela qual se impõe o reconhecimento da insalubridade.

IV. Dispositivo e Tese

Recurso não provido.

Tese de julgamento:

A ausência de fornecimento regular e periódico de EPIs para manuseio de produtos químicos, em desacordo com as recomendações da FISPQ, configura condição insalubre e enseja o pagamento do adicional respectivo.

Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 195; CPC, art. 479. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010217-97.2024.5.03.0149 (PJe).

Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Antônio Gomes de Vasconcelos. DJEN 28/08/2025).

Cabimento

Adicional de Insalubridade. Gestante e Lactante. O art. 394-A da CLT determina o afastamento da gestante ou lactante de atividades consideradas insalubres, sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade. Assim, mesmo nos períodos de gestação e lactação em que a trabalhadora não laborou em ambiente

insalubre, ou seja, em que não ficou exposta ao agente insalubre, em razão da mudança de função na empresa ou mesmo devido ao afastamento previdenciário, o adicional de insalubridade é devido (Súmula 139 do TST c/c com os artigos 72 da Lei 8.213/91, 393 e 394-A da CLT). (TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0010222-61.2025.5.03.0060 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marcelo Moura Ferreira. DJEN 12/08/2025).

Calor

Direito do Trabalho. Adicional de Insalubridade. Atividades de Cantineira. Reforma da Sentença.

I. Caso em Exame

Recurso ordinário interposto pela reclamada contra sentença que a condenou ao pagamento do adicional de insalubridade.

II. Questão em Discussão

A questão central consiste em verificar se a reclamante, na função de cantineira, estava submetida a condições insalubres decorrentes da exposição ao calor, a justificar o pagamento do adicional respectivo.

III. Razões de Decidir

A prova pericial constatou a existência de insalubridade em grau médio (20%) por calor.

As atividades da reclamante, além de cozinhar, incluíam realizar o pré-preparo dos alimentos (lavar e picar), servir a refeição, participar da limpeza e organização do ambiente de trabalho.

A execução dos trabalhos se dava predominantemente com os braços, em atividade considerada moderada, em bancada ou outros locais, com alguma movimentação.

O tempo da reclamante em frente ao fogão era reduzido, considerando a jornada de trabalho.

O enquadramento das atividades como insalubres não se sustenta, pois a reclamante não estava sujeita ao agente calor durante todo o tempo trabalhado.

IV. Dispositivo e Tese

Recurso provido para afastar a condenação ao pagamento de adicional de insalubridade e reflexos.

Tese de julgamento:

A exposição ao agente calor, em atividades de cantineira, não justifica o pagamento de adicional de insalubridade, quando as tarefas desempenhadas não se restringem à manipulação direta com fornos e fogões, com tempo de exposição limitado, em razão da natureza multifuncional da função e do regime de revezamento.

Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 195; NR 15, Anexo 03.
Jurisprudência relevante citada: TRT da 3.^a Região; PJe: 0010242-30.2024.5.03.0111 (ROPS). (TRT 3.^a Região. Nona Turma. 0011042-58.2024.5.03.0014 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Weber Leite de Magalhães Pinto Filho. DJEN 08/08/2025).

Limpeza de Sanitário

Direito do Trabalho. Recursos Ordinários. Adicional de Insalubridade. Estabilidade Provisória. Danos Morais. Desprovisamento.

I. Caso em Exame

Recursos ordinários interpostos em face de sentença que julgou parcialmente procedentes os pedidos declinados pela parte autora. A reclamada insurgiu-se contra a condenação ao pagamento de adicional de insalubridade e a estabilidade de suplente CIPA. A reclamante insurgiu-se contra a sentença em relação ao adicional de insalubridade e quanto ao indeferimento do pleito de indenização por danos morais.

II. Questões em Discussão: (i) Adicional de insalubridade; (ii) Estabilidade provisória; (iii) Indenização por danos morais.

III. Razões de Decidir

1. Comprovado que a reclamante se ocupava das atividades de higienização de "banheiros internos de duas propriedades rurais", bem como de "banheiros de escritório, centro de serviços, restaurante, SESTR, sala de treinamentos e oficina", e que os banheiros que eram higienizados pela reclamante enquanto laborou para a ré na Fazenda Conquista podem ser considerados de uso coletivo e de grande circulação de pessoas, impõe-se o pagamento do adicional de insalubridade em grau máximo. Situação diversa ocorre no período em que a autora laborou na Fazenda Capoeirinha, porquanto comprovado que a higienização das instalações sanitárias externas, em que havia grande circulação de pessoas, era realizada por outro empregado.

2. Não desativado o local em que a reclamante, membro suplente da CIPA, executou suas atividades laborais, e constatada a manutenção das atividades da empresa, não se verifica comprovação de motivação econômica e financeira, prevista no artigo 165 da CLT, apta a tornar indevida a indenização do período estável assegurado ao empregado cipeiro.

3. Embora reconhecida a irregularidade da dispensa, não tendo sido comprovado qualquer tipo de conduta ilícita da empregadora que tenha ofendido a honra, intimidade, autoestima, saúde e integridade física da reclamante que pudesse acarretar sofrimento moral, situação vexatória ou

humilhante, mostra-se inviável o acolhimento do pleito de indenização por danos morais.

IV. Dispositivo e Tese: Recursos não providos.

Tese de julgamento:

1. A higienização de instalações sanitárias de uso público ou coletivo de grande circulação, e a respectiva coleta de lixo, enseja o pagamento de adicional de insalubridade em grau máximo, segundo a Súmula 448, II, do TST.

2. A estabilidade provisória do cipeiro não constitui vantagem pessoal, mas garantia para as atividades dos membros da CIPA, que somente deixa de subsistir quando encerradas pela empresa as atividades naquela unidade produtiva.

3. Não é apenas o fato de a empregadora dispensar a empregada, mas a atitude abusiva no ato da dispensa que determinará a existência de lesão à honra e à imagem da trabalhadora, segundo precedente deste Colegiado.

Dispositivos relevantes citados: Artigo 10, II, "a", do ADCT; Artigos 186, 187, 927 e 944 do Código Civil; Artigo 5º, inciso V e X, da Carta Magna; Artigo 223-B da CLT; Artigo 165, § 1º, da CLT; Artigo 479 do CPC; Artigo 769 da CLT.

Jurisprudência relevante citada: Súmula nº 339, II, do TST; Súmula 448, II, do TST; Súmula nº 47 do C. TST; AIRR-0021221-88.2019.5.04.0017, 1ª Turma, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 27/jun./2025 (TST). (TRT 3ª Região. Oitava Turma. 0010633-60.2024.5.03.0086 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. José Marlon de Freitas. DJEN 04/08/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Adicional de Periculosidade

Atividade Perigosa

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Adicional de Periculosidade.

Responsabilidade Subsidiária. Tema 1118 do STF. Provimento Parcial.

I. Caso em Exame

1. Recurso Ordinário em que se discute a aplicação do Tema Repetitivo nº 16 do TST sobre adicional de periculosidade para agentes socioeducativos e

a responsabilidade subsidiária do Estado de Minas Gerais em contrato de colaboração. I

I. Questão em Discussão

2. Há duas questões em discussão: (i) determinar se o Tema Repetitivo nº 16 do TST, que trata do adicional de periculosidade para agentes socioeducativos, se aplica ao caso, considerando a natureza jurídica privada da empregadora e a pendência de trânsito em julgado do referido tema; (ii) definir se o Estado de Minas Gerais é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas, em contrato de colaboração com organização da sociedade civil.

III. Razões de Decidir

3. A natureza jurídica privada da parte recorrente não a exime da obrigação de garantir a proteção ao direito fundamental à segurança de seus empregados, em conformidade com o art. 7º, XXIII, da Constituição Federal, que assegura ao trabalhador proteção contra riscos profissionais. 4. A exposição da parte reclamante a riscos de violência física, configurando o direito ao adicional de periculosidade, conforme jurisprudência e o Tema 16 do TST. 5. A responsabilidade do ente público é afastada, por não ter sido comprovada negligência na fiscalização do contrato, com base na tese firmada no Tema 1118 do STF, exceto quanto ao adicional de periculosidade, cuja responsabilidade subsidiária é mantida com amparo no item 3 da tese firmada pelo STF.

IV. Dispositivo e Tese

6. Recurso parcialmente provido. Tese de julgamento: 1. O adicional de periculosidade é devido aos agentes socioeducativos, independentemente da natureza jurídica da empregadora, em face do risco inerente à função, conforme Tema 16 do TST. 2. A Administração Pública não é subsidiariamente responsável por encargos trabalhistas, salvo quanto ao adicional de periculosidade, salvo se comprovada negligência na fiscalização do contrato, nos termos do Tema 1118 do STF. Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 7º, XXIII, da CF, art. 193, II; Lei nº 12.740, de 2012; NR-16, Anexo 3; Lei nº 8.666/93, art. 71, § 1º. Jurisprudência relevante citada: TST, Tema Repetitivo nº 16; STF, RE 760.931, Tema 246; STF, RE 1298647, Tema 1118; Súmula 331, TST. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010631-28.2024.5.03.0042 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Goulart de Sena Orsini. DJEN 26/08/2025).

Triciclo

Adicional de Periculosidade. Utilização de Triciclo Motorizado. Necessidade de Regulamentação específica. Nos termos do art. 193, § 4º, da CLT, o reconhecimento do adicional de periculosidade ao trabalhador em motocicleta depende de regulamentação específica do Ministério do Trabalho. A Portaria MTE nº 1.565/2014, que disciplinava a matéria, foi declarada nula por vício formal em sua elaboração, inexistindo, atualmente, norma válida que contemple tal hipótese. Assim, ainda que se reconheça a similitude de riscos entre motocicletas e triciclos motorizados, a analogia não supre a exigência legal de regulamentação específica. Recurso não provido. (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0010537-23.2025.5.03.0082 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Cristina Diniz Caixeta. DJEN 28/08/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Agravo Interno

Multa

Direito do trabalho. Agravo Interno. Decisão monocrática que denega seguimento a Recurso de Revista. Temas 57 e 65 de IRR. Cabimento de multa.

I. Caso em Exame

1. Agravo Interno interposto contra decisão monocrática que denegou seguimento a Recurso de Revista.

II. Questão em Discussão

2. Há três questões em discussão: (i) apreciar a admissibilidade do Agravo Interno e (ii) apreciar a aplicação dos Temas 57 e 65 de IRR do TST, e; (iii) avaliar o cabimento da multa do art. 1.021, § 4º, do CPC.

III. Razões de decidir

3. O Agravo Interno é conhecido, pois preenchidos os pressupostos de admissibilidade.

4. Quanto às comissões por vendas canceladas, a Agravante alegou distinção fática (*distinguishing*) em relação à tese firmada no Tema 65 da IRR, que não procede, pois as vendas canceladas são conduta ilícita, já que desconsideram a venda cujo fato gerador já se aperfeiçoou com a venda original.

5. Acerca das comissões sobre vendas parceladas, o Tema 57 de IRR do TST possibilita a alteração prévia da base de cálculo - o que não se confunde com o fato gerador do direito às comissões - sendo que a distinção alegada de haver normativo interno próprio estabelecendo a exclusão do parcelamento/financiamento se trata de inovação recursal, não tendo sido alegada ou apreciada no acórdão regional ou nos embargos de declaração que lhes seguiram, o que inviabiliza a sua apreciação.

6. A Agravante não demonstrou distinção (*distinguishing*) aos Temas 57 e 65 de IRR, pois as circunstâncias alegadas são compatíveis com a tese firmada e sequer encontram respaldo no contexto fático probatório delineado no acórdão.

7. A interposição do Agravo Interno, nos moldes apresentados, evidencia o intuito abusivo e protelatório da Agravante, em afronta ao art. 5º, LXXVIII da CR/1988, o que justifica a aplicação da multa do art. 1.021, § 4º, do CPC.

IV. Dispositivo e Tese

8. Agravo Interno parcialmente conhecido e, no mérito, improvido. Aplicada multa à Agravante.

Teses de julgamento:

"A inadimplência ou cancelamento da compra pelo cliente não autoriza o empregador a estornar as comissões do empregado. (Tema 65 de IRR)".

"As comissões devidas ao empregado vendedor, em razão de vendas a prazo, devem incidir sobre o valor total da operação, incluídos os juros e demais encargos financeiros, salvo se houver pactuação em sentido contrário. (Tema 57 de IRR do TST)".

"A interposição de recurso manifestamente inadmissível e protelatório enseja a aplicação da multa prevista no art. 1.021, § 4º, do CPC".

Dispositivos relevantes citados: CR/1988, art. 5º, LXXVIII; CLT, arts. 2º e 466; Lei n. 3.207/1957, art. 7º; CPC, art. 1.021, § 1º e § 4º; RITRT3, arts. 243, 246 e 247, III; Resolução TST n. 224/2024.

Jurisprudência relevante citada: TST, RRAg-0011110-03.2023.5.03.0027, Tribunal Pleno, Relator Ministro Aloysio Correa da Veiga, DJEN 14/03/2025;

TST, Emb-Ag-AIRR-10703-72.2020.5.15.0122, SBDI-I, Relator Ministro Augusto César Leite de Carvalho, DJEN 21/02/2025; TST, Ag-AIRR-11812-09.2014.5.01.0224, 4ª Turma, Relator Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, DJEN 11/04/2025. (TRT 3ª Região. Tribunal Pleno. 0011298-72.2023.5.03.0034 (PJe). Agravo Regimental Trabalhista. Rel./Red. Sebastião Geraldo de Oliveira. DJEN 28/08/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Assédio Moral

Caracterização

Empregada Pública Municipal. Regime Celetista. Advertência e Remoção compulsória. Ausência de *bis in idem*. Necessidade de serviço configurada. Não configuração de Assédio Moral. A aplicação de advertência por atraso na entrega de documento pedagógico, seguida de remoção compulsória da empregada pública para outra unidade escolar, não caracteriza *bis in idem* quando as medidas possuem fundamentos distintos - a advertência de natureza disciplinar e a remoção por necessidade de serviço, no âmbito da gestão administrativa da unidade. Tratando-se de empregada regida pela CLT, é legítima a remoção nos termos do art. 469, da CLT e da Súmula 43, do TST. Ausente prova objetiva de conduta persecutória por parte da direção escolar, não se configura assédio moral nem se justifica a indenização por danos morais. Recurso improvido. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0010153-08.2024.5.03.0143 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Fernando César da Fonseca. DJEN 21/08/2025).

Indenização

Recurso Ordinário. Assédio Moral. Configuração. Dano Moral. Indenização devida.

Caso em Exame: Recurso do autor, pugnando pela compensação por danos morais no valor de R\$20.000,00, em razão de assédio moral sofrido pelo superior hierárquico.

Questão em Discussão: A controvérsia reside na configuração do assédio moral no ambiente de trabalho e, conseqüentemente, na responsabilidade da ré em indenizar o empregado por danos morais. O cerne da questão é determinar se as condutas do gerente do autor, conforme demonstradas pela prova testemunhal, configuram assédio moral, ensejando a reparação civil.

Dispositivo/Tese: O Tribunal deu provimento ao recurso ordinário interposto pelo autor para condenar a ré ao pagamento de indenização por danos morais no valor pleiteado de R\$20.000,00.

Razões de Decidir: A decisão baseou-se na análise da prova testemunhal produzida nos autos, que demonstrou a hostilidade no ambiente de trabalho, caracterizada por tratamento desrespeitoso e preconceituoso por parte do gerente do autor. O Tribunal considerou que as condutas do gerente ultrapassaram os limites do poder diretivo da empresa, tornando o ambiente de trabalho inóspito. Com base na caracterização do assédio moral, a Turma concluiu que a empresa, por meio de seu preposto, praticou ato ilícito, ensejando o dever de indenizar.

Dispositivos relevantes citados: Artigos 223-B e 223-C da CLT; Artigos 186 e 927 do CC; Art. 5º, § 1º, da CR/88; Art. 7º, *caput*, da CR/88; Arts. 818, da CLT e 373, inciso I, do CPC/15. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010326-61.2025.5.03.0025 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Campos de Souza Freire Pimenta. DJEN 25/08/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Assédio Sexual

Caracterização

Direito do Trabalho. Ação de Indenização por Danos Morais. Assédio Sexual. Responsabilidade Civil da Empregadora. Improcedência.

I. Caso em Exame

Recurso ordinário em face da sentença que julgou improcedente o pedido de indenização por danos morais decorrente de assédio sexual praticado por cliente da empresa.

I. Questão em Discussão

Há duas questões em discussão: (i) definir se a empregadora possui responsabilidade civil por ato de assédio sexual praticado por terceiro, cliente do estabelecimento; (ii) estabelecer se a sentença de primeiro grau deve ser reformada para condenar a empresa ao pagamento de indenização por danos morais.

III. Razões de Decidir

A reparação por danos morais decorrente do contrato de trabalho pressupõe um ato ilícito ou erro de conduta do empregador, além do prejuízo suportado pelo trabalhador e do nexos causal entre a conduta injurídica do primeiro e o dano experimentado pelo último, regendo-se, portanto, pela responsabilidade inserta no rol de obrigações contratuais do empregador pelo artigo 7º, inciso XXVIII, da Constituição da República.

No contexto trabalhista, assédio sexual abrange qualquer comportamento verbal ou físico de natureza sexual, indesejado, reiterado ou não, que cause constrangimento à vítima e prejudique o ambiente de trabalho.

No caso em análise, o assédio foi praticado por um cliente, e não por empregados da própria empresa, de forma abrupta e inesperada, não havendo prova de omissão ou falha nos protocolos de segurança por parte da empregadora.

Não se pode atribuir responsabilidade ou participação da reclamada no lamentável incidente ocorrido de que foi vítima a autora, porquanto a agressão partiu de terceiro, cliente do supermercado.

Não houve omissão da parte da empresa, que tão logo soube do fato chamou a Polícia Militar, que efetuou a prisão do agressor.

IV. Dispositivo e Tese

10. Recurso não provido.

Tese de julgamento:

A responsabilidade civil da empregadora por assédio sexual praticado por terceiro, cliente do estabelecimento, exige a demonstração de negligência, omissão ou culpa por parte da empresa.

Não houve omissão da parte da empresa, que tão logo soube do fato chamou a Polícia Militar, que efetuou a prisão do agressor.

A ausência de prova da conduta negligente da empregadora afasta o dever de indenizar por danos morais."

Dispositivos relevantes citados: Código Civil, arts. 186 e 927; CF/1988, art. 5º, X. (TRT 3ª Região. Nona Turma. 0011199-50.2024.5.03.0137 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Weber Leite de Magalhães Pinto Filho. DJEN 19/08/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Ato Processual

Nulidade

Direito Processual do Trabalho. Recurso Ordinário. Nulidade Processual. Inobservância do art. 800 da CLT. Atos realizados sem prévia decisão sobre Exceção de Incompetência Territorial. Retorno dos Autos à Origem.

I. Caso em Exame

1. Reclamação trabalhista plúrima ajuizada por cinco reclamantes em face de diversos reclamados. A segunda reclamada apresentou exceção de incompetência territorial. O juízo de origem manteve a audiência inaugural e arquivou o feito quanto aos autores ausentes, concedendo-lhes justiça gratuita e isenção de custas, e deu prosseguimento ao processo quanto ao único presente. Após nova audiência com ausência do reclamante remanescente, foi determinado novo arquivamento, igualmente com isenção de custas. Recursos ordinários interpostos pela segunda reclamada, insurgindo-se contra a isenção das custas e alegando litigância de má-fé e predatória.

II. Questão em Discussão

2. A questão em discussão consiste em saber se a não observância do procedimento previsto no art. 800 da CLT, com a manutenção de atos processuais sem o prévio exame da exceção de incompetência territorial, configura nulidade processual.

III. Razões de Decidir

3. O juízo de origem deixou de suspender o processo e de aguardar o julgamento da exceção de incompetência territorial antes de realizar a

audiência inaugural e determinar o arquivamento do feito quanto aos reclamantes ausentes, descumprindo o art. 800 da CLT.

4. Os atos processuais praticados após a oposição da exceção, sem a sua prévia apreciação, violaram o devido processo legal e ocasionaram tumulto processual, contrariando os princípios da celeridade, economia processual e duração razoável do processo (art. 5º, LXXVIII, da CF).

5. A matéria, por ser de ordem pública, pode ser conhecida de ofício, independentemente de recurso dos reclamantes.

IV. Dispositivo e Tese

6. Nulidade dos atos processuais a partir do despacho de 3/2/2025, com retorno dos autos à origem para observância do devido processo legal e processamento regular da exceção de incompetência territorial.

Tese de julgamento: "A realização de atos processuais sem prévia decisão sobre exceção de incompetência territorial, em desrespeito ao art. 800 da CLT, configura nulidade processual, impondo o retorno dos autos ao estágio anterior ao vício."

Dispositivos relevantes citados: CF, art. 5º, LXXVIII; CLT, arts. 800 e 844, § 2º. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0010948-75.2024.5.03.0058 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto. DJEN 04/08/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Audiência Telepresencial / Videoconferência

Ausência - Reclamante / Reclamado

Direito Processual do Trabalho. Nulidade Processual. Ausência do Reclamante em Audiência. Arquivamento da Reclamação Trabalhista. Manutenção.

I. Caso em Exame

Recurso ordinário interposto contra decisão que manteve o arquivamento da reclamação trabalhista, em razão da ausência injustificada do reclamante à audiência.

II. Questão em Discussão

Controvérsia sobre a nulidade da decisão de arquivamento da reclamação trabalhista, em razão do não comparecimento do reclamante, que acessou endereço eletrônico errado para participar da assentada virtual.

III. Razões de Decidir

O reclamante e o seu advogado não compareceram à audiência, porque o procurador forneceu o *link* da sala de audiências de Vara do Trabalho distinta daquela em que tramita este processo, erro contornável até o encerramento da sessão, mas não solucionado.

Essa circunstância não justifica a ausência da parte, porque é ônus do advogado cooperar e diligenciar para fornecer ao cliente o endereço eletrônico correto, o que autoriza a manutenção do arquivamento da reclamação, por expressa determinação legal.

IV. Dispositivo e Tese

Recurso não provido.

Tese de julgamento:

O não comparecimento do reclamante à audiência enseja o arquivamento da ação trabalhista. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010273-09.2025.5.03.0178 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Antônio Gomes de Vasconcelos. DJEN 04/08/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Auto de Infração

Validade

Auto de Infração. Clube de Futebol. Cessão temporária de Atletas. Contrato especial de Trabalho Desportivo. Obrigação de registro na CTPS. Exercício do Poder de Polícia. A cessão temporária de atleta profissional de futebol acarreta a suspensão do contrato especial de trabalho desportivo firmado com o clube cedente, ensejando a celebração de novo contrato com o clube cessionário, a quem incumbem as obrigações decorrentes da relação empregatícia, inclusive o registro em CTPS. A lavratura de auto de infração não representa reconhecimento de vínculo de emprego, mas exercício do poder de polícia. (TRT 3ª Região. Oitava Turma. 0010030-66.2025.5.03.0016 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. José Nilton Ferreira Pandelot. DJEN 11/08/2025).

Direito do Trabalho e Processual do Trabalho. Auto de Infração.

Responsabilidade do dono da Obra. Inaplicabilidade da OJ 191 do TST.

Tutela de Urgência. Recurso não provido.

I. Caso em Exame

Recurso ordinário interposto contra sentença que julgou improcedentes os pedidos em ação anulatória ajuizada em face da União Federal, visando à anulação de auto de infração e seus consectários, decorrente do descumprimento de normas de segurança e saúde no trabalho em obra de construção civil.

II. Questão em Discussão

2. Há duas questões em discussão: (i) determinar a validade de auto de infração lavrado contra a dona da obra por irregularidades em instalações elétricas temporárias, em desacordo com a NR-18 e, conseqüentemente, a aplicabilidade da OJ 191 da SDI-1 do TST a casos de infrações administrativas; e (ii) definir se os requisitos para a concessão da tutela de urgência foram preenchidos.

III. Razões de Decidir

3. A Orientação Jurisprudencial 191 da SDI-1 do TST, que afasta a responsabilidade do dono da obra por obrigações trabalhistas do empreiteiro, não se aplica a infrações administrativas relacionadas à segurança e saúde no trabalho, pois estas são regidas pelos artigos 7º, XXII, da CF/88 e 157 da CLT.

4. As empresas vinculadas ao ambiente laboral são responsáveis pelo cumprimento e fiscalização das normas de segurança e saúde no trabalho, independentemente de a atividade principal da empresa envolver construção civil ou de haver empregados próprios atuando diretamente no canteiro de obras.

5. A responsabilidade por infrações de segurança e saúde no trabalho decorre da simples vinculação contratual com as atividades desempenhadas no local onde as irregularidades foram constatadas.

6. A ausência de probabilidade do direito, como no caso de improcedência do pedido principal, impede a concessão da tutela de urgência.

7. Por si só, o depósito judicial para fins de tutela de urgência não suspende a exigibilidade do crédito tributário se os requisitos para o deferimento da medida de urgência não forem preenchidos.

IV. Dispositivo e Tese

8. Recurso não provido.

Tese de julgamento:

A Orientação Jurisprudencial 191 da SDI-1 do TST é inaplicável para afastar a responsabilidade do dono da obra por infrações administrativas relacionadas à segurança e saúde no trabalho.

A ausência de probabilidade do direito impede a concessão de tutela de urgência para suspender a exigibilidade de débito decorrente de auto de infração.

Dispositivos relevantes citados: CF/1988, art. 7º, XXII; CLT, art. 157; CTN, art. 151, II e V; CPC, art. 300.

Jurisprudência relevante citada: TST, OJ 191 da SDI-1; RR-11728-36.2015.5.15.0045; AIRR-275-44.2014.5.23.0146. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010047-06.2025.5.03.0145 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Goulart de Sena Orsini. DJEN 21/08/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Aviso-Prévio

Renúncia

[...] Direito do Trabalho. Agravo de Instrumento. Provimento. Projeção do Aviso Prévio indenizado. Novo Emprego. Ausência de Pedido Expresso de Dispensa do cumprimento formulado pelo Trabalhador. Inaplicabilidade da Súmula n. 276 do TST. Considerando a jurisprudência do TST acerca da irrenunciabilidade do aviso prévio, salvo na hipótese em que, além de o trabalhador ter obtido novo emprego, houve o expresso requerimento de dispensa do seu cumprimento, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o seguimento do recurso de revista. Agravo de Instrumento conhecido e provido. Direito do Trabalho. Recurso de Revista. Aviso Prévio. Novo Emprego. Ausência de Pedido Expresso de Dispensa do cumprimento formulado pelo Trabalhador. Inaplicabilidade da Súmula nº 276 do TST. Projeção do Aviso Prévio Indenizado. Prescrição Bial Afastada. 1. Recurso de revista do autor contra acórdão regional que extinguiu o processo sem resolução do mérito ante a prescrição bial. 2. Cinge-se a questão controvertida a analisar o dever de o empregador pagar

o aviso prévio indenizado na hipótese em que o trabalhador obteve novo emprego. 3. Nos termos da Súmula nº 276 do TST, " O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exige o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego ". 4. Diante da referida diretriz, firmou-se nesta Corte o entendimento de que o empregador somente será dispensado do pagamento do aviso prévio indenizado quando for comprovado que o trabalhador, além de ter obtido novo emprego, requereu expressamente a dispensa do cumprimento do aviso prévio. 5. No caso, o Tribunal regional considerou que o fato de o empregado ter continuado trabalhando no mesmo local por meio de outra empresa, não evidencia o direito ao aviso prévio proporcional. 6. Ocorre que, em conformidade com a jurisprudência que se firmou nesta Corte, diante da irrenunciabilidade do direito ao aviso prévio, o empregador somente será dispensado do pagamento do aviso prévio indenizado quando for comprovado que o trabalhador, além de ter obtido novo emprego, requereu expressamente a dispensa do cumprimento do aviso prévio. Circunstância não observada no presente caso. 7. Assim, como consequência da projeção do aviso prévio indenizado para o dia 30/6/2017 e tendo sido apresentada esta reclamatória em 27/6/2019, deve ser afastada a prescrição bienal. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-16545-97.2019.5.16.0006, 1ª Turma, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Júnior, DEJT 28/04/2025). (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010250-89.2025.5.03.0040 (PJe). Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo. Rel./Red. Maria Cecília Alves Pinto. DJEN 05/08/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Cerceamento de Defesa

Audiência - Ausência - Atestado médico

Pena de Confissão. Ausência do único procurador dos Reclamados à Audiência. Justificativa. Atestado Médico. O atestado médico apresentado pelo procurador constitui documento hábil a justificar sua ausência na audiência e afastar a penalidade da confissão ficta, na medida em que o comparecimento da reclamada, sem a representação de seu advogado,

também configura prejuízo à defesa. Vale ressaltar que a reclamada outorgou procuração a apenas um causídico, razão pela qual não havia a possibilidade dela ser representada por outro profissional, na audiência. Nesse contexto, entendo ser aplicável, por extensão, o entendimento consubstanciado na Súmula 122 do TST, que está em consonância com o artigo 844, parágrafo único, da CLT, segundo o qual, havendo motivo relevante para o não comparecimento de uma das partes, poderá ser designada nova audiência. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0010547-34.2024.5.03.0072 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Daniela Torres Conceição. DJEN 07/08/2025).

Prova Digital

Direito Processual do Trabalho. Recurso Ordinário. Cerceamento de Defesa. Prova em Mídia. Nulidade da Sentença.

I. Caso em Exame

Recursos Ordinários interpostos pelas partes em face de sentença que julgou parcialmente procedentes os pedidos.

II. Questão em Discussão

A questão central consiste em definir se houve cerceamento de defesa pela desconsideração de prova em mídia (CD) protocolada fisicamente na secretaria da Vara, sem intimação para regularização.

III. Razões de Decidir

A atuação jurisdicional deve observar os princípios do contraditório substancial, da proibição da decisão surpresa e da cooperação, conforme o CPC/2015.

A parte autora manifestou vontade de apresentar prova relevante e relacionada ao objeto da lide.

Era prática consolidada a aceitação de mídias eletrônicas (CDs e DVDs) depositadas fisicamente na Secretaria da Vara como forma válida de apresentação de prova audiovisual.

O juízo de origem não intimou a parte autora para regularizar a prova, tampouco indicou a necessidade de readequação ao sistema *PJe Mídias*.

A desconsideração da prova na sentença configurou cerceamento de defesa, impedindo o exercício do direito de produção probatória.

IV. Dispositivo e Tese

Recurso da parte reclamante provido.

Recurso da parte reclamada prejudicado.

Tese de julgamento:

A descon sideração de prova em mídia (CD) protocolada fisicamente na Secretaria da Vara, sem intimação da parte para regularização, configura cerceamento de defesa e enseja a nulidade da sentença. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0010333-54.2019.5.03.0028 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Sabrina de Faria Fróes Leão. DJEN 29/08/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Competência da Justiça do Trabalho

Competência em Razão da Matéria

Direito do Trabalho. Ação. Incompetência da Justiça do Trabalho.

Financiamento Imobiliário. Rejeição.

I. Caso em Exame 1. Recurso Ordinário em que se discute a competência da Justiça do Trabalho para julgar matéria envolvendo financiamento imobiliário, bem como o deferimento de efeito suspensivo ao recurso.

II. Questão em Discussão 2. Há 4 questões em discussão: (i) definir a competência da Justiça do Trabalho para apreciar a matéria envolvendo financiamento imobiliário; (ii) determinar a concessão de efeito suspensivo ao recurso ordinário; (iii) estabelecer a limitação da condenação aos valores indicados na inicial; (iv) analisar a responsabilidade da parte reclamada e da parte reclamante sobre matérias em comum.

III. Razões de Decidir 3. A Justiça do Trabalho é competente para julgar as demandas oriundas do contrato firmado entre empregado e empregador, nos termos do art. 114, incisos I e IX, da CF/88, sendo o benefício pleiteado oriundo da relação de trabalho existente entre as partes. 4. A concessão de efeito suspensivo a recursos trabalhistas é admitida excepcionalmente, quando presentes os requisitos específicos para a concessão de medidas cautelatórias, não demonstrados no caso em tela. 5. Os valores atribuídos aos pedidos na petição inicial referem-se a estimativa, não influenciando nos limites da lide, que, no caso, foram respeitados, inexistindo violação aos artigos 141 e 492, ambos do CPC. 6. A cláusula do contrato de financiamento que estipula condição mais favorável à parte autora, por sua

qualificação específica de empregado do banco, traduz benefício que integra o patrimônio jurídico do trabalhador, não se admitindo a vulneração de condição já ajustada. 7. A alteração unilateral da taxa de juros gera obrigação excessivamente onerosa ao consumidor, em afronta ao artigo 51, IV, do CDC, e o artigo 468 da CLT. 8. A conduta ilícita da parte ré enseja o deferimento de indenização por dano moral, sendo devida a indenização por danos morais *in re ipsa*. 9. A declaração de pobreza, não infirmada por prova em contrário, é suficiente para atestar a ausência de condições da parte pessoa natural, para arcar com as despesas do processo. 10. A declaração de inconstitucionalidade do § 4º do artigo 791-A da CLT, não afasta a condenação da parte beneficiária da justiça gratuita ao pagamento da verba honorária. 11. A nova legislação (Lei nº 14.905/2024) prevê a aplicação do IPCA para a correção monetária e da Selic a título de juros, mas, quanto a este último, o valor do IPCA deve ser deduzido da Selic. 12. Em caso de sucumbência mínima, não cabe condenação ao pagamento de honorários advocatícios.

IV. Dispositivo e Tese 13. Recurso da parte reclamada não provido e recurso da parte reclamante parcialmente provido. Tese de julgamento: 1. A Justiça do Trabalho é competente para julgar as demandas oriundas de contratos de financiamento imobiliário que possuem relação com o contrato de trabalho. 2. A concessão de efeito suspensivo a recursos trabalhistas é medida excepcional, dependendo da demonstração dos requisitos *do fumus boni iuris* e *periculum in mora*. 3. Os valores indicados na petição inicial são estimativas e não limitam o valor da condenação. 4. É abusiva a cláusula contratual que permite a alteração unilateral das condições de financiamento em detrimento do empregado, especialmente após a extinção do contrato de trabalho sem justa causa. 5. A conduta ilícita da parte ré enseja o deferimento de indenização por dano moral, sendo desnecessária a comprovação de outros fatos de constrangimento. 6. A declaração de pobreza é suficiente para conceder os benefícios da justiça gratuita, salvo prova em contrário. 7. A inconstitucionalidade do § 4º do artigo 791-A da CLT, não afasta a condenação da parte beneficiária da justiça gratuita ao pagamento da verba honorária. 8. A correção monetária dos créditos trabalhistas deve observar as disposições da Lei nº 14.905/2024, que preveem a aplicação do IPCA para a correção monetária e da Selic, deduzido o IPCA, para os juros. 9. Em caso de sucumbência mínima, não cabe condenação ao pagamento de honorários advocatícios.

Dispositivos relevantes citados: CF/1988, art. 114, incisos I e IX; CF/1988, art. 5º, incisos XXXV, LXXIV, V e X; CPC, arts. 141, 300 e 492; CLT, arts. 468, 790, 791-A e 840; Lei nº 13.467/2017; Lei nº 14.905/2024; CC, arts. 113, 122, 368, 389, 406, 421-A e 422; Lei nº 8.177/1991, art. 39; CDC, art. 51, incisos IV e X; Lei nº 7.115/1983, art. 1º; Lei nº 9.868/1999, art. 27. Jurisprudência relevante citada: ADI 5766 do STF; Súmula 439 do TST; Súmula 326 do STJ; OJ 54 da SDI-I do TST; Enunciado nº 99 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho; diversos precedentes do TST e TRT da 3ª Região. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010913-24.2024.5.03.0153 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Goulart de Sena Orsini. DJEN 20/08/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Contrato de Experiência

Fraude

Contratos de Experiência Sucessivos. Fraude. O interregno entre uma e outra contratação da reclamante foi superior a seis meses, atendendo-se, assim, à exigência do art. 452 da CLT. Entretanto, uma vez que ela já havia laborado anteriormente para a reclamada na mesma função, não se justifica a celebração de novo contrato de experiência, uma vez que a finalidade dessa modalidade contratual é aferir a aptidão do empregado para o exercício da função, o que já era conhecido pelo empregador. Tal prática indica tentativa deliberada de fraudar a continuidade contratual e mascarar a realidade fática, em evidente desvio dos princípios da boa-fé objetiva e da primazia da realidade. (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0010708-71.2024.5.03.0063 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Jaqueline Monteiro de Lima. DJEN 29/08/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Controle de Constitucionalidade

Modulação de Efeitos

Juízo de Retratação. Tema 5.322 de Repercussão Geral. O Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADI 5.322, declarou a inconstitucionalidade da expressão "e o tempo de espera", disposta na parte final do § 1º do art. 235-C da CLT, e do art. 235-C, § 9º, da CLT, regramento relativo ao tempo de espera, bem assim a expressão "sendo facultados o seu fracionamento e a coincidência com os períodos de parada obrigatória na condução do veículo estabelecida pela Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997 - Código de Trânsito Brasileiro, garantidos o mínimo de 8 (oito) horas ininterruptas no primeiro período e o gozo do remanescente dentro das 16 (dezesesseis) horas seguintes ao fim do primeiro período", prevista na parte final do § 3º do art. 235-C, relativa ao intervalo interjornadas. No entanto, recentemente, a Suprema Corte acolheu parcialmente os embargos de declaração opostos pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Terrestres - CNTTT para (a) reiterar o reconhecimento da autonomia das negociações coletivas (art. 7º, XXVI, da CF); e (b) modular os efeitos da declaração de inconstitucionalidade, atribuindo-lhes eficácia *ex nunc*, a contar da publicação da ata do julgamento de mérito desta ação direta, isto é, somente a partir de 12/07/2023. Neste contexto, tendo-se em vista que o contrato de trabalho do reclamante foi encerrado em 19/10/2020, a referida declaração de inconstitucionalidade pelo STF não se aplica ao caso. (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0011057-24.2020.5.03.0028 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paulo Maurício Ribeiro Pires. DJEN 13/08/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Dano Material

Indenização

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Prescrição Quinquenal. Alteração Contratual lesiva. Acúmulo de Função. Danos Materiais e Morais. Provedimento parcial.

I. Caso em Exame

Recursos ordinários interpostos pela reclamada e pela reclamante em face da sentença que julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados na inicial.

II. Questões em Discussão

2. Há 5 questões em discussão: (i) definir sobre a aplicação da prescrição quinquenal; (ii) determinar se houve alteração contratual lesiva; (iii) estabelecer se houve acúmulo de função; (iv) verificar se são devidos danos materiais; (v) analisar se são devidos danos morais.

III. Razões de Decidir

3. Aplica-se a suspensão do prazo prescricional, nos termos da Lei nº 14.010/2020, de 12/06/2020 a 30/10/2020.

4. Não configura alteração contratual lesiva a mudança na forma de cálculo ou nos valores projetados de gratificação, desde que não haja supressão de direito adquirido e que a bonificação seja variável e condicionada ao cumprimento de metas.

5. O recebimento de diferenças salariais por acúmulo de função somente é cabível quando as atividades exercidas constituírem, de fato, uma outra função, acarretando desequilíbrio pecuniário no contrato de trabalho.

6. Não é devido o reembolso de gastos com ferramenta de trabalho quando a empresa disponibiliza soluções tecnológicas adequadas para a execução das atividades e a aquisição da ferramenta decorreu de opção pessoal.

7. Não há dano moral indenizável quando não se comprovam os requisitos dos arts. 186 e 927 do Código Civil.

IV. Dispositivo e Tese

8. Recurso da reclamada parcialmente provido e recurso da reclamante não provido.

Teses de julgamento:

A suspensão dos prazos prescricionais, em razão da pandemia da Covid-19, nos termos da Lei nº 14.010/2020, se aplica ao caso.

A alteração na forma de cálculo ou nos valores projetados de gratificação não configura alteração contratual ilícita, tampouco afronta o artigo 468 da CLT.

A simples preferência por determinada ferramenta mais robusta ou familiar não autoriza o reembolso quando a empresa já disponibiliza, por seus próprios meios, soluções tecnológicas adequadas para a execução das atividades.

Para a condenação em danos morais, devem estar presentes os requisitos dos arts. 186 e 927 do Código Civil.

Dispositivos relevantes citados: Lei nº 14.010/2020, art. 468 da CLT, arts. 186 e 927 do Código Civil.

Jurisprudência relevante citada: TST-IRR-277-83.2020.5.09.0084. (TRT 3ª Região. Nona Turma. 0010135-73.2025.5.03.0103 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Weber Leite de Magalhães Pinto Filho. DJEN 29/08/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Dano Moral

Agressão Física

Direito do Trabalho. Responsabilidade Civil do Empregador. Dano Moral.
Recurso provido.

I. Caso em Exame

Recurso interposto contra decisão que indeferiu o pedido de indenização por danos morais.

II. Questão em Discussão

Determinar se a reclamada pode ser responsabilizada por omissão na proteção da integridade física do empregado, em face de agressão sofrida no ambiente de trabalho, praticada por terceiro.

III. Razões de Decidir

O reclamante foi agredido por parente da proprietária da reclamada no ambiente de trabalho, não tendo a ré adotado medida eficaz para garantir a segurança do trabalhador, especialmente quando demonstrada a ciência e tolerância da empresa quanto à previsibilidade de comportamento do agressor. A conduta omissiva da reclamada acarretou danos morais ao empregado, gerando o dever de indenizar.

IV. Dispositivo e Tese

Recurso provido.

Tese de julgamento:

O empregador deve ser responsabilizado pelos danos morais causados ao empregado quando não garante a segurança e a integridade física deste no ambiente de trabalho.

Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 157; CF/1988, art. 7º, XXII, art. 5º, X e XXVIII, arts. 186 e 927 do Código Civil.

Jurisprudência relevante citada: ADIs 6.050, 6.069 e 6.082 do STF. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010183-94.2025.5.03.0147 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Antônio Gomes de Vasconcelos. DJEN 20/08/2025).

Discriminação Racial

Direito do Trabalho. Ação de Indenização por Danos Morais. Assédio Moral e Racismo. Improcedência.

I. Caso em Exame

Recurso ordinário em face de sentença que julgou improcedente pedido de indenização por danos morais decorrentes de assédio moral e racismo, em razão de agressões verbais e físicas supostamente praticadas por superior hierárquico, incluindo o uso da expressão "carta de alforria".

II. Questão em Discussão

2. A questão central consiste em definir se houve assédio moral e racismo praticados pelo superior hierárquico do reclamante, a fim de verificar o direito à indenização por danos morais.

III. Razões de Decidir

3. Não há prova segura da utilização da expressão "carta de alforria" por parte do superior hierárquico, pois a testemunha que presenciou os fatos, não ouviu a referida expressão, e o Boletim de Ocorrência não registrou qualquer menção a ela.

4. O reclamante não relatou a suposta conduta discriminatória com motivação racial às autoridades competentes.

5. A prova testemunhal demonstrou que o reclamante foi o agente da agressão física, agindo de forma exaltada contra seu superior, o qual agiu em legítima defesa.

6. Não restou configurado o abuso do poder diretivo da reclamada ou omissão patronal, afastando o nexo de causalidade necessário à responsabilização civil da empresa.

IV. Dispositivo e Tese

7. Recurso não provido.

Tese de julgamento:

A ausência de prova da utilização de expressão racista, somada ao silêncio do reclamante perante as autoridades competentes, afasta a condenação por danos morais decorrentes de racismo. A agressão física praticada pelo

reclamante, em contexto de legítima defesa do superior hierárquico, afasta a condenação por danos morais. A inexistência de abuso do poder diretivo ou omissão patronal impede a condenação da empresa em indenização por danos morais.

Dispositivos relevantes citados: Código Civil, arts. 186 e 927; Consolidação das Leis do Trabalho. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010018-77.2025.5.03.0040 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marcelo Oliveira da Silva. DJEN 20/08/2025).

Discriminação Sexual

Dano Moral *in re ipsa*. Orientação Sexual. Dignidade da Pessoa Humana. Como regra geral, quem requer indenização por danos morais deve provar o dano sofrido, porque a disciplina do dano extrapatrimonial no Direito do Trabalho foi incluída na CLT pela Lei 13.467/2017. Nesse contexto, nos termos do artigo 223-B da CLT, considera-se dano extrapatrimonial a ofensa, causada por ação ou omissão, à esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, sendo os bens juridicamente tutelados, em se tratando de pessoa física, "a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física" (art. 223-C, CLT) e, em se tratando de pessoa jurídica, "a imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência" (art. 223-D, CLT). Todo aquele que colabora para ofensa a um bem jurídico tutelado é considerado responsável pelo dano extrapatrimonial, na exata medida de sua ação ou omissão (art. 223-E, CLT), e, para se concluir e fixar os limites dessa responsabilidade, os julgadores devem considerar: "I - a natureza do bem jurídico tutelado; II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação; III - a possibilidade de superação física ou psicológica; IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão; V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa; VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral; VII - o grau de dolo ou culpa; VIII - a ocorrência de retratação espontânea; IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa; X - o perdão, tácito ou expresso; XI - a situação social e econômica das partes envolvidas; XII - o grau de publicidade da ofensa" (art. 223-G, caput, CLT). Em se tratando de fato constitutivo do direito à indenização, é ônus da parte que se diz vítima a prova do dano, do dolo ou culpa do agente, e do nexo causal (art. 818, I da CLT e art. 373, I do CPC). Ressalto que, em algumas situações, o dano é presumível (*in re ipsa*), hipótese em que basta

a comprovação da prática do ato ilícito e do nexo causal para o deferimento da indenização por danos morais. Este é o caso, por exemplo, do empregado que sofre achincalhamento no ambiente de trabalho em razão de sua orientação sexual, que constitui direito fundamental, na medida que assegura a dignidade da pessoa humana (artigo 1º, inciso III, da Constituição da República). Não se pode perder de vista que, no contexto laboral, compete ao empregador manter e garantir um ambiente de trabalho saudável, em sintonia com uma sociedade plural, valendo-se dos poderes que lhe são outorgados pela legislação, a fim de inibir qualquer conduta discriminatória. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0011522-61.2024.5.03.0038 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Ricardo Marcelo Silva. DJEN 07/08/2025).

Discriminação por Orientação Sexual. Assédio Moral. Dispensa Discriminatória. Dano Material. Perda de uma chance. Configuração. Comprovado nos autos que o reclamante foi submetido a assédio moral com conotação homofóbica, tolerado e não coibido pela empregadora, bem como que a sua dispensa decorreu de tratamento discriminatório, impõe-se a reparação pelos danos extrapatrimoniais sofridos. Considerando a natureza gravíssima da conduta, a sua extensão e a capacidade econômica da reclamada, é devida a majoração do valor da indenização. A cessação de auxílio educacional pactuado, em decorrência de dispensa ilícita, enseja reparação por danos materiais, com fundamento na teoria da *restitutio in integrum* e na perda de uma chance, diante da frustração de benefício que seria mantido até a conclusão do curso, conforme declaração do preposto. A responsabilidade objetiva da empregadora está amparada nos artigos 932, III, e 933 do Código Civil, não havendo que se falar em excludente de ilicitude ou ausência de dano. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0012296-61.2024.5.03.0048 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Cristiana Maria Valadares Fenelon. DJEN 20/08/2025).

Verba Rescisória

Ausência de pagamento de Verbas Rescisórias. Dano Moral. Indução do Trabalhador a Erro. O TST, no julgamento do RR-21391-35.2023.5.04-0271, firmou a seguinte tese para o Tema 143 dos recursos de revista repetitivos: "A ausência ou o atraso na quitação das verbas rescisórias, por si só, não configura dano moral indenizável, sendo necessária a

comprovação de lesão concreta aos direitos de personalidade do trabalhador". Se, para além do inadimplemento das parcelas devidas na rescisão contratual, o empregador se vale de prática ardilosa para induzir o empregado a erro e obter deste a assinatura do TRCT com o fim de obter a sua quitação, há ofensa à honra do trabalhador ludibriado pela fraude, o que caracteriza ato ilícito passível de indenização por dano extrapatrimonial, em conformidade com o art. 223-C da CLT e com a parte final da referida tese do TST. (TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0010639-67.2024.5.03.0086 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. César Pereira da Silva Machado Júnior. DJEN 28/08/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Desconsideração Inversa da Personalidade Jurídica

Responsabilidade

Responsabilidade pela Execução. Desconsideração Inversa da Personalidade Jurídica. "O insucesso de medidas constritivas denuncia uma resistência injustificada ao cumprimento da decisão, autorizando a adoção de medidas cautelares, visando a preservar o resultado útil do processo (art. 855-A, § 2º da CLT c/c art. 310 do CPC), inclusive em face das empresas supramencionadas, parte integrante do patrimônio dos sócios executados. Destaco que o princípio da menor onerosidade da execução deve ser harmonizado com os princípios da cooperação e da transparência patrimonial, com aplicação integrada no caso concreto, recaindo ao executado o dever de apresentar seus bens e de não os ocultar, para salvaguardar o objeto da execução. Em contrariedade à alegação de ausência de fraude à execução e de dolo na conduta da empresa, tais argumentos, por si sós, não são suficientes para elidir a aplicação da desconsideração inversa da personalidade jurídica. Ademais, os valores devidos nestes autos possuem natureza alimentar por advir da prestação de serviços e, como tal, visa garantir a subsistência daquele que vendeu sua força de trabalho e/ou de sua família, o que impõe a busca da efetivação da Justiça social. A aplicação da teoria da desconsideração da personalidade jurídica é, assim, medida proporcional e embasada em fundamentos legais, sendo prescindível o abuso da personalidade jurídica, bastando a mera

insolvência patrimonial da devedora principal para que se permita o direcionamento das medidas constritivas em face dos sócios. Nesse sentido, a desconsideração inversa da personalidade jurídica, nos termos do art. 50 do CC c/c art. 28 do CDC, caracteriza-se por permitir a responsabilização da sociedade empresarial por dívida de sócio para impedir que o desvio de bens para a pessoa jurídica frustrasse a execução promovida em face da pessoa física". (Excerto da r. decisão prolatada pelo MM. Juiz Ricardo Gurgel Noronha). (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010013-16.2021.5.03.0163 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Luiz Otávio Linhares Renault. DJEN 25/08/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Discriminação por Idade

Ocorrência

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Demissão Coletiva e Discriminatória de Empregados Aposentados pelo INSS. Legitimidade Sindical. Danos Morais. Recurso parcialmente provido.

I. Caso em Exame

Recurso ordinário interposto pelo sindicato profissional contra sentença parcialmente favorável proferida em ação coletiva trabalhista ajuizada contra sociedade de economia mista (COPASA), visando à declaração de nulidade das dispensas coletivas de empregados aposentados pelo INSS, com reintegração dos substituídos e indenização por dano moral. A empresa reclamada também interpôs recurso, alegando, entre outros pontos, a inexistência de dispensa coletiva e a legalidade das rescisões.

II. Questão em Discussão

Há sete questões em discussão: (i) definir se há incompetência da Justiça do Trabalho para julgar a controvérsia; (ii) estabelecer se há ilegitimidade do sindicato para atuar como substituto processual; (iii) determinar se houve negativa de prestação jurisdicional; (iv) verificar a nulidade da

sentença por cerceamento de defesa ou inépcia da inicial; (v) reconhecer a natureza coletiva e discriminatória das dispensas com base em critério etário; (vi) examinar o cabimento da indenização por danos morais; (vii) definir a possibilidade de execução da sentença coletiva pelo sindicato autor.

III. Razões de Decidir

A Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar demandas envolvendo empregados públicos celetistas de sociedade de economia mista, conforme art. 114, I, da CF/88 e Súmula nº 34 do TRT da 3ª Região.

O sindicato possui legitimidade ampla para propor ações coletivas, conforme art. 8º, III, da CF/88 e precedentes do STF e do TST.

Não se configura negativa de prestação jurisdicional quando a sentença apresenta fundamentação suficiente e os pontos omissos são passíveis de apreciação pelo tribunal em grau recursal, nos termos da Súmula 459 do TST e art. 1.013, § 3º, do CPC.

O indeferimento da prova oral não constitui cerceamento de defesa quando o julgador entende suficiente o conjunto probatório documental já constante dos autos, conforme arts. 370 do CPC e 765 da CLT, mormente em se tratando de matéria de direito que desafia prova documental.

A petição inicial atende aos requisitos do art. 840 da CLT, sendo clara quanto à causa de pedir e aos pedidos, inexistindo inépcia.

A estimativa dos valores na petição inicial não vincula o valor da condenação, conforme entendimento do TST e da TJP nº 16 do TRT-3.

A dispensa do pagamento de despesas processuais ao sindicato decorre da aplicação do microsistema das ações coletivas (arts. 87 do CDC e 18 da LACP).

A dispensa de empregados pela condição de se tratarem de trabalhadores aposentados pelo INSS antes da EC 103/2019 configura dispensa coletiva pelo critério discriminatório da idade (etarismo ou idadeísmo), o que viola normas nacionais e internacionais de proteção contra a discriminação, conforme art. 7º, XXX e XXXI, da CF/88, Lei 9.029/95 e Convenção nº 111 da OIT.

O ACT não afasta a necessidade de negociação prévia com o sindicato antes de dispensas coletivas.

A reintegração dos substituídos é devida ante a nulidade das dispensas. A indenização por dano moral é cabível diante da prova da violação a direitos fundamentais, sendo fixada em R\$50.000,00 a cada trabalhador substituído.

O sindicato pode promover a execução do título judicial, individual ou coletivamente, em observância à sua legitimidade constitucional ampla (art. 8º, III, da CF/88).

Os honorários advocatícios devem ser calculados sobre o valor arbitrado da condenação, mantendo-se o percentual de 10%, conforme art. 791-A da CLT.

Não se caracteriza litigância de má-fé quando a parte utiliza os meios processuais disponíveis em exercício regular do direito, conforme art. 793-B da CLT.

IV. Dispositivo e Tese

Recurso do sindicato parcialmente provido. Recurso da reclamada desprovido.

Tese de julgamento:

A dispensa coletiva voltada para um grupo de empregados aposentados pelo INSS antes da vigência da Emenda Constitucional - EC nº 103/2019, configura critério discriminatório, violando normas constitucionais e internacionais de proteção ao trabalhador.

O sindicato tem legitimidade para propor ações coletivas e executar o título judicial obtido.

A ausência de negociação prévia com o sindicato em dispensas coletivas gera a irregularidade das rescisões.

A indenização por danos morais é devida quando a conduta empresarial viola direitos fundamentais dos substituídos.

Os honorários advocatícios sucumbenciais devem ser calculados sobre o valor da condenação e não se estendem à fase de liquidação ou cumprimento de sentença.

Dispositivos relevantes citados: CF/1988, arts. 5º, XXXV; 7º, XXX, XXXI e XXXII; 8º, III; 37, § 14; 114, I; CLT, arts. 765, 791-A, 840, 832; CPC, arts.

370, 489, 1.013; CDC, arts. 6º, VI e VII, 87; LACP, arts. 1º e 18; Lei 9.029/95, arts. 1º e 4º.

Jurisprudência relevante citada: STF, RE 655283, Tema 606; STF, RE 999435, Tema 638; TST, RR-01000528620205010054, 6ª Turma, Rel. Min. Augusto César, j. 16.10.2024; TST, RR-00211753420175040029, 7ª Turma, Rel. Min. Evandro Valadão, j. 21.08.2024; TST, RR-00213892820165040104, 8ª Turma, Rel. Min. Dora Maria da Costa, j. 02.04.2025; TST, E-ED-RR-919-78.2010.5.09.0093, SBDI-1, j. 01.07.2016; TST, RR-1218-13.2010.5.03.0064, 7ª Turma, Min. Ives Gandra Martins Filho, j. 09.11.2012. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010626-93.2024.5.03.0013 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Solange Barbosa de Castro Amaral. DJEN 22/08/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Dispensa Discriminatória

Ajuizamento - Ação Judicial – Retaliação

Dispensa Discriminatória. Rescisão Imotivada após ajuizamento de Reclamação Trabalhista. "Analisando-se a prova oral, com resumo abaixo dos depoimentos apenas para facilitar o exame, sem prejuízo ou substituição da gravação que se encontra armazenada na plataforma virtual ZOOM, com acesso através do *link* disponibilizado ao final da audiência, tem-se que o preposto da ré, em seu depoimento pessoal, declarou (a partir de 00:00:00 da gravação) que o responsável pela dispensa do autor na empresa foi o gerente da filial; o motivo foi reformulação do quadro, isto é, redução de custos com pessoal; nessa época, houve várias dispensas; na época a reclamada tinha mais de mil empregados; em Pompéu, eram de 30 a 45 empregados; em Pompéu não houve outra dispensa além da dispensa do autor na mesma época; o fato de ter entrado com ação na Justiça não contribuiu para a dispensa do reclamante; não se recorda se o reclamante foi advertido ou suspenso enquanto trabalhou na reclamada; não houve contratação imediata de novo empregado para a vaga do autor; quando a

empresa dispensa o motorista é porque houve redução de rotas, então ninguém ficou com a rota do reclamante. O conjunto probatório não socorre a tese defensiva. Os documentos juntados pela reclamada e impugnados pelo reclamante de fato não servem para demonstrar sequer que as alegadas dispensas ocorreram, muito menos para corroborar a alegada redução de pessoal, pois os TRCT's não assinados não provam rescisão nem quitação, ao passo que a planilha, também apócrifa e totalmente fragmentada, informa que mais da metade das rescisões no mês de julho/2022 teriam sido por iniciativa dos empregados. Logo, se algum valor probante ela tivesse, demonstraria evasão de quadros da ré, e não contenção de despesas com pessoal. Quanto ao conhecimento da ação proposta anteriormente, os documentos extraídos do PJE comprovam o acesso da procuradora da ré cadastrada tanto naquele quanto no presente feito, em 05/07/2022, isto é, previamente à dispensa (07/07/2022) e à notificação por mandado (26/07/2022). Além disso, como pontuado pelo autor, aquela procuradora havia sido constituída com antecedência, desde 02/08 /2019, como demonstra a procuração de fls. 384/385 (ID 6a2b970), reproduzida nestes autos conforme juntada nos autos do processo 0010587-50.2022.5.03.0148. De fato, a habilitação deu-se posteriormente, em 27/07/2022, mas o simples acesso após o envio da notificação postal, conforme expediente de fl. 659 (ID 366d037), já bastava para que a ré tivesse ciência da propositura da ação por intermédio de sua advogada. Nesse contexto, é inegável que a dispensa sem justa causa do autor, dada a sua imediatidade, induz presunção de motivação discriminatória, pois é fundada a suspeita de que o obreiro, empregado há mais de 10 anos sem nenhuma pena disciplinar comprovada, só foi desligado da empresa por ter ajuizado reclamação trabalhista em face da ré. Constata-se no caso concreto, portanto, a prática limitativa para efeito de manutenção da relação de emprego, traduzida em punição não afeta ao poder disciplinar da empregadora nem prevista em lei, e por isso configuradora de abuso de direito (art. 187 do CCB), apta a causar dano moral à parte ofendida (art. 4º da Lei 9.029/95)". (Excerto da sentença da lavra da MMª. Juíza Luciana Nascimento dos Santos). (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010966-20.2024.5.03.0148 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Luiz Otávio Linhares Renault. DJEN 05/08/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Doença Ocupacional

Perícia

Nulidade Processual. Perícia Médica. Especialidade do Perito. Inocorrência. Dispensa de Empregada acometida de Transtorno Psiquiátrico. Estabilidade Provisória. Doença Ocupacional. Não Configuração. Indenização por Danos Morais indevida. A nomeação de perito médico com especialidade em Medicina do Trabalho, e não em Psiquiatria, para apurar o nexo de causalidade entre transtornos psiquiátricos e as atividades laborais não acarreta, por si só, a nulidade do laudo, por se tratar de profissional apto a analisar a relação entre a doença e o ambiente de trabalho, cabendo ao juiz, como destinatário da prova, a livre nomeação de perito de sua confiança. A presunção de dispensa discriminatória, nos moldes da Súmula 443 do TST, não se aplica de forma automática aos portadores de transtornos de ansiedade e depressão, sendo necessária a comprovação de que a doença suscita estigma ou preconceito. Inexistindo prova do nexo de causalidade ou concausalidade entre a patologia e o trabalho, bem como da incapacidade laboral no momento da rescisão, não há que se falar em nulidade da dispensa ou em direito à estabilidade provisória prevista no artigo 118 da Lei nº 8.213/1991, conforme a tese fixada no Tema 125 de IRR do TST. Sendo lícito o ato de dispensa, afasta-se o dever de indenizar por danos morais. (TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0011529-14.2024.5.03.0148 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Milton Vasques Thibau de Almeida. DJEN 22/08/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Empregado Público

Dispensa

Dispensa por Justa Causa. Empregado de Sociedade de Economia Mista. Inconsistências em Registro de Ponto. Manipulação de Jornada. Quebra de Fidúcia. Ausência de Vício em Processo Administrativo Disciplinar. Não se caracteriza vício ou ilegalidade na dispensa por justa causa aplicada a

empregado de sociedade de economia mista, ainda que por concurso público, quando a penalidade é precedida de procedimento administrativo disciplinar que assegura ampla defesa e contraditório, e o conjunto probatório dos autos demonstra a prática de falta grave, consubstanciada em manipulação reiterada de registros de ponto, apta a romper a fidúcia contratual. O longo prazo para a apuração dos fatos, em empresas de grande porte ou entes da Administração Pública Indireta, não se confunde com perdão tácito. Recurso ao qual se nega provimento. (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0010969-16.2024.5.03.0005 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Anemar Pereira Amaral. DJEN 11/08/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Estabilidade Provisória

Gestante - Pedido de Demissão

Estabilidade da Gestante. Pedido de Demissão anterior ao conhecimento da Gravidez. Ausência de Vício de Consentimento. Ato válido. A ausência da homologação do acerto rescisório pelo sindicato da categoria profissional ou da autoridade local competente, em regra, invalida o pedido de demissão da trabalhadora gestante, conforme art. 500 da CLT e tese vinculante do TST, firmada no julgamento do IRR 55. Entretanto, impõe-se realizar um "*distinguishing*" em relação à referida tese jurídica, quando constatado que, quando do pedido de demissão, nem a reclamante e nem a reclamada sabiam da gravidez. Por questão de razoabilidade e lógica não se poderia exigir da empregadora a prática da exigência legal prevista no art. 500 da CLT, o que impõe o reconhecimento da validade do pedido de demissão, realizado por ato voluntário e sem qualquer vício de consentimento. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0010802-97.2024.5.03.0037 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Ézio Martins Cabral Júnior. DJEN 29/08/2025).

Estabilidade da Gestante. Pedido de Demissão. Exame da Validade. O C. TST, no julgamento do Tema de IRR nº 55, firmou a seguinte tese: "A validade do pedido de demissão da empregada gestante, detentora da estabilidade provisória prevista no artigo 10, inciso II, alínea 'b', do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), está condicionada a

assistência do sindicato profissional ou da autoridade local competente, nos termos do artigo 500 da CLT". A lógica por trás da exigência da homologação sindical é assegurar que, ao pedir demissão, a empregada gestante tenha exata noção dos direitos aos quais, com isso, está renunciando, evitando-se, ainda, qualquer tipo de coação. Mas o requisito torna-se dispensável quando comprovado que a empregada foi amplamente esclarecida pela empregadora quanto à sua estabilidade e, mesmo assim, optou por pedir demissão, recusando-se a continuar prestando serviços. Em casos do tipo, há de ser feito o *distinguishing*, afastando-se a presunção do vício de consentimento. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0011460-77.2024.5.03.0084 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Gisele de Cássia Vieira Dias Macedo. DJEN 07/08/2025).

Membro da CIPA

Estabilidade Provisória. Membro da CIPA. Indenização substitutiva. Abuso de direito. A previsão contida no art. 10, caput, II, "a" do ADCT, traz a vedação da dispensa arbitrária dos membros da CIPA, como regulamentado também no art. 165 da CLT nestes termos: "Art. 165 - Os titulares da representação dos empregados nas CIPA (s) não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro. Parágrafo único - Ocorrendo a despedida, caberá ao empregador, em caso de reclamação à Justiça do Trabalho, comprovar a existência de qualquer dos motivos mencionados neste artigo, sob pena de ser condenado a reintegrar o empregado". O direito à estabilidade previsto constitucionalmente para os integrantes da CIPA não constitui vantagem pessoal, mas garantia para as atividades dos membros da CIPA. Todavia, não se trata de direito absoluto. No caso sob análise, a conduta do reclamante de requerer a indenização em data próxima ao termo final do período de garantia provisória do emprego, somada à inexistência de pedido de reintegração, mesmo que ainda no curso da estabilidade, apenas leva à conclusão de verdadeira renúncia a essa, uma vez que, ciente o empregado de sua participação na CIPA e, conseqüentemente, da sua estabilidade provisória, deveria ter se insurgido contra a despedida, ingressando com reclamação trabalhista, requerendo sua reintegração ao emprego ou justificando os motivos pelos quais não caberia a reintegração. Sendo assim, a ausência injustificada do pedido de reintegração ao emprego, quando ainda vigente o período da estabilidade provisória, configura abuso

de direito por parte do ex-empregado, configurando violação ao princípio da boa-fé objetiva a pretensão de condenação da reclamada apenas ao pagamento dos salários relativos ao período da estabilidade. (TRT 3ª Região. Nona Turma. 0010959-69.2024.5.03.0102 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paulo Emílio Vilhena da Silva. DJEN 08/08/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Execução

Fraude à Execução

Embargos de Terceiro. Fraude à Execução. Configuração. "O terceiro embargante diz que adquiriu de boa-fé, do embargado executado, o veículo Fiat Uno Mile Fire Flex 2007/2008, Placa MRB2297, conforme comunicado de venda junto ao Detran, ressaltando que o recibo foi datado de 17.05.2024 e o registro da venda foi efetivado em 03.06.2024. Embora tenha o embargante juntado o documento de fl. 08, noticiando comunicado de venda incluído em 28.10.2024, recibo em 17.05.2024 e registro em 03.06.2024, não há nos autos prova da efetiva transferência de propriedade, tanto que no mencionado documento consta como atual proprietário, o executado Ozéias Lopes dos Santo. Não foi juntado o documento de transferência do veículo, com data e assinatura reconhecida em cartório, assim como não há comprovação de pagamento do valor do bem pelo embargante em benefício do executado. Chama atenção, ainda, o fato de que o veículo foi penhorado em 16.12.2024, no endereço residencial do executado (Rua Ayrton Senna 35, Bairro Esperança - Teófilo Otoni), conforme auto de penhora de fl. 12 e mandado de penhora expedido nos autos principais (conforme verifiquei no Pje), e certidão de fl. 17. Consigne-se, por fim, que o embargante e o embargado executado não apresentaram nenhuma justificativa para o fato de o veículo, embora já "vendido" em maio de 2024, ainda estivesse em poder do vendedor na data da penhora (16.12.2024), o qual reside em local diverso e muito distante da residência do "comprador". Resta evidenciada a fraude à execução, nos termos do inciso IV, do art. 792 do CPC, porquanto ao tempo da alienação do bem

(17.05.2024), já tramitava contra o devedor ação capaz de reduzi-lo à insolvência. Consigne-se que, embora a Súmula 375 do STJ estabeleça que o reconhecimento de fraude à execução depende de prova de má-fé do adquirente, no presente feito, restou patente que o embargante e o embargado exequente forjaram o negócio de compra e venda do veículo, com intuito de inviabilizar a execução das verbas de natureza alimentícia executada nos autos principais. Consigne-se que nos autos principais (0010375-14.2023.5.03.0077) a sentença foi proferida em 05.07.2023 e confirmada pela segunda instância em 15.04.2024, com majoração do valor da condenação, sendo tais datas anteriores à oneração do bem. Destarte, em face do reconhecimento de fraude à execução, a alienação é ineficaz em relação ao exequente da dívida (§ 1º, do art. 792, VI, CPC)." (Trecho da sentença da lavra do MM. Juiz Kleverton Glauber Figueiredo de Paula Júnior). (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010324-32.2025.5.03.0077 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Luiz Otávio Linhares Renault. DJEN 05/08/2025).

Medida Coercitiva

Execução. Medidas Indutivas e Coercitivas. Emissão de ordem ao Banco Central de vedação prévia à emissão de Cartão de Crédito. Ainda que as medidas previstas no inciso IV do art. 139 do CPC visem impor situações de constrangimento ao devedor (indutivas e coercitivas), elas devem ser aplicadas de forma lógica e proporcional. Pela tramitação processual, não se observa que os devedores ocultem bens/valores, de forma que a medida requerida (vedação prévia da emissão de novos cartões de crédito) não levará à efetividade da execução (pagamento do débito trabalhista), além de atentar contra a dignidade do devedor, sobretudo se considerado pela os direitos fundamentais se sobrepõem ao direito creditício. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0000046-82.2015.5.03.0089 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Vitor Salino de Moura Eça. DJEN 11/08/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Férias

Pagamento em Dobro

Férias. Chamadas Telefônicas durante o Período de Descanso. Contatos telefônicos e por mensagem durante o período de férias, de curta duração, para fins de confirmação de informações, sem questões complexas a serem resolvidas, não consubstancia prestação de serviços e, por isso, não dão ensejo ao pagamento em dobro das férias, porque não desrespeitados os ditames do art. 137 da CLT. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0011119-83.2024.5.03.0041 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Cristiana Maria Valadares Fenelon. DJEN 01/08/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Interesse Processual

Ausência

Perda superveniente do Objeto. Interesse de Agir. Existência. A rescisão do contrato efetivada pela reclamada na modalidade pedido de demissão, ocorrida no curso do processo em que se postula a rescisão indireta do contrato não implica a perda superveniente do objeto da ação, tampouco retira o interesse de agir do reclamante. Afastada a extinção do pedido, sem resolução do mérito, e em se tratando de matéria fática, impõe-se o retorno dos autos ao juízo de origem para apreciação meritória da questão, porquanto a reforma da sentença em grau recursal sobre ponto cujo mérito não foi analisado implicaria supressão de instância, afrontando o princípio do duplo grau de jurisdição. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0010850-64.2024.5.03.0002 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Carlos Roberto Barbosa. DJEN 05/08/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Justa Causa

Ato Lesivo da Honra ou da Boa Fama

Direito do Trabalho. Dispensa por Justa Causa. Doença Ocupacional. Dano Moral. Reversão da Justa Causa.

I. Caso em Exame

Recurso ordinário interposto pela ré contra sentença que julgou procedentes, em parte, os pedidos formulados na inicial, que envolvem a reversão da justa causa, doença ocupacional e indenização por danos morais.

II. Questão em Discussão

2. Há duas questões em discussão: (i) definir se a dispensa por justa causa foi legítima; (ii) determinar se a doença que acomete o trabalhador é ocupacional e, por conseguinte, se é devida indenização por danos morais.

III. Razões de Decidir

3. A justa causa é a penalidade máxima a ser aplicada ao empregado, sendo ônus do empregador comprovar a culpa do empregado, a gravidade do ato motivador, o imediatismo da rescisão e o nexo causal.

4. A conduta do empregado de cuspir no rosto de um adolescente acautelado em suas dependências, após ser insultado verbalmente, configura ato lesivo à honra, justificando a dispensa por justa causa, com fundamento no art. 482, "j", da CLT.

5. A responsabilidade do empregador por doença ocupacional decorre da negligência, imprudência ou imperícia na promoção de um ambiente de trabalho seguro e salubre.

6. A prova pericial constatou que a doença do trabalhador foi produzida pelas condições de trabalho, em razão da ausência de capacitação e de um ambiente que propiciasse um trabalho seguro.

7. O valor da indenização por danos morais deve ser reduzido, considerando a capacidade do empregador, o caráter pedagógico e repressivo da condenação, o salário do reclamante, a natureza do dano causado e o não enriquecimento sem causa da parte.

8. A ruptura do contrato de trabalho por justa causa é incompatível com a pretensão de reconhecimento da estabilidade provisória.

IV. Dispositivo e Tese

9. Recurso parcialmente provido.

Teses de julgamento:

A dispensa por justa causa, por ato lesivo à honra praticado no serviço, exige a comprovação da conduta do empregado, a gravidade do ato motivador, o imediatismo da rescisão e o nexo causal. A doença ocupacional é aquela que é produzida pelas condições de trabalho, em razão da ausência de capacitação e de um ambiente que propiciasse um trabalho seguro. A indenização por danos morais deve ser fixada com moderação, considerando a capacidade do empregador, o caráter pedagógico e repressivo da condenação, o salário do reclamante, a natureza do dano causado e o não enriquecimento sem causa da parte.

Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 482, "j"; CF, art. 7º, XXVIII; Lei 8.213/91, art. 20; CC, arts. 186 e 927; CLT, art. 223-G.

Jurisprudência relevante citada: Não houve citação de jurisprudência relevante. (TRT 3ª Região. Nona Turma. 0011206-44.2024.5.03.0104 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Weber Leite de Magalhães Pinto Filho. DJEN 22/08/2025).

Caracterização

Direito do Trabalho. Ação Trabalhista. Dispensa por Justa Causa. Doença Mental. Ausência de comprovação de Ato Discriminatório. Indenização por Danos Morais. Improcedência.

I. Caso em Exame

Recurso ordinário em face da sentença que manteve a dispensa por justa causa, indeferindo os pedidos de reversão da justa causa, verbas rescisórias, multas e indenização por danos morais, em razão de suposta dispensa discriminatória motivada por transtorno misto ansioso-depressivo e outras alegações de condutas abusivas da empregadora.

II. Questão em Discussão

2. A questão central consiste em: (i) definir a legalidade da dispensa por justa causa, considerando a alegação de dispensa discriminatória em razão de transtorno mental; (ii) determinar o direito à indenização por danos morais, com base nas alegações de tratamento discriminatório, condições de trabalho inadequadas e outras condutas da empregadora.

III. Razões de Decidir

3. A justa causa foi motivada por reiteradas ausências injustificadas da empregada, precedidas de advertências e suspensão, nos termos do art. 482, alínea "e", da CLT.
4. A prova pericial concluiu que o transtorno psiquiátrico da autora é de origem multifatorial, sem relação com o ambiente de trabalho, não havendo doença ocupacional, concausa ou incapacidade médica comprovada no momento da dispensa.
5. A empregadora respeitou o princípio da imediatidade e a dosimetria da penalidade.
6. A alegação de tratamento diferenciado em relação a colega do sexo masculino não foi corroborada por qualquer prova, sendo ônus da reclamante demonstrar tal discriminação, nos termos do art. 818 da CLT c/c art. 373, I, do CPC.
7. Não se verificou qualquer evidência de que a penalidade tenha sido motivada por preconceito ou estigma relacionado à condição de mulher ou à saúde mental da reclamante, não justificando a aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero.
8. Mantida a justa causa, e afastado o nexos causal entre as atividades laborais e os transtornos de saúde da autora, improcede o pedido de indenização por danos morais.
9. A ausência de exame médico demissional, por si só, não é suficiente para justificar abalo moral indenizável, ante a ausência de comprovação de inaptidão da empregada à data da dispensa.
10. As divergências nas versões sobre as condições dos sanitários e a limpeza por parte dos empregados não foram suficientes para comprovar situação degradante ou atentatória à dignidade da autora.

IV. Dispositivo e Tese

11. Recurso não provido.

Tese de julgamento:

A dispensa por justa causa é válida quando motivada por faltas injustificadas e precedida de medidas disciplinares, especialmente quando não comprovado o nexos causal entre o transtorno mental da empregada e o ambiente de trabalho, afastando a dispensa discriminatória. A ausência de nexos causal entre as atividades laborais e os transtornos de saúde da empregada, bem como a ausência de conduta ilícita da empregadora, afastam o direito à indenização por danos morais.

Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 482, alínea "e", 818; CPC, art. 373, I; CC, arts. 186 e 927; CF/88, art. 5º, X.

Jurisprudência relevante citada: Súmula 443 do TST. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0011281-88.2025.5.03.0091 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marcelo Oliveira da Silva. DJEN 28/08/2025).

Direito do Trabalho. Dispensa por Justa Causa. Perda da Habilitação Profissional. Ato Discriminatório. Indenização por Danos Morais. Manutenção da Sentença.

I. Caso em Exame

Recurso Ordinário interposto pela parte reclamante contra sentença que reconheceu a validade da dispensa por justa causa.

II. Questões em Discussão

Há 3 questões em discussão: (i) definir se a dispensa por justa causa foi válida, considerando a perda da habilitação profissional; (ii) estabelecer se a dispensa foi discriminatória; (iii) determinar se a parte autora faz jus à indenização por danos morais e ao recebimento de verbas rescisórias típicas de dispensa imotivada.

III. Razões de Decidir

A dispensa por justa causa foi válida, pois a perda da habilitação legal para o exercício da profissão, nos termos do art. 482, alínea "m", da CLT, é motivo para a justa causa.

A perda da habilitação profissional foi comprovada pela Portaria DG/PF nº 18.045/2023, que exige a apresentação de certidões negativas de antecedentes criminais, sem registros de indiciamento em inquérito policial, tampouco de processos ou condenações criminais.

O indiciamento da parte reclamante por crime doloso contra a vida, aliado à não realização do curso de reciclagem, afasta o requisito legal de idoneidade, sendo legítima a ruptura contratual por justa causa.

A dispensa não foi discriminatória, pois a cessação do benefício previdenciário e a posterior dispensa motivada estão amparadas em critérios legais, sem indícios de perseguição.

A parte reclamante não faz jus à indenização por danos morais, pois não houve prática de ato ilícito.

IV. Dispositivo e Tese

Recurso não provido.

Teses de julgamento:

A perda da habilitação legal para o exercício da profissão, nos termos do art. 482, alínea "m", da CLT, autoriza a dispensa por justa causa.

A exigência de apresentação de certidões negativas de antecedentes criminais, sem registros de indiciamento, em regulamentação específica, constitui critério objetivo para a manutenção da habilitação profissional.

O indiciamento por crime doloso contra a vida, somado à ausência de reciclagem, afasta o requisito de idoneidade para o exercício da profissão e legitima a dispensa por justa causa.

A dispensa motivada, amparada em critérios legais e normativos, afasta a alegação de discriminação.

A ausência de ato ilícito impede o reconhecimento do direito à indenização por danos morais.

Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 482, alínea "m"; Portaria DG/PF nº 18.045/2023, art. 150, inciso VI. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0011185-61.2024.5.03.0074 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Sabrina de Faria Fróes Leão. DJEN 08/08/2025).

Conversão - Dispensa sem Justa Causa

Direito do Trabalho. Ação de Indenização. Doença Ocupacional. Estabilidade Acidentária. Dano Moral. Reversão da Justa Causa.

I. Caso em Exame

Recurso Ordinário interposto pela parte autora em face de sentença que julgou improcedentes os pedidos formulados na reclamação trabalhista. O recurso discute cerceamento de defesa, reversão da justa causa, doença ocupacional, garantia de emprego e dano moral.

II. Questão em Discussão

Há diversas questões em discussão: (i) definir se houve cerceamento de defesa pela negativa de oitiva da preposta e testemunha; (ii) determinar se a justa causa para dispensa deve ser revertida; (iii) estabelecer se a doença da autora é ocupacional e se garante estabilidade; (iv) definir se houve dano moral indenizável.

III. Razões de Decidir

O indeferimento da oitiva da preposta e da testemunha não configura cerceamento de defesa, pois o depoimento pessoal das partes é faculdade do juiz e a prova testemunhal, por si só, não comprovaria a doença

ocupacional. A justa causa para dispensa foi invalidada, pois não ficou comprovado o *animus abandonandi*, diante da apresentação de atestados médicos e das tentativas frustradas de notificação da pessoa empregada. A doença da parte autora foi reconhecida como ocupacional, em razão do nexo concausal com o trabalho, nos termos da Lei 8.213/91. Foi reconhecida a estabilidade acidentária, nos termos do art. 118 da Lei 8.213/91, e devida a indenização substitutiva. Devida indenização por danos morais, em razão da violação aos direitos da personalidade da empregada, considerando a doença ocupacional e a dispensa em período de estabilidade.

IV. Dispositivo e Tese

Recurso provido em parte.

Tese de julgamento:

O indeferimento da oitiva de preposta e testemunha, no processo do trabalho, não configura cerceamento de defesa. A dispensa por justa causa deve ser revertida quando não comprovado o *animus abandonandi* do empregado, especialmente quando demonstrado o afastamento por atestados médicos. É devida a estabilidade acidentária e indenização substitutiva quando comprovada a doença ocupacional e o afastamento do trabalho por período superior a 15 dias. É devida indenização por danos morais quando reconhecida a doença ocupacional, a dispensa em período de estabilidade, diante da violação aos direitos da personalidade do trabalhador.

Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 848; Lei nº 8.213/91, arts. 20, 21 e 118; CF/88, art. 7º, XXVIII.

Jurisprudência relevante citada: TST, Súmula 378; TST, Súmula 32. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0011019-37.2024.5.03.0136 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Goulart de Sena Orsini. DJEN 21/08/2025).

Improbidade

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Dispensa por Justa Causa. Apresentação de Atestado Médico com labor concomitante para Terceiro. Ato de Improbidade. Empregada Gestante. Improcedência dos Pedidos de Reversão da Justa Causa, Estabilidade Provisória e Dano Moral. Recurso desprovido.

I. Caso em Exame

Recurso ordinário interposto pela reclamante contra sentença que julgou improcedentes os pedidos relativos à reversão da dispensa por justa causa, reconhecimento da estabilidade gestacional e indenização por danos morais. A autora alega que foi dispensada por justa causa de forma desproporcional, mesmo estando grávida e em licença médica, e requer a conversão da dispensa em imotivada, com o pagamento das verbas rescisórias correspondentes, indenização substitutiva da estabilidade gestacional e reparação por danos morais.

II. Questão em Discussão

Há três questões em discussão: (i) verificar se a dispensa por justa causa foi legítima e proporcional; (ii) definir se a autora faz jus à estabilidade provisória da gestante; (iii) avaliar a existência de dano moral indenizável decorrente da dispensa motivada.

III. Razões de Decidir

A justa causa aplicada à reclamante encontra respaldo no art. 482, alínea "a", da CLT, tendo em vista a comprovação de que, durante o período de afastamento médico, a obreira laborou para outra empresa, em conduta que configura ato de improbidade e quebra da fidúcia necessária à continuidade do vínculo empregatício.

A alegação de desproporcionalidade da penalidade não se sustenta, pois o ato praticado reveste-se de gravidade suficiente para ensejar a imediata rescisão contratual por justa causa, sendo desnecessária a adoção prévia de penalidades gradativas.

A condição de gestante da autora não impede a rescisão motivada do contrato de trabalho, porquanto a estabilidade prevista no art. 10, II, "b", do ADCT, é inaplicável nos casos de justa causa comprovada.

A dispensa por justa causa, quando pautada em conduta grave e juridicamente tipificada, não configura violação à honra ou dignidade do trabalhador, não sendo cabível a indenização por dano moral na hipótese.

IV. Dispositivo e Tese

Recurso desprovido.

Tese de julgamento:

A prestação de serviços a terceiro durante período de afastamento médico caracteriza ato de improbidade, autorizando a dispensa por justa causa nos termos do art. 482, "a", da CLT.

A estabilidade da gestante não subsiste em caso de dispensa motivada por justa causa devidamente comprovada.

A dispensa por justa causa, desde que legítima e proporcional, não enseja indenização por danos morais.

Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 482, alínea "a"; ADCT, art. 10, II, "b".

Jurisprudência relevante citada: TRT-3ª Região, Processo 0001129-12.2014.5.03.0173, Rel. Paulo Roberto de Castro, 7ª Turma, j. 02.02.2018. TRT-3ª Região, PJe 0010202-24.2020.5.03.0035, Rel. Ana Maria Amorim Rebouças, 10ª Turma, j. 03.10.2022. TRT-3ª Região, PJe 0010821-89.2023.5.03.0053, Rel. José Nilton Ferreira Pandelot, 8ª Turma, j. 19.04.2024. TRT-3ª Região, PJe 0011020-24.2024.5.03.0103, Rel. Maria Cristina Diniz Caixeta, 6ª Turma, j. 16.05.2025. TRT-3ª Região, PJe 0010702-10.2024.5.03.0178, Rel. Vicente de Paula Maciel Júnior, 7ª Turma, j. 22.04.2025. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010674-46.2024.5.03.0112 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Lúcia Cardoso de Magalhães. DJEN 04/08/2025).

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Reversão da Justa Causa. Ato de Improbidade. Improbidade. Improbidade.

I. Caso em Exame

Recurso Ordinário interposto pela parte reclamante, inconformada com a sentença que reconheceu a validade da dispensa por justa causa e indeferiu os pedidos de reversão da modalidade rescisória e indenização por danos morais.

II. Questão em Discussão

A questão central consiste em definir a validade da justa causa aplicada, com base no artigo 482, alínea "a", da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em razão da prática de ato de improbidade.

III. Razões de Decidir

A justa causa, como forma de ruptura contratual, exige tipicidade da falta, gravidade, atualidade, proporcionalidade, nexos causal e ausência de perdão tácito.

O ato de improbidade, conforme o artigo 482, alínea "a", da CLT, configura-se pela conduta desonesta ou lesiva ao patrimônio ou aos valores éticos da empresa, abrangendo a quebra da fideiussão contratual.

O empregador tem o ônus de comprovar o ato faltoso que ensejou a justa causa, conforme o artigo 818, II, da CLT e o artigo 373, II, do Código de Processo Civil (CPC).

No caso, ficou comprovado que a parte autora emitiu notas fiscais em seu nome, recebeu pagamentos diretamente em sua conta bancária, vinculados a serviços da empresa, e não repassou os valores recebidos.

A ausência de advertência prévia ou aplicação de penalidade anterior não descaracteriza a justa causa quando a conduta é grave, como no caso de improbidade.

A ausência de oportunidade formal de defesa no momento da dispensa não invalida a justa causa, que é analisada judicialmente, com exercício do contraditório e ampla defesa.

IV. Dispositivo e Tese

Recurso não provido.

Tese de julgamento:

1. A emissão de nota fiscal e o recebimento de valores de terceiros em nome próprio, sem repasse ou autorização, caracterizam conduta deliberada e lesiva ao patrimônio e à confiança do empregador, justificando a aplicação da justa causa por ato de improbidade.

Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 482, alínea "a"; CLT, art. 818, II; CPC, art. 373, II. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0010137-94.2025.5.03.0086 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Sabrina de Faria Fróes Leão. DJEN 18/08/2025).

Incontinência de Conduta

Recurso Ordinário. Dispensa por Justa Causa. Assédio Sexual. Cerceamento do Direito de Defesa. Danos Morais.

Caso em Exame: O autor, servente de limpeza, foi dispensado por justa causa, em 01/12/2024, sob a alegação de incontinência de conduta (assédio sexual a colega de trabalho). A sentença julgou improcedentes os pedidos de reversão da justa causa e indenização por danos morais. O autor recorreu alegando cerceamento do direito de defesa e ausência de prova robusta para a justa causa.

Questão em Discussão: A principal controvérsia é a validade da dispensa por justa causa aplicada ao autor, considerando a alegação de assédio sexual. Questões subsidiárias: a ocorrência de cerceamento do direito de

defesa pela ausência de oitiva da vítima na audiência e a comprovação do dano moral.

Razões de Decidir: O Tribunal Regional do Trabalho rejeitou a preliminar de cerceamento do direito de defesa por preclusão consumativa, uma vez que o autor não protestou na audiência sobre a ausência de oitiva da vítima. No mérito, analisou a justa causa aplicada, considerando o comunicado de dispensa, dois registros de medidas disciplinares anteriores (advertência e suspensão), os procedimentos administrativos internos da ré que investigaram o caso, e o Boletim de Ocorrência registrado pela vítima. O Tribunal considerou que a ré assegurou o contraditório e a ampla defesa ao autor, que participou ativamente do processo administrativo. Embora o autor alegue boa conduta, o Tribunal valorou as provas apresentadas pela ré, considerando a coerência entre os relatos da vítima no procedimento administrativo e no Boletim de Ocorrência, e a demonstração de comportamento inadequado anterior do autor com outra empregada. O Tribunal aplicou o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, ponderando a dificuldade de comprovação de assédio sexual e a importância da proteção ao direito da mulher ao trabalho seguro e livre de violência.

Dispositivo/Tese: Nega-se provimento ao recurso. Confirma-se a justa causa aplicada ao autor, por configurar incontinência de conduta (assédio sexual), amparada em prova robusta e em procedimento administrativo que garantiu o contraditório e a ampla defesa. A justa causa é mantida, por ser proporcional à gravidade da conduta e atender aos requisitos legais. O pedido de danos morais, conseqüentemente, é rejeitado. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010266-97.2025.5.03.0022 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Campos de Souza Freire Pimenta. DJEN 27/08/2025).

Mau Procedimento

Justa Causa. Requisitos. Ônus da Prova. Mau Procedimento. A dispensa motivada, por ser a mais severa das penalidades aplicáveis ao empregado, deve ser reservada a situações de extrema gravidade. O poder disciplinar do empregador não é absoluto, de modo que a aplicação da justa causa depende da comprovação de certos requisitos, tais como a gravidade do ato faltoso, em conjunto com a gradação das penas; o nexo de causalidade entre a falta e a penalidade aplicada; a adequação/proporção entre o fato e

a punição; a imediatidade da dispensa; e a ausência de dupla apenação pela mesma falta. Compete ao empregador demonstrar, de forma cabal, a prática de atos que justifiquem a dispensa por justa causa, conforme o rol taxativo do art. 482 da CLT, fato extintivo do direito obreiro à percepção das verbas rescisórias e consectários decorrentes da dispensa imotivada (art. 818, II, CLT). Comprovado o cometimento de falta grave pela empregada, consistente na danificação do caminhão da empresa, utilizado na prestação dos serviços, em desentendimento com terceiro por fatos alheios ao empregador, além da tentativa de ocultar temporariamente o acontecido, é de se confirmar a justa causa aplicada devido ao mau procedimento. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0010690-96.2024.5.03.0080 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maristela Íris da Silva Malheiros. DJEN 19/08/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Justiça Gratuita

Declaração de Pobreza

Justiça Gratuita. Declaração de Pobreza não infirmada por Prova em Contrário. Conforme Tese firmada pelo C. TST no julgamento do Tema nº 21 (IRR): "(i) independentemente de pedido da parte, o magistrado trabalhista tem o poder-dever de conceder o benefício da justiça gratuita aos litigantes que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, conforme evidenciado nos autos; (ii) o pedido de gratuidade de justiça, formulado por aquele que perceber salário superior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, pode ser instruído por documento particular firmado pelo interessado, nos termos da Lei nº 7.115/83, sob as penas do art. 299 do Código Penal; (iii) havendo impugnação à pretensão pela parte contrária, acompanhada de prova, o juiz abrirá vista ao requerente do pedido de gratuidade de justiça, decidindo, após, o incidente (art. 99, § 2º, do CPC)". Assim, tendo em vista a extinção do contrato de trabalho do autor, sem prova nos autos de que ele tenha obtido nova colocação no mercado de trabalho, e considerando a juntada aos autos de declaração de pobreza

firmada de próprio punho, não infirmada por prova em sentido contrário, deve ser mantida a sentença que concedeu os benefícios da justiça gratuita ao reclamante, nos exatos termos do art. 790, § 4º, da CLT. (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0010469-18.2023.5.03.0026 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Jaqueline Monteiro de Lima. DJEN 18/08/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Litigância Abusiva

Ocorrência

Direito Processual do Trabalho. Agravo Interno em Recurso de Revista. Descabimento. Desfundamentação. Litigância Abusiva ou Protelatória. Multa.

I. Caso em Exame

1. Agravo Interno interposto contra decisão que denegou seguimento ao Recurso de Revista.

II. Questão em Discussão

2. Há duas questões em discussão: (i) apreciar a admissibilidade do Agravo Interno; (ii) avaliar a possibilidade de aplicação da multa do art. 1.021, § 4º do CPC.

III. Razões de Decidir

3. Não se conhece do Agravo Interno, por ser incabível, uma vez que a decisão agravada denegou seguimento ao Recurso de Revista com base na iterativa jurisprudência do TST (art. 896, § 7º da CLT e Súmula 333 do TST), afastando-se do que dispõe o art. 1º-A da Resolução TST n. 224/2024.

4. O Agravante não impugnou especificamente os fundamentos da decisão agravada, nos termos do art. 1.021, § 1º do CPC e art. 246 do RITRT3, o que torna o apelo desfundamentado.

5. Configura litigância protelatória, apta a ensejar a condenação ao pagamento da multa do art. 1.021, § 4º do CPC, a interposição de Agravo Interno sem fundamentos consistentes e com total incompatibilidade com a

hipótese normativa, em flagrante desrespeito ao princípio da duração razoável do processo.

IV. Dispositivo e Tese

6. Agravo Interno não conhecido, por ser incabível e desfundamentado. Multa do art. 1.021, § 4º do CPC aplicada.

Teses de julgamento:

"É incabível Agravo Interno interposto contra decisão denegatória que não está fundamentada em precedente obrigatório do TST (IRR, IRDR ou IAC)"

"A ausência de impugnação específica aos fundamentos da decisão agravada implica o não conhecimento do Agravo Interno, por desfundamentação"

"A interposição de recurso incabível e desfundamentado revela litigância abusiva ou protelatória, justificando a aplicação da multa prevista no art. 1.021, § 4º do CPC"

Dispositivos relevantes citados: CR/1988, art. 5º, LXXVIII; CPC, art. 1.021, § § 1º e 4º; CLT, arts. 769, 896, § 7º; Resolução TST n. 224/2024, art. 1º-A, RITRT3, arts. 243, 246

Jurisprudência relevante citada: TST, Súmula 333; TST-Emb-Ag-AIRR-10703-72.2020.5.15.0122, SBDI-I, Relator Ministro Augusto César Leite de Carvalho, DJEN 21/02/2025; TST-AIRR-11812-09.2014.5.01.0224, 4ª Turma, Relator Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, DJEN 11/04/2025. (TRT 3ª Região. Tribunal Pleno. 0010604-62.2021.5.03.0135 (PJe). Agravo Regimental Trabalhista. Rel./Red. Sebastião Geraldo de Oliveira. DJEN 28/08/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Mandado de Segurança

Penhora - Proventos de Aposentadoria / Salário

Mandado de Segurança. Cabimento. Ilegalidade ou Abuso de Poder. Impenhorabilidade de Rendimentos prevista no Art. 833, IV, do CPC. Flexibilização. Requisitos. Nos termos do art. 1º da Lei 12.016/2019, "conceder-se-á mandado de segurança para proteger direito líquido e certo, não amparado por habeas corpus ou habeas data, sempre que, ilegalmente

ou com abuso de poder, qualquer pessoa física ou jurídica sofrer violação ou houver justo receio de sofrê-la por parte de autoridade, seja de que categoria for e sejam quais forem as funções que exerça." No que se refere à determinação de penhora de proventos de aposentadoria e outros rendimentos, ressalvado o entendimento do Relator - que a considera ilegal, tendo em vista a literalidade do art. 833, IV, do CPC -, tanto o TST como o TRT mineiro já consolidaram o entendimento segundo qual é possível a relativização da impenhorabilidade estatuída no mencionado dispositivo legal, mas desde assegurada a subsistência digna do executado. E, conforme decisão da 1ª Turma do STF, de relatoria do Ministro Flávio Dino, proclamada na Rcl 65995 AgR (publicação em 28/06/2024), "... Cabe ao juiz determinar todas as medidas indutivas, coercitivas, mandamentais ou sub-rogatórias necessárias para assegurar o cumprimento de ordem judicial, inclusive nas ações que tenham por objeto prestação pecuniária (art. 139, inciso IV, do Código de Processo Civil de 2015). 4. O julgador deverá aferir a adequação, necessidade e proporcionalidade em sentido estrito das medidas atípicas de execução à luz das peculiaridades e provas do caso concreto. 5. O entendimento firmado na ADI nº 5941 não desloca para o Supremo Tribunal Federal a análise da implementação ou não de medidas coercitivas de execução pretendidas em cada processo. Precedentes. 6. A análise do conjunto fático-probatório é imprescindível para o deferimento de medida atípica de execução ...". Portanto, para autorizar a penhora de rendimentos, cabe ao julgador verificar se a medida prejudica a subsistência digna do executado, hipótese de fato em que se afigura ilegal a determinação de constrição. (TRT 3ª Região. 1ª Seção de Dissídios Individuais. 0010522-09.2025.5.03.0000 (PJe). Mandado de Segurança Cível. Rel./Red. Ricardo Marcelo Silva. DJEN 05/08/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Motorista

Jornada de Trabalho

Jornada de Trabalho declinada na Inicial inverossímil. Improcedência do Pedido. Em se tratando de pedido de pagamento de horas extras, sob a alegação de cumprimento de jornada de trabalho, por 18 horas

ininterruptas de trabalho diário, com apenas 30 minutos de intervalo intrajornada e sem usufruir do intervalo interjornadas, inclusive em "todos" os feriados, por mais de dois anos de contrato, na função de "motorista", deve o juízo valer-se da máxima de experiência, dirigindo o processo com liberdade, limitando ou excluindo as provas que considerar excessivas, impertinentes ou protelatórias, "bem como para apreciá-las e dar especial valor às regras de experiência comum ou técnica"(art. 852-D da CLT). Nesse mesmo sentido, o art. 375 do CPC autoriza a utilização das regras de experiência que serão subministradas quando adquiridas pelo juiz com base na observação daquilo que ordinariamente ocorre em determinado lugar, ou seja, fatos conhecidos da generalidade das pessoas que fazem parte da cultura comum de dada região e que fazem parte também do conhecimento empírico do juiz após a instrução e análise de um sem números de casos semelhantes. A denominada "máxima de experiência" é um instrumento fundamental nos casos em que o juízo se depara com pretensões, a princípio, que fogem à razoabilidade, como ocorre no caso dos autos (jornada de 18 horas diárias, ininterruptas, durante longo período contratual). Nesses casos, considerar presumivelmente verdadeira a jornada de trabalho de 18 horas diárias, com trinta minutos de intervalo, é, *data venia*, fechar os olhos à razoabilidade e ao senso comum. A experiência comum auxilia o juízo na análise, distribuição e valoração das provas, para formar o seu convencimento (art. 371 do CPC c/c art. 769 da CLT), mormente quando a prova documental apresentada pela reclamada não foi desconstituída pelo reclamante (art. 818, I, da CLT). Na esteira do entendimento esposado pelo C. TST, não deve prevalecer uma jornada de trabalho declinada na inicial que não se mostra plausível. Nesse sentido, diante da exaustiva carga horária alegada, o regime de trabalho sustentado revela-se inverossímil, de sorte que não deve ser chancelada pelo Poder Judiciário a pretensão que afronta a razoabilidade e a boa-fé. Ressalta-se que o próprio TST tem afastado a aplicação da Súmula 388 do TST, a qual traz uma presunção relativa, em hipótese de igual alegação de jornada absolutamente incomum no ramo que envolve as demandadas, mesmo diante da não apresentação dos cartões de ponto pela parte reclamada. (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0010794-58.2023.5.03.0069 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Cristina Diniz Caixeta. DJEN 11/08/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Penhora

Bem de Família

Execução. Impenhorabilidade de Bem de Família. Imóvel de Uso Misto (Residencial e Comercial). Conforme preceitos do artigo 1º da Lei n. 8.009/1990, salvo as hipóteses expressamente enumeradas, é impenhorável o imóvel residencial destinado à moradia da família, não respondendo por qualquer dívida de natureza civil, fiscal, previdenciária ou trabalhista, proteção legal que alcança o coproprietário do bem, quando indivisível, nos termos do art. 843 do CPC. Tratando-se de imóvel de uso misto (residencial e comercial) a viabilidade da penhora depende da demonstração de possibilidade de desmembramento para alienação em partes, isto é, de que o imóvel seja suscetível de cômoda divisão, o que não se verificou nos autos. (TRT 3ª Região. Oitava Turma. 0010726-51.2023.5.03.0185 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Sérgio Oliveira de Alencar. DJEN 20/08/2025).

Bem Imóvel

Ementa: Direito Processual do Trabalho. Agravo de Petição. Penhora de Imóvel. Desconstituição. Procuração em Causa Própria. Ausência de Registro. Manifestação de Terceiros.

I. Caso em Exame

Agravo de Petição interposto contra decisão que desconstituiu a penhora de imóvel, sob o fundamento de alienação a terceiros por meio de procuração em causa própria.

II. Questão em Discussão

A questão central consiste em definir a validade da desconstituição da penhora de imóvel com base em procuração em causa própria, considerando a ausência de registro da transferência e a manifestação das executadas em defesa de direito alheio.

III. Razões de Decidir

A procuração em causa própria, por sua natureza, pode ser instrumento hábil para transferência da propriedade.

A ausência de registro da transferência na matrícula do imóvel não impede o reconhecimento da legitimidade da aquisição patrimonial, por terceiros,

fundada em procuração pública translativa de direitos, desde que presentes os requisitos da irrevogabilidade, irretratibilidade, ausência de prestação de contas e boa-fé.

IV. Dispositivo e Tese

Recurso não provido.

Tese de julgamento:

A procuração em causa própria, aliada à demonstração da boa-fé dos adquirentes, pode ser suficiente para afastar a penhora, mesmo sem o registro da transferência.

Dispositivos relevantes citados: CPC, art. 674; STJ, Súmula 84.

Jurisprudência relevante citada: TRF-4 - AC: 50100925220194047205 SC 5010092-52.2019.4 .04.7205. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0011607-60.2021.5.03.0100 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Lucas Vanucci Lins. DJEN 18/08/2025).

Conta Bancária

Conta Corrente. Possibilidade de Penhora. Intensa Movimentação Financeira. A constrição recaída sobre conta corrente de titularidade da executada, a qual possui intenso fluxo de entradas e saídas, inclusive com transferências via "PIX" para diversas pessoas físicas, resultando em movimentação financeira elevada e incompatível com o uso exclusivo como conta salário, não se insere no rol de impenhorabilidade do art. 833 do CPC, o qual deve ser interpretado restritivamente, sob pena de se privilegiar, de forma indevida, a devedora. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0010057-22.2024.5.03.0101 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Taísa Maria Macena de Lima. DJEN 20/08/2025).

Entidade Beneficente

Artigo 833, IX CPC. Tratando-se de valores que foram repassados à Executada para a execução de atividade de assistência social, não viola a finalidade da norma constante do art. 833, inciso IX, do Código de Processo Civil, a penhora sobre os referidos valores, quando a dívida trabalhista se originou na realização de serviços de assistência social. Sendo permitida liquidação das despesas ocorridas, durante a geração dos serviços à comunidade, pela própria pessoa que recebeu os recursos públicos, a

circunstância de ter havido inadimplência, durante esta fase, não retira a natureza da despesa, a impedir a penhora sobre os valores repassados, em eventual ação judicial voltada para liquidação das referidas obrigações, porque, na realidade, os recursos continuam sendo utilizados de acordo com a destinação prevista na concessão. Nem mesmo o Estado goza da prerrogativa de exonerar-se do cumprimento das obrigações oriundas de sua atuação na realização dos serviços públicos, havendo apenas um meio especial para a liquidação das condenações judiciais, exigindo-se, em regra, a previsão na lei orçamentária (precatório). Impedir a execução judicial de despesas oriundas dos serviços especificados no inciso IX do artigo 833 do CPC, sobre as receitas públicas transferidas à instituição privada, "*data venia*" é criar privilégio que nem mesmo o Estado possui, porque caso a entidade sobreviva apenas dos referidos recursos públicos, estará imune aos efeitos da execução forçada. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010804-16.2024.5.03.0054 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Luiz Otávio Linhares Renault. DJEN 20/08/2025).

Honorários Profissionais

Direito Processual do Trabalho. Agravo de Petição. Penhora de Honorários Advocatícios.

I. Caso em Exame

1. Agravo de petição interposto por sócio executado contra decisão que determinou o bloqueio de valores via SISBAJUD para satisfação de crédito exequendo. O agravante alega a impenhorabilidade dos honorários advocatícios.

II. Questão em Discussão

2. A questão em discussão consiste em definir a possibilidade de penhora de honorários advocatícios para satisfazer crédito trabalhista.

III. Razões de Decidir

3. O Tribunal conheceu do agravo de petição interposto pelo sócio executado, mas não conheceu do segundo agravo, em razão do princípio da unirrecorribilidade.

4. O bloqueio de crédito via SISBAJUD tem amparo legal, conforme artigos do CPC e da CLT, além de estar em consonância com os Temas nº 22 e 23 do TRT3 e Tema nº 75 do TST.

5. A tese de impenhorabilidade dos honorários advocatícios não prevalece, pois a jurisprudência atual permite a penhora parcial de rendimentos, desde que assegurado o sustento do executado e garantido o salário mínimo.

6. A decisão regional, que acolheu o pedido de exceção de pré-executividade para afastar a penhora sobre honorários advocatícios, não extinguiu a execução.

IV. Dispositivo e Tese

7. Recurso desprovido.

Tese de julgamento:

É válida a penhora de honorários advocatícios para satisfação de crédito trabalhista, desde que observado o limite de 50% dos rendimentos líquidos e garantido o recebimento de, pelo menos, um salário mínimo legal pelo devedor.

Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 884; CPC, arts. 833, IV, 835, I, 854, § 3º, I e 5º.

Jurisprudência relevante citada: TRT3, IRDR 0013939-

38.2023.5.03.0000/2, Tema nº 22; TST, IRR 0000271-98.2017.5.12.0019, Tema 75. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0001348-23.2010.5.03.0025 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto. DJEN 25/08/2025).

Proventos de Aposentadoria

Agravo de Petição. Penhora de Proventos de Aposentadoria. Tema 75 de IRR do TST. Mínimo Existencial e Dignidade da Pessoa Humana. O Pleno do TST, reafirmando sua jurisprudência, no julgamento do Tema 75 de Incidente de Recurso Repetitivo, firmou tese vinculante de que "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". No caso, deve ser mantida a decisão agravada, que determinou a desconstituição da penhora de 20% sobre os proventos de aposentadoria do executado, pois, conforme se extrai do conjunto probatório, nos últimos meses, o executado vem percebendo valor líquido inferior ao salário mínimo em decorrência de diversas constrições judiciais preexistentes. Nesse

cenário, inviável a penhora, sob pena de violação ao mínimo existencial e à dignidade da pessoa humana do executado. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0032100-11.1995.5.03.0087 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Rosemary de Oliveira Pires Afonso. DJEN 04/08/2025).

Em razão das peculiaridades do caso em que há centenas de processos tramitando contra os executados, e caso haja penhora ainda que parcial dos proventos módicos recebidos pelos executados em todas as execuções trabalhistas, não será garantido sequer o mínimo legal, não se podendo privilegiar esta execução em detrimento de outras, entendendo pela ratificação da decisão originária, que reconheceu a insubsistência da penhora realizada nos proventos de aposentadoria dos executados, pois evidenciado que a constrição compromete a subsistência digna dos devedores e não garante o recebimento sequer do mínimo legal ante as inúmeras execuções trabalhistas que tramitam nesta Especializada com real potencialidade de alcance de seus proventos por meio de atos constritivos. (TRT 3ª Região. Nona Turma. 0010435-22.2019.5.03.0143 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. André Schmidt de Brito. DJEN 25/08/2025).

Substituição - Fiança Bancária / Seguro Garantia Judicial

Direito Processual do Trabalho. Substituição de Penhora. Indeferimento. Manutenção.

I. Caso em Exame

Recurso contra decisão que indeferiu o pedido de substituição da penhora em dinheiro por fiança bancária.

II. Questão em Discussão

Controvérsia sobre a legalidade da substituição da penhora em dinheiro por fiança bancária emitida por Sociedade de Crédito Direto (SCD).

III. Razões de Decidir

A Sociedade de Crédito Direto (SCD), que emitiu a carta fiança apresentada pela executada, em substituição à penhora de valores, não possui as garantias necessárias para assegurar o crédito na execução, na forma da legislação e jurisprudência dominante, sobretudo porque o Banco Central do Brasil proíbe as SCD's de prestar garantia direta, incluindo fiança bancária, conforme informações disponíveis em seu site institucional.

IV. Dispositivo e Tese

Recurso não provido.

Tese de julgamento:

É vedada a substituição da penhora por fiança bancária emitida por Sociedade de Crédito Direto (SCD), em razão da proibição do Banco Central do Brasil.

Dispositivos relevantes citados: CPC, arts. 835, § 2º, 848, parágrafo único; CLT, arts. 882 e 899, § 11.

Jurisprudência relevante citada: TRT da 3.º Região, PJe: 0010541-35.2023.5.03.0113 (AP). (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010537-81.2024.5.03.0171 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Antônio Gomes de Vasconcelos. DJEN 28/08/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Plano de Demissão Voluntária (PDV)

Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) – Multa

Plano de Desligamento Voluntário (PDV). Natureza Jurídica distinta do Acordo Mútuo previsto no Art. 484-a da CLT. Pedido de Demissão. Multa de 20% do FGTS. Não Cabimento. O Plano de Desligamento Voluntário (PDV) possui natureza jurídica distinta do acordo mútuo de extinção contratual previsto no art. 484-A da CLT, ainda que ambos resultem na rescisão do contrato por consenso entre as partes. Inexistindo cláusula específica prevendo o pagamento da multa de 20% sobre o FGTS e tendo a rescisão do contrato de trabalho ocorrido sob a modalidade de pedido de demissão, como expressamente previsto no Termo de Adesão assinado pelo reclamante, é indevido o pagamento da referida verba. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0010418-90.2025.5.03.0105 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maristela Íris da Silva Malheiros. DJEN 12/08/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Plano de Saúde

Restabelecimento

Plano de Saúde. Restabelecimento. Execução Provisória. Constatado que a exequente enfrenta doença grave e necessita do plano de saúde para o tratamento, correta a decisão que, acatando pedido de tutela de urgência, determinou o imediato restabelecimento do benefício assegurado em decisão exequenda ainda não transitada em julgado, mas já confirmada em decisão de segundo grau. Presentes, no caso, a probabilidade do direito e também o perigo de demora. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0010598-77.2021.5.03.0160 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Cristiana Maria Valadares Fenelon. DJEN 13/08/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Prazo

Pedido de Reconsideração

Agravo de Petição. Pedido de Reconsideração. Intempestividade. Pedido de reconsideração é uma solicitação para que a mesma autoridade que tomou uma decisão a reavalie, enquanto um recurso é um pedido dirigido a uma autoridade superior para que revise a decisão. O pedido de reconsideração não é um recurso legal e não interrompe prazos para recursos. Contudo, o presente caso comporta interpretação distinta. Isso porquanto, apenas com a decisão recorrida foram explicitados os fundamentos da decisão recorrida. Neste sentido, se a "dialética" com os fundamentos da decisão somente se tornou possível diante da r. decisão de id. 1851ca0, quando foi apreciado o pedido de reconsideração feito pela reclamante, não há como impor prejuízo a recorrente pelo fato de não ter recorrido anteriormente da r. decisão de id 8a4a6f8. Preliminar de intempestividade que se rejeita. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0010696-86.2021.5.03.0055 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Carlos Roberto Barbosa. DJEN 07/08/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Preclusão Lógica

Ocorrência

Direito Processual do Trabalho. Agravo de Instrumento e Recurso Ordinário. Gratuidade de Justiça. Preparo. Não Cabimento. Manutenção da Sentença.

I. Caso em Exame

Agravo de instrumento interposto pelo sindicato, contra decisão que negou seguimento ao recurso ordinário por ausência de preparo, em face do indeferimento do pedido de justiça gratuita. Recurso ordinário interposto pelo sindicato, em face da sentença que indeferiu o pedido de justiça gratuita e extinguiu o processo, sem resolução do mérito.

II. Questão em Discussão

2. Há duas questões em discussão: (i) definir se o sindicato tem direito à justiça gratuita e, conseqüentemente, à isenção do preparo recursal; (ii) determinar se o recolhimento das custas processuais após a interposição do recurso ordinário implica em preclusão lógica do pedido de justiça gratuita.

III. Razões de Decidir

3. O Tribunal conhece do agravo de instrumento, porque preenchidos os requisitos de admissibilidade.

4. O Tribunal dá provimento ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso ordinário.

5. O Tribunal conhece do recurso ordinário, porque presentes os pressupostos de admissibilidade.

6. É inaplicável o prazo de 5 dias para recolhimento das despesas processuais, previsto no art. 1007, § 2º, do CPC/2015, pois não se tratava de mera insuficiência do recolhimento, mas da ausência integral.

7. Se o pedido de concessão de justiça gratuita foi indeferido no juízo originário, desnecessária a fixação de prazo para o recorrente efetuar o preparo, conforme a OJ nº 269, II DA SDI-1 do TST c/c o art. 99, § 7º do CPC.

8. O recolhimento do preparo é ato incompatível com o requerimento da justiça gratuita e configura preclusão lógica, conforme a Súmula nº 82 do TJMG.

9. Mantém-se a decisão que indeferiu o benefício de justiça gratuita, pois não se admite o ajuizamento de ações dessa natureza sem o devido embasamento.

IV. Dispositivo e Tese

10. Agravo de instrumento provido e recurso ordinário não provido.

Tese de julgamento:

"1. O recolhimento do preparo recursal após o indeferimento do pedido de justiça gratuita implica em preclusão lógica do pedido de concessão do benefício.

2. É legítimo o indeferimento da justiça gratuita ao sindicato que ajuíza ações sem o devido embasamento fático."

Dispositivos relevantes citados: CPC, arts. 99, § 3º, 90, 99, § 7º, 1000; CLT, art. 790, § 3º; CPC/2015, arts. 1007, §§ 2º, 6º e 7º;

Jurisprudência relevante citada: Súmula nº 463, II do TST; OJ nº 269, II da SDI-1 do TST; Súmula nº 82 do TJMG; IRDR nº 0011161-71.2018.5.03.0000 do TRT3 (Tema nº 03); OJ nº 140 da SDI-1 do TST. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0011553-83.2024.5.03.0102 (PJe). Agravo de Instrumento em Recurso Ordinário. Rel./Red. Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto. DJEN 25/08/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Procedimento Sumaríssimo

Conversão - Procedimento Ordinário

Alteração do Rito Sumaríssimo para Ordinário na Sentença. Instrução Processual. Efeitos. Nulidade. O rito ordinário permite a oitiva de até três testemunhas por parte (art. 821 da CLT), ao passo que, no rito sumaríssimo, esse número é limitado a duas testemunhas (art. 852-H, § 2º, da CLT). A alteração do rito sumaríssimo para o ordinário apenas na sentença implica a ilação de que as normas pertinentes ao novo procedimento não foram observadas durante a fase de instrução. Nessa hipótese, havendo manifesto prejuízo para qualquer das partes, deve ser reconhecida a nulidade da sentença. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0010467-22.2025.5.03.0012 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Ricardo Marcelo Silva. DJEN 28/08/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Processo Judicial

Suspensão do Processo

Suspensão em razão do Regime de Recuperação Judicial. Processo na fase de Conhecimento. Não Cabimento. A Lei 11.101/2005, que regula a recuperação judicial, não determina o sobrestamento de ações em fase de conhecimento, pois, neste estágio processual, não há crédito líquido e exigível a ser submetido ao plano de recuperação judicial. A suspensão das ações e execuções alcança apenas processos executivos e/ou ações que demandem dispêndio imediato de recursos da empresa. (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0010290-62.2025.5.03.0140 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marcos Penido de Oliveira. DJEN 19/08/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Relação de Emprego

Caracterização

Contrato de Agenciamento de Modelo. "Agreement" x Vínculo de Emprego. No ordenamento jurídico brasileiro, o contrato de agenciamento está disciplinado nos artigos 710 a 721 do Código Civil (Lei nº 10.406/2002). Trata-se de um contrato típico, bilateral, consensual e oneroso, que se caracteriza pela intermediação de negócios sem relação de subordinação entre as partes. O traço distintivo do vínculo de emprego com o agenciamento reside na autonomia usufruída pelo agenciado, que atua com destacada liberdade e atrai para si os ônus/riscos afetos à atividade, sendo a agência mera intermediadora dos trabalhos, sem qualquer ingerência subordinativa, o que obsta o reconhecimento da relação de emprego. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0012101-11.2024.5.03.0102 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Vicente de Paula Maciel Júnior. DJEN 26/08/2025).

Empregado Doméstico

Legitimidade do MPT. "A reclamada arguiu a ilegitimidade ativa do MPT, ao argumento de que os direitos pleiteados na ação civil pública têm natureza individual heterogênea. Sem razão. O presente caso versa sobre trabalho análogo à escravidão no âmbito doméstico. Nesse caso, mesmo em se tratando de apenas uma trabalhadora supostamente submetida à condição degradante, a natureza da alegada ofensa transcende a sua esfera individual, pois a matéria diz respeito à profunda ofensa à dignidade humana e, por isso, à coletividade. Por isso, o MPT possui legitimidade para promover a presente ação, nos termos previstos no art. 127 da CRFB"-

Relação de Emprego. Pressupostos - É cediço que, não raro, o afeto é utilizado como álibi para mascarar relações de emprego. O trabalho doméstico no Brasil envolve, de fato, em grande parte, o afeto entre a pessoa que presta serviços e o núcleo familiar que deles se beneficia. Mas, ainda que assim seja, essa situação não impede que se reconheça a existência de uma relação jurídica, a saber, relação de emprego, permeada das obrigações a ela inerentes. O fato de haver afeto entre a trabalhadora e o núcleo familiar não é impeditivo nem óbice para que se reconheça que se trata de uma relação de emprego, regida pela CLT, tampouco afasta a situação de que a empregada é um sujeito de direito. Essa noção de intimidade, que até pode ser real, mas, muitas vezes, também falsa, é utilizada como subterfúgio para se pensar a relação como horizontal, sem deveres das partes, o que se mostra como de todo equivocado. Impende esclarecer que o afeto a que se refere a defesa não reduz a desigualdade da relação; é dizer: a intimidade não aproxima socialmente as partes, as classes; o abismo social permanece, e apenas é utilizado para promover o apagamento dos direitos da empregada tida como "da família". Não à toa que empregadas domésticas, que residem no âmbito familiar, ao qual servem, sequer têm o direito à desconexão; não há hora nem tempo de duração mensuráveis para o trabalho de trabalho, de cuidado e de afeto. Entendo como temerária a tese da existência de afeto na relação para fins de afastamento do vínculo de emprego. Isso porque o afeto, como é vivenciado, subalterniza, silencia e naturaliza a servidão, apresentando-se como a chave para obter obediência e fidelidade. Não se pode ignorar aqui as fronteiras do que o "quase da família" delimita: cria-se um jogo afetivo, que, para a empregada, revela-se numa ideia de aceitação, de inserção de espaço que não é seu (a pessoa natural prestadora de serviços nunca foi

filha, com guarda e filiação regularizada) e, para a empregadora, uma permissão de aproximação já que, em troca, terá alguém trabalhando com carinho, pois "é o que se faz pela família". (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0011056-15.2023.5.03.0002 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Raquel Fernandes Lage. DJEN 01/08/2025).

Professor

Ramo do Direito. Direito do Trabalho. Vínculo Empregatício. Recurso Ordinário. Manutenção da Sentença de Improcedência.

I. Caso em Exame

1. Recurso Ordinário interposto pela reclamante contra a sentença que julgou improcedentes os pedidos em face da ausência de reconhecimento de vínculo empregatício.

II. Questão em Discussão

2. Há uma questão em discussão: definir se houve vínculo empregatício entre a professora de inglês e a empresa reclamada, considerando a autonomia na prestação dos serviços.

III. Razões de Decidir

3. A admissão da prestação de serviços, mas a negativa do vínculo empregatício, inverte o ônus da prova, cabendo à reclamada demonstrar a ausência dos requisitos da relação de emprego.

4. As provas documentais, especialmente as mensagens de *WhatsApp* com tradução juramentada, demonstram a autonomia da reclamante, com liberdade para aceitar ou recusar aulas e se ausentar justificadamente.

5. A reclamante podia recusar alunos e se fazer substituir, afastando o requisito da pessoalidade.

6. A prova testemunhal confirma a autonomia da reclamante, com liberdade para escolher os dias de trabalho, cancelar aulas e recusar alunos, sem penalidades.

7. A organização da escala de trabalho e as entrevistas para contratação são inerentes à coordenação da atividade econômica, sem configurar subordinação jurídica.

IV. Dispositivo e Tese

8. Recurso não provido.

Tese de julgamento:

1. A autonomia na prestação de serviços, com liberdade para aceitar ou recusar aulas, ausentar-se sem penalidades e se fazer substituir, afasta a configuração do vínculo empregatício, nos termos dos arts. 2º e 3º da CLT. Dispositivos relevantes citados: CLT, arts. 2º, 3º, 818, II, 442-B. CPC, arts. 369, 389, 469 e 192, parágrafo único.

Jurisprudência relevante citada: Não consta. (TRT 3ª Região. Nona Turma. 0010456-91.2025.5.03.0044 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Weber Leite de Magalhães Pinto Filho. DJEN 08/08/2025).

Representante Comercial

Recurso Ordinário. Reclamação Constitucional 69.421/MG Representação Comercial. Vínculo de Emprego. Tese fixada em Repercussão Geral (Tema 725). ADPF 324. Cassação de Acórdão. Disciplina Judiciária.

Caso em Exame: O autor ajuizou ação trabalhista em que pleiteou o reconhecimento de vínculo empregatício, o que foi reconhecido em acórdão proferido pela Eg. 1ª Turma deste Regional. Contudo, a decisão colegiada foi cassada pelo Supremo Tribunal Federal (STF) em Reclamação Constitucional.

Questão em Discussão: A questão central é se, diante dos contratos de representação comercial e das teses fixadas pelo STF no RE 958.252 (Tema 725) e na ADPF 324, há ou não vínculo empregatício entre as partes.

Razões de decidir: O Col. STF, ao julgar a Reclamação Constitucional 69.421/MG, entendeu que o reconhecimento do vínculo empregatício pela Justiça do Trabalho contrariou as teses fixadas nos julgamentos do RE 958.252 (Tema 725) e da ADPF 324. Essas teses estabeleceram a licitude da terceirização, inclusive por "pejotização", sem configurar relação de emprego. O Col. STF considerou que, na hipótese, a relação jurídica deve ser analisada pela Justiça Comum, em razão da celebração de contratos válidos de representação comercial. Diante disso, por disciplina judiciária, o Tribunal Regional do Trabalho deve rever sua decisão, reconhecendo a inexistência de vínculo empregatício.

Dispositivo/Tese: Por disciplina judiciária, o recurso ordinário do autor é conhecido e, no mérito, negado provimento. A decisão acata o

entendimento do STF de que não há vínculo empregatício entre o autor e a primeira ré, em observância às teses fixadas no RE 958.252 (Tema 725) e na ADPF 324. O exame das demais matérias do apelo fica prejudicado por depender da existência do vínculo empregatício. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010060-37.2021.5.03.0018 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Campos de Souza Freire Pimenta. DJEN 27/08/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Repercussão Geral

Sobrestamento do Processo

Direito Processual do Trabalho. Agravo Regimental. Suspensão Nacional de Processos. Tema 1389 de Repercussão Geral. Negação de provimento.

I. Caso em Exame

Agravo Regimental contra decisão monocrática que determinou o sobrestamento do processo, com base no ARE 1532603/PR, *leading case* do Tema 1389 de Repercussão Geral, sobre fraude em contrato de prestação de serviços e reconhecimento de vínculo empregatício. A recorrente contesta a decisão de sobrestamento, argumentando que a ausência de contrato escrito afasta a aplicação do Tema 1389. A recorrida, em contestação, alegou a existência de relação jurídica comercial, negando a relação de emprego antes da assinatura da CTPS.

II. Questão em Discussão

2. Há duas questões em discussão: (i) definir se a situação fática se enquadra no Tema 1389 de Repercussão Geral, que versa sobre fraude em contrato de prestação de serviços e reconhecimento de vínculo empregatício; (ii) estabelecer se a ausência de contrato escrito formal entre as partes afasta a aplicação do Tema 1389 e, conseqüentemente, a necessidade de sobrestamento.

III. Razões de Decidir

3. O agravo regimental é próprio e tempestivo, atendendo aos requisitos de admissibilidade.

4. A controvérsia jurídica presente nos autos se enquadra no Tema 1389 do STF, que abrange a discussão sobre fraude na contratação civil com prestação de serviços autônomos, visando ao reconhecimento de vínculo empregatício, independentemente da existência de contrato escrito.

5. A jurisprudência do STF, em Reclamações Constitucionais, reforça a necessidade de suspensão de processos com discussões semelhantes, mesmo na ausência de contrato escrito, reforçando a aplicação do Tema 1389.

6. O STF não exige a existência de contrato escrito para a aplicação do Tema 1389, mas sim a discussão sobre a licitude da contratação de trabalhador autônomo para prestação de serviços.

IV. Dispositivo e Tese

5. Agravo Regimental não provido.

Tese de julgamento:

A ausência de contrato escrito formal não afasta a aplicação do Tema 1389 de Repercussão Geral do STF, quando presente controvérsia sobre fraude na contratação civil com prestação de serviços autônomos, visando ao reconhecimento de vínculo empregatício. A suspensão nacional determinada pelo STF no âmbito do Tema 1389 abrange casos em que se discute a licitude da contratação de trabalhador autônomo para a prestação de serviços, mesmo sem contrato escrito formal.

Dispositivos relevantes citados: CPC, art. 1.035, § 5º; CF/88, art. 114; RISTF, art. 161, parágrafo único; art. 992 CPC.

Jurisprudência relevante citada: ARE 1532603/PR (Tema 1389 de Repercussão Geral); RCL 79.504/RJ. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010051-34.2025.5.03.0051 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Goulart de Sena Orsini. DJEN 01/08/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Responsabilidade Subsidiária

Administração Pública – Fiscalização

Terceirização. Tomador de Serviço. Responsabilidade Subsidiária. Administração Pública. Prova de Culpa. A questão da responsabilização subsidiária da Administração Pública por encargos trabalhistas dos empregados de empresa terceirizada por aquela contratada, após longo debate, foi minuciosamente apreciada e pacificada pelo STF. Em decisão proferida nos autos da Reclamação Constitucional 40.650-MG, ajuizada por Cemig Distribuição S/A contra acórdão proferido por esta 10ª Turma, o Ministro Luiz Fux esclareceu que a constitucionalidade do art. 71, § 1º da Lei 8.666/1993 já havia sido declarada pelo STF, quando do julgamento da ADC 16, em 09/09/2011, e que, em atualização do entendimento, em 02/05/2017, ao concluir o julgamento do RE 760.931, aquela Corte firmou a seguinte tese: "o inadimplemento dos encargos trabalhistas dos empregados do contratado não transfere automaticamente ao Poder Público contratante a responsabilidade pelo seu pagamento, seja em caráter solidário ou subsidiário, nos termos do art. 71, § 1º, da Lei nº 8.666/93" (RE 760.931-RG, Redator para o acórdão Min. Luiz Fux, Plenário, DJe de 2/5/2017) (Tema 246 da repercussão geral). Esclarecendo a suma do julgado, quando do julgamento dos embargos de declaração opostos contra aquele acórdão, em 06/09/2019, a Corte expressamente afirmou que "a responsabilização subsidiária do poder público não é automática, dependendo de comprovação de culpa *in eligendo* ou culpa *in vigilando*, o que decorre da inarredável obrigação da administração pública de fiscalizar os contratos administrativos firmados sob os efeitos da estrita legalidade". Portanto, pela palavra final do STF, guardião da Constituição, está consolidado o entendimento no sentido de que a responsabilização do ente da Administração Pública não pode se dar de forma automática e genérica, como vinha decidindo a Justiça do Trabalho, a partir da alvejada súmula 331 do TST. É dizer, o STF decidiu que a imputação da culpa "*in vigilando*" à Administração Pública, por deficiência na fiscalização do contrato celebrado com a prestadora de serviços, somente pode prevalecer nos casos em que se tenha nos autos do processo a inequívoca comprovação da ausência de fiscalização. Nesse sentido, consoante expôs o Ministro Luiz Fux, na decisão proferida nos autos da citada Reclamação Constitucional nº 40.650-MG, haverá afronta ao conteúdo do Tema 246, atual paradigma da matéria, quando o juízo não fundamentar a condenação subsidiária da tomadora de serviços "na existência de prova taxativa de culpa *in vigilando*". Em outros

termos, não bastará, para a responsabilização subsidiária da Administração Pública, a "suposta omissão na fiscalização contratual, com base na ausência de provas nos autos, a qual teria ensejado o inadimplemento das obrigações pela prestadora de serviços", sendo necessária a demonstração de conhecimento, por parte da Administração, da situação de ilegalidade, bem como a de omissão na adoção de medidas para seu combate. Desse modo, a mera ausência de prova da fiscalização, por si só, não é fundamento suficiente para a responsabilização subsidiária da Administração, e a simples alegação em juízo de ausência de efetiva fiscalização do contrato não substitui "a necessidade de prova taxativa do nexo de causalidade entre a conduta da Administração e o dano sofrido pelo trabalhador" (excerto do acórdão proferido no RE 760.931/DF, Ministra Carmem Lúcia). Recentemente, a matéria recebeu novos direcionamentos pelo STF, com o julgamento da Tema 1.118, que confirma a imprescindibilidade da comprovação, pelo trabalhador terceirizado, da efetiva existência de comportamento negligente ou nexo de causalidade entre o dano por ela invocado e a conduta comissiva ou omissiva do poder público. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0010016-17.2025.5.03.0070 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Ricardo Marcelo Silva. DJEN 29/08/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Salário Extrafolha

Comissão

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Limites da Condenação. Aplicação da OJ nº 233 da SDI1 do TST. Provimento. I) Caso em Exame. Recurso ordinário em que a parte reclamante pleiteia que a condenação se estenda a período superior àquele reconhecido em sentença. II) Questão em Discussão. Discutem-se os limites da condenação. III) Razões de Decidir. Recurso ordinário provido, de acordo a análise das circunstâncias do caso e em linha com jurisprudência do TST. IV) Dispositivo e Tese. Demonstrado, pelo conjunto probatório, que o reclamante recebia comissões "por fora", reconhece-se, por aplicação analógica dos princípios

que deram origem à OJ nº 233 da SDI1 do TST, que o pagamento extrafolha superou o período discriminado nos documentos existentes nos autos, devendo a condenação se estender por todo o período contratual imprescrito. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0010915-76.2024.5.03.0061 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto. DJEN 19/08/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Tutela Inibitória

Cabimento

Ação Civil Pública. Tutela Inibitória. Ausência de Probabilidade de Reiteração de Conduta Ilícita. Pressupostos. Não Configuração. Em ações civis públicas que buscam a regularização de conduta, o "resultado prático equivalente" visa garantir que a situação seja corrigida, mesmo que a obrigação original não possa ser cumprida exatamente como especificada. Isso significa que o juiz pode determinar medidas que produzam um efeito similar ao desejado, buscando a efetividade da decisão. No entanto, na hipótese dos autos não há determinação judicial a ser expedida diante da conjuntura atual não reveladora de infrações antes sinalizadas. A tutela inibitória está compreendida no gênero da tutela jurisdicional diferenciada. Não havendo indícios de reiteração da conduta ilícita das empresas, ausente a probabilidade do direito, não é cabível a tutela inibitória. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0010728-55.2023.5.03.0109 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Carlos Roberto Barbosa. DJEN 07/08/2025).

[\(voltar ao início\)](#)

