

ANO IX N. 9 SETEMBRO DE 2025

## Sumário

Legislação

Jurisprudência

Ação Anulatória

Ação Coletiva

Acidente do Trabalho

Acumulação de Funções

Adicional de Insalubridade

Adicional de Periculosidade

Agente Comunitário de Saúde

Assédio Moral

Assédio Moral Organizacional

Audiência Telepresencial / Videoconferência

Auto de Infração

Auxílio-Moradia

Banco de Horas

Cerceamento de Defesa

Competência da Justiça do Trabalho

Contrato de Estágio

Contrato de Experiência

Contrato de Trabalho Intermitente

Contrato de Trabalho Temporário

Contribuição Assistencial

Dano Existencial

Dano Material

Dano Moral

Desconsideração da Personalidade Jurídica

Desconsideração Inversa da Personalidade Jurídica

Desconto Salarial  
Dispensa Discriminatória  
Doença Ocupacional  
Empregado Público  
Estabilidade Provisória  
Execução  
Exceção de Suspeição / Incidente de Suspeição  
Financário  
Hora Extra  
Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas (IRDR)  
Jornada de Trabalho  
Justa Causa  
Justiça Gratuita  
Licença-Maternidade  
Limbo Jurídico Trabalhista Previdenciário  
Litigância de Má-Fé  
Mandado de Segurança  
Motociclista  
Motorista  
Ofício  
Pandemia  
Penhora  
Pessoa com Deficiência / Trabalhador Reabilitado  
Plano de Saúde  
Plano Especial de Pagamento Trabalhista (PEPT)  
Prêmio  
Processo Judicial Eletrônico (PJe)  
Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero  
Prova Testemunhal  
Recurso  
Relação de Emprego  
Repercussão Geral  
Responsabilidade Subsidiária  
Sucessão Trabalhista  
Trabalho em Condição Análoga à de Escravo  
Trabalho no Exterior  
Tutela Cautelar



- [Ata Órgão Especial n. 7, de 7 de agosto de 2025](#)  
Registro da Sessão Ordinária do Órgão Especial.  
(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 16/9/2025, p. 13-18)
- [Ata Tribunal Pleno n. 12, de 7 de agosto de 2025](#)  
Registro da Sessão Ordinária do Tribunal Pleno.  
(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 16/9/2025, p. 1-10)
- [Ata Tribunal Pleno n. 13, de 19 de agosto de 2025](#)  
Registro da Sessão Extraordinária Virtual do Tribunal Pleno.  
(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 16/9/2025, p. 10-13)
- [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)
- [Aviso SEGP n. 2, de 3 de setembro de 2025](#)  
Cientifica os(as) Exmos.(as) Desembargadores(as) do Tribunal interessados(as) em concorrer aos cargos de Presidente, 1º Vice-Presidente, 2º Vice-Presidente, Corregedor e Vice-Corregedor deste Regional para que formulem suas inscrições, ressaltando que a eleição ocorrerá no dia 9 de outubro de 2025.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 5/9/2025, p. 1)
- [Aviso SEGP n. 3, de 3 de setembro de 2025](#)  
Cientifica os(as) Exmos.(as) Desembargadores(as) do Tribunal interessados(as) em concorrer aos cargos Ouvidor ou Ouvidora e de Vice-Ouvidor ou Vice-Ouvidora deste Regional para que formulem suas inscrições, ressaltando que a eleição ocorrerá no dia 9 de outubro de 2025.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 5/9/2025, p. 1)
- [Edital de Ciência de Eliminação de Documentos n. 17, de 22 de setembro de 2025](#)  
Edital, com prazo de 45 (quarenta e cinco dias), de ciência aos interessados do início dos procedimentos de eliminação dos documentos administrativos dos anos de 1963, 1964, 1965, 1966, 1967, 1972, 1974, 1980, 2002 e 2020, constantes da Listagem n. 1/2025.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 25/9/2025, p. 1)

- [Edital GP n. 11, de 9 de setembro de 2025](#)  
Torna pública a abertura de inscrições para os processos de escolha e de eleição de membros do Comitê de Pessoas para o biênio 2026-2027.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 12/9/2025, p. 1-3)
- [Edital n. 1, de 9 de setembro de 2025](#)  
Torna aberto o processo para habilitação de credores(as) interessados(as) em conciliar precatórios devidos pelo Estado de Minas Gerais (Administração Direta e Indireta), expedidos pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 16/9/2025, p. 3)
- [Edital SN, de 2025](#)  
Torna público o chamamento para cadastro de reserva de servidores para ocupação da função crítica de assistente de magistrado.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 29/9/2025, p. 10-12)
- [Edital SN, de 2025](#)  
Torna público o chamamento para cadastro de reserva de servidores para o Núcleo de Apoio a Projetos Institucionais.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 29/9/2025, p. 12-14)
- [Instrução Normativa Conjunta GP.GCR.GVCR n. 145, de 16 de setembro de 2025](#)  
Revoga a Instrução Normativa Conjunta GP/GCR/GVCR n. 114, de 4 de outubro de 2023, que dispõe sobre a citação ou notificação inicial por meio do Domicílio Judicial Eletrônico, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 17/9/2025, p. 1-2)
- [Portaria GP n. 285, de 1º de setembro de 2025](#)  
Altera a Portaria GP n. 169, de 6 de março de 2024, que designa os membros do Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (NUPEMEC-JT), no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, para o biênio 2024/2025.  
(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 3/9/2024, p. 5-6)
- [Portaria GP n. 291, de 3 de setembro de 2025](#)  
Dispõe sobre as providências e ações institucionais a serem realizadas na 15ª Semana Nacional da Execução Trabalhista, de 15 a 19 de setembro de 2025.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 4/9/2025, p. 2-5)

- [Portaria GP n. 298, de 8 de setembro de 2025](#)  
Designa, para atuarem durante o mandato da atual Administração do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (biênio 2024/2025), os integrantes do Subcomitê de Atenção Integral à Saúde referenciados nos incisos I, II, V e VI do art. 2º da Resolução GP n. 164, de 15 de julho de 2020.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 10/9/2025, p. 1-2)
- [Portaria GP n. 299, de 8 de setembro de 2025](#)  
Altera a Portaria GP n. 370, de 25 de junho de 2024, que trata da delegação de competências da presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região ao secretário de Inteligência e Polícia Institucional.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 10/9/2025, p. 2-3)
- [Portaria GP n. 300, de 10 de setembro de 2025](#)  
Altera a Portaria GP n. 169, de 6 de março de 2024, que designa os membros do Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (NUPEMEC-JT), no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, para o biênio 2024/2025.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 10/9/2025, p. 2)
- [Portaria GP n. 306, de 12 de setembro de 2025](#)  
Altera a Portaria GP n. 97, de 24 de março de 2025, que designa os membros do Subcomitê de Avaliação de Documentos (ScPAD), referenciados no art. 2º da Resolução GP n. 367, de 10 de dezembro de 2024, para o exercício de 2025.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 16/9/2025, p. 1-2)
- [Portaria GP n. 307, de 12 de setembro de 2025](#)  
Altera a Portaria GP n. 82, de 18 de janeiro de 2024, que designa os membros do Comitê de Documentação e Memória (CDOM) referenciados no art. 2º, IV, V e VI, da Resolução GP n. 195, de 24 de maio de 2021, para o biênio 2024/2025.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 16/9/2025, p. 3)
- [Portaria GP n. 315, de 25 de setembro de 2025](#)  
Altera a Portaria n. 40, de 2 de janeiro de 2024, que designa os membros do Subcomitê de Carreira, Competências e Teletrabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, para o biênio 2024/2025.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 25/9/2025, p. 1-2)

- [Portaria GP n. 317, de 29 de setembro de 2025](#)  
Designa membro para o Comitê Nacional e Regional do Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade, para outubro/dezembro/2025. (DEJT/TRT3 Cad. Adm. 30/9/2025, p. 1)
- [Portaria GP n. 318, de 29 de setembro de 2025](#)  
Define a composição de comissão para avaliar atos e circunstâncias conhecidos e eventualmente intimar contratados para apresentar defesa escrita e especificar provas que pretendam produzir, no que diz respeito aos Contratos 20017/2024e 20026/2024 que consistem na aquisição de 02 (um) veículos zero quilômetro, para atendimento das necessidades do TRT- 3ª Região e que a Secretaria de Inteligência e Polícia Institucional (SINPI) figura como unidade demandante. (DEJT/TRT3 Cad. Adm. 30/9/2025, p. 1-2)
- [Portaria SEGP n. 811, de 2 de setembro de 2025](#)  
Altera o anexo único da Portaria TRT3/SEGP/1136/2024, que trata da divulgação dos feriados locais existentes no âmbito da jurisdição do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região no ano de 2025. (DEJT/TRT3 Cad. Adm. 4/9/2025, p. 5-6)
- [Portaria SEGP n. 853, de 16 de setembro de 2025](#)  
Altera o anexo único da Portaria TRT3/SEGP/1136/2024, que trata da divulgação dos feriados locais existentes no âmbito da jurisdição do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região no ano de 2025. (DEJT/TRT3 Cad. Adm. 17/9/2025, p. 2)
- [Portaria NFTOU n. 1, de 28 de agosto de 2025](#)  
Suspende a atividade presencial no Fórum do Trabalho de Ouro Preto no dia 10 de setembro de 2025, para manutenção programada da rede de energia elétrica externa, conforme Aviso de Desligamento de Energia – CEMIG – 231303480. (DEJT/TRT3 Cad. Jud. 8/9/2025, p. 149-150)
- [Resolução GP n. 393, de 8 de setembro de 2025](#)  
Altera a Resolução GP n. 164, de 15 de dezembro de 2020, que institui o Subcomitê de Atenção Integral à Saúde, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. (DEJT/TRT3 Cad. Adm. 10/9/2025, p. 3-4)

- [Resolução GP n. 394, de 12 de setembro de 2025](#)  
Dispõe sobre o Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (NUPEMEC-JT) e sobre os Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (CEJUSCs-JT) de primeiro e de segundo grau, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 16/9/2025, p. 7-17)
- [Resolução GP n. 395, de 17 de setembro de 2025](#)  
Dispõe sobre a instalação e o funcionamento dos Pontos de Inclusão Digital (PIDs) no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 19/9/2025, p. 1-3)
- [Resolução Administrativa n. 125, de 12 de setembro de 2025](#)  
Aprova a Proposição CDOM n. 3/2025, que trata da destinação final dos autos findos de processos judiciais, tramitados e arquivados entre 1º de janeiro de 2018 e 31 de dezembro de 2019 nas varas do trabalho da Capital, assim como os autos findos remanescentes com data de arquivamento anterior.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 15/9/2025, p. 13-14)
- [Resolução Administrativa n. 126, de 12 de setembro de 2025](#)  
Aprova a proposta de alteração da sede administrativa da 9ª Sub-Região, de João Monlevade/MG para Coronel Fabriciano/MG.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 15/9/2025, p. 14)
- [Resolução Administrativa n. 127, de 12 de setembro de 2025](#)  
Aprova a Resolução GP n. 394, de 12 de setembro de 2025, que dispõe sobre o Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (NUPEMEC-JT) e sobre os Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (CEJUSCs-JT) de primeiro e de segundo grau, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 16/9/2025, p. 6-7)
- [Resolução Administrativa n. 128, de 15 de setembro de 2025](#)  
Aprova a Proposição n. 6 TRT/CUJ/2025, que cancela a Súmula n. 72 e a OJ n. 5 da SDI-II do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, com perda de eficácia da Súmula n. 72 e do item II da OJ n. 5 da SDI-II, a partir da publicação da ata de julgamento da ADI 5766 em 5/11/2021 e do item I da OJ n. 5 da SDI-II, a partir de 11/11/2017, em virtude das alterações promovidas pela Lei n. 13.467/2017.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 15/9/2025, p. 14-15)

- [Resolução Administrativa n. 137, de 17 de setembro de 2025](#)  
Referenda a Portaria SEGP n. 811, de 2 de setembro de 2025, que altera o anexo único da Portaria TRT3/SEGP/1136/2024, que trata da divulgação dos feriados locais existentes no âmbito da jurisdição do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região no ano de 2025.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 18/9/2025, p. 10)
- [Resolução Conjunta TRT3.SEF.AGE n. 1, de 9 de setembro de 2025](#)  
Dispõe sobre os procedimentos e critérios para a realização de acordos diretos pelo estado de Minas Gerais referentes à liquidação de débitos de precatórios trabalhistas no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 15/9/2025, p. 12)

[\(voltar ao início\)](#)



## JURISPRUDÊNCIA

Ação Anulatória

### Auto de Infração

Ação Anulatória de Auto de Infração. Lei 14.020/2020. Garantia Provisória no Emprego. Dispensa Imotivada no Curso do Período de Estabilidade. A Medida Provisória 936/2020, convertida posteriormente na Lei n. 14.020/20, estabeleceu, como uma das medidas integrantes do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, a suspensão temporária do contrato de trabalho durante o estado de calamidade pública provocado pela pandemia do coronavírus (Covid-19). Em contrapartida, o art. 10, caput, da Lei n. 14.020/20 previu a garantia provisória no emprego aos trabalhadores que tiveram o contrato suspenso por período equivalente ao acordado para a suspensão. Excepcionalmente admitiu-se o



encerramento do contrato de trabalho por justa causa ou por demissão (art. 10, § 2º). Por outro lado, o § 1º, do art. 10, da Lei 14.020/2020 estipulou que a empresa, ao dispensar o empregado detentor da garantia provisória de emprego, deve pagar indenização, nos moldes previstos em seus incisos, além de quitar as verbas rescisórias devidas. No caso concreto em exame, uma vez que a empresa comprovou a quitação das verbas rescisórias acrescidas da indenização prevista na Lei 14.020/2020, o auto de infração lavrado pela auditoria fiscal do trabalho é insubsistente. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0010383-03.2025.5.03.0018 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Vicente de Paula Maciel Júnior. DJEN 30/09/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



## Ação Coletiva

### Sentença - Execução Individual - Legitimidade

Ação Coletiva. Legitimidade Ativa Para Execução Individual. Delimitação de Rol de Substituídos. Exequente não elencada tanto em Lista Original quanto Complementar na Ação Principal. No caso de uma ação coletiva, superada a fase de conhecimento, na qual será proferida condenação "genérica, fixando a responsabilidade do réu pelos danos causados" (art. 95 do Código de Defesa do Consumidor), tem início a fase de execução do julgado, em que serão analisadas as pretensões dos substituídos de forma individual, de acordo com a situação específica de cada qual. Essa individualização deve ser realizada em sede de execução, razão pela qual é facultada a promoção da execução de forma individual ou coletiva, com a demonstração do respectivo enquadramento nas circunstâncias fáticas e de direito reconhecidas na sentença coletiva. Não há óbice para que os substituídos promovam ações ou execuções individuais, inclusive porque a legitimação ordinária conferida ao titular da pretensão (artigos 17 e 18 do CPC/15) se sobrepõe à legitimação extraordinária atribuída ao sindicato. No caso vertente, a executada figura na qualidade de empresa pública do ramo de assistência técnica e extensão rural do Estado de Minas Gerais, constando do estatuto social do sindicato-autor da ação coletiva a atuação do ente em

defesa dos direitos e interesses de todos os trabalhadores em empresas desse segmento. Observa-se, ainda, que o exequente atuou, em proveito da executada, na qualidade de coordenador técnico estadual, profissional responsável pela gestão e orientação de atividades de assistência técnica e extensão rural, incumbido justamente da organização estratégica e operacional da empresa para fins de persecução de objetivos institucionais expressamente contemplados pelo estatuto do SINTER-MG. Nítido, assim, o enquadramento do exequente na categoria profissional representada pelo sindicato-autor da ação coletiva, sendo certo que nem a petição inicial da ação coletiva, nem a correspondente sentença transitada em julgado delimitaram os efeitos da condenação aos substituídos especificamente elencados nos rols original e complementares apresentados pelo ente sindical nos autos principais, nada tendo sido registrado, igualmente, no sentido de que a decisão prolatada se restringe a empregados filiados ao sindicato-autor. O sindicato, ao entrar com uma ação coletiva, age como substituto processual de toda a categoria profissional, defendendo, assim, irrestritamente, os direitos e interesses de todos os trabalhadores da categoria, independentemente de estarem em uma lista ou de serem associados. A necessidade de apresentar uma lista de nomes junto à ação coletiva não merece prosperar, sendo a legitimidade do sindicato ampla, abrangidos todos os membros da categoria profissional contemplada, com a extensão dos efeitos da coisa julgada coletiva a todos os membros da classe de trabalhadores contemplada. Se a sentença coletiva não impôs uma limitação expressa aos beneficiários, todos os trabalhadores da categoria têm o direito de se beneficiar dos seus efeitos e, consequentemente, de ajuizar uma ação de cumprimento individual. A mera ausência do nome do exequente em rol apresentado pelo sindicato não retira o direito do trabalhador de buscar o cumprimento da sentença, pois o que vale é a sua condição de membro da categoria profissional que foi representada na ação coletiva. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010115-07.2024.5.03.0010 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Ângela Castilho Rogedo Ribeiro. DJEN 30/09/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



## Acidente do Trabalho

### Acidente de Trajeto

Recurso Ordinário. Acidente de Trajeto. Responsabilidade Civil da Empregadora. Fato de Terceiro. Ausência de Nexo Causal. Recurso não Provido. Caso em Exame: Recurso ordinário interposto pelo trabalhador contra sentença que julgou improcedente o pedido de indenização por danos morais decorrentes de acidente de trânsito sofrido no percurso para o trabalho. Questão em Discussão: A controvérsia jurídica central consiste em definir se o empregador possui responsabilidade civil e o consequente dever de indenizar por danos morais decorrentes do acidente de trajeto, equiparado a acidente de trabalho para fins previdenciários. Razões de Decidir: Embora o acidente de trajeto seja legalmente equiparado ao acidente de trabalho para fins previdenciários (art. 21, IV, "d", da Lei nº 8.213/91), tal equiparação não gera automaticamente a responsabilidade civil do empregador. No caso concreto, o acidente ocorreu por fato exclusivo de terceiro (condutor de outro veículo que colidiu com a motocicleta do autor), rompendo o nexo de causalidade entre o evento danoso e qualquer conduta comissiva ou omissiva da empresa. Assim, ausente o nexo causal, um dos pressupostos indispensáveis da responsabilidade civil, afasta-se o dever de indenizar, sendo irrelevante a discussão sobre a modalidade da responsabilidade (subjética ou objetiva). Dispositivo/Tese: Negado provimento ao recurso. Tratando-se de evento danoso ocorrido no percurso entre a residência e o trabalho, causado por ato exclusivo de terceiro, resta rompido o nexo de causalidade, elemento essencial para a configuração do dever de indenizar, o que afasta a responsabilização da empresa pelo infortúnio. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010887-95.2024.5.03.0033 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paula Oliveira Cantelli. DJEN 10/09/2025).

### Caso Fortuito

Indenização por Danos Morais. Acidente de Trabalho. Queda da Própria Altura. Culpa do Empregador não Comprovada. A responsabilidade civil do empregador por acidente de trabalho é, em regra, subjética, exigindo a comprovação de conduta culposa ou dolosa para a configuração do dever de

indenizar. No caso, o acidente decorreu de uma queda da própria altura do empregado dentro de uma câmara fria. Tal evento, à míngua de prova robusta de nexo de causalidade entre uma conduta patronal ilícita (omissiva ou comissiva) e o infortúnio, foi acertadamente considerado pelo juízo de origem como um caso fortuito, o que afasta a culpa da empregadora e, por consequência, o direito à indenização pleiteada. Sentença mantida. (TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0010313-05.2025.5.03.0044 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Milton Vasques Thibau de Almeida. DJEN 17/09/2025).

#### Culpa Exclusiva – Empregado

Recurso Ordinário. Acidente Aeronáutico com Óbito de Empregado. Culpa Exclusiva da Vítima. Configuração. Indenizações por Danos Morais e Materiais Indevidas. A responsabilidade civil do empregador por acidente de trabalho exige, em regra, a comprovação de conduta culposa ou dolosa, dano e nexo causal, sendo aplicável a responsabilidade objetiva apenas quando a atividade desenvolvida implicar risco especial (art. 927, parágrafo único, do CC). Na hipótese, restou comprovado que o acidente decorreu de conduta voluntária e imprudente do empregado, que adentrou área próxima à pista de decolagem para filmagem, em local não autorizado e sem adoção de cautelas mínimas de segurança. O conjunto probatório, incluindo boletim de ocorrência, CAT, inquérito policial e depoimentos, evidenciou que a presença do trabalhador na área de risco foi decisão pessoal, sem qualquer determinação ou anuência do empregador. Caracterizada a culpa exclusiva da vítima, há rompimento do nexo causal, afastando-se a responsabilidade civil da reclamada. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010524-08.2023.5.03.0013 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Lúcia Cardoso de Magalhães. DJEN 15/09/2025).

Recurso Ordinário. Acidente de Trabalho. Culpa Exclusiva da Vítima. Exigência de Prova Cabal. Recai sobre o empregador a obrigação de promover a redução de todos os riscos que afetam a saúde do empregado no ambiente de trabalho, instruindo os empregados quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, cumprindo e fazendo cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho. A culpa exclusiva da vítima é modalidade de exclusão do nexo causal, também denominada fato da vítima, que se caracteriza quando a única causa do acidente de trabalho tiver sido a conduta do trabalhador. Por

se tratar de fato que obsta o direito à reparação pretendida pelo reclamante, o fato da vítima deve ser comprovado por meio de prova cabal, irrefutável. No caso, se a reclamada não logrou êxito em se desincumbir desse ônus probatório (art. 818 da CLT e art. 373, II, do CPC), subsiste sua responsabilidade exclusiva pelo acidente sofrido pelo obreiro. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0011566-08.2024.5.03.0062 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Fabiano de Abreu Pfeilsticker. DJEN 19/09/2025).

### Estabilidade Acidentária – Renúncia

Garantia Provisória no Emprego. Estabilidade Acidentária. Indenização Substitutiva. Ausência de Pedido de Reintegração no Emprego. Na hipótese de ocorrência de dispensa imotivada do empregado detentor da garantia provisória no emprego por acidente de trabalho, conforme requisitos previstos no art. 118 da Lei n. 8.213/91 e na Súmula n. 378 do TST, a formulação de pedido apenas de indenização substitutiva, ainda que não exaurido o período da estabilidade, ou a recusa de retorno do empregado à oferta de reintegração não caracterizam renúncia tácita nem prejudicam o direito ao pagamento de indenização correspondente aos salários devidos durante o período da estabilidade, por aplicação, por analogia, do preceito estabelecido pelo TST na tese fixada no julgamento do RR-0000254-57.2023.5.09.0594 para o Tema n. 134 dos recursos de revista repetitivos. (TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0011688-08.2024.5.03.0034 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Luiz Cláudio dos Santos Viana. DJEN 29/09/2025).

### Indenização

Direito do Trabalho. Ação de Indenização. Acidente de Trabalho. Indenização por Danos Morais e Materiais. Recurso Parcialmente Provido. I. Caso em Exame - Trata-se de recurso ordinário em que se discute a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos morais decorrentes de acidente de trabalho. II. Questão em Discussão - 2. Há duas Questões em Discussão: (i) definir se é devida a indenização por danos morais e, em caso positivo, se o valor arbitrado na sentença é adequado; (ii) estabelecer se é devida a indenização por danos materiais. III. Razões de Decidir - 3. A responsabilidade da reclamada é configurada, pois o acidente de trabalho sofrido pela autora ocorreu por culpa da empregadora,

que não garantiu um ambiente laboral seguro, em descumprimento ao dever de zelar pela segurança dos seus empregados, conforme previsto no artigo 157 da CLT, no artigo 19, § 1º, da Lei 8.213/91 e no item 1.7 da NR-1 da Portaria 3.214/78. 4. A reclamada foi negligente ao não oferecer treinamento adequado à trabalhadora e ao não fiscalizar as condições de trabalho, incorrendo em culpa pelo acidente, nos termos do artigo 186 do Código Civil. 5. O valor da indenização por danos morais arbitrado em primeira instância, no importe de R\$10.000,00, não se mostra adequado à gravidade da conduta da empregadora e ao dano imposto à obreira, considerando a extensão do dano (incapacidade total e temporária), conforme os critérios orientativos dos incisos I a IV do parágrafo 1º do art. 223-G da CLT, e os parâmetros dos incisos I a XII do art. 223-G. 6. A reclamante apresenta uma incapacidade total desde a data do acidente em 06.04.2022, ressalvando-se que a incapacidade para os fins de indenização por danos materiais (lucros cessantes) é total (100%) para as funções exercidas na ré. 7. O valor da indenização por danos morais, fixado em parcela única, deve ser corrigido desde a data do ajuizamento da demanda, conforme entendimento do Supremo Tribunal Federal nas ADCs 58 e 59 MC/DF. IV. Dispositivo e Tese - 8. Recurso parcialmente provido. Tese de julgamento: "1. A responsabilidade civil do empregador por acidente de trabalho está configurada quando demonstrada a culpa, a lesão e o nexo causal; 2. A indenização por danos morais deve ser arbitrada considerando a extensão do dano e a gravidade da conduta do empregador, atendendo aos critérios da razoabilidade e proporcionalidade; 3. A indenização por danos materiais é devida quando demonstrada a incapacidade laborativa decorrente do acidente de trabalho; 4. A correção monetária da indenização por danos morais, em parcela única, deve incidir a partir da data do ajuizamento da demanda. Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 157; Lei 8.213/91, art. 19, § 1º; Portaria 3.214/78, item 1.7 da NR-1; CC, arts. 186, 927 e 950; CLT, art. 223-G, § 1º. Jurisprudência relevante citada: STF, ADCs 58 e 59 MC/DF; TST, E-RR-202-65.2011.5.04.0030. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0011327-74.2024.5.03.0071 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Cecília Alves Pinto. DJEN 11/09/2025).

Direito do Trabalho. Acidente de Trabalho. Indenização por Danos Morais. Procedência. I. Caso em Exame - Ação Trabalhista em que se discute a responsabilidade da empresa em razão de acidente de trabalho, envolvendo a reclamante, que sofreu lesão em um dos dedos enquanto operava máquina de embalar pães. II. Questão em Discussão - 2. Há duas Questões em Discussão: (i) determinar a responsabilidade da empresa por negligência quanto à segurança do trabalho, em face do acidente; (ii) definir o cabimento de indenização por danos morais. III. Razões de Decidir - 3. A empresa foi negligente ao permitir que a reclamante operasse a

máquina de embalar pães, sem a devida supervisão e treinamento, contrariando as normas de segurança. 4. A testemunha da empresa, responsável pela máquina, confirmou que a reclamante não tinha autorização para operá-la, mas, mesmo assim, permitiu que ela o fizesse, sem tomar qualquer providência, demonstrando omissão na fiscalização. 5. A máquina não possuía os Dispositivos de segurança necessários para prevenir acidentes, em descumprimento ao artigo 184 da CLT, e a empresa não comprovou o cumprimento das normas de segurança. 6. O depoimento da testemunha da empresa foi contraditório e não condizente com a dinâmica do acidente demonstrada no vídeo juntado, que reforçou a evidência de negligência na fiscalização. 7. O acidente ocorreu por culpa da empregadora, que não cumpriu sua obrigação legal de reduzir os riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, conforme artigo 7º, XXII, da CF. 8. Restou configurado o ato ilícito da reclamada, o prejuízo suportado pela reclamante e o nexo causal, ensejando a indenização por danos morais, nos termos dos artigos 186 e 927 do CC e 7º, XXVIII, da CRFB/88. IV. Dispositivo e Tese 9. Pedido procedente. Tese de julgamento: A empresa é responsável por acidente de trabalho quando permite que o empregado opere máquina sem treinamento e fiscalização adequados, em descumprimento às normas de segurança. A falta de adoção de medidas de segurança e a negligência na fiscalização da operação de máquinas configuram ato ilícito que gera o dever de indenizar por danos morais. Dispositivos relevantes citados: CLT, arts. 184 e 186; CF/1988, art. 7º, XXII e XXVIII; CC, arts. 186 e 927. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0011344-28.2024.5.03.0163 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Juliana Vignoli Cordeiro. DJEN 23/09/2025).

### Indenização – Fixação

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Acidente de Trabalho. Indenizações por Danos Morais, Estéticos e Materiais. Majoração. Provimento Parcial. I. Caso em Exame - Recurso ordinário interposto pelo reclamante contra sentença que julgou parcialmente procedentes os pedidos iniciais, condenando o reclamado ao pagamento de indenizações por danos materiais, morais e estéticos em decorrência de acidente de trabalho. Busca o reclamante a majoração dos valores arbitrados. II. Questão em Discussão - Há duas Questões em Discussão: (i) definir a adequação dos valores arbitrados a título de indenização por danos morais e estéticos; (ii) estabelecer o valor da indenização por danos materiais (pensão mensal vitalícia), considerando a perda da capacidade laborativa e a legislação pertinente. III. Razões de Decidir - O acidente de trabalho resultou em amputação de dedo indicador direito, causando sequelas funcionais e estéticas irreversíveis, conforme perícia. O arbitramento das indenizações

por danos morais e estéticos deve considerar a gravidade da lesão, a extensão do dano, a capacidade econômica do ofensor, a finalidade pedagógica do ressarcimento, e os princípios da razoabilidade e proporcionalidade. A jurisprudência permite a majoração dos valores em casos análogos. Os valores fixados na sentença são majorados para melhor refletir a extensão dos danos sofridos. O cálculo da pensão mensal vitalícia (convertida em parcela única) considera o percentual de redução da capacidade laborativa, a última remuneração, o 13º salário e a expectativa de vida, conforme jurisprudência e legislação aplicáveis, não se admitindo a dedução dos valores pagos pelo INSS. IV. Dispositivo e Tese - Recurso provido parcialmente. Tese de julgamento: As indenizações por danos morais e estéticos devem ser majoradas para refletir adequadamente a gravidade e a extensão das lesões sofridas pelo reclamante em decorrência do acidente de trabalho, observando-se os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. A indenização por danos materiais (pensão mensal vitalícia), deve ser calculada considerando a perda de capacidade laborativa comprovada, a última remuneração do reclamante, incluindo o décimo terceiro salário, e sua expectativa de vida, sem dedução dos valores pagos pelo INSS a título de auxílio-doença. Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 223-G; Código Civil, art. 944; Código de Processo Civil, art. 950; Enunciados 48 e 381 das Jornadas de Direito Civil; Enunciado 51 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho. Jurisprudência relevante citada: STF (ADI 6050). (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0010004-83.2024.5.03.0087 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto. DJEN 04/09/2025).

### Responsabilidade

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Acidente do Trabalho. Responsabilidade Civil do Empregador. Recurso Parcialmente Provido. I. Caso em Exame - Recurso interposto pelo reclamante contra a decisão que afastou a responsabilidade da reclamada pelo acidente do trabalho típico sofrido, pelo reconhecimento de culpa exclusiva da vítima. II. Questão em Discussão - Controvérsia sobre a configuração de culpa exclusiva do empregado pelo acidente sofrido. III. Razões de Decidir - A reclamada falhou na orientação e fiscalização dos seus empregados em relação à observância das normas de saúde e segurança do trabalho, inclusive tolerando atos de insegurança, como a utilização de lixadeiras sem proteção, situação que ocasionou o acidente do trabalho sofrido pelo reclamante. Os documentos da reclamada sobre os cursos não detalham as medidas de segurança repassadas, especialmente quanto à operação da



máquina em que ocorreu o acidente. Ademais, participaram empregados de diversos setores, revelando o caráter genérico dos treinamentos. A inefetividade dos treinamentos ofertados está evidenciada no próprio acidente sofrido e na reiterada inutilização dos Dispositivos de segurança da ferramenta pelo reclamante e por outros empregados. IV. Dispositivo e Tese - Recurso provido. Tese de julgamento: Somente quando o empregado atua com dolo ou sabotagem para a prática do acidente é possível reconhecer a culpa exclusiva ou concorrente da vítima, porque o risco da atividade empresarial é assumido pelo empregador, que tem o dever de garantir a segurança, higiene e saúde do trabalhador e do meio ambiente do trabalho. Dispositivos relevantes citados: Arts. 7º, XXVIII, da CF; arts. 186 e 927 do CC; art. 157 da CLT; NRs 01 e 12; art. 950, parágrafo único do CC; art. 223-G da CLT; Lei nº 8.213/91, arts. 19 e 20. Jurisprudência relevante citada: Jurisprudência do STF (Tema 932). (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010259-63.2024.5.03.0112 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Antônio Gomes de Vasconcelos. DJEN 23/09/2025).

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Responsabilidade Subsidiária. Ente Público. Acidente de Trabalho. Manutenção da Sentença. I. Caso em Exame 1. Recurso Ordinário interposto pelo Estado de Minas Gerais contra sentença que o condenou subsidiariamente ao pagamento de verbas decorrentes de acidente de trabalho. II. Questão em Discussão - 2. A questão central consiste em definir a responsabilidade do ente público em relação ao pagamento das verbas decorrentes de acidente de trabalho, considerando a natureza da contratação e a aplicação da legislação pertinente. III. Razões de Decidir - 3. A tese firmada pelo STF, no julgamento do Tema 1.118 da Repercussão Geral, é no sentido de que não há responsabilidade subsidiária da Administração Pública por encargos trabalhistas gerados pelo inadimplemento de empresa prestadora de serviços contratada, se amparada exclusivamente na premissa da inversão do ônus da prova, de modo que a administração pública só pode ser responsabilizada por encargos trabalhistas não cumpridos pela empresa terceirizada se for comprovada negligência na fiscalização do contrato, e não de forma automática, reputando-se como negligência a situação em que a administração, após ser notificada formalmente, pelo empregado ou pelo ente que o representa, de que a prestadora de serviços está descumprindo suas obrigações, permanecer inerte. 4. No entanto, no caso

dos autos trata-se de verbas decorrentes de acidente de trabalho, enquadrando-se no disposto no item 3 da tese firmada no tema 1.118/STF que dispõe: "Constitui responsabilidade da Administração Pública garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato, nos termos do art. 5º-A, § 3º, da Lei nº 6.019/1974.". 5. A jurisprudência do TST sempre distinguiu as situações sempre distinguiu a responsabilidade subsidiária pelas verbas trabalhistas típicas, conforme Súmula 331/TST x responsabilidade civil da tomadora de serviços, nos casos de acidente de trabalho. Portanto, o ente público, na qualidade de tomador de serviços, responderá solidariamente com a prestadora dos serviços nos casos de acidente de trabalho, com fulcro no disposto pelos arts. 927 e 942 do Código Civil, conforme entendimento da Corte Superior, sendo despicienda a análise acerca da natureza do contrato. 6. O Tribunal, em respeito aos princípios da adstrição e da non reformatio in pejus, manteve a decisão de responsabilidade subsidiária do ente público.

IV. Dispositivo e Tese - 7. Recurso ordinário não provido. Tese de Julgamento: "Em se tratando de verbas decorrentes de acidente de trabalho, aplica-se o disposto no item 3 da tese firmada no tema 1.118/STF que dispõe: "Constitui responsabilidade da Administração Pública garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato, nos termos do art. 5º-A, § 3º, da Lei nº 6.019/1974." A responsabilidade do ente público em casos de acidente de trabalho, em que o trabalhador presta serviços em seu favor, deve ser analisada sob a ótica dos arts. 186 e 942 do CC, que tratam da responsabilidade civil aquiliana. A responsabilidade da Administração Pública, nesse caso, não é automática, mas decorre da demonstração de nexos causal entre a omissão da empresa e os danos sofridos pelo autor em questão envolvendo segurança do trabalho. A responsabilidade do ente público se mantém subsidiária em observância aos princípios da adstrição ou congruência e da non reformatio in pejus". Dispositivos relevantes citados: Lei 8.666/93, art. 71; Lei 8.666/93, art. 54, § 1º, 55, inciso XIII, 58, inciso III, 66, 67, caput e seu § 1º, 77 e 78; CC, arts. 186, 927 e 942. Jurisprudência relevante citada: TST, OJ 191 da SBDI-1; TST, Súmula 331, V, Tema 1118 de Repercussão Geral do STF. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010276-76.2025.5.03.0076 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Cecília Alves Pinto. DJEN 16/09/2025).

Recurso Ordinário. Acidente do Trabalho. Indenização por Danos Morais. A responsabilidade do empregador por danos decorrentes de acidente do trabalho/doença ocupacional é subjetiva, derivando de ato ilícito, nos termos do art. 7º, XXVIII, da Constituição da República. Na etiologia da responsabilidade civil estão presentes três elementos, ditos essenciais na doutrina: a ofensa a uma norma preexistente ou erro de conduta; um dano; e o nexo de causalidade entre uma e outro (art. 186 do CCB). Ausente um desses pressupostos, não há como se cogitar em responsabilização civil do empregador. Como se extrai do disposto pelo inciso II do art. 20 da Lei 8.213/91, a doença do trabalho é equiparada ao acidente do trabalho, sendo considerada aquela adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente. Na hipótese destes autos, é incontroversa a ocorrência de acidente do trabalho, com a emissão de CAT pela empregadora (id. 2a7c52d). Foi determinada, para a verificação das condições de trabalho e a análise das atividades exercidas, bem como do acidente ocorrido, prova pericial, cujo laudo foi apresentado ao id. 07b728c. Após estudo acurado nas dependências da reclamada, bem como das provas constituídas nos autos, o i. perito oficial concluiu pela responsabilidade exclusiva da empresa ré pelo acidente do trabalho sofrido pelo autor. O perito é taxativo ao consignar que a reclamada não avaliou todos os riscos de acidente presentes nas atividades e no ambiente de trabalho, não adotou medidas de prevenção para evitar a ocorrência de acidentes e não adotou todos os requisitos de segurança determinados em norma. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010133-71.2025.5.03.0049 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Fabiano de Abreu Pfeilsticker. DJEN 26/09/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Acumulação de Funções

### Caracterização

Acúmulo de Função. O exercício de vários misteres dentro da jornada caracteriza-se como acúmulo de atribuições e não de funções, configurando multiplicidade de funções associadas ao labor desempenhado pelo empregado, exercidas dentro do horário estabelecido contratualmente. O desvio de função não encontra previsão legal, quer na CLT, quer na

legislação esparsa. Eventualmente, algumas categorias profissionais tem assegurado um adicional por desvio de função, via norma coletiva. No presente caso, o pedido não foi embasado em eventual quadro de carreira da reclamada, quando poder-se-ia estabelecer parâmetros para o acúmulo ou o desvio de função. A jurisprudência dos nossos tribunais encontra-se cristalizada no sentido de que o exercício de funções mais amplas do que as previstas no contrato, dentro de uma mesma jornada e para o mesmo empregador, não geram acréscimo salarial. Aplicável ao presente caso a disposição do parágrafo único, artigo 456, CLT. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0010341-54.2025.5.03.0114 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Ricardo Marcelo Silva. DJEN 01/09/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Adicional de Insalubridade

#### Limpeza de Sanitário

Direito do Trabalho. Adicional de Insalubridade. Atividades de Limpeza e Higienização de Instalações Sanitárias de Uso Coletivo. Lixo Urbano. Exposição a Agentes Biológicos. Súmula 448, II, DO TST. I. Caso em Exame. Ação trabalhista em que se discute o direito ao adicional de insalubridade em grau máximo, em razão das atividades de limpeza e higienização de instalações sanitárias e coleta de lixo em estabelecimento de saúde. II. Questão em Discussão. A questão central consiste em definir se as atividades da reclamante se enquadram nas hipóteses de insalubridade previstas no Anexo 14 da NR-15 da Portaria nº 3.214/78 e na Súmula 448, II, do TST. III. Razões de Decidir. O laudo pericial constatou que a reclamante, no exercício de suas atividades, realizava a limpeza de banheiros e vestiários, incluindo a lavagem de pias, vasos sanitários e coleta de resíduos, com exposição a resíduos de papel higiênico contaminado com dejetos humanos e, conseqüentemente, a agentes biológicos. O lixo recolhido dos banheiros de um ambiente com grande circulação de pessoas possui a mesma equiparação técnica do lixo urbano coletado em vias públicas, sendo certo que as atividades desempenhadas pela reclamante se equiparam àquelas descritas no Anexo 14 da NR-15 da Portaria 3.214/78. A sentença fundamentou sua decisão com base nas conclusões do perito, que constatou a exposição da reclamante a agentes biológicos e aplicou o entendimento consolidado na Súmula 448, II, do TST. IV. Dispositivo e

Tese. 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, incidindo o disposto no Anexo 14 da NR-15 da Portaria do MTE nº 3.214/78 quanto à coleta e industrialização de lixo urbano. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0010040-16.2025.5.03.0015 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marco Túlio Machado Santos. DJEN 30/09/2025).

## Ruído

Direito do Trabalho. Adicional de Insalubridade. Exposição a Ruído acima dos Limites de Tolerância. Trabalhador com Deficiência Auditiva. Efeitos Sistêmicos do Ruído. I. Caso em Exame - Recurso em que o autor pleiteia o reconhecimento do adicional de insalubridade em razão de exposição a ruído contínuo acima dos limites de tolerância previstos no Anexo I da NR-15, independentemente de sua condição de deficiente auditivo. II. Questão em Discussão - Discute-se se a perda auditiva do trabalhador afasta o direito ao adicional de insalubridade, considerando os efeitos sistêmicos do ruído sobre o organismo humano. III. Razões de Decidir - A perícia técnica comprovou exposição do autor a nível de 97,66 dB(A), acima do limite de 85 dB(A) para jornada de 8 horas, caracterizando insalubridade em grau médio (20%). A condição de deficiência auditiva não neutraliza os efeitos deletérios do ruído sobre o organismo, que incluem estresse, hipertensão, fadiga, irritabilidade e alterações hormonais e cardiovasculares. O julgador não está adstrito ao laudo pericial, pois a perícia é meio elucidativo e não conclusivo, podendo formar sua convicção com base em outros elementos ou fatos provados nos autos. Assim, somente diante de elementos de convicção consistentes, em sentido contrário, é que a prova técnica pode ser desprezada pelo julgador, o que não é o caso dos autos. IV. Dispositivo e Tese - Dispositivo: Dá-se provimento ao recurso do autor para condenar a ré ao pagamento do adicional de insalubridade em grau médio (20% sobre o salário mínimo legal), com reflexos em aviso prévio, RSR, 13º salário, férias acrescidas de 1/3 e FGTS acrescido da indenização de 40%. Tese: A exposição a ruído acima dos limites de tolerância caracteriza insalubridade, mesmo no caso de trabalhador com perda auditiva, devendo ser respeitados os efeitos sistêmicos do agente físico sobre o organismo. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010399-90.2024.5.03.0082 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paula Oliveira Cantelli. DJEN 18/09/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



## Adicional de Periculosidade

### Triciclo

Ementa: Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Adicional de Periculosidade. Trabalho com Triciclo. Desprovimento. I. Caso em Exame - Recurso ordinário interposto contra decisão que julgou improcedente o pedido de pagamento de adicional de periculosidade. Alegação de que a juíza de primeiro grau interpretou equivocadamente a Portaria MTE 1.565/2014, que não faria distinção entre motocicletas e triciclos motorizados, bem como que a exposição aos perigos seria a mesma, independentemente do número de rodas do veículo. II. Questão em Discussão - Adicional de periculosidade devido a trabalhador que exerce atividade com triciclo. III. Razões de Decidir - Uma vez que o reclamante laborou com triciclo em todo o período impreso, é preciso verificar se o disposto no art. 193, § 4º, da CLT e na Portaria 1.565/2014 abarca o trabalho em triciclos. Nos termos do art. 193, § 4º, da CLT, são consideradas perigosas as atividades de trabalhador em motocicleta, ao passo que, segundo a Portaria 1.565/2014, as atividades laborais com utilização de motocicleta ou motoneta no deslocamento de trabalhador em vias públicas são consideradas perigosas. O veículo conduzido pelo autor (triciclo) é classificado em categoria diversa daquelas que a norma estabelece para efeito de labor perigoso. Não se mostrando o trabalho com triciclo como atividade perigosa, é indevido o pagamento do adicional. IV. Dispositivo e Tese - Recurso não provido. Tese de julgamento: O adicional de periculosidade não é devido ao trabalhador que exerce atividade com triciclo, pois o veículo não se enquadra nas definições de motocicleta ou motoneta previstas no art. 193, § 4º, da CLT e na Portaria 1.565/2014. Dispositivos relevantes citados: Art. 193, § 4º, da CLT; Lei 9.503/97. Jurisprudência relevante citada: Não houve menção de jurisprudência no acórdão. (TRT 3ª Região. Oitava Turma. 0010541-60.2025.5.03.0082 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. José Marlon de Freitas. DJEN 08/09/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



## Agente Comunitário de Saúde

### Processo Seletivo

Direito Administrativo. Processo Seletivo. Ausência de Contratação de Agente Comunitário de Saúde. Residência fora da Área de Atuação Conforme Previsto em Edital. Legalidade. I. Caso em Exame - Trata-se de ação que discute a legalidade da recusa do município para contratação de candidato ao cargo de agente comunitário de saúde por residir fora da área de abrangência para a qual foi aprovado em processo seletivo. II. Questão em Discussão - Definir a legalidade da ausência de contratação de candidato ao cargo de agente comunitário de saúde que não reside na área de abrangência definida como imprescindível no edital do processo seletivo. III. Razões de Decidir - O edital do processo seletivo estabelecia a necessidade de residência do candidato na área de abrangência para a qual este se inscreveu, sob pena de não contratação ou de demissão sumária, caso constatado o fato após a contratação. A candidata, ao se inscrever no processo seletivo, concordou expressamente com as regras do edital. Foi comprovado que a candidata não residia na área de abrangência especificada no edital, mas em localidade diversa. A ausência de contratação da candidata ocorreu em razão do descumprimento dos termos do edital, que exigia a residência na área de atuação. Não foram identificadas ilegalidades no ato administrativo. IV. Dispositivo e Tese - Pedido julgado improcedente. Tese de julgamento: O candidato ao cargo de agente comunitário de saúde que não resida na área de abrangência definida no edital não pode ser contratado ou permanecer no cargo, quando o certame estiver vinculado a microrregião específica e houver previsão de demissão sumária em caso de descumprimento, nos termos do art. 10 da Lei nº 11.350/2006. Dispositivos relevantes citados: Lei Municipal 444/99. Jurisprudência relevante citada: Não identificada no texto. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010916-61.2024.5.03.0061 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Antônio Gomes de Vasconcelos. DJEN 02/09/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



## Assédio Moral

### Caracterização

Assédio Moral. Conceito e Ônus da Prova. "Assediar significa estabelecer cerco para impor sujeição a alguém; perseguir com propostas indecorosas; sugerir com insistência; ser inoportuno para obter alguma vantagem. O assédio moral é a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo comuns em relações hierárquicas autoritárias, onde predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigidas a um subordinado, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a Organização (conceito do Juiz José Carlos Rizk, em LTR de 67-07/862- TRT 17ª Região RO 1142.2001.006.17.00.9- Ac. 19.09.02). A figura do assédio moral concretiza-se na prática iterativa de humilhar e rebaixar o indivíduo, havendo nítida violação ao patrimônio subjetivo do empregado caracterizado pela ofensa a sua honra profissional. Ademais, é espécie de (intimidação sistemática) prevista bullying no art. 1º, § 1º, da Lei n. 13.185/2015 e encontra vedação no item 6.13 do anexo II da NR 17 da Portaria n. 3.214/78 do MTE, bem como pode caracterizar crime previsto no art. 146-A do CP. Outrossim, ressalto que o dano moral é a lesão experimentada pela pessoa, de natureza não patrimonial, que atinge os direitos da personalidade, tais como a honra, a intimidade e a dignidade (arts. 1º, III, e 5º, V e X, da Carta Magna), exsurgindo a obrigação de ressarcir o ofendido quando verificados os seguintes requisitos: ação ou omissão (dolosa ou culposa); ofensa ou abuso do direito; ocorrência do dano e nexo de causalidade com a ofensa praticada (arts. 186 e 927 do Código Civil e arts. 223-B e 223-E da CLT). Nesse contexto, vale ressaltar que a indenização decorrente do contrato de trabalho pressupõe a existência de um ato ilícito praticado pelo empregador, de um prejuízo suportado pelo ofendido e de um nexo de causalidade entre o dano experimentado pelo último e as atividades exercidas no curso daquele contrato. Destaca-se que o dano moral é representado pelas atribulações, mágoas, aflição e sofrimento, íntimos e subjetivos que atingem a alma de um ser humano, em decorrência de atos ofensivos à imagem ou à honra, que ocasionam intensa dor moral ou física



na vítima (dor-sentimento). Em razão da distribuição do ônus da prova, incumbe à parte autora o encargo de comprovar a conduta ilícita imputada à parte ré (art. 818, I, da CLT e art. 373, I, do CPC)". (Excerto da sentença da lavra do MM. Juiz Adriano Marcos Soriano Lopes). (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0011178-61.2024.5.03.0012 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Luiz Otávio Linhares Renault. DJEN 05/09/2025).

Assédio Moral "O reclamante postulou indenização por danos morais afirmando que foi vítima de assédio moral pois, em decorrência da jornada noturna, teve dificuldades em se adaptar, sendo apelidado, pelos colegas e encarregados, de "soneca" e "preguiçoso". Assevera, ainda, que sofria discriminação de cunho homofóbico, sendo acusado de receber pagamentos de outro colega, como se houvesse relacionamento entre eles. Para se falar em responsabilidade civil e indenização por dano, seja ele material ou moral, exige-se, tal qual apregoadado pela doutrina e reiterado pela jurisprudência, além da constatação do dano, a coexistência de três elementos: a) conduta culposa ou dolosa do agente; b) ofensa a um bem jurídico; c) nexo de causalidade entre a conduta ilícita e o dano sofrido pela vítima. Acrescentam os doutrinadores que tal dano ou prejuízo pode resultar tanto da ação ou omissão do empregador. Cumpre referir, inicialmente, que o estudo do fenômeno do assédio moral é relativamente recente, envolvendo uma gama de conhecimentos relativos à medicina, à psicologia e, é claro, ao direito. Seu efetivo reconhecimento como um problema grave no mundo do trabalho, todavia, veio somente em 1999, com a consagrada obra de Marie-France Hirigoyen. Assim, para a referida autora, o assédio moral caracteriza-se por ser qualquer conduta abusiva, que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando o seu emprego ou deteriorando o ambiente de trabalho. Trata-se, enfim, de uma conduta reiterada no tempo que atente contra a dignidade do trabalhador, de modo a constrangê-lo a sair de seu emprego. Dessa forma, para que seja configurado o assédio moral, é necessário que haja uma violência psicológica grande, extrema sobre o trabalhador. Traduz-se numa agressão insuportável ou capaz de produzir muita dor psicológica. Também se faz necessário que o assediador tenha uma conduta agressiva constante, não sendo suficiente que a situação vexatória ou humilhante seja um episódio isolado." (Fragmento da sentença da lavra da MM. Juíza Nelsilene Leão de Carvalho Dupin). (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010736-46.2024.5.03.0093 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Luiz Otávio Linhares Renault. DJEN 01/09/2025).

## Prova

Denúncia de Assédio Moral. Ausência de Mínimo Lastro Probatório. Pedido Julgado Improcedente. O assédio moral constitui modalidade de dano moral, qualificado como ato de violência psicológica, que se expressa com gestos, palavras, atitudes ou escritos tendentes a comprometer/desequilibrar o equilíbrio emocional ou a integridade psíquica do trabalhador, por ofensivos à sua dignidade, personalidade ou valor pessoal, representando azaques geralmente intentados sob o manto do regular exercício das prerrogativas patronais. No caso vertente, à falta de mínimo suporte probatório, descabe o arbitramento de indenização por assédio moral, porque não estão devidamente qualificados os requisitos da responsabilidade civil, considerados essenciais pela doutrina subjetivista, quais sejam, o implemento do dano, o ato abusivo ou ilícito do ofensor e o nexo de causalidade, nos termos dos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil. E não compete à Turma Julgadora suprir ou presumir, de qualquer forma, os fatos que consubstanciam a denúncia, sob pena de grave atentado à imparcialidade que deve pautar a prestação jurisdicional. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0011144-02.2024.5.03.0137 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Ângela Castilho Rogedo Ribeiro. DJEN 30/09/2025).

## Uso de Sanitário – Restrição

Recurso Ordinário. Dano Moral. Restrição ao Uso de Banheiro. Manutenção da Sentença. I. Caso em Exame. Recurso ordinário interposto contra sentença que condenou a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais em razão da limitação imposta ao uso do banheiro pela reclamante, que sofria de infecção urinária. A reclamante busca a majoração da indenização, enquanto a reclamada contesta a condenação. II. Questão em Discussão. A Questão em Discussão consiste em definir se a conduta da reclamada, ao restringir o uso do banheiro pela reclamante, configura ato ilícito gerador de dano moral, e se o valor da indenização arbitrada na sentença é adequado. III. Razões de Decidir. A sentença se baseou no depoimento de testemunha que confirmou a restrição imposta ao uso do banheiro e a situação de saúde da reclamante (infecção urinária). A limitação ao uso do banheiro, especialmente considerando a condição de saúde da reclamante, configura ato ilícito, violando sua dignidade e saúde.

A conduta da reclamada demonstra desrespeito à dignidade da reclamante e à sua integridade física, configurando assédio moral. A jurisprudência do TST reconhece a possibilidade de dano moral em situações de assédio moral, mesmo sem violência física, quando a conduta do empregador causa sofrimento e humilhação. O valor da indenização arbitrada na sentença é compatível com a gravidade do dano e a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Não há provas robustas que contradigam a versão da reclamante e da testemunha. IV. Dispositivo e Tese. A restrição imposta ao uso do banheiro, em contexto de infecção urinária, configura ato ilícito gerador de dano moral. O valor da indenização por danos morais deve ser proporcional à gravidade do dano e à conduta da reclamada. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0010652-63.2024.5.03.0184 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marco Túlio Machado Santos. DJEN 30/09/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



## Assédio Moral Organizacional

### Caracterização

1. Indenização por Danos Morais. Assédio Moral. Requisitos. Para que se configure o dever de reparar esse dano, devem estar presentes, como requisitos essenciais dessa forma de obrigação, o erro de conduta do agente, por ação ou omissão (ato ilícito), a ofensa a um bem jurídico específico do postulante (a existência do dano), a relação de causalidade entre a conduta antijurídica e o dano causado (nexo de causalidade), bem como a culpa do agente infrator (artigos 186, 187, 927 e 944 do Código Civil e art. 5º, inciso V e X da CRFB/88). Quanto ao assédio moral organizacional, deve-se ponderar que tal assédio ocorre, normalmente, de forma insidiosa ou sutil e concretiza-se por meio de procedimentos vexatórios e humilhantes sobre os indivíduos no ambiente de trabalho. A finalidade desta prática perversa pode direcionar-se tanto para atender interesse individual escuso de companheiro de trabalho ou superior, quanto para consumir práticas ou sistemas institucionalizados no próprio

empreendimento. No caso, a autora se desincumbiu de seu encargo processual de demonstrar, de forma contundente, o alegado ato ilícito praticado pela empregadora. (TRT 3ª Região. Oitava Turma. 0010271-37.2025.5.03.0114 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. José Nilton Ferreira Pandelot. DJEN 02/09/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Audiência Telepresencial / Videoconferência

### Cerceamento de Defesa

Direito Processual do Trabalho. Nulidade Processual. Cerceamento do Direito de Defesa. Ausência em Audiência. Nulidade da Sentença. I. Caso em Exame - Recurso Ordinário interposto pela reclamante contra sentença que julgou parcialmente procedentes os pedidos, em que se argui a nulidade da sentença por cerceamento do direito de defesa, em razão da aplicação da pena de confissão, por ausência na audiência, devido a problemas técnicos. II. Questão em Discussão - 2. A Questão em Discussão consiste em determinar se houve cerceamento do direito de defesa da reclamante, em razão da aplicação da pena de confissão, pela ausência na audiência, e, conseqüentemente, a nulidade da sentença. III. Razões de Decidir - 3. Constata-se que a reclamante não teve acesso à audiência, embora tenha demonstrado interesse em participar e comprovado que, 20 minutos antes do início da audiência, passou o link de acesso à testemunha, que compareceu na sala virtual. 4. Verifica-se que não há gravação da audiência para comprovar o que ocorreu no ambiente virtual, impossibilitando a reconstrução fática sobre falhas no sistema, conexão dos advogados ou acesso à sala. 5. A ausência de gravação e a impossibilidade de reconstrução fática impõem postura cautelosa, em respeito aos princípios do contraditório, ampla defesa e devido processo legal. 6. A realização de audiências telepresenciais exige rigor técnico e operacional para evitar prejuízos às partes. IV. Dispositivo e Tese - 7. Recurso provido. Tese de julgamento: A ausência de gravação da audiência e a impossibilidade de reconstrução fática sobre falhas técnicas justificam a

declaração de nulidade da sentença por cerceamento do direito de defesa, determinando o retorno dos autos à origem para nova audiência.

Dispositivos relevantes citados: CF/1988, art. 5º, LV. Jurisprudência relevante citada: Não consta. (TRT 3ª Região. Nona Turma. 0010996-15.2024.5.03.0129 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Sandra Maria Generoso Thomaz Leidecker. DJEN 19/09/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



## Auto de Infração

### Validade

Direito Administrativo. Ação Anulatória. Auto de Infração. Temperatura em Ambiente de Trabalho. Sentença de Improcedência. I. Caso em Exame. Ação Anulatória que objetiva a nulidade de autos de infração lavrados por descumprimento de normas de segurança e saúde do trabalho, em razão da manutenção de temperatura em locais de trabalho. II. Questão em Discussão. A questão central consiste em definir se a ausência de medição in loco da temperatura, realizada por Auditor Fiscal do Trabalho, e o embasamento da autuação em documentos elaborados pelo próprio requerente, invalidam os autos de infração. III. Razões de Decidir. O art. 626 da CLT outorga aos Auditores Fiscais, com exclusividade, a função fiscalizadora do cumprimento das normas de tutela do trabalho humano. A ausência de lavratura ou indicação dos motivos de lavratura dos AIs no momento e local da inspeção e o descumprimento do prazo de 24 horas para tanto prendem-se à esfera formal, cujas irregularidades não se demonstram suficientes à invalidação da essência das infrações e, em consequência, dos respectivos AIs, não havendo nenhuma cominação legal para tanto. O Banco não comprovou ausência de embarço à atuação do Auditor Fiscal do Trabalho. IV. Dispositivo e Tese. A ausência de lavratura ou indicação dos motivos de lavratura, no momento e local da inspeção e o descumprimento do prazo de 24 horas para tanto prendem-se à esfera formal, cujas irregularidades não se demonstram suficientes à invalidação da essência das infrações. A atuação do Auditor Fiscal do Trabalho goza de presunção de legalidade e legitimidade. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0010168-93.2021.5.03.0009 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marco Túlio Machado Santos. DJEN 30/09/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Auxílio-Moradia

### Integração / Supressão

Direito Do Trabalho. Recurso Ordinário. Ajuda Residencial Incorporada. Incorporação Ao Salário Base. Reflexos. Litigância De Má-Fé. Parcial Provisório. - I. Caso em Exame - 1. Recurso ordinário interposto em face da sentença que julgou parcialmente procedente o pedido formulado na inicial para condenar o reclamado a incorporar a "ajuda residencial incorporada" ao salário base do autor, bem como ao pagamento das parcelas descritas no Dispositivo. Alegação do reclamado de que a incorporação da verba denominada "ajuda residencial incorporada" ao salário base seria indevida, bem como a condenação ao pagamento de diferenças salariais. Por sua vez, alegação do reclamante de que a decisão de origem deveria ser reformada no tocante à necessidade de consideração do salário-base majorado para cálculo dos reflexos. II. Questões em Discussão - (i) Incorporação da verba denominada "ajuda residencial incorporada" ao salário base; (ii) necessidade de reflexos do salário majorado. III. Razões de Decidir - 1. A incorporação da "ajuda residencial incorporada" à gratificação de função/comissão de cargo importou em alteração contratual lesiva, ofendendo o artigo 468 da CLT, uma vez que a parcela passou a estar vinculada à ocupação do cargo de confiança, que é uma condição do contrato de trabalho que poderia ser alterada por livre vontade da empresa, e, por conseguinte, na supressão da aludida parcela. 2. A ajuda residencial incorporada deveria ter sido incorporada ao salário mensal para, após, proporcionalmente, refletir no cálculo da comissão de cargo e, a partir daí, ser utilizado a nova base de cálculo para fins apuração das parcelas salariais e resilitórias. 3. Verificado que os precedentes citados pelo reclamado em seu recurso ordinário não existem, fica configurada conduta que se enquadra na disposição contida no inciso II do artigo 793-B da CLT, configurando litigância de má-fé. IV. Dispositivo e Tese - Recurso interposto pelo reclamado não provido. Recurso aviado pelo reclamante parcialmente provido. Tese de julgamento: 1. A incorporação da "ajuda residencial incorporada" à gratificação de função/comissão de cargo importa em alteração contratual lesiva, ofendendo o artigo 468 da CLT. 2. A verba "ajuda residencial incorporada" deveria ter sido incorporada ao salário mensal para, após, proporcionalmente, refletir no cálculo da comissão de

cargo e, a partir daí, ser utilizado a nova base de cálculo para fins apuração das parcelas salariais e resilitórias. 3. A apresentação de jurisprudência inexistente demonstra falta de boa-fé processual, que deve ser punida nos termos da lei. Dispositivos relevantes citados: Artigo 457, § 1º, da CLT; artigo 468 da CLT; artigo 793-B, II, da CLT; artigo 793-C da CLT. Jurisprudência relevante citada: Precedentes citados no acórdão. (TRT 3ª Região. Oitava Turma. 0001628-19.2013.5.03.0112 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. José Marlon de Freitas. DJEN 01/09/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Banco de Horas

### Validade

Direito do Trabalho. Banco de Horas. Ausência de Extrato Analítico para o Controle das Horas Positivas e Negativas Lançadas no Banco. Nulidade. Horas Extras Devidas. I. Caso em Exame - Recurso do autor em que se alega a invalidade do banco de horas adotado pela ré, em razão da inexistência de extrato analítico de crédito e débito das horas, do labor extraordinário habitual e da ausência de acordo individual autorizando a compensação de horários. Sustenta, ainda, que não seria possível a adoção concomitante de compensação semanal e banco de horas, requerendo a condenação ao pagamento das respectivas horas extras. II. Questão em Discussão - Discute-se a validade do banco de horas quando os controles de jornada não trazem extrato analítico das horas positivas e negativas lançadas no banco, de modo a permitir o controle, pelo trabalhador, das horas devidas. III. Razões de Decidir - O banco de horas, ainda que previsto em contrato e norma coletiva, é nulo quando o trabalhador não tem acesso ao extrato analítico de horas lançadas, inviabilizando o controle dos créditos e débitos, conforme precedentes da SBDI-I do TST. No caso, os registros de jornada não trazem qualquer anotação de horas compensadas, saldo positivo ou negativo de horas, ou o extrato analítico necessário para que o empregado controlasse os créditos e débitos lançados no banco de horas, o que justifica a nulidade do ajuste, já que a documentação mantida pelo réu não permite aferir se o sistema compensatório previsto nos instrumentos coletivos era corretamente adotado. IV. Dispositivo e Tese -

Dá-se provimento parcial ao recurso do autor para condenar o réu ao pagamento das horas extras excedentes à 6ª diária e 36ª semanal, com os reflexos pleiteados. Tese: Ainda que haja previsão de adoção do banco de horas nos instrumentos coletivos, o ajuste compensatório é nulo quando o trabalhador não tem acesso ao extrato analítico de créditos e débitos das horas registradas nos cartões de ponto, circunstância que impossibilita que se verifique o efetivo cumprimento da compensação ajustada. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0011149-75.2024.5.03.0023 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paula Oliveira Cantelli. DJEN 29/09/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Cerceamento de Defesa

### Perícia

Adicional de Insalubridade. Nulidade do Laudo Pericial. Utilização de Dados de Outro Processo. Cerceamento de Defesa Configurado. A perícia técnica que se fundamenta em medições quantitativas cujos dados brutos fazem referência expressa a outro processo judicial é imprestável como meio de prova. A utilização de dados estranhos à lide, ainda que sob a justificativa de mera nomenclatura de arquivo no equipamento, gera dúvida insanável sobre a origem e a fidedignidade das informações, maculando a transparência do procedimento e configurando cerceamento de defesa, porquanto obsta o pleno exercício do contraditório pela parte contrária. A nulidade se impõe com maior razão quando os resultados apurados são próximos aos limites de tolerância normativa, exigindo-se, em tal cenário, rigor técnico e metodológico irretocável. Recurso da reclamada a que se dá provimento. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0010886-79.2024.5.03.0108 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Ezio Martins Cabral Junior. DJEN 11/09/2025).

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Nulidades Processuais. Dano Moral. Acidente de Trabalho. Doença Ocupacional. Ausência de Provimento. I. Caso em Exame. Recurso ordinário interposto contra sentença que julgou improcedentes os pedidos de indenização por danos morais decorrentes de acidente de trabalho e doença ocupacional, bem como de nulidades



processuais. Alegação de que teria havido negativa de prestação jurisdicional, cerceamento do direito de defesa e ausência de análise de questões preliminares. II. Questões em Discussão. (i) Nulidade por negativa de prestação jurisdicional em relação à perícia ambiental; (ii) Nulidade por negativa de prestação jurisdicional em relação à perícia médica; (iii) Nulidade por negativa de prestação jurisdicional em relação ao encerramento da instrução processual; (iv) Nulidade por negativa de prestação jurisdicional em relação à análise de questões preliminares; (v) Indenização por danos morais decorrentes de acidente de trabalho; (vi) Indenização por danos morais, materiais e estéticos decorrentes de doença ocupacional. III. Razões de Decidir. Comprovado que o perito compareceu ao local de trabalho do autor em três oportunidades e que todas as informações sobre as atividades desempenhadas e equipamentos utilizados constam do laudo, impõe-se rejeitar a alegação de nulidade por negativa de prestação jurisdicional e cerceamento do direito à produção da prova em relação à perícia ambiental. Uma vez que o procedimento de perícia indireta encontra amparo legal, nos termos do artigo 473, §3º, do CPC, e que os dados técnicos considerados para elaboração do laudo foram coletados em veículos com condições similares, mostra-se inviável o acolhimento da alegação de nulidade por cerceamento do direito à produção da prova. Não se comprovando que o laudo pericial não observou o disposto no art. 473 do CPC, impõe-se a rejeição da alegação de nulidade. Não se constatando vício na prova pericial médica, que cumpriu fielmente seu encargo, analisando o acervo probatório e respondendo aos quesitos, impõe-se a rejeição da alegação de nulidade. Não havendo previsão específica na CLT da necessidade de oportunizar às partes a apresentação de alegações finais, impõe-se a rejeição da alegação de nulidade. Não se reputando negativa de prestação jurisdicional a decisão que examinou as questões preliminares e que não se baseou em argumentos incapazes de infirmar a conclusão adotada, impõe-se negar provimento ao recurso. Uma vez que o acidente ocorrido durante o transporte do trabalhador se equipara ao acidente de trabalho, incide na hipótese a responsabilidade objetiva, conforme disposto no artigo 734 do Código Civil. Assim, demonstrado o dano e o nexo causal, impõe-se o provimento do recurso para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais. Não se comprovando o nexo causal entre o acidente de trabalho e a amputação parcial do membro inferior direito do reclamante, e tampouco entre as patologias e as atividades laborais, impõe-se a manutenção da sentença que indeferiu as

pretensões obreiras. IV. Dispositivo e Tese. Recurso parcialmente provido. Tese de julgamento: Incumbe ao julgador conduzir o processo e analisar a necessidade ou não da produção de provas, podendo indeferir aquelas que julgar desnecessárias, assim como indeferir as diligências que entender inúteis e desnecessárias. O empregador, ao fornecer transporte a seus empregados, responde por todos os danos causados no percurso ao trabalhador transportado, independente de culpa, incidindo na hipótese a responsabilidade objetiva, nos moldes dos arts. 734 a 736 e 927, parágrafo único, do CC. O juiz não está adstrito às conclusões do laudo pericial (art. 479 do CPC). Todavia, a decisão contrária à manifestação do experto deve se embasar em outros elementos de convicção existentes nos autos que possam sustentar o entendimento diverso, o que não ocorreu neste caso. A obrigação de reparar o dano (moral, material e estético) com base na teoria da responsabilidade subjetiva, somente pode existir quando demonstrado o prejuízo e o nexo de causalidade entre o dano e o comportamento do agente, o que não ocorreu neste caso. Dispositivos relevantes citados: Artigo 765 da CLT; Artigos 370, 371, 473, 479, 481, 489, § 1º, inciso IV, do CPC; Artigos 19, 21, IV, d, da Lei 8.213/91; Artigos 734, 735, 750, 927, parágrafo único, do Código Civil; Artigos 223-B da CLT. Jurisprudência relevante citada: Ag-RR-10130-29.2018.5.03.0028, 4ª Turma, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 16/08/2024; AIRR-10653-70.2019.5.03.0104, 6ª Turma, Relator: Ministro Augusto César Leite de Carvalho, DEJT 11/11/2022; Ag-RR-123700-57.2006.5.15.0067, 7ª Turma, Relator: Ministro Evandro Pereira Valadão Lopes, DEJT 06/05/2022; AIRR-10138-35.2015.5.15.0106, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, 8ª Turma, DEJT 18/09/2020. (TRT 3ª Região. Oitava Turma. 0010586-63.2020.5.03.0042 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. José Marlon de Freitas. DJEN 15/09/2025).

#### Perícia - Nova Perícia – Indeferimento

Direito Processual do Trabalho. Recurso Ordinário. Cerceamento de Defesa. Nulidade da Sentença. Nova Perícia. I. Caso em Exame - 1. Recurso Ordinário interposto pela parte autora, em face da sentença que julgou parcialmente procedentes os pedidos, insurgindo-se contra o indeferimento de realização de perícia médica especializada, com alegação de cerceamento de defesa. II. Questão em Discussão - 2. A questão central

consiste em verificar se houve cerceamento de defesa, em razão do indeferimento da realização de nova perícia médica, por médico especialista em ortopedia e ressonância magnética, e a nulidade da sentença. III. Razões de Decidir - 3. A pessoa perita médica nomeada pelo juízo de origem não detém especialização em ortopedia, apesar da parte autora apresentar quadro de dor lombar e afastamentos por lombalgia. 4. A ausência de laudo médico especializado em ortopedia para análise da ressonância magnética da parte autora, bem como a ausência de elementos suficientes e contundentes para subsidiar o convencimento do juízo sobre as condições em que se desenvolveu o trabalho da parte autora e a possível relação de causalidade ou concausalidade do adoecimento com o trabalho, caracterizam cerceamento de defesa. 5. A jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região tem se posicionado no sentido de que a ausência de perícia por médico especialista em casos semelhantes enseja cerceamento de defesa. 6. A realização de nova perícia, por médico especialista em ortopedia e ressonância magnética, é imprescindível para a comprovação do nexo causal entre a enfermidade da parte autora e o trabalho desenvolvido. IV. Dispositivo e Tese - 7. Recurso provido. Tese de julgamento: 1. Há cerceamento de defesa quando a prova pericial não é realizada por profissional com especialidade na área da moléstia que acometeu a parte autora, especialmente quando há controvérsia sobre o nexo causal entre a doença e o trabalho. 2. É nula a sentença que indefere a realização de nova perícia por médico especialista e julga improcedentes os pedidos relacionados à doença ocupacional. 3. É cabível a determinação de realização de nova perícia por médico especialista, em casos que a matéria não estiver suficientemente esclarecida, a fim de garantir o contraditório e a ampla defesa. Dispositivos relevantes citados: CPC, arts. 464, §4º, 465, caput, 473, 480; CF/1988, art. 5º, LV. Jurisprudência relevante citada: TRT da 3.ª Região; PJe: 0010216-31.2024.5.03.0176 (ROT); TRT da 3.ª Região; PJe: 0010225-67.2021.5.03.0153 (ROT); TRT da 3.ª Região; PJe: 0010636-87.2023.5.03.0041 (ROT); TRT da 3.ª Região; PJe: 0011087-24.2023.5.03.0038 (ROT); TRT da 3.ª Região; PJe: 0010839-95.2019.5.03.0168 (ROT). (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0011716-71.2024.5.03.0164 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Goulart de Sena Orsini. DJEN 29/09/2025).

## Perícia Contábil

Indeferimento de Perícia Contábil, cumulado com a Improcedência do Respectivo Pedido. Cerceamento de Prova Caracterizado com a Consequente Nulidade do Julgado. A parte alega que a sua ex-empregadora remunera seus colaboradores por meio de ranking de competição (chamados quartis) e que adota uma política totalmente complexa, subjetiva e obscura para o pagamento de comissões, pelo que requereu a prova pericial, contábil, para verificação dos valores que sustenta lhe serem devidos. Diante dos fatos, a prova se afigura como essencial, pelo que o seu indeferimento limita o direito da parte em comprovar suas alegações para o convencimento do juízo e o consequente êxito de seus pleitos. Sendo assim, o indeferimento da requerida prova, cumulado com a improcedência do respectivo pedido caracteriza a sobrejo o cerceamento de defesa e, consequentemente, a nulidade da decisão, quando a parte é impedida de produzir prova pericial necessária à comprovação de seu direito, sobrevivendo, em consequência, o julgamento de mérito em seu desfavor. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0011568-26.2024.5.03.0143 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Vitor Salino de Moura Eça. DJEN 25/09/2025).

## Prova Emprestada

Cerceamento de Defesa. Prova Pericial. Veículo de Trabalho Desativado. A realização de perícia técnica em veículo vinte anos mais novo que o utilizado pelo empregado durante o contrato de trabalho compromete a fidedignidade da prova, por não reproduzir a realidade laboral. Configura cerceamento de defesa (art. 5º, LV, da CF) o indeferimento do pedido de produção de prova emprestada, formulado como alternativa para comprovar a exposição a agentes insalubres, notadamente quando a prova técnica direta não reflete a realidade laboral, conforme reconhecido pelo perito. Impõe-se, assim, a declaração de nulidade processual, com o retorno dos autos à origem para a reabertura da instrução. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0010931-62.2024.5.03.0018 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Fernando Cesar da Fonseca. DJEN 25/09/2025).

Direito Processual do Trabalho. Recurso Ordinário. Cerceamento de Defesa. Utilização de Prova Emprestada de Ofício, Pelo Magistrado, Sem Concordância da Reclamada. Nulidade Reconhecida. I. Caso em Exame - 1. Recurso ordinário interposto contra sentença que utilizou prova emprestada, sem a concordância da reclamada, para substituição de parte da prova que seria produzida em audiência. II. Questão em Discussão - 2. A

Questão em Discussão consiste em saber se a utilização de prova emprestada, sem a concordância da parte e em substituição à produção de prova testemunhal nos próprios autos, configura cerceamento de defesa apto a ensejar a nulidade processual. III. Razões de Decidir - 3. A utilização de prova emprestada exige a observância do contraditório e a concordância das partes, especialmente quando substitui diligência probatória que poderia - e deveria - ser realizada nos próprios autos. 4. Ainda que o art. 372 do CPC autorize a utilização da prova emprestada, sua adoção não pode violar os princípios constitucionais do contraditório, da ampla defesa e do devido processo legal, assegurados pelo art. 5º, incisos LIV e LV, da CF/1988. 5. Evidenciado o prejuízo processual decorrente da utilização da prova emprestada, impõe-se o reconhecimento da nulidade e o retorno dos autos à origem para reabertura da instrução processual, com a devida produção de provas. IV. Dispositivo e Tese 6. Recurso ordinário provido. Sentença anulada. Determinado o retorno dos autos à origem para reabertura da instrução processual. Tese de julgamento: "1. A utilização de prova emprestada, quando destinada a substituir prova que poderia ser produzida nos próprios autos, exige a concordância das partes. 2. A utilização da prova emprestada, de ofício, pelo magistrado, sem anuência da reclamada, configura cerceamento de defesa e afronta ao devido processo legal, ao contraditório e à ampla defesa." Dispositivos relevantes citados: CF/1988, art. 5º, incs. LIV e LV; CPC, arts. 370 e 372; CLT, arts. 765. Jurisprudência relevante citada: TRT-3, ROT 0010725-54.2023.5.03.0092, Rel. Des. Vicente de Paula Maciel Júnior, Sétima Turma, j. 07.03.2025. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0010549-41.2024.5.03.0092 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto. DJEN 05/09/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Competência da Justiça do Trabalho

Competência Territorial – Motorista

Incompetência Territorial. Motorista de Carreta. Passagem por Várias Comarcas. Interpretação Racional. A competência territorial na Justiça do Trabalho é, via de regra, a do local da prestação de serviços, porque nela, usualmente se encontram os contratantes com habitualidade, mas nem sempre é assim. É o caso tratado neste processo, razão pela qual incide a exceção prevista no § 1º do art. 651 da CLT. Os empregados que atuam em diversas localidades, como motoristas de carreta, a competência é fixada para o ajuizamento da demanda na sede ou filial da empresa à qual

vinculados e não em todas as cidades nas quais eventualmente transitou de passagem no curso de seu pacto laboral, o que geraria uma interpretação excessivamente penosa e indesejável para os litigantes, que teriam de demandar longe de sua sede e/ou domicílio, impedindo o justo, constitucional e imediato acesso à justiça. Esta a mens legis e a interpretação racional do Dispositivo legal, razão pela qual se acolhe a exceção de incompetência territorial invocada. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0010012-44.2023.5.03.0039 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Vitor Salino de Moura Eça. DJEN 02/09/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



## Contrato de Estágio

### Validade

Estágio - LEI 11.788/2008 - "A lei 11.788/08 fixa exigências específicas para a configuração da prática correspondente ao estágio, a sua não observância acarreta o reconhecimento do vínculo de emprego. Com efeito, a validade do contrato de estágio depende do preenchimento de certos requisitos, como (I) matrícula e frequência regular do educando em curso de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e nos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos e atestados pela instituição de ensino; (II) celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino; (III) compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso, conforme art. 3º da Lei 11.788/2008, além da exigência da supervisão, segundo dispõe o §1º do citado Dispositivo, por professor orientador da instituição de ensino e por supervisor da parte concedente e, ainda, observância à jornada contratual máxima, de acordo com a graduação do estudante (se nível médio/médio regular ou superior). A parte ré junta "Termo de Compromisso de Estágio" no ID f515137, que possui como partes a empresa e o autor, sem incluir a instituição de ensino como parte, de modo que não há como validá-lo nos termos do inciso II do art. 3º da Lei 11.788/08. Lado outro, no ID a734209 consta o "termo de compromisso para estágio obrigatório" datado de 29/8/2023, com as partes dessa ação como concedente e estagiário, sendo o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais (IFMG) o intermediário, indicando o prazo de 4/9/2023 a 8/12/2023 como vigência do estágio.

Ademais, foi juntado relatório de acompanhamento das atividades de estágio no ID cc80de5 que indicam atividades de 4/9/2023 a 8/12/2023 e no ID 6585b09 consta a avaliação do estágio do período de 4/9/2023 a 8/12/2023, ambos assinados pelas partes eletronicamente. Dessa forma, verifica-se que há termo de compromisso válido apenas para o período de 4/9/2023 a 8/12/2023. Contudo, é incontroverso que o autor trabalhou desde 31/7/2023. De mais a mais, a validade do contrato de estágio depende da averiguação de "compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso Lei 11.788/08). O termo de compromisso em questão indica no item 2.5. que haverá plano de atividades devidamente assinado pelas partes e instituições. Contudo, não foi juntado aos autos esse plano de atividades, o qual serviria para verificar a compatibilidade entre o realizado e o previsto. No entanto, com o depoimento do preposto é possível observar que houve desvirtuamento das atividades, já que afirmou que "quando fizeram o contrato de estágio, dentre as demandas, um dos gargalos de produção era de que os encarregados, por não terem esse tipo de conhecimento, deixavam para pedir material em cima da hora; passaram para o estagiário um controle de estoque mínimo de materiais nos condomínios; (...) as transferências de valores eram relativas a essas compras de materiais", mas que "o reclamante chegou a fazer essas transferências de pagamento para funcionários quando ele quis desempenhar o papel de estagiar na área financeira; fazia uma parte desse controle junto com o RH". Tem-se que o curso do reclamante era o de engenharia de produção, não havendo compatibilidade com a área financeira tampouco como o pagamento de pessoal, o que reconhecidamente era feito pelo reclamante, como no mês de novembro de 2023 em que o autor recebeu transferência na sua conta com a seguinte descrição "Pgto Equipe MDX 03 11 23" no valor de R\$ 8.353,03. Aponte-se que as mensagens do aplicativo WhatsApp, juntadas pelo autor, são de 2024, período em que não havia contrato de estágio válido em vigência. Ante todo o exposto, não há falar em validar o vínculo de estágio e, conseqüentemente, impõe-se o reconhecimento do vínculo de emprego de 31/7/2023 a 4/9/2024, período em que é incontroversa a prestação de serviço." Fragmento da sentença da lavra do MM. Juiz Helder Fernandes Neves). (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0011524-74.2024.5.03.0056 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Luiz Otávio Linhares Renault. DJEN 01/09/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



## Contrato de Experiência

### Dispensa Discriminatória

Dispensa Discriminatória Reconhecida em Razão de Doença Grave. Direito à Indenização por Danos Morais. Esta Instância julgadora reconheceu que a extinção do contrato de experiência decorreu de conduta discriminatória da empregadora. Importa ressaltar que, no presente caso, o dano moral configura-se como dano in re ipsa, ou seja, decorre da própria violação dos direitos fundamentais da autora, dispensando a necessidade de prova específica do sofrimento ou abalo psicológico. A simples ocorrência do ato discriminatório já é suficiente para caracterizar o dano, considerada a gravidade e a ofensa à dignidade humana da laborista. In casu, comprovado o ato ilícito praticado pela empregadora, que abusou de seu poder diretivo, faz jus a autora ao recebimento de indenização pelos danos morais daí decorrentes (artigos 186 e 927 do Código Civil). Recurso da reclamada a que se nega provimento. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0011602-41.2024.5.03.0065 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Solange Barbosa de Castro Amaral. DJEN 11/09/2025).

### Validade

Recurso Ordinário. Contrato de Experiência. Ausência de Prestação de Serviços. Validade. O contrato de experiência, previsto no art. 443, §2º, "c", da CLT, é uma modalidade de contrato por prazo determinado, celebrado entre empregado e empregador, com prazo máximo de 90 dias, podendo ser prorrogado uma única vez (Parágrafo único do art. 445 da CLT). A finalidade dessa forma de contrato é permitir a avaliação recíproca das condições de trabalho, habilidades e condutas para posteriormente as partes decidirem ou não sobre a continuidade do vínculo. Não há qualquer preceito legal ou jurisprudencial a exigir que durante o contrato de experiência o obreiro esteja efetivamente prestando serviços ao empregador. Assim, o só fato de o reclamante ter ficado durante os 30 dias "aguardando o chamado" para o trabalho, período denominado pelo empregador como "mobilização", por si só, não possui o condão de atrair a nulidade do contrato de experiência firmado, sendo certo que a "mobilização" constitui-se na fase inicial de preparação para o início de uma obra de engenharia, com o transporte, treinamento e a organização de



peçoal, equipamentos e materiais no local do projeto, antes da execuão das atividades construtivas, e se desenvolve da forma e no tempo determinado pelo empregador no uso do seu poder diretivo. Comprovado nos autos que o contrato de experiência firmado entre as partes observou todas as exigências formais e legais quando da sua celebração e rescisão, sendo o prazo de 30 dias cumprido pela empregadora, foroso reconhecer a sua validade. Recurso ordinário a que se dá provimento. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010387-03.2024.5.03.0171 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Fabiano de Abreu Pfeilsticker. DJEN 19/09/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



## Contrato de Trabalho Intermitente

### Validade

Recurso Ordinário. Nulidade do Contrato de Intermitente. Não Configurada. A lei nº 13.467/2017 definiu o contrato de trabalho intermitente como sendo aquele em que "a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria." Nessa modalidade de contrato, o empregado é convocado pelo empregador através de qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência, oportunidade em que o obreiro é informado quanto à sua jornada e função a ser desempenhada. Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, podendo o empregado recusar a convocação, sem que tal viole a subordinação jurídica inerente à modalidade contratual (art. 452-A, § 3º da CLT). Este tipo de contrato deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não (caput do art. 452-A da CLT). Constatado nos autos que o reclamante prestava serviços somente quando acionado, recebendo salário de acordo com as horas trabalhadas, e que os requisitos formais de

validade atinentes a esta modalidade contratual foram cumpridos, mantém-se a decisão que afastou o pedido de declaração de nulidade do pacto laboral entabulado entre as partes. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010113-15.2024.5.03.0179 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Rosemary de Oliveira Pires Afonso. DJEN 08/09/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



## Contrato de Trabalho Temporário

### Indenização

Recurso Ordinário. Processo Seletivo. Contrato Temporário De Trabalho. Rescisão Antecipada. Danos Morais. Não Configuração. Na hipótese, a reclamante foi submetida a processo seletivo e assinou contrato de trabalho temporário validamente celebrado com a reclamada, para prestar serviços à empresa tomadora de serviços. Em sendo assim, não há qualquer impedimento para que se proceda à rescisão antecipada do referido contrato, ainda que em curto período após o seu início, conforme ocorreu no presente caso. A rescisão do contrato de trabalho temporário, embora precoce, não representa, por si só, abuso de direito, deslealdade ou má-fé da reclamada. A interrupção do contrato, motivada por questões operacionais da empresa tomadora de serviços, caso dos autos, insere-se na própria natureza da contratação de trabalho temporária, que é condicionada à demanda e às necessidades do tomador dos serviços. A análise financeira e a viabilidade da manutenção do pacto laboral, especialmente na referida modalidade de contrato, se incluem no poder diretivo do empregador e nos riscos do empreendimento da empresa tomadora de serviços, que, ao final, determinou a não continuidade. Nesse aspecto, a rescisão antecipada do contrato de trabalho temporário não tem o condão de ensejar o reconhecimento dos danos morais vindicados pela reclamante, mesmo que o rompimento contratual lhe tenha causado frustração e dissabores, que causa a qualquer trabalhador. Ausentes os requisitos legais, cumulativamente exigidos (artigos 186 e 927 do CCB), para a responsabilização civil do empregador, não faz jus a reclamante à respectiva reparação por danos morais. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0011915-13.2024.5.03.0029 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Solange Barbosa de Castro Amaral. DJEN 02/09/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



## Contribuição Assistencial

### Desconto - Direito de Oposição

Recurso Ordinário. Direito Coletivo do Trabalho. Negociação Coletiva. Prazo Para Oposição ao Desconto da Contribuição Assistencial. Tema 1046. No julgamento do Tema de Repercussão Geral n. 1046 (ARE 1121633), o Excelso STF firmou tese no sentido de que "são constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis". E, na hipótese, é imperativa a observância de tal deliberação da Corte Suprema, de efeito vinculante - eis que a extensão propriamente dita do prazo dos trabalhadores para eventual oposição ao desconto de contribuição assistencial é aspecto que não se afigura como direito absolutamente indisponível. Recurso do reclamado a que se dá provimento. (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0010379-62.2025.5.03.0083 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paulo Mauricio Ribeiro Pires. DJEN 26/09/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



## Dano Existencial

### Caracterização

Jornada Extenuante. Dano Existencial. Não Caracterização. O dano existencial constitui espécie do dano imaterial e decorre do impedimento, total ou parcial, imposto à vítima de executar, dar prosseguimento ou reconstituir projeto de vida (na dimensão familiar, afetivo-sexual, intelectual, artística, científica, desportiva, educacional, profissional etc), ou obsta a retomada da vida na seara familiar, profissional ou social. Ainda que devidas horas extras, isso, por si só, não enseja o pagamento de indenização por danos morais, pois deve ser comprovada a existência de

efetivo prejuízo, como a privação do convívio social e familiar ou ainda, pelo menos a menção da existência de abalo psicológico significativo, sendo certo que tal cenário não pode ser presumido. (TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0010976-40.2024.5.03.0156 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Márcio José Zebende. DJEN 01/09/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Dano Material

### Indenização

Direito do Trabalho. Indenização. Locação de Espaço para Armazenamento de Caixas de Produtos. Trabalho Remoto. Recurso Parcialmente Provido. I. Caso em Exame - Recurso da reclamante que se insurge contra o indeferimento do pedido de indenização substitutiva ao aluguel de espaço utilizado para armazenamento de caixas de produtos. II. Questão em Discussão - Definir se a reclamante tem direito à indenização por danos materiais decorrentes da utilização de espaço em sua residência para armazenar produtos da reclamada. III. Razões de Decidir - A prova oral confirmou a necessidade de a reclamante receber, em sua residência, caixas de produtos da reclamada, para o desempenho de suas atividades laborais, em quantidades significativas. A ausência de pactuação ou pagamento pela utilização do espaço próprio da reclamante para guarda de materiais da ré configura indevida transferência dos ônus da atividade para a trabalhadora e uso invasivo do espaço doméstico. IV. Dispositivo e Tese - Recurso parcialmente provido. Tese de julgamento: A utilização, pela empregadora, do espaço residencial do empregado para armazenamento de produtos, sem o pagamento de aluguel ou indenização, caracteriza dano material. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010445-90.2024.5.03.0143 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Antônio Gomes de Vasconcelos. DJEN 09/09/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Dano Moral

### Agressão Física

Responsabilidade Solidária. Sócio de Fato. Ônus da Prova. Dano Moral. Agressão Física E Verbal. "Quantum" Indenizatório. Razoabilidade E Proporcionalidade. Honorários Advocatícios Sucumbenciais. Percentual. A responsabilização de terceiro que não consta formalmente do quadro societário da empresa exige prova robusta de sua condição de sócio de fato, com efetiva participação nos atos de gestão, administração e nos riscos do empreendimento. A mera realização de pagamentos esporádicos ou a autodeclaração isolada de ser "dona" do negócio, desacompanhada de outros elementos probatórios, não é suficiente para configurar a "affectio societatis" e afastar a presunção de veracidade dos registros formais da pessoa jurídica. A fixação do valor da indenização por danos morais deve orientar-se pelos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, observando-se a extensão do dano, a gravidade da conduta, a capacidade econômica do ofensor e o caráter pedagógico da medida. Afigura-se adequado o valor arbitrado que, embora não corresponda ao máximo pretendido, não se mostra irrisório ou desproporcional à lesão sofrida pela trabalhadora em sua dignidade e integridade física e psíquica. O arbitramento do percentual dos honorários advocatícios sucumbenciais insere-se no poder discricionário do julgador, que deve observar os limites previstos no art. 791-A da CLT. Não se justifica a majoração da verba honorária quando o percentual fixado na origem se mostra compatível com a complexidade da causa e o trabalho desenvolvido pelo patrono. (TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0010139-15.2023.5.03.0028 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Milton Vasques Thibau de Almeida. DJEN 09/09/2025).

### Alojamento

Direito do Trabalho. Indenização por Danos Morais. Condições Precárias do Alojamento. Reforma da Sentença. I. Caso em Exame - Recurso Ordinário em que se pretende o pagamento de indenização por danos morais, em razão das más condições dos alojamentos fornecidos pela empregadora. II. Questão em Discussão - Definir se a reclamada disponibilizou alojamento em condições adequadas ao reclamante e se eventual descumprimento das

normas de higiene e saúde ensejam a reparação por danos morais. III. Razões de Decidir - A prova oral confirmou o alojamento disponibilizado pela primeira reclamada, dentro das dependências da empresa tomadora, contava com a presença de odor de fossa, animais peçonhentos e insetos, que interferem na qualidade de vida dos empregados, o que gera direito à indenização por danos morais, presumíveis, nesse caso, em razão da submissão dos trabalhadores a condições indignas de convivência. IV. Dispositivo e Tese - Recurso provido. Tese de julgamento: As condições inadequadas dos alojamentos disponibilizados pelo empregador, no que diz respeito à saúde e qualidade de vida dos empregados, ensejam indenização por danos morais, que, nesse caso, é presumido (in re ipsa), dispensando a prova do abalo psicológico. Dispositivos relevantes citados: CLT, arts. 223-A e seguintes; CC, arts. 186 e 927; CF/1988, arts. 5º, X e XXVIII, e 7º, XXII. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0011070-89.2024.5.03.0090 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Antônio Gomes de Vasconcelos. DJEN 02/09/2025).

### Assédio Sexual

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Danos Morais. Assédio Sexual. Responsabilidade Solidária. Empregador e Beneficiário da Prestação do Serviços. Sentença Mantida. I. Caso em Exame - Recurso ordinário interposto contra a sentença que condenou, solidariamente, a empregadora e o condomínio residencial beneficiado pela prestação de serviços da reclamante, pelo assédio sexual praticado contra esta por um condômino. II. Questão em Discussão - Controvérsia sobre a responsabilidade da empregadora da reclamante e do condomínio residencial beneficiário da prestação de serviços pelo assédio sexual praticado por um condômino. III. Razões de Decidir - A reclamante, auxiliar de serviços gerais, empregada da 1ª reclamada, Nara Prestação de Serviços Gerais LTDA., e que prestava serviços em favor do 2º reclamado, Condomínio do Edifício Maria Amélia, sofreu assédio sexual praticado por um condômino. Pelo menos desde maio de 2023, até o mês de junho do mesmo ano, o assediador praticou diversos atos libidinosos, desde convites para tomar café, com o oferecimento de dinheiro em troca da companhia da autora, até bater nas nádegas da empregada e ficar pelado na sua frente, balançando o seu membro sexual. A prova dos autos revela que este não foi o único episódio de assédio sofrido pela reclamante no emprego e que este mesmo assediador já tinha adotado esse tipo de conduta em relação a outras prestadoras de serviços,

também empregadas da empresa Nara Prestação de Serviços Gerais LTDA. Os beneficiados pelos serviços prestados pela reclamante não garantiram a ela um meio ambiente de trabalho seguro e saudável, sendo responsáveis solidariamente pelos danos advindos do assédio sexual sofrido no trabalho.

IV. Dispositivo e Tese - Recursos não providos. - Tese de julgamento: A garantia do meio ambiente do trabalho equilibrado e a proteção contra os riscos sociais é pressuposto para a concretização do trabalho decente, e esta obrigação recai sobre o empregador e o beneficiário da prestação de serviços. Dispositivos relevantes citados: arts. 16 e 17 da Convenção nº 155 da OIT; art. 7º, II, do Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais; art. 15 da Declaração do Rio de Janeiro sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento; art. 157 da CLT, art. 19, § 1º, da Lei nº 8.213/91; ODS nº 8 da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas; Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, art. 7º; CF/1988, arts. 1º, III, 5º, V e X, 7º, XXII e XXVIII, 200, VIII, 255; CLT, arts. 223-A e 157; CC, arts. 186 e 927; Lei nº 6.019/1974, art. 5º-A, §3º; Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero/CNJ; (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010457-21.2023.5.03.0182 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Antônio Gomes de Vasconcelos. DJEN 02/09/2025).

Indenização por Dano Moral. Assédio Sexual no Ambiente de Trabalho. Nos termos dispostos no artigo 186 do Código Civil, a responsabilidade do empregador se caracteriza diante da coexistência de três elementos, o dano, a culpa ou o dolo e o liame causal entre a execução do serviço e o dano. E o empregador responde pela conduta de seus empregados dentro do ambiente de trabalho, ex vi do artigo 932, inciso III do Código Civil, no que se inclui o gravíssimo assédio sexual, mesmo que ausente posição hierárquica entre o assediador e a vítima (assédio horizontal), incumbindo à empresa o dever de zelar pelo meio ambiente laboral, a teor do artigo 157, inciso I da CLT. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0010081-94.2025.5.03.0075 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Vicente de Paula Maciel Júnior. DJEN 01/09/2025).

Reparação Civil por Danos Morais. Assédio Sexual Caracterizado. O assédio sexual no ambiente de trabalho se dá com a prática de atos, pelo ofensor, que vão desde comentários sexuais, piadas sexistas, insinuações ou gracejos, aproximações indevidas e não consentidas, tocar, abraçar, beijar, expor órgãos sexuais, encarar, enviar fotos e/ou conteúdos não solicitados de cunho sexual através de redes sociais, dentre outros, até a ameaças

físicas ou verbais, com o objetivo de satisfazer a vontade do assediante. Nesse sentido, não é apenas o contato físico não consensual que tipifica o assédio sexual, mas a prática dos atos exemplificados acima, o que pode se dar, inclusive, por meio digital. No entanto, a prova do assédio sexual sofrido é complexa e de acentuada dificuldade, pois normalmente é praticado de forma velada ou clandestina, ou seja, fora da vista de outras pessoas e em momento que reputa, o assediante, estar a vítima mais vulnerável, sendo que o depoimento pessoal da ofendida ganha especial relevância, podendo, inclusive ser tomado como prova indiciária indireta, como já reconhecido pelo C. TST, a exemplo do julgamento proferido por sua d. 7ª Turma, nos autos do AIRR-21056-50.2019.5.04.0014, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte (DEJT 26/03/2024). No caso concreto examinado, foi mantida a sentença recorrida, que condenou a ré ao pagamento de indenização por danos morais, em razão de assédio sexual sofrido pela reclamante. (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0011011-53.2024.5.03.0106 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim. DJEN 19/09/2025).

### Caracterização

Dano Moral. Risco de Banalização. O estímulo ao enriquecimento sem causa, decorrente de supostos danos morais, deve distanciar-se da apreciação desta Justiça. Deveras, avulta-se nesta Especializada um grande número de pedidos decorrentes de reparação de fictício dano. Lado outro, não se pode olvidar que é princípio cediço, segundo o qual, para a configuração daquela danificação é imperiosa prova segura, robusta e inconcussa, de molde a convencer plenamente o julgador. Meras alegações, sem prova alguma, raíam a temeridade, atraindo, não raro, a figura do improbus litigator, porque não se coadunam com os princípios de lealdade e verdade que devem pautar todo e qualquer processo. Nesse sentido, afirmou, com absoluta segurança e total sabedoria, o eminente Ministro Aloysio Corrêa da Veiga que a Justiça do Trabalho deve zelar para que: "esse instituto não seja banalizado, a ponto de permitir que os pedidos de reparação de dano moral se transformem em negócio lucrativo para as partes, deturpando o sistema jurídico-trabalhista e afastando o senso da verdadeira Justiça" (AIRR 376/2007-662-04-00.2 - AIRR 376/2007-662-04-40.7). (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010064-82.2025.5.03.0067 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paulo Chaves Correa Filho. DJEN 19/09/2025).



## Condição de Trabalho

Dano Moral - Veículo com Manutenção Inadequada com Riscos à Integridade Física e à Ocorrência de Acidente - "Ao permitir a condução dos veículos com mola quebrada, pneu careca, problema no eixo, entre outros, conforme narrado pela testemunha (omissis), e realizar manutenções apenas quando o veículo apresentava defeito, a reclamada, com certeza, gerou perigo de acidente para os motorista e auxiliares, bem como para terceiros usuários da estrada, comprometendo assim a segurança rodoviária. É inegável a sensação suportada pelo autor de descaso com a saúde e segurança, além da apreensão durante a condução dos veículos nas estradas, pela falta de veículos em perfeitas condições de uso, com riscos à sua integridade física. A Constituição da República assegura aos trabalhadores o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança (inciso XXII do art. 7º). Ressalte-se, ainda, que os incisos I e II do artigo 157 da CLT atribuem ao empregador o dever de cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho e de instruir os empregados, por meio de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais." (Fragmento da sentença da lavra do MM. Juiz Vitor Martins Pombo). (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010182-38.2024.5.03.0182 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Luiz Otávio Linhares Renault. DJEN 01/09/2025).

## Discriminação Racial

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Empregada Doméstica. Discriminação Racial. Dano Moral. Dedução de Despesas não Comprovadas. Honorários Advocatícios. Recurso Parcialmente Provido. I. Caso em Exame - Recurso ordinário interposto por empregada doméstica contra sentença que julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados na inicial em reclamação trabalhista ajuizada com pedido de rescisão indireta. A autora requereu, entre outros pontos, a majoração da indenização por danos morais fixada em virtude de ofensas racistas praticadas pelo empregador, a exclusão de dedução de valores relacionados a contas de luz e a elevação do percentual de honorários advocatícios de sucumbência. II. Questão em Discussão - Há três Questões em Discussão: (i) definir se é cabível a

majoração da indenização por danos morais decorrentes de discriminação racial no ambiente doméstico; (ii) estabelecer se é válida a dedução de valores relativos a contas de energia elétrica sem comprovação adequada; e (iii) determinar se os honorários advocatícios de sucumbência devem ser majorados. III. Razões de Decidir - A majoração da indenização por danos morais é cabível quando as ofensas raciais são graves e comprovadas, como no caso concreto, em que a empregada foi chamada de "macaca" pelo empregador, fato que enseja reparação mais significativa diante da violação de direitos fundamentais e do caráter pedagógico da indenização. A indenização por danos morais deve observar os princípios da razoabilidade, proporcionalidade e igualdade, podendo ultrapassar os limites estabelecidos no art. 223-G, §1º, da CLT, conforme interpretação fixada pelo STF na ADI 6050. A dedução de valores em liquidação de sentença exige comprovação de que os pagamentos realizados pelo empregador se referem a verbas de igual natureza àquelas reconhecidas judicialmente. No caso, os documentos apresentados não comprovaram a titularidade das contas nem a natureza do pagamento, sendo indevida a dedução. A compensação, por sua vez, pressupõe a existência de créditos recíprocos entre as partes, o que não restou demonstrado nos autos, tornando incabível sua aplicação. O art. 85, §11º, do CPC, que trata de honorários recursais, não se aplica ao processo do trabalho. IV. Dispositivo e Tese - Recurso parcialmente provido. Tese de julgamento: É cabível a majoração da indenização por danos morais quando demonstradas ofensas racistas praticadas pelo empregador, consideradas sua gravidade e os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade. A dedução de valores em liquidação de sentença exige comprovação da correspondência entre os valores pagos e os títulos reconhecidos judicialmente. A fixação dos honorários advocatícios de sucumbência deve respeitar os critérios do art. 791-A da CLT, sendo mantido o percentual fixado na origem na ausência de vício ou desproporcionalidade. A norma do art. 85, §11º, do CPC não se aplica ao processo do trabalho. Dispositivos relevantes citados: CF/1988, arts. 1º, III; 3º, IV; CLT, arts. 223-A, 223-B e 223-G; CC, arts. 368 e 884; CPC, art. 85, §11º; CLT, art. 791-A. Jurisprudência relevante citada: STF, ADI nº 6050, rel. Min. Gilmar Mendes, Plenário, j. 26.06.2023, DJe 18.08.2023. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0011564-25.2024.5.03.0131 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Solange Barbosa de Castro Amaral. DJEN 11/09/2025).

## Indenização

Atestados Médicos e Odontológicos. Exigência de Previsão da CID (Classificação Internacional De Doenças). Ilegalidade. A exigência das normas internas da Ré quanto à presença de CID nos atestados médicos fere a dignidade e a individualidade do trabalhador, ensejando dano moral. Nesse sentido, recente decisão da SDC do C. TST, processo nº TST-RO-213-66.2017.5.08.0000, de relatoria da douta e culta Ministra Kátia Magalhães Arruda, publicado em 11/03/2019: "(...) Isso se deve ao fato de a saúde estar relacionada a aspectos da intimidade e personalidade de cada indivíduo. Observa-se, no caso concreto, que o conflito exposto não é entre norma coletiva e Resoluções do Conselho Federal de Medicina, mas entre norma coletiva e preceitos constitucionais, que protegem a intimidade e a privacidade dos trabalhadores. A imposição constitucional de reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, XXVI) não concede liberdade negocial absoluta para os sujeitos coletivos, que devem sempre respeitar certos parâmetros protetivos das relações de trabalho e do próprio trabalhador. Um desses parâmetros é a tutela da intimidade e privacidade do empregado. No caso, forçoso reconhecer que a cláusula negociada, que condiciona a validade de atestados médicos e odontológicos à indicação do CID (Classificação Internacional de Doenças), afronta normas reguladoras oriundas do Conselho Federal de Medicina, bem como viola as garantias constitucionais da inviolabilidade da intimidade, vida privada, honra e imagem (art. 5º, X, da Constituição Federal). Recurso ordinário a que se nega provimento" (RO-213-66.2017.5.08.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Katia Magalhães Arruda, DEJT 11/03/2019). (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010768-23.2024.5.03.0167 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Luiz Otávio Linhares Renault. DJEN 12/09/2025).

## Responsabilidade

Dano Moral. Ameaça de Morte em Ambiente de Trabalho. Intolerância Religiosa. Omissão Patronal. Responsabilidade Civil Configurada. Restando comprovado, por meio de prova testemunhal robusta, que o reclamante foi alvo de ameaças de morte por parte de colega de trabalho, motivadas por intolerância religiosa, e que a empregadora se omitiu em adotar medidas

efetivas para apurar e coibir tais condutas, configura-se violação grave à dignidade da pessoa humana e ao direito fundamental à liberdade religiosa. A omissão patronal em assegurar ambiente de trabalho seguro e saudável caracteriza culpa in vigilando e atrai a responsabilidade civil subjetiva, nos termos dos arts. 186 e 927 do Código Civil. Reconhecido o dano moral e mantido o valor arbitrado em sentença, por atender aos critérios da razoabilidade, proporcionalidade e art. 223-G da CLT. Recurso não provido. (TRT 3ª Região. Nona Turma. 0010293-29.2025.5.03.0136 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. André Schmidt de Brito. DJEN 04/09/2025).

Dano Moral - Responsabilidade Civil do Empregador - Art. 932, III, do Código Civil - Exposição de Situação Pessoal do Empregado - Responsabilidade Objetiva. Comprovada a conduta da empregadora que, por intermédio de preposta, consultou terceiros acerca de supostas dívidas particulares do trabalhador, com a finalidade de realizar descontos em verbas rescisórias, resta configurado o ato ilícito. A prática excede o poder diretivo, viola os direitos da personalidade (art. 5º, X, da CF) e afronta o dever de boa-fé objetiva contratual (art. 422, CC). Nos termos do art. 932, III, do Código Civil, de aplicação subsidiária ao Direito do Trabalho (art. 8º, CLT), o empregador responde objetivamente pelos atos praticados por seus empregados no exercício de suas funções ou em razão delas, sendo irrelevante discutir se houve comando expresso ou iniciativa individual do preposto. O dano moral, in casu, é presumido ("in re ipsa"), diante da exposição vexatória do empregado perante a comunidade local. Indenização mantida em observância aos princípios da razoabilidade e proporcionalidade (art. 944 do CC e art. 223-G da CLT). (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0010257-42.2025.5.03.0150 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Ezio Martins Cabral Junior. DJEN 11/09/2025).

#### Revista Pessoal / Revista Íntima

Dano Moral. Revista Íntima. Contato Físico. Exposição do Empregado a Situações Constrangedoras. A revista visual aos pertences do empregado, por si só, não constitui violação à intimidade e à honra, desde que não haja abuso que leve a constrangimento. Trata-se de faculdade do empregador o controle e a fiscalização de seus bens e mercadorias, estando tal fiscalização inserida em seu poder diretivo. Nesse sentido, a tese firmada pelo c. TST, no julgamento do tema de IRR n. 58. Por outro lado,

evidenciado que a revista realizada pela empresa não era apenas visual, havendo contato físico com toques em regiões dos bolsos, axilas, costas e pernas dos empregados, fica caracterizada a abusividade, sendo devida a compensação por danos morais em função do constrangimento ocasionado ao trabalhador. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0011507-65.2023.5.03.0026 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maristela Íris da Silva Malheiros. DJEN 26/09/2025).

### Transporte de Valores

Dano Moral. O transporte de carga de cigarros, sabidamente visada do ponto de vista comercial, é de fato uma atividade de risco, equiparada ao transporte de valores. Deste modo, o transporte de carga de cigarros torna presumível o estresse e o medo constantes suportados diuturnamente pelo trabalhador, além do risco patente a que se submete, inclusive deixando vulnerável a sua integridade física, o que enseja indenização pelos danos morais. (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0011526-45.2023.5.03.0164 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Jaqueline Monteiro de Lima. DJEN 11/09/2025).

Recurso Ordinário. Indenização por Danos Morais. Transporte de Valores. Aplicação da OJ 22 das Turmas deste Regional e do Tema 61 DO IRR/TST. Nos termos da Lei n. 7.102/83, o transporte de valores deve ser feito por empresa especializada ou pelo próprio estabelecimento financeiro, desde que organizado e preparado para tal fim, com pessoal próprio, aprovado em curso de formação de vigilante autorizado pelo Ministério da Justiça e cujo sistema de segurança tenha parecer favorável a sua aprovação emitida pelo Ministério da Justiça. Assim sendo, pratica ato ilícito a empresa que submete o seu empregado, sem proteção adequada, ao transporte de numerário, por expor o trabalhador a inegável risco, infringindo seu direito à integridade física e à vida. Presentes, portanto, os requisitos previstos no art. 186 do CCB, surge a obrigação de indenizar. Nesse sentido, o entendimento consubstanciado na OJ 22 das Turmas deste Regional e na tese jurídica firmada pelo Tribunal Superior do Trabalho no julgamento do Tema 61 (IRR/TST). (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010988-20.2024.5.03.0135 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Rosemary de Oliveira Pires Afonso. DJEN 15/09/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



## Desconsideração da Personalidade Jurídica

### Associação

Direito Processual do Trabalho. Agravo de Petição. Desconsideração da Personalidade Jurídica. Responsabilidade de Ex-Tesoureiro de Associação Civil. Manutenção. I. Caso em Exame - Recurso contra a decisão que determinou a inclusão do ex-tesoureiro da associação executada no polo passivo de execução trabalhista. II. Questão em Discussão - Definir se é possível responsabilizar pessoalmente o ex-tesoureiro de uma associação civil por dívidas trabalhistas. III. Razões de Decidir - No caso em análise, a exequente comprovou o desvio de finalidade da associação executada, por meio de documentos como conversas no WhatsApp e relação de autoescolas com as quais houve negociação, bem como o reconhecimento de comissões não pagas relacionadas a contratos do Programa de Habilitação Cidadã. As atribuições do tesoureiro, conforme estatuto social, demonstram responsabilidade na gestão da associação, justificando sua responsabilização pela má administração que gerou a insolvência da empresa. IV. Dispositivo e Tese - Agravo de Petição não provido. Tese de julgamento: É possível a desconsideração da personalidade jurídica de associação civil sem fins lucrativos, para responsabilizar o ex-tesoureiro por dívidas trabalhistas, quando comprovado o desvio de finalidade e a sua participação em atos de má administração que levaram à insolvência da entidade. Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 769; CDC, art. 28; CC, art. 50. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010841-96.2022.5.03.0059 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Antônio Gomes de Vasconcelos. DJEN 09/09/2025).

([voltar ao início](#))



## Desconsideração Inversa da Personalidade Jurídica

### Cabimento

Desconsideração Inversa da Personalidade Jurídica. É admissível a desconsideração inversa da personalidade jurídica da empresa executada, com base na teoria menor, quando constatada a existência de vínculos societários que justifiquem a responsabilização das pessoas jurídicas a ela

relacionadas visando a satisfação da execução. Aplicação do art. 133, § 2º, do CPC, art. 855-A da CLT e art. 28 do CDC. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010570-65.2018.5.03.0144 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Flávio Vilson da Silva Barbosa. DJEN 02/09/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Desconto Salarial

#### Dano - Previsão Contratual

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Descontos Indevidos. Recurso Desprovido. I. Caso em Exame - Os descontos efetuados pela reclamada por danos materiais decorrentes de acidente de trânsito ocorrido com veículo por ela alugado e conduzido pelo reclamante foram declarados lícitos. II. Questão em Discussão - Definir se a autorização expressa do empregado para os descontos efetuados em seu contracheque sob a rubrica "sinistro" dispensa a apuração da culpa ou dolo acerca dos danos ocorridos no veículo por ele conduzido. III. Razões de Decidir - No caso, o reclamante assinou uma autorização de desconto de R\$5.000,00 em relação às avarias no veículo fornecido pela reclamada, porém, a dinâmica de trabalho não possibilitou a apuração individual da responsabilidade do empregado pelos prejuízos. Além disso, a prova dos autos revelou que a reclamada já havia sido avisada, pelo autor, das precárias condições de manutenção do veículo. Os descontos são, então, ilegais. IV. Dispositivo e Tese - Recurso desprovido. Tese de julgamento: A ausência de comprovação da culpa ou dolo do empregado em relação aos danos ocorridos em veículo fornecido pela reclamada torna indevidos os descontos salariais efetuados, mesmo havendo autorização expressa. Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 462; Súmula 342 do TST. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0011113-85.2024.5.03.0135 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Antônio Gomes de Vasconcelos. DJEN 02/09/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



## Dispensa Discriminatória

### Dano Material / Dano Moral – Indenização

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Dispensa Discriminatória. Doenças Psicológicas e de Neurodesenvolvimento. Estigma. Dano Moral. PLR Proporcional. Recurso Da Reclamante Parcialmente Provido. I. Caso em Exame - 1. Recursos ordinários interpostos pelas partes, versando sobre dispensa discriminatória, indenização por danos morais, aplicação de multa convencional, pagamento de PLR, majoração de honorários sucumbenciais. II. Questão em Discussão - 2. Há três Questões em Discussão: (i) definir a regularidade da representação processual da parte reclamada; (ii) estabelecer o direito ao pagamento proporcional da Participação nos Lucros e Resultados (PLR); (iii) determinar se a dispensa foi discriminatória e suas consequências jurídicas. III. Razões de Decidir - 3. A representação processual da parte reclamada é regular, pois a procuração foi assinada digitalmente, com verificação da autenticidade. 4. A reclamada deve arcar com o pagamento proporcional da PLR, pois não comprovou a desobrigação, conforme Convenção Coletiva de Trabalho (CCT). 5. A dispensa foi discriminatória, pois ocorreu após afastamento por depressão, com conhecimento prévio da reclamada sobre diagnósticos de depressão, autismo e burnout, conforme Súmula 443 do TST. 5.1. A dispensa de empregado com diagnóstico de doença e transtorno psicológico e de neurodesenvolvimento que suscita estigma, após afastamento médico e com conhecimento do empregador, configura dispensa discriminatória, nos termos da Súmula 443 do TST. 5.2. O ordenamento jurídico brasileiro veda a discriminação no ambiente de trabalho, em qualquer de suas formas. Além dos Dispositivos constitucionais relativos ao tema (arts. 1º, III, 3º, IV, 7º, XXXI, da CF/88), tem-se a Convenção 111 da OIT - ratificada pelo Brasil e a Recomendação nº 111 da OIT que visa complementar a Convenção sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão, orientando os Estados-membros a garantir igualdade de oportunidades e tratamento, proibindo discriminação. Além disso, exige que os empregadores não pratiquem nem permitam discriminação em todas as etapas da relação de trabalho, como contratação, formação, progressão, manutenção do emprego e nas condições laborais (artigo 2º). 5.3. A Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, especificamente em seu art. 1º, veda qualquer prática



discriminatória na contratação e na manutenção do vínculo empregatício.

5.4. Conforme a Organização Pan Americana de Saúde conceitua estigma como uma marca que exclui uma pessoa das demais e que diminui o seu valor no grupo social ao qual ela pertence. Também se refere à atitude e os comportamentos negativos em relação às pessoas com problemas por consumo de substâncias e de saúde mental. O estigma em si mesmo pode ser mais duradouro e por em risco a vida mais do que a própria condição de saúde mental e 5.5. ainda conceitua discriminação como uma ação ou decisão que ameaça uma pessoa ou um grupo de pessoas de forma diferente e que pode estar baseada na raça, origem nacional ou étnica, cor, religião, sexo, idade ou incapacidade física ou mental. As pessoas que vivem com uma condição de saúde mental e sofrem discriminação também encontram barreiras na busca e manutenção de trabalho, moradia segura e serviços de atenção à saúde. Isso também tem um impacto na interação social com os membros da família, amigos e comunidade. As enfermidades psíquicas e transtorno de neurodesenvolvimento acarretam, sim, grande estigma social, circunstância que reforça o entendimento de que, na hipótese, houve sim a dispensa discriminatória da recorrente. 5.6. Nesse cenário, resulta incontestado, os estudos no campo das Ciências Sociais, a frequente associação de estigma social aos transtornos mentais, inclusive o depressivo. 5.7. In casu, restou demonstrado que a parte autora, após o término do afastamento por depressão (em 13/06/2024), não retornou imediatamente às suas atividades laborais. A empresa, em vez disso, concedeu folgas no período de 14/06/2024 a 23/06/2024 (ID ff1eeca - fl. 200) e, em seguida, férias 24/06/2024 a 08/07/2024 (ID ff1eeca - fl. 200). A dispensa da reclamante ocorreu em 09/07/2024, ou seja, antes mesmo que a autora pudesse efetivamente retornar ao trabalho após o período de afastamento médico. 5.8. Evidenciada a existência do transtorno depressivo, bem como a ciência do estado de saúde da parte autora pela parte reclamada, discriminatória a dispensa imotivada. Assim, caracterizada a dispensa discriminatória, é devida a indenização por danos morais. 6. A indenização por danos morais, no valor de R\$15.000,00, é majorada para R\$25.000,00, considerando o porte da reclamada, tempo de contrato e valor do pedido, atendendo aos princípios da razoabilidade e proporcionalidade. 7. A reclamante tem direito à indenização prevista no art. 4º, II, da Lei 9.029/95, em decorrência da dispensa discriminatória. 8. Honorários de sucumbência majorados para 15% sobre o valor da liquidação. IV. Dispositivo e Tese 9. Recurso parcialmente provido. Tese de

juízo: 1. É válida a assinatura digital de procuração, permitindo a análise da autenticidade da assinatura. 2. A ausência de comprovação da desobrigação do pagamento da PLR implica a condenação da reclamada ao pagamento da verba proporcionalmente. 3. A dispensa de empregado com diagnóstico de doença que suscita estigma, após afastamento médico e com conhecimento do empregador, configura dispensa discriminatória, nos termos da Súmula 443 do TST. Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 818; Lei 9.029/1995, art. 4º, II. Jurisprudência relevante citada: TST, Súmula nº 443. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0011113-72.2024.5.03.0010 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Goulart de Sena Orsini. DJEN 24/09/2025).

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Dispensa sem Justa Causa. Alegada Discriminação Decorrente de Doença. Danos Morais. Insalubridade. Laudo Pericial Técnico-Científico. Recurso Desprovido. I. Caso em Exame - 1. Recurso ordinário interposto por trabalhadora em face de sentença que julgou improcedentes seus pedidos de indenização por danos morais decorrentes de dispensa discriminatória e de pagamento de adicional de insalubridade, sob alegação de nulidade da perícia e cerceamento de defesa. A reclamante sustentou que foi dispensada em razão de condição de saúde (nódulo de tireoide) e que laborava exposta a agentes insalubres (calor e ruído) sem o devido pagamento de adicional. II. Questão em Discussão - 2. Há duas Questões em Discussão: (i) definir se a dispensa da reclamante configura hipótese de discriminação fundada em condição de saúde, ensejando indenização por danos morais; (ii) estabelecer se houve exposição habitual da autora a calor e ruído acima dos limites legais, apta a justificar o pagamento de adicional de insalubridade e a nulidade do laudo pericial por vícios técnicos. III. Razões de Decidir - 3. A configuração do dano moral por dispensa discriminatória exige a demonstração da presença simultânea de três requisitos: dano, conduta ilícita (dolosa ou culposa) e nexo causal, bem como a existência de doença grave estigmatizante, nos termos da Súmula 443 do TST. 4. A moléstia indicada pela reclamante (cisto colóide na tireoide) não possui caráter estigmatizante nem está inserida no rol de doenças que autorizam a presunção de dispensa discriminatória, inexistindo comprovação de que tenha motivado a ruptura contratual. 5. A reclamante não se desincumbiu do ônus probatório quanto à alegada motivação discriminatória da dispensa, não tendo produzido provas capazes de infirmar a presunção de validade do ato demissional. 6. Laudo pericial técnico e detalhado concluiu, com base na NR-15 e nas NHO da Fundacentro, que a exposição da trabalhadora a calor e ruído permaneceu abaixo dos limites de tolerância durante todo o contrato de trabalho, não havendo caracterização de insalubridade. 7. A perícia foi

realizada por profissional habilitada, que utilizou equipamentos calibrados, seguiu metodologia regulamentar e prestou esclarecimentos consistentes. As impugnações da autora não trouxeram elementos técnicos idôneos a comprometer sua validade. 8. A alegação de nulidade do laudo pericial foi afastada diante da inexistência de vícios técnicos relevantes ou cerceamento de defesa, pois foram asseguradas às partes a participação na diligência e a oportunidade de apresentar quesitos e pedidos de esclarecimento. 9. A decisão do Juízo de origem pautou-se na análise criteriosa da prova técnica e na ausência de elementos que justificassem o afastamento das conclusões da perícia. IV. Dispositivo e Tese - 10. Recurso desprovido. Tese de julgamento: "1. A presunção de dispensa discriminatória exige a demonstração de que o empregado é portador de doença grave que gere estigma ou preconceito, além da ciência do empregador sobre tal condição no momento da dispensa. 2. A ausência de prova técnica ou documental que contrarie os parâmetros legais e regulamentares utilizados na perícia impede o reconhecimento de insalubridade e a anulação do laudo pericial. 3. A discordância da parte com as conclusões da perícia não configura, por si só, cerceamento de defesa, quando assegurado o contraditório e prestados esclarecimentos técnicos consistentes pela expert." Dispositivos relevantes citados: CF/1988, arts. 1º, III e IV; 5º, V e X; 7º, XXVIII; CLT, art. 818, I; CPC, arts. 373, I, 479 e 480; CC, arts. 186 e 927. Jurisprudência relevante citada: TST, Súmula nº 443. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0011349-72.2024.5.03.0091 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Lúcia Cardoso de Magalhães. DJEN 15/09/2025).

### Ocorrência

Direito do Trabalho. Ação Trabalhista. Dispensa Discriminatória. Reintegração. Procedência. I. Caso em Exame 1. Recurso ordinário em que o autor busca a reforma da sentença para declarar a nulidade da rescisão contratual, com a consequente reintegração ao emprego, indenização pelo período de afastamento e indenização por danos morais, sob a alegação de dispensa discriminatória. II. Questão em Discussão - 2. Há duas Questões em Discussão: (i) definir se a dispensa do autor foi discriminatória em razão de sua condição de saúde (apneia do sono); (ii) determinar se o autor tem direito à reintegração ao emprego e à indenização por danos morais. III. Razões de Decidir - 3. A Lei nº 9.029/1995 proíbe práticas discriminatórias no âmbito das relações de trabalho, em consonância com os princípios constitucionais da igualdade, dignidade da pessoa humana e valorização social do trabalho. 4. A prova oral demonstrou que o autor foi diagnosticado com apneia do sono, teve alteração de turno e foi dispensado pouco tempo depois, sem comprovação de justa causa para a dispensa, evidenciando o

caráter discriminatório da rescisão contratual. 5. A empresa não comprovou a justificativa para a dispensa, baseada em reestruturação, reforçando o entendimento de dispensa discriminatória. 6. A conduta da empresa extrapolou os limites do poder diretivo, violando os princípios do direito do trabalho e a dignidade da pessoa humana. 7. A Lei nº 9.029/1995, em seu art. 4º, faculta ao empregado discriminado optar pela reintegração ou indenização substitutiva. 8. A antecipação de tutela é cabível quando presentes a verossimilhança das alegações e o fundado receio de dano irreparável, conforme o art. 300 do CPC. 9. A reintegração no emprego e o pagamento de salários desde a dispensa são medidas adequadas para reparar o dano e garantir a subsistência do trabalhador. IV. Dispositivo e Tese - 10. Recurso provido. Tese de julgamento: "1. A dispensa de empregado portador de apneia do sono, pouco tempo após a mudança de turno e sem justa causa comprovada, configura ato discriminatório; 2. O empregado dispensado de forma discriminatória tem direito à reintegração e ao pagamento de indenização por danos morais; 3. A indenização por danos morais deve ser corrigida monetariamente desde a data do ajuizamento da ação; 4. É cabível a concessão de antecipação de tutela para reintegração em caso de dispensa discriminatória, em face da natureza alimentar dos salários". Dispositivos relevantes citados: Lei nº 9.029/1995, art. 4º; CLT, art. 769; CPC, art. 300. Jurisprudência relevante citada: Súmula 433/TST. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010772-50.2024.5.03.0041 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Cecília Alves Pinto. DJEN 25/09/2025).

### Reintegração

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Dispensa Nula. Reintegração. Doença Psiquiátrica. Concausa. Princípios da Função Social do Contrato e da Dignidade Humana. Honorários Periciais. Caso em Exame: O autor ajuizou ação alegando despedida discriminatória e nula, ocorrida em momento de fragilidade psíquica decorrente de doença desenvolvida e agravada pelas condições laborais. Pleiteou sua reintegração, com pagamento dos salários e benefícios suprimidos desde a rescisão até o retorno ao emprego. A sentença reconheceu a nulidade da dispensa, determinando a reintegração com restabelecimento do plano de saúde e pagamento das verbas do período de afastamento. Questão em Discussão: O réu sustenta a validade da dispensa, apontando a ausência de nexo causal ou concausal entre a doença e o trabalho, segundo perícia técnica. Defende que o autor foi considerado apto no exame demissional e que o benefício previdenciário foi concedido apenas após a extinção contratual, inexistindo, portanto, garantia provisória acidentária. Requer a exclusão da condenação ao pagamento das verbas deferidas e a condenação do autor ao pagamento dos honorários

periciais. Razões de Decidir: Embora o laudo pericial não tenha apontado nexos causais diretos, reconheceu a existência de doença psiquiátrica durante o vínculo empregatício, com origem multifatorial e elementos laborais relevantes como fatores de risco. Depoimentos e documentação médica reforçaram que o ambiente de trabalho era marcado por cobranças excessivas e episódios de constrangimento, compatíveis com assédio moral organizacional. A decisão considerou, com acerto, o conjunto probatório e os princípios constitucionais aplicáveis, em especial a dignidade humana, a função social do contrato e a primazia da realidade, fundamentos que autorizam a reintegração do trabalhador doente, independentemente da comprovação do nexo causal exclusivo com as atividades laborais. Dispositivo/Tese: Mantida a sentença que reconheceu a nulidade da despedida do empregado com transtorno psíquico agravado por fatores laborais, determinando sua reintegração ao emprego com todas as vantagens legais e contratuais. Desprovidos os pedidos recursais quanto à exclusão de verbas e à imposição de honorários periciais ao reclamante. Dispositivos relevantes citados: Constituição Federal: arts. 1º, III; 3º, I e IV; 5º, X; 6º; 7º, XXII; 196; CLT: arts. 818, I; CPC: arts. 373, I; 497, parágrafo único; (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0011168-74.2023.5.03.0069 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Campos de Souza Freire Pimenta. DJEN 03/09/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Doença Ocupacional

### Concausa

Direito do Trabalho. Doença Ocupacional. Transtorno Misto Ansioso Depressivo. Assédio Moral Organizacional. Nexo Concausal. Responsabilidade Do Empregador. Indenização. I. Caso em Exame - Recurso interposto contra sentença que julgou improcedente pedido de indenização por doença ocupacional decorrente de transtorno misto ansioso depressivo e assédio moral organizacional. A autora, empregada do banco réu por mais de 30 anos, alega que eventos traumáticos, como assalto, investigação interna e cobranças abusivas, foram determinantes para o adoecimento psiquiátrico, razão pela qual requereu a reparação por danos morais e materiais. II. Questão em Discussão - Discute-se a existência de nexo causal ou concausal entre as condições e eventos laborais e as doenças psiquiátricas que acometem a autora, bem como a responsabilidade do empregador pelos danos sofridos, diante da alegação

de assédio moral organizacional e condições estressoras no ambiente de trabalho. III. Razões de Decidir - O laudo médico pericial concluiu pelo nexo de concausalidade entre as doenças psiquiátricas que acometem a autora e o ambiente de trabalho, incluindo eventos traumáticos e condições organizacionais abusivas. A prova oral reforçou a ocorrência de assédio moral organizacional e cobrança excessiva por metas. Aplicaram-se os artigos 186 e 927 do Código Civil e os artigos 223-B e 223-C da CLT, reconhecendo-se a obrigação do empregador de proteger a integridade física e psíquica do empregado. A perícia técnica, embora não vinculante, foi corroborada por outros elementos probatórios, evidenciando falhas na gestão e exposição a estressores ocupacionais que contribuíram para o adoecimento. IV. Dispositivo e Tese - Recurso provido para reconhecer a existência de nexo concausal e a culpa patronal, condenando o empregador ao pagamento de indenização por danos morais e materiais decorrentes da doença ocupacional. Tese: Embora as doenças que acometem a autora (transtorno misto ansioso depressivo) sejam de ordem multifatorial, a exposição continuada a condições laborais estressoras contribui para o desenvolvimento das moléstias, razão pela qual se reconhece o nexo de concausalidade entre a doença e o trabalho. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0011278-76.2024.5.03.0089 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Campos de Souza Freire Pimenta. DJEN 04/09/2025).

### Nexo Causal

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Doença Ocupacional Síndrome de Burnout. Nexos Causais. Dano Moral. Provimento. I. Caso em Exame - Recurso Ordinário interposto pela reclamante, inconformada com a sentença que julgou improcedentes os pedidos de indenização por danos morais decorrentes de doença ocupacional (Síndrome de Burnout). A sentença de origem baseou-se na ausência de nexo causal entre a doença e as atividades laborais. II. Questão em Discussão - A controvérsia reside em verificar se as condições de trabalho e as atividades exercidas pela reclamante, em face da reclamada, contribuíram para o desenvolvimento da Síndrome de Burnout, e se, por conseguinte, é devida a indenização por danos morais. III. Razões de Decidir - A responsabilidade civil do empregador, no âmbito do contrato de trabalho, exige a demonstração de ato ilícito ou erro de conduta, o prejuízo sofrido pelo trabalhador e o nexo causal entre a conduta antijurídica e o dano (artigos 5º, V e X, e 7º, XXVIII,

da CRFB/88; artigos 186, 187, 927 do CC/02). A Síndrome de Burnout, caracterizada por exaustão, distanciamento mental do trabalho e redução da eficácia profissional, pode ser desencadeada por condições estressantes de trabalho. No caso, o laudo pericial, embora tenha concluído pela ausência de nexo causal, não pode ser considerado o único elemento para a decisão. A prova documental, incluindo atestados médicos e relatórios, demonstra o esgotamento da reclamante, inclusive com afastamento pelo INSS e reconhecimento da incapacidade temporária com nexo causal. A sobrecarga de trabalho, a pressão por resultados e as condições do ambiente laboral, evidenciadas nos autos, contribuíram para o agravamento da doença, justificando o reconhecimento do nexo concausal. Demonstrado o nexo de causalidade entre as atividades da reclamante e o desenvolvimento da síndrome de Burnout, bem como o dano moral sofrido, surge a obrigação da reclamada de indenizar. O valor da indenização por danos morais foi arbitrado em R\$ 30.000,00, considerando o porte da empresa, a extensão do dano e a necessidade de punir a conduta faltosa e o caráter pedagógico da reparação, em consonância com os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. IV. Dispositivo e Tese - Recurso ordinário conhecido e provido para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais, decorrentes da doença ocupacional (Síndrome de Burnout), no importe de R\$ 30.000,00. Tese: A sobrecarga de trabalho, a pressão por resultados e as condições do ambiente laboral que contribuem para o agravamento da Síndrome de Burnout, aliadas ao afastamento pelo INSS e reconhecimento da incapacidade temporária com nexo causal, geram o dever de indenizar por danos morais. Legislação e Jurisprudência Relevantes Citadas: CRFB/88, art. 5º, V e X, e art. 7º, XXVIII.CC/02, arts. 186, 187 e 927. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0011213-21.2024.5.03.0012 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Goulart de Sena Orsini. DJEN 29/09/2025).

Responsabilidade Civil. Ausência de Prova de Nexo Causal. Dever de Indenizar. Inexistência. Em nosso ordenamento jurídico, a reparação pecuniária por dano moral e/ou material advindo de acidente do trabalho ou de doença ocupacional encontra o seu alicerce no Direito Civil (Código Civil, artigos 186 e 927), com fundamento mais direto no que dispõe o art. 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal, que, em sua segunda parte, aborda a questão da responsabilidade civil do empregador. Tratando-se de responsabilidade civil, há que se verificar a ocorrência do dano, a relação de

causalidade entre o dano e o trabalho desenvolvido pelo empregado, bem como a existência de culpa do empregador. No caso, não havendo prova do nexo causal (ou mesmo concausal) entre o labor desenvolvido e a patologia alegada pela autora, resta descabida a pretensão indenizatória pleiteada. (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0010615-56.2023.5.03.0027 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Cristina Diniz Caixeta. DJEN 04/09/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Empregado Público

#### Pedido de Demissão

Empregado Público Celetista. Pedido de Demissão. Retratação. Recusa do Empregador. Art. 489 da CLT. Ato Discricionário. Motivação. Desnecessidade. A relação jurídica mantida entre as partes, embora a reclamada integre a Administração Pública Indireta, é regida pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), por expressa opção contratual e editalícia. Nesse contexto, a retratação do pedido de demissão formulado pelo empregado submete-se à regra do art. 489 da CLT, que confere ao empregador a faculdade de aceitá-la ou não. Trata-se de direito potestativo, cujo exercício não está condicionado à apresentação de motivação, não se aplicando à hipótese as exigências formais próprias do regime estatutário, como a necessidade de publicação de portaria de exoneração. Ausente prova de vício de consentimento no pedido de demissão, é hígido o ato de resilição contratual. Sentença mantida. (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0010346-84.2025.5.03.0079 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Jaqueline Monteiro de Lima. DJEN 04/09/2025).

#### Processo Administrativo Disciplinar

Recurso Ordinário. Processo Administrativo Disciplinar. Alegação de Cerceamento de Defesa. Não Configuração. Contraditório e Ampla Defesa Assegurados. Destituição de Função Comissionada. Não se verifica nulidade em processo administrativo disciplinar quando assegurados ao empregado a ciência das acusações, o acesso integral aos elementos colhidos e a



oportunidade de apresentar defesa e provas documentais, ainda que indeferida a produção de prova testemunhal. O contraditório e a ampla defesa não exigem a reprodução integral das formalidades do processo judicial, bastando a efetiva possibilidade de manifestação e impugnação. Apuradas condutas graves e reincidentes, incompatíveis com o exercício de função de confiança, legítima a penalidade de destituição, prevista em normativos internos e proporcional aos fatos. Improcedente o pedido de nulidade do PAD e, por consequência, a pretensão de restituição das gratificações de função. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010206-74.2025.5.03.0071 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Rosemary de Oliveira Pires Afonso. DJEN 08/09/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Estabilidade Provisória

#### Gestante - Contrato Por Prazo Determinado

Recurso Ordinário. Estabilidade Provisória Inexistente. Contrato de Experiência. O art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias dispõe que: "II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: [...] b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto". Nesse período, a empregada gestante não poderá ser imotivadamente dispensada, sendo irrelevante a ciência prévia da obreira ou do seu empregador acerca do estado gravídico. Assim, caso a empregada dispensada comprove a concepção ocorrida no período de vigência do contrato de trabalho terá direito à reintegração no emprego ou ao recebimento de indenização substitutiva da estabilidade. Oportuno salientar que, relativamente aos contratos a termo, a jurisprudência era unânime no sentido de que, por se tratar de contrato por prazo certo, não se poderia estender a tal modalidade contratual à mencionada forma de estabilidade. Nesse sentido era o item III da Súmula 244 do C. TST. Entretanto, em razão do princípio hermenêutico da máxima efetividade da Constituição e do princípio constitucional da função social da empresa, o Tribunal Superior do Trabalho alterou o item III da Súmula 244 do C. TST, ampliando a proteção ao direito da gestante e do nascituro, in verbis: "A empregada gestante tem direito à estabilidade

provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea 'b', do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado" (grifos acrescentados). Dessa forma, tem-se que a estabilidade provisória da gestante deve ser garantida inclusive no caso de contrato de experiência, bastando apenas a prova de que a concepção ocorreu dentro do período contratual. In casu, a declaração médica de id. 83ccf82 demonstra que a data da última menstruação da obreira ocorreu no dia 04/08/2024. Portanto, tem-se que a concepção ocorreu entre o dia 15 e o dia 25/08/2024 (11 a 21 dias após o primeiro dia da última menstruação). Desse modo, tendo a concepção ocorrido após a extinção do contrato de experiência, é indevida a estabilidade gestacional. Não há se falar, outrossim, no Tema 119 do TST, eis que não estamos diante de dúvida razoável e objetiva sobre a data de início da gravidez e sua contemporaneidade ao contrato de trabalho. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010029-64.2025.5.03.0151 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Rosemary de Oliveira Pires Afonso. DJEN 01/09/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Execução

#### Ferramenta Eletrônica

Agravo de Petição. Execução. Justiça Aberta. O Justiça Aberta é um sistema que permite a consulta em "Serventias Extrajudiciais" de dados sobre a produtividade dos cartórios, subdistritos e ofícios de notas, protestos e registros, que reconhecem, atestam e certificam atos particulares e públicos, como nascimentos, óbitos, imóveis, notas e processos jurídicos. Por meio desse sistema do CNJ, pode-se ter acesso a endereços de cartórios, quem são os titulares dos cartórios e faturamento dos cartórios bem como a relatórios sobre o número de processos do Judiciário, decisões e outros indicadores da atividade judicial. Qualquer cidadão pode ter acesso à informação pública divulgada pelo sistema Justiça Aberta do CNJ, incluindo dados estatísticos sobre o Judiciário e informações sobre serventias extrajudiciais. Não se trata, portanto, de ferramenta de execução. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010189-68.2022.5.03.0095 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Ângela Castilho Rogedo Ribeiro. DJEN 15/09/2025).

## Medida Coercitiva

Agravo de Petição. Suspensão de CNH e Passaporte. Cartão de Crédito. Serviços de Telefonia. O art. 139, IV, do CPC, aplicável ao processo do trabalho, nos termos do art. 3º da IN nº 39 do TST, dispõe que o Juízo da execução poderá determinar medidas coercitivas para assegurar o cumprimento de ordem judicial. No julgamento da ADI nº 5.941, o STF concluiu pela constitucionalidade do artigo 139, IV, do CPC, tornando possível a adoção de medidas atípicas como a apreensão da CNH e do passaporte do devedor, sendo certo que o exame sobre o cabimento e adequação desse tipo de providência deve ser feito caso a caso, à luz dos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, de tal forma que a retenção de referidos documentos só deve ser autorizada quando houver indícios de que os devedores possuem patrimônio apto a sanar a dívida e estejam adotando meios ardilosos para se furtar ao cumprimento de tal obrigação. O entendimento esposado pelo STF no julgamento da ADI 5941 não validou, de forma automática, a adoção das medidas de coerção atípicas em face do devedor, na forma do art. 139, IV, do CPC, o que deve ser apreciado de acordo com as particularidades do caso concreto. (TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0010552-85.2023.5.03.0009 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Marcelo Moura Ferreira. DJEN 29/09/2025).

Direito Processual do Trabalho. Agravo de Petição. Medidas Coercitivas. Suspensão da CNH e do Passaporte. Não Provimento. I. Caso em Exame - Agravo de Petição interposto pelo executado contra decisão que determinou a apreensão da Carteira Nacional de Habilitação (CNH) e do passaporte, com a suspensão do direito de dirigir e de viajar, em sede de execução trabalhista. II. Questões em Discussão - 2. Há duas Questões em Discussão: (i) definir a legalidade da aplicação de medidas coercitivas, como a suspensão da CNH e do passaporte, para garantir o cumprimento de obrigação pecuniária; (ii) analisar a razoabilidade e proporcionalidade das medidas no caso concreto. III. Razões de Decidir - 3. A aplicação de medidas coercitivas atípicas, como a suspensão da CNH e do passaporte, para assegurar o cumprimento de ordem judicial, inclusive em ações que versem sobre prestação pecuniária, é constitucional, nos termos do art. 139, IV, do CPC. 4. A suspensão da CNH e do passaporte, em que pese restringir a possibilidade de o executado realizar viagens internacionais e de

dirigir veículo automotor, mostra-se proporcional e razoável, considerando o padrão de vida luxuoso do executado, demonstrado por viagens internacionais e ostentação de bens, incompatível com a situação de inadimplimento. 5. A ausência de comprovação, por parte do executado, da imprescindibilidade das viagens internacionais para o exercício de sua atividade profissional reforça a adequação da medida. IV. Dispositivo e Tese - 6. Recurso não provido. Tese de julgamento: A suspensão da CNH e do passaporte como medidas coercitivas para o cumprimento de obrigação pecuniária é válida, desde que observados os princípios da proporcionalidade e razoabilidade. A análise da proporcionalidade e razoabilidade da suspensão da CNH e do passaporte deve considerar o contexto do caso concreto, incluindo o padrão de vida do executado e a demonstração da necessidade do cumprimento da obrigação. Dispositivos relevantes citados: CPC, art. 139, IV; CF/1988, art. 5º, XV. CLT, art. 789-A, IV. Jurisprudência relevante citada: ADI nº 5941 do STF. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0010229-26.2019.5.03.0040 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Marco Túlio Machado Santos. DJEN 18/09/2025).

#### Medida Necessária

Agravo de Petição. Expedição de Mandado de Constatação de Bem Imóvel. Cabimento. O mandado de constatação é um instrumento processual que permite ao oficial de justiça verificar, in loco, o estado, a localização e a posse de determinado ativo, sendo um ato preparatório de caráter investigativo. A medida encontra amparo no poder geral de cautela do juiz, conforme a interpretação sistemática do art. 297 do CPC, que permite a determinação de medidas cautelares, inclusive atípicas, para assegurar a efetividade do processo. Do mesmo modo, o princípio da efetividade da execução, consagrado no art. 5º, XXXV e LXXVIII, bem como no art. 4º do CPC, garante que as decisões judiciais sejam cumpridas, sendo o mandado de constatação um instrumento prático para superar obstáculos fáticos e assegurar a finalidade do procedimento executório. Ressalta-se, ainda, que o STF, na ADI 5941, declarou constitucional o artigo 139, IV, do CPC, que permite ao juiz aplicar medidas executórias atípicas, reforçando a possibilidade de aplicação do mandado de constatação. No caso em análise, tratando-se de execução inadimplida espontaneamente, ainda que o bem

esteja registrado em nome de terceiros, a executada ajuizou demanda na Justiça comum, afirmando ser proprietária do imóvel, mostrando-se pertinente a expedição de mandado de constatação, com o objetivo de obter informações adicionais. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0001621-40.2013.5.03.0140 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Cristiana Maria Valadares Fenelon. DJEN 25/09/2025).

#### Reserva de Crédito / Transferência de Crédito

Agravo de Petição. Execução. Transferência de Valores para outra Execução, em Prejuízo dos Recolhimentos Fiscais e Previdenciários do Processo Presente. Ilegitimidade. Não Provimento. I. Caso em Exame - Ação de execução em que o exequente pleiteia a transferência de valores para outra execução, da qual não é beneficiário, em face da mesma reclamada, com prejuízo de recolhimentos fiscais e previdenciários do feito presente. II. Questão em Discussão - 2. A Questão em Discussão consiste em determinar se o exequente possui legitimidade e interesse para requerer a transferência de valores de uma execução para outra, quando não é beneficiário nesta última. III. Razões de Decidir - 3. O título executivo judicial foi proferido em favor do reclamante, incluindo recolhimentos fiscais e previdenciários. 4. Os recolhimentos fiscais e previdenciários beneficiam o reclamante, garantindo benefícios previdenciários. 5. O exequente não possui legitimidade nem interesse para pleitear a transferência de numerário para execução diversa, da qual não é beneficiário. 6. A transferência de valores para outra execução, em que o exequente não é parte, não é cabível. IV. Dispositivo e Tese - 7. Negativa de provimento ao agravo de petição. Tese de julgamento: O exequente não detém legitimidade para pleitear a transferência de valores de uma execução para outra da qual não é beneficiário. Dispositivos relevantes citados: CPC, art. 778. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0011339-40.2017.5.03.0134 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Juliana Vignoli Cordeiro. DJEN 02/09/2025).

#### Veículo - Restrição - Circulação / Transferência

Ementa: Agravo de Petição - Restrição de Circulação de Veículos. A determinação judicial de restrição à circulação de veículo de empresa que atua no transporte rodoviário coletivo de passageiros torna a execução excessivamente gravosa, podendo inviabilizar a continuação da atividade econômica, inclusive em nítida contrariedade ao interesse público, pois, como concessionária de serviço público essencial, a população pode ser

prejudicada pela redução da frota circulante. Neste contexto, inexistindo indícios de que a circulação dos veículos importa em risco à efetividade da execução, deve ser limitada a restrição somente à transferência dos bens, que se mostra suficiente e menos gravosa. (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0011289-79.2024.5.03.0033 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim. DJEN 18/09/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



## Exceção de Suspeição / Incidente de Suspeição

### Cabimento

Incidente de Suspeição. Improcedência. Inconformismo com Decisão Interlocutória que determinou a Emenda da Petição Inicial em Ação Trabalhista. Ajuizamento de Correções Parciais e/ou Reclamações Disciplinares Perante a Corregedoria deste Tribunal, a Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho, O Conselho Superior da Justiça do Trabalho e o Conselho Nacional de Justiça, que não impõem o Afastamento Automático da Requerida da Condução da Ação Trabalhista Originária. Ilegítima Hipótese de Alegação de Suspeição, pois provocada pelo Próprio Requerente. 1. Na esteira da jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça, constitui ônus daquele que alega a suspeição de magistrado em relação à pessoa do advogado da parte, a indicação expressa da hipótese legal prevista para a decretação da parcialidade do juiz, cabendo-lhe comprovar suas alegações, sendo certo que o rol do art. 145 do CPC é taxativo. 2. O incidente de suspeição não se presta: a) à retificação de hipotético esbulho processual [que desafia correção parcial, arts. 33 a 36 do Regimento Interno deste eg. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região (RI/TRT3)]; b) à punição de magistrado por suposta falta disciplinar; c) ao desagravo por conjeturada ofensa ao advogado no exercício da advocacia [art. 7º, inciso XVII, da Lei nº 8.906/1994, Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB)]; e d) à impugnação de decisão interlocutória proferida na fase de conhecimento de ação trabalhista que determina a emenda da petição inicial. 3. Inexiste preceito legal que determine o número de folhas das manifestações apresentadas pelos advogados em processos judiciais. 4. Por força do dever de cooperação (art. 6º do CPC), pertinente a reflexão do Exmo. Ministro do STJ Rogério Schietti

Cruz: "No entanto, não posso deixar de ponderar que o excessivo número de laudas não tem nenhuma relação direta com a logicidade da peça processual ou mesmo com a linha de raciocínio dos argumentos expostos, tampouco - e aqui reside o ponto mais importante - com o sucesso da pretensão deduzida em juízo". 5. O art. 765 da CLT estabelece que "os juízos e Tribunais do Trabalho terão ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas". 6. A prolação de decisões contrárias às pretensões da autora que contratou o advogado requerente não configura hipótese de suspeição da juíza requerida. 7. O ajuizamento de correção parcial e/ou reclamação disciplinar perante a Corregedoria Regional, a Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho e o Conselho Nacional de Justiça não impõe o afastamento automático da requerida da condução da ação trabalhista originária. 8. O requerente pretende afastar a requerida com base em sua própria atitude (distribuição de correções parciais e/ou reclamações disciplinares), o que torna manifestamente incabível e ilegítima a presente arguição de suspeição, conforme o disposto nos arts. 801, parágrafo único, parte final, da CLT e 145, § 2º, I, do CPC. 9. Incidente de suspeição conhecido e julgado improcedente. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0013915-39.2025.5.03.0000 (PJe). Incidente de Suspeição Cível. Rel./Red. Marcelo Lamego Pertence. DJEN 02/09/2025).

### Procedência

Direito Processual do Trabalho. Incidente de Suspeição. Suspeição de Magistrado. Improcedência. I. Caso em Exame Arguição de suspeição do Juiz do Trabalho, sob o fundamento de que o magistrado teria demonstrado pré-julgamento e coagido testemunhas. Alegação de que o Juízo teria exposto seu convencimento sobre as provas a serem produzidas, além de ter conhecimento da rotina de trabalho de uniformização, municiamento e armamento, o que caracterizaria a suspeição para o julgamento do feito. II. Questão em Discussão - Suspeição do magistrado, com base em suposto pré-julgamento e coação das testemunhas. III. Razões de Decidir - Não se comprovando que a manifestação do magistrado sobre sua experiência pessoal acerca da dinâmica de fardamento, municiamento e armamento tenha configurado coação ou pré-julgamento, impõe-se afastar a suspeição. A advertência às testemunhas acerca da necessidade de dizer a verdade

encontra amparo no art. 458, parágrafo único, do CPC, não configurando, por si só, motivo para suspeição. IV. Dispositivo e Tese - Incidente de Suspeição julgado improcedente. Tese de julgamento: A mera manifestação do magistrado sobre sua experiência pessoal, sem evidenciar coação ou pré-julgamento, não enseja a suspeição. A advertência às testemunhas sobre a necessidade de dizer a verdade, nos termos do art. 458, parágrafo único, do CPC, não configura motivo para suspeição. Dispositivos relevantes citados: Art. 801 da CLT; Art. 145 do CPC; Art. 458, parágrafo único, do CPC. Jurisprudência relevante citada: Não houve citação de jurisprudência no caso. (TRT 3ª Região. Oitava Turma. 0013781-12.2025.5.03.0000 (PJe). Incidente de Suspeição Cível. Rel./Red. José Marlon de Freitas. DJEN 02/09/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Financiário

### Enquadramento Sindical

Reconhecimento da Condição de Financiária - "O enquadramento sindical da categoria profissional segue o da categoria patronal, que é definido pela atividade preponderante da empresa, observando-se, ainda, o quadro a que se refere o art. 577/CLT. A exceção se faz em relação à categoria profissional diferenciada, e aquelas regidas por lei especial, o que não é o caso dos autos. Na hipótese, a primeira reclamada tem como atividade preponderante o comércio varejista de artigos de vestuário, perfumaria, cosméticos, produtos de higiene, dentre outros (vide ID. 7a33b7a - Pág. 5). Ademais, em depoimento pessoal, a reclamante informa que, como operadora de caixa, laborava nas dependências da primeira ré, apenas preenchia a proposta de cartão de crédito para o cliente e estava subordinada aos prepostos da primeira reclamada. Transcrevo seu depoimento pessoal (ata de audiência ID. bfddc63): "Que a depoente foi contratada e trabalhou como operadora de caixa; que a depoente não tinha acesso a saldos bancários de clientes; que a depoente preenchia a proposta do cartão de crédito e, se ela fosse aprovada no sistema da RENNERT, entregava o cartão diretamente ao cliente; que confirma a veracidade dos horários de entrada e saída, intervalos e dias trabalhados registrados no



cartão de ponto; que a depoente trabalhava nas instalações da primeira reclamada; que os problemas relacionados ao contrato de trabalho, assim como as questões operacionais, eram tratados pela depoente diretamente com sua supervisora." Assim, o mero preenchimento de proposta de cartão de crédito, no exercício da função de operadora de caixa, sem qualquer subordinação à segunda ou terceira rés, não é suficiente para o enquadramento da reclamante como financiária. A imposição de metas relativas ao oferecimento de cartões, conforme reconhecido pelo preposto da primeira e terceira rés, não altera tal entendimento, pois no contexto das atividades exercidas por um operador de caixa, o oferecimento de cartões é tarefa meramente periférica. E, embora seja incontroverso que a primeira e a terceira rés integram o mesmo grupo econômico, tal fato, por si só, não enseja a extensão dos direitos das normas coletivas próprias de uma categoria aos empregados de outras empresas integrantes do grupo, cuja atividade explorada seja de natureza diversa. Quanto à segunda ré, não há prova de que integre o mesmo grupo econômico das demais demandadas, tendo sido demonstrado que houve apenas a assinatura de contrato de prestação de serviços de correspondente com a primeira ré (ID. e325170). Quanto à alegação do exercício de atividades "essenciais ao objeto social" da segunda e terceira rés, também não é argumento suficiente para o enquadramento da reclamante na categoria dos financeiros. Isso porque o Excelso STF julgou, em 30/08/2018, o mérito da questão constitucional suscitada no Leading Case RE nº 958.252 do respectivo Tema 725 de repercussão geral, no qual se discutia, "à luz dos arts. 2º, 5º, II, XXXVI, LIV e LV e 97 da Constituição Federal, a licitude da contratação de mão de obra terceirizada, para prestação de serviços relacionados com a atividade-fim da empresa tomadora de serviços, haja vista o que dispõe a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho e o alcance da liberdade de contratar na esfera trabalhista", declarando a constitucionalidade da terceirização de serviços em qualquer atividade, seja ela meio ou fim, do tomador de serviços. Ainda na mesma sessão, o Plenário do STF, julgou procedente a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) n. 324, ajuizada pela Associação Brasileira do Agronegócio (Abag) visando ao reconhecimento da inconstitucionalidade da interpretação adotada "em reiteradas decisões da Justiça do Trabalho", relativas à terceirização: "Decisão: O Tribunal, no mérito, por maioria e nos termos do voto do Relator, julgou procedente a arguição de descumprimento de preceito fundamental, vencidos os Ministros Edson

Fachin, Rosa Weber, Ricardo Lewandowski e Marco Aurélio. Nesta assentada, o Relator prestou esclarecimentos no sentido de que a decisão deste julgamento não afeta os processos em relação aos quais tenha havido coisa julgada. Presidiu o julgamento a Ministra Cármen Lúcia. Plenário, 30.8.2018". Portanto, prevaleceu o entendimento de que é lícita a terceirização em todas as etapas do processo produtivo, sem distinção entre atividade-meio ou atividade-fim." (Excerto da sentença da lavra da MM. Juíza Cíntia Barbosa Vianna Peixoto). (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010052-64.2020.5.03.0028 (PJe). Agravo de Instrumento em Recurso Ordinário. Rel./Red. Luiz Otávio Linhares Renault. DJEN 01/09/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Hora Extra

#### Intervalo - Recuperação Térmica

Intervalo para Recuperação Térmica. Não Concedido. Considerando o índice apurado na prova pericial conforme IBUTG e a taxa metabólica, nos termos dos Quadros nº 1, 2 e 3 do Anexo 3 da NR 15 da Portaria nº. 3.214/1978 do MTE e a classificação da atividade do Autor como moderada, impõe-se a condenação em horas extras pelo descumprimento do intervalo para recuperação térmica, considerando os regimes de 15 minutos de trabalho por 45 minutos de descanso, até 08/12/2019, pois, a partir da vigência da Portaria SEPRT nº 1.359/2019 (09/12/2019), aplica-se, por analogia, o disposto no art. 253 da CLT para definir o período de descanso do trabalhador exposto a tal condição de insalubridade como sendo: vinte minutos de repouso a cada uma hora e quarenta minutos de trabalho contínuo (computado esse intervalo como de trabalho efetivo). Este parâmetro é considerado razoável e proporcional, e já foi adotado por esta d. Turma em casos similares. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010925-29.2024.5.03.0156 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Martha Halfeld Furtado de Mendonça Schmidt. DJEN 29/09/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



## Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas (IRDR)

### Admissibilidade

Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas. Juízo de Admissibilidade. No exame dos pressupostos objetivos de Admissibilidade do incidente de Resolução de Demandas Repetitivas no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, consoante o disposto no art. 170, caput e parágrafo único do RI-TRT-3ª Região combinado com o art. 976 §4º do CPC, impõe-se verificar se há efetiva repetição de processos que contenham controvérsia sobre a mesma questão, unicamente de direito, e risco de ofensa à isonomia e à segurança jurídica, sendo incabível o incidente de resolução de demandas repetitivas quando um dos tribunais superiores, no âmbito de sua respectiva competência, já tiver afetado recurso para definição de tese sobre a mesma questão de direito material ou processual repetitiva. Nesse contexto, implementados, de forma simultânea, os pressupostos subjetivos e objetivos de admissibilidade e, inexistindo recurso afetado por Tribunal Superior para definição de tese sobre a mesma questão, impõe-se seja admitido o IRDR, sob as seguintes questões: "É devido o recolhimento do FGTS sobre os reflexos de todas as verbas remuneratórias deferidas na reclamação trabalhista? A determinação de recolhimento do FGTS sobre os reflexos da parcela principal, quando omissa a decisão exequenda, viola a coisa julgada?". (TRT 3ª Região. Tribunal Pleno. 0013419-10.2025.5.03.0000 (PJe). Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas. Rel./Red. Sérgio da Silva Peçanha. DJEN 22/09/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



## Jornada de Trabalho

### Controle – Prova

Horas Extras. Cartões de Ponto. Prova. A prova da jornada de trabalho é realizada, primordialmente, pelos controles de frequência de ponto, conforme dispõe o § 2º do art. 74 da CLT, podendo ser afastada sua credibilidade somente por robusta prova em sentido contrário. Como afirmado pelo Desembargador João Bosco Pinto Lara, nos célebres acórdãos de sua relatoria, a exemplo do proferido no processo 0010179-79.2017.5.03.0004, "nos últimos tempos o problema de controle da jornada de trabalho tornou-se insolúvel graças à atuação excessivamente

protecionista e diletante que tem preponderado na jurisprudência da Justiça do Trabalho. Se os cartões de ponto contêm horários simétricos de entrada e saída, não se prestam à prova porque são 'britânicos', distanciados da realidade do trabalho diário; quando exibem pequenas variações nos horários também não servem, porque teriam sido produzidos com o intuito de escamotear a similaridade de horários; se estiverem anotados à mão, o foram pelo gerente, pelo encarregado, ou quem mais seja, de modo a prejudicar o trabalhador; se são eletrônicos, também não são legítimos, porque o empregado 'pula a catraca', ou porque o gerente os manipula; se provado que o sistema é inviolável, afirma-se que não se permite ao empregado registrar a jornada verdadeira. Não há o que fazer, pois da maneira como vão as coisas, e com a habitual inversão do ônus da prova, o pagamento de horas extras independe da comprovação de sua existência, bastando que seja elencado o pedido no rol da inicial de todas as reclamações trabalhistas". (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0011187-40.2024.5.03.0071 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Ricardo Marcelo Silva. DJEN 01/09/2025).

### Prova Digital

Mandado de Segurança. Produção de Prova Digital. Geolocalização do Trabalhador. Jornada de Trabalho. Amplitude dos Pedidos na Exordial Trabalhista. Impossibilidade de Limitação da Geolocalização. Direito de Defesa. Paridade de Armas. Dever de Cooperação. Segredo de Justiça. I. Caso em Exame. 1. Mandado de segurança contra decisão que defere realização de geolocalização do impetrante para instrução processual. 2. Alegação de violação aos direitos à privacidade, intimidade e inviolabilidade das comunicações, com base nos artigos 5º, incisos X e XII, da Constituição Federal, e na LGPD. II. Questão em Discussão. Consiste em analisar se a exigência de dados de geolocalização do impetrante viola os direitos à privacidade, intimidade e inviolabilidade das comunicações. III. Razões de Decidir. 1. Tratando-se de caso em que a amplitude dos pedidos na exordial trabalhista impossibilita a limitação da geolocalização e entendendo-se pela necessidade de utilização da prova para esclarecimentos dos fatos, seja confirmando a tese da defesa, seja confirmando a tese do autor, admite-se a prova ampla, sob pena de afronta ao direito de defesa. 2. A violação da intimidade ocorre no caso de descumprimento pelo autor "do dever de cooperação (CPC, 6º), que exige a exposição dos fatos em Juízo conforme a

verdade (CPC, 77, I)." (ROT 23218-21.2023.5.04.0000, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Júnior, DEJT 14/06/2024). 3. Dados coletados resguardados de sigilo, reservando sua análise apenas às partes envolvidas no processo. IV. Dispositivo. Segurança denegada. (TRT 3ª Região. 1ª Seção de Dissídios Individuais. 0011921-73.2025.5.03.0000 (PJe). Mandado de Segurança Cível. Rel./Red. Fernando Cesar da Fonseca. DJEN 10/09/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Justa Causa

### Caracterização

Justa Causa. Ato de Improbidade e mau Procedimento. Quebra de Fidúcia Contratual. Afastamento Médico por Fibromialgia e Participação em Atividades de Lazer Incompatíveis. Estabilidade Gestacional. Proteção Não Absoluta Contra Dispensa Motivada. A estabilidade provisória da gestante não constitui escudo protetor contra a prática de atos faltosos que rompam definitivamente a confiança inerente à relação empregatícia. Comprovada documentalmente a participação da empregada em atividades de lazer, durante período de afastamento médico por fibromialgia, mediante ata notarial dotada de fé pública, configura-se a quebra da fidúcia contratual suficiente para justificar a rescisão motivada, ainda que durante a gestação. (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0010383-97.2025.5.03.0019 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Jorge Berg de Mendonça. DJEN 18/09/2025).

### Conversão - Dispensa sem Justa Causa

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Reversão da Justa Causa. Utilização Indevida de Plataforma de Recompensas. Ausência de Comprovação de Má-Fé e Desproporcionalidade da Punição. Manutenção da Sentença. I. Caso em Exame - Recurso Ordinário interposto pela reclamada contra a sentença que reverteu a dispensa por justa causa da reclamante, a qual foi demitida por suposto envolvimento em esquema fraudulento em programa de

reconhecimento da empresa. II. Questão em Discussão - 2. A questão central consiste em definir se a dispensa por justa causa aplicada à reclamante foi proporcional à sua conduta, considerando o uso indevido da plataforma de recompensas da empresa. III. Razões de Decidir - 3. A dispensa por justa causa exige prova inequívoca de falta grave que justifique a quebra da confiança entre as partes, ônus que incumbe ao empregador. 4. No caso, a reclamante participou do programa de recompensas da empresa, realizando a transferência de pontos a um colega, sem comprovação de má-fé ou de benefício financeiro. 5. A ausência de prova de dolo específico ou má-fé por parte da reclamante, aliada ao valor ínfimo envolvido na transação, demonstra a desproporcionalidade da punição máxima. 6. A gradação das penalidades constitui corolário da proporcionalidade, impondo ao empregador a adoção de medidas educativas antes da dispensa por justa causa, o que não ocorreu no caso. 7. A aplicação imediata da penalidade máxima, sem providências prévias de orientação ou correção, contraria o princípio da proporcionalidade e a função pedagógica das sanções disciplinares. IV. Dispositivo e Tese - 8. Recurso ordinário não provido. Tese de julgamento: "1. A dispensa por justa causa exige prova inequívoca da prática de falta grave pelo empregado, com demonstração de dolo ou má-fé. 2. A aplicação da justa causa deve observar a proporcionalidade entre a falta cometida e a punição, considerando a ausência de antecedentes disciplinares e a ausência de benefício financeiro relevante. 3. A ausência de gradação das penalidades e a aplicação imediata da dispensa por justa causa, sem prévia orientação ou sanção menos gravosa, contraria o princípio da proporcionalidade e a função pedagógica das sanções disciplinares." Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 482, alíneas "a", "b" e "h", e art. 818. Jurisprudência relevante citada: Não houve citação de jurisprudência. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010096-43.2025.5.03.0017 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Juliana Vignoli Cordeiro. DJEN 30/09/2025).

### Desídia

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Reversão de Justa Causa. Desídia. Técnica de Enfermagem. Erro em Procedimento de Hemodiálise. Imediatidade. Perdão Tácito. Não Configurado. Manutenção da Justa Causa. Caso em Exame: Técnica de enfermagem dispensada por justa causa em razão de erro grave durante procedimento de hemodiálise, ao promover a

troca de materiais entre dois pacientes, com risco potencial de contaminação biológica. A empregada já possuía histórico de penalidades disciplinares durante o pacto laboral. Questão em Discussão: Verificar a validade da dispensa motivada, em especial quanto à gravidade da conduta praticada e à observância do requisito da imediatidade, diante do lapso temporal entre o conhecimento do fato e a aplicação da penalidade. Razões de Decidir: A prova documental demonstrou a materialidade do erro técnico imputado à autora, bem como a existência de punições anteriores por condutas similares, configurando a desídia. O tempo decorrido entre o evento e a dispensa foi razoável e justificado pela necessidade de apuração interna, não se caracterizando perdão tácito. Presentes os requisitos para a justa causa: falta grave, quebra da fidúcia, imediatidade e proporcionalidade da sanção. Dispositivo/Tese: Mantida a sentença que reconheceu a validade da dispensa por justa causa. Recurso ordinário da autora a que se nega provimento. Dispositivos relevantes citados: Art. 482, alínea "e", da CLT; arts. 373, II, do CPC e 818, II, da CLT. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010236-86.2025.5.03.0111 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Campos de Souza Freire Pimenta. DJEN 03/09/2025).

### Gradação da Pena

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Reversão de Justa Causa. Incontinência de Conduta. Punição Desproporcional. Inobservância da Gradação das Penalidades. Procedência. I. Caso em Exame - Pedido de reversão da justa causa, em face da punição considerada desproporcional e da inobservância da gradação das penalidades. II. Questão em Discussão - Definir se a conduta da reclamante, consistente em um beijo breve num colega de trabalho, dentro do banheiro, durante o intervalo intrajornada, configura falta grave que justifique a demissão por justa causa. - III. Razões de Decidir - A prova dos autos demonstra que, durante o intervalo intrajornada, a reclamante beijou alguém dentro do banheiro do local de trabalho, o qual ficou trancado por cerca de dois minutos. O beijo não foi visto por ninguém, não atrapalhou o andamento dos serviços e não interferiu de forma significativa na rotina do estabelecimento. A reclamante não sofreu nenhuma penalidade ao longo de mais de 10 anos de serviços prestados à reclamada. Um ato isolado, de curta duração, que não provocou transtornos no ambiente de trabalho e não foi sequer presenciado por terceiros, não pode ser considerado grave o suficiente para ensejar a demissão por justa causa, considerando o histórico funcional da reclamante.

IV. Dispositivo e Tese - Recurso provido para declarar a reversão da justa causa em dispensa sem justa causa e condenar a reclamada ao pagamento do aviso prévio indenizado, do FGTS + 40% e da multa do art. 477, §8º, da CLT. Tese de julgamento: Um ato isolado, de curta duração, que não provoca transtornos no ambiente de trabalho e não é presenciado por terceiros, não pode ser considerado grave o suficiente para ensejar a demissão por justa causa, mormente considerando o histórico funcional ilibado do empregado. Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 482, alínea "b"; CLT, art. 843, §1º. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0011036-62.2024.5.03.0075 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Antônio Gomes de Vasconcelos. DJEN 02/09/2025).

### Improbidade

Direito do Trabalho. Ação de Reversão de Justa Causa. Ausência de Comprovação da Prática de Ato de Improbidade. Provimento. I. Caso em Exame - Recurso ordinário interposto pela reclamante contra a decisão que julgou improcedente o pedido de reversão da justa causa. II. Questão em Discussão - Verificar se a reclamada se desincumbiu do ônus de prova da alegação de prática de ato de improbidade pela reclamante. III. Razões de Decidir - A reclamada alegou que a reclamante praticou ato de improbidade ao subtrair mercadorias, mas não comprovou tal acusação, já que as provas apresentadas nos autos, como fotos e vídeos, não mostram a reclamante furtando mercadorias, ao passo que o relatório de apuração foi produzido de forma unilateral, sem participação da reclamante e dos outros empregados acusados de coparticipação no delito alegado. A preposta da reclamada confessou que não havia prova de que a reclamante teria colocado mercadorias em um carro particular. Não há prova de prejuízo sofrido pela reclamada, pois não houve descrição pormenorizada das mercadorias supostamente furtadas, nem foi informado o valor do prejuízo alegado. Aplica-se o princípio do "in dubio pro operario". IV. Dispositivo e Tese - Recurso provido. Tese de julgamento: A dispensa por justa causa, fundada em ato de improbidade, exige prova inequívoca da conduta do empregado, não sendo suficiente a existência de meros indícios. A ausência de prova da prática de ato ímprobo, bem como do prejuízo sofrido pela empregadora, enseja a reversão da justa causa. Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 482. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010051-17.2025.5.03.0186 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Antônio Gomes de Vasconcelos. DJEN 15/09/2025).



Justa Causa. Ato de Improbidade. Reembolso de Óculos. Utilização de Receituários Médicos Adulterados. Quebra da Confiança. Configuração. Restando comprovada a prática de ato de improbidade, consistente na utilização de prescrições médicas adulteradas para obtenção indevida de reembolso de despesas com óculos, legítima a dispensa por justa causa, nos termos do art. 482, alínea "a", da CLT. Demonstrada a gravidade da conduta, o nexo causal com o contrato de trabalho e a imediatidade da aplicação da penalidade, não há falar em nulidade da rescisão contratual, sendo incabível o pagamento das verbas rescisórias típicas da dispensa imotivada. Recurso da autora a que se nega provimento. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010038-81.2025.5.03.0165 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Ângela Castilho Rogedo Ribeiro. DJEN 30/09/2025).

### Prova

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Justa Causa. Fumar nas Dependências da Empresa. Ausência de Comprovação da Gravidade da Conduta e da Gradação das Penas. Dano Moral. Não Configuração. Recursos Desprovidos. I. Caso em Exame - 1. Recursos Ordinários em que se discute a validade da justa causa aplicada à parte reclamante, flagrada fumando nas dependências da empresa, bem como a indenização por danos morais em caso de reversão em dispensa imotivada. II. Questão em Discussão 2. Há duas Questões em Discussão: (i) definir se a justa causa aplicada foi válida; (ii) determinar se é cabível indenização por danos morais. III. Razões de Decidir - 3. A justa causa exige a comprovação da ciência da proibição de fumar e da potencialidade de risco da área, bem como a observância da proporcionalidade e da gradação das penas, salvo em casos de excepcional gravidade. 4. A descrição da justa causa como "uso de entorpecentes" foi considerada imprecisa e inadequada, pois o ato relatado não se enquadra nessa definição legal, invalidando a motivação da dispensa. 5. A empresa não comprovou a potencialidade de risco da área de expurgo, nem a observância da gradação das penas e do histórico de advertências ou suspensões anteriores, o que reforça a desproporção da penalidade. 6. A reversão da justa causa, por si só, não gera automaticamente o direito à indenização por dano moral, sendo necessária a demonstração de conduta ilícita do empregador que afete a honra,

imagem, privacidade ou dignidade do trabalhador. 7. Não houve demonstração de que a dispensa tenha sido praticada com abuso do poder diretivo ou de forma a ofender a honra, a imagem, a privacidade ou a dignidade da parte reclamante. IV. Dispositivo e Tese 8. Recursos desprovidos. Tese de julgamento: 1. A justa causa por mau procedimento exige a comprovação da gravidade da conduta, da ciência da proibição e da gradação das penas, sob pena de invalidade. 2. A reversão da justa causa, por si só, não gera direito à indenização por danos morais, sendo necessária a demonstração de prejuízo a direitos da personalidade do trabalhador. Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 464, 482, 818, II; CF/1988, art. 5º, incisos V e X, e art. 927 do Código Civil. Jurisprudência relevante citada: Ag-RRAg-10400-80.2017.5.15.0084. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0010269-60.2025.5.03.0084 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Sabrina de Faria Fróes Leão. DJEN 04/09/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Justiça Gratuita

### Concessão

Direito Processual Civil. Agravo de Petição. Revogação da Gratuidade de Justiça. Não Provimto. Agravo de petição interposto pela exequente contra decisão que manteve os benefícios da justiça gratuita concedidos à executada, bem como a suspensão da exigibilidade dos honorários sucumbenciais. A gratuidade de justiça pode ser revogada mediante comprovação da alteração da situação econômica da parte beneficiada. No caso, o recebimento de recursos federais pela executada, por meio de Termo de Fomento, não afasta a sua hipossuficiência financeira, uma vez que a verba é destinada à execução do objeto do fomento e não para a entidade em si. Agravo de petição não provido. (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0010274-44.2022.5.03.0163 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Paulo Mauricio Ribeiro Pires. DJEN 04/09/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



## Licença-Maternidade

### Prorrogação

Licença-Maternidade. Prorrogação. Internação Hospitalar de Recém-Nascido. Termo Inicial do Benefício. Tese Vinculante do STF (ADI 6327). Em conformidade com a tese fixada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento da ADI 6327, o termo inicial da fruição da licença-maternidade e do respectivo salário-maternidade, nos casos de internação do recém-nascido por período superior a duas semanas, é a data da alta hospitalar. A omissão do empregador em prorrogar o benefício, mesmo ciente da situação de internação prolongada da criança, configura descumprimento de obrigação legal e contratual, ensejando o pagamento de indenização substitutiva correspondente a todo o período de afastamento devido. (TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0010870-52.2024.5.03.0100 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Milton Vasques Thibau de Almeida. DJEN 25/09/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



## Limbo Jurídico Trabalhista Previdenciário

### Retorno ao Trabalho - Recusa – Empregado

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Limbo Jurídico Previdenciário. Responsabilidade da Empregadora. Provimento. I. Caso em Exame - Recurso Ordinário interposto pela reclamante em face de sentença que reconheceu o limbo jurídico previdenciário apenas no período de 20/08/2024 a 24/09/2024. II. Questão em Discussão - Há duas Questões em Discussão: (i) definir se a responsabilidade da empregadora pelos salários da reclamante se limita ao período de 20/08/2024 a 24/09/2024; (ii) estabelecer se a recusa da reclamante em retornar ao trabalho, após ser considerada apta pelo médico da empresa, isenta a empregadora da responsabilidade pelos salários. III. Razões de Decidir - A reclamante sofreu acidente de trabalho, afastando-se em gozo de auxílio previdenciário até 19/08/2024. Após ser considerada inapta pelo médico da empresa em 20/08/2024, a reclamante foi considerada apta em 25/09/2024. A perícia

judicial na ação previdenciária concluiu pela incapacidade parcial e temporária da reclamante. A empresa tinha ciência das condições de saúde da trabalhadora e a mudança abrupta do laudo de "inapta" para "apta" sem proposta de readaptação violou os deveres de cuidado e lealdade. O empregador tem o dever de zelar por um meio ambiente de trabalho hígido e seguro, sendo vedado exigir o retorno a uma função que possa agravar a lesão já consolidada. A empresa, ao se omitir em buscar a solução do impasse, notadamente pela via da readaptação funcional, atraiu para si o ônus pelo pagamento dos salários. IV. Dispositivo e Tese - Recurso provido. Tese de julgamento: A recusa do empregado em retornar ao trabalho, após ser considerado apto pelo médico da empresa, não isenta a empregadora da responsabilidade pelos salários se houver prova robusta de incapacidade, corroborada por perícia judicial. A omissão da empresa em buscar a solução do impasse, especialmente por meio da readaptação funcional, atrai para si o ônus do pagamento dos salários. Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 476; CR/88, art. 7º, XXII e art. 2º; Código Civil, art. 422. Jurisprudência relevante citada: TST, ARR - 12657-87.2015.5.15.0039; AIRR-24125-26.2014.5.24.0106. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010223-24.2025.5.03.0035 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Juliana Vignoli Cordeiro. DJEN 23/09/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Litigância de Má-Fé

### Caracterização

Litigância de Má-Fé. Não Caracterização. A litigância de má-fé, nos termos do art. 80 do Código de Processo Civil, configura-se mediante a prática de atos em desrespeito às obrigações instituídas pela relação processual, em especial a verdade, a cordialidade, a probidade, a moralidade e a cooperação. Litigar de má-fé é, em suma, adotar comportamento endoprocessual que se desvia do dever de probidade e lealdade. Os arts. 80 do CPC e 793-B da CLT. No caso, o fato de o recorrente ter se referido aos depoimentos de informantes como se prestados por testemunhas não consiste, por si só, em prova cabal de má-fé. É preciso considerar a intencionalidade da parte, extraída do contexto dos autos e da maneira

como redigido seu instrumento recursal. O caso abarca mero erro terminológico, tendo a parte confundido as expressões "testemunha" e "informante", erro que pode ser considerado de pequena relevância e sobremaneira corriqueiro, considerado o fato de que ambos, testemunhas e informantes, são ouvidos em audiência para fornecer informações. Sendo essa a única falha do apelo, o deslizé denunciado não altera a substância do ato, tampouco enseja prejuízo à parte contrária. Ante a ausência de comprovação do intento malicioso da parte de conferir aos depoimentos peso jurídico diferente daquele que a eles foi efetivamente atribuído, não se há falar em litigância de má-fé na hipótese vertente. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010437-28.2025.5.03.0063 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Ângela Castilho Rogedo Ribeiro. DJEN 23/09/2025).

### Multa

Litigância de Má-Fé. Execução. Oposição de Recursos Protelatórios. A interposição reiterada de embargos à execução e agravo de petição pelo mesmo executado em inúmeros processos idênticos, nos quais se renovam matérias já decididas na fase de conhecimento ou acobertadas pela coisa julgada, configura o exercício abusivo do direito de ação e a oposição de resistência injustificada ao andamento do processo. Tal conduta, de caráter manifestamente protelatório, atrai a aplicação da penalidade por litigância de má-fé, nos termos dos artigos 793-B da CLT e 80 do CPC. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010500-66.2025.5.03.0091 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Marco Antônio Paulinelli de Carvalho. DJEN 30/09/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



### Mandado de Segurança

#### Cabimento

Mandado de Segurança. Autuação Emanada da Superintendência Regional do Ministério do Trabalho e Emprego. Pendência de Recurso Administrativo Com Efeito Suspensivo. Ausência de Interesse de Agir. Produção de Prova Testemunhal. Desnecessidade em Face de Questão não Controvertida. Critério da Dupla Visita. Não Comprovação dos Requisitos Legais. 1)

Inexiste interesse de agir para a impetração de mandado de segurança quando, na data da distribuição do mandamus, o impetrante havia previamente interposto recurso voluntário com efeito suspensivo contra a decisão administrativa que a princípio manteve a autuação. De acordo com art. 5º, I, da Lei 12.016/2009, não se concederá mandado de segurança quando se tratar, dentre outros, "de ato do qual caiba recurso administrativo com efeito suspensivo, independentemente de caução". E, ao insistir na resolução da controvérsia pela via administrativa, impende considerar que, enquanto não consolidada a decisão que manteve a autuação, inexiste lesão atual e iminente a direito líquido e certo (em face de ato de autoridade pública) a ser protegida pela via mandamental; 2) Não configura violação aos princípios do devido processo legal e do contraditório e ampla defesa (art. 5º, LIV e LV, da CRFB) o indeferimento de produção de prova testemunhal (oitiva de trabalhadores citados no auto de infração), quando a irregularidade que motivou a autuação, qual seja, deixar de disponibilizar água potável e fresca em quantidade suficiente no alojamento e nas frentes de serviço, restou incontroversa nos autos do processo administrativo, inclusive porque diretamente constatada por meio de inspeção realizada no ambiente de trabalho por força tarefa que conduziu a diligência. A defesa administrativa, ao invés de refutar a denúncia principal, se limitou a alegar a existência de água na sede da fazenda, distante do alojamento e das frentes de trabalho, e sem comprovar a potabilidade da água fornecida aos trabalhadores, sendo certo que o rito do mandado de segurança exige prova pré-constituída, inadmitindo dilação probatória; 3) É inaplicável o critério da dupla visita para lavratura do auto de infração quando o autuado, por sua conduta, afastou tal benefício, como nos casos de manutenção de empregados sem registro e submissão de trabalhadores a condições análogas à de escravo, infrações de natureza grave que dispensam a visita prévia orientadora. Ademais, não houve produção de prova pré-constituída de que o estabelecimento se enquadrasse nas hipóteses de obrigatoriedade da dupla visita; 4) Mantida a decisão de origem que indeferiu o processamento do mandado de segurança, extinguindo-o sem resolução do mérito, nos termos dos arts. 5º, I, e 10 da Lei 12.016/09 e art. 485, IV, do CPC. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010313-16.2025.5.03.0008 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marcelo Lamego Pertence. DJEN 02/09/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Motociclista

### Acidente do Trabalho

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Acidente de Trabalho em Atividade de Risco. Responsabilidade Civil Objetiva. Culpa Exclusiva da Vítima não Comprovada. Fato de Terceiro. Exclusão da Responsabilidade.

Impossibilidade. Indenizações Mantidas, Com Ajustes Parciais. I. Caso em Exame - 1. Recurso ordinário interposto pela reclamada contra sentença que a condenou ao pagamento de indenizações por danos materiais, morais e estéticos, em razão de acidente de trabalho sofrido por empregado motociclista. 2. Argumenta a existência de excludentes de nexo de causalidade, fundamentadas na culpa exclusiva da vítima e no fato de terceiro. II. Questão em Discussão 3. A Questão em Discussão consiste em saber se a responsabilidade da empregadora é objetiva ou subjetiva, considerando a atividade desempenhada e a dinâmica do acidente, bem como se há a presença de alguma excludente do nexo de causalidade no presente caso. III. Razões de Decidir 4. A função exercida pelo reclamante (motociclista) enquadra-se como atividade de risco, nos termos do art. 927, parágrafo único, do Código Civil, e conforme interpretação dada pelo STF no Tema nº 932. Assim, configurado o nexo causal e o dano, a responsabilidade da empregadora independe de culpa. 5. Não restaram demonstradas a culpa exclusiva do empregado ou o fato de terceiro imprevisível e inevitável. A alegação de imprudência do autor não foi provada por elementos objetivos, tampouco o fato de terceiro rompeu o nexo causal, por se tratar de risco inerente à atividade de motoboy. 6. Demonstrada a perda parcial definitiva da capacidade laborativa, é devida pensão vitalícia com base na remuneração habitual, devendo ser paga em parcela única, conforme previsão do art. 950, parágrafo único, do CC, com redutor de 30%, em razão da antecipação das parcelas vincendas. 7. Indenização por danos morais mantida em R\$ 10.000,00, valor que se revela compatível com os parâmetros do art. 223-G da CLT e com a extensão da lesão, sem necessidade de majoração ou redução. 8. Reconhecimento de leve dano estético pela existência de cicatriz, fixando-se indenização proporcional em R\$ 10.000,00. IV. Dispositivo e Tese 9. Recurso parcialmente provido. Tese de julgamento: "1. A atividade de motociclista caracteriza risco acentuado, atraindo a responsabilidade objetiva do empregador nos termos do art. 927, parágrafo único, do CC,

salvo se provada a culpa exclusiva da vítima, o que não se verifica no caso concreto. 2. A ocorrência de fato de terceiro previsível não exclui o nexo causal nem a responsabilidade objetiva." Dispositivos relevantes citados: CF/1988, art. 7º, XXVIII; CC, arts. 186, 927, p.u., 944, e 950, p. u.; CLT, art. 223-G. Jurisprudência relevante citada: STF, Tema nº 932, Plenário, j. 16.06.2023; TST, RR-410-56.2012.5.04.0663, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, 3ª Turma, DEJT 01.07.2019. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0011127-74.2024.5.03.0004 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto. DJEN 04/09/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Motorista

### Jornada de Trabalho

Jornada em Tripla Pegada. Inobservância de Norma Coletiva. Horas Extras. Cumprida jornada em tripla pegada no período em que as normas coletivas vigentes autorizam apenas duas pegadas, o intervalo entre o término da segunda pegada e o início da terceira pegada é irregular e, portanto, deve ser remunerado como horas extras, pois suprimido tempo útil do empregado, sendo considerado à disposição da empregadora (Súmula 118 do TST). (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0010265-63.2025.5.03.0103 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Cristiana Maria Valadares Fenelon. DJEN 03/09/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Ofício

### Expedição

Direito Processual do Trabalho. Agravo de Petição. Execução. Expedição de Ofícios. Plataformas Digitais. Cabimento. Provimento. I. Caso em Exame - Agravo de petição interposto pela parte exequente contra decisão que indeferiu o pedido de expedição de ofícios a plataformas digitais (Fintechs) para averiguação de ativos financeiros dos executados, em face do insucesso de outras medidas executivas e da dificuldade em localizar bens. II. Questão em Discussão - 2. A questão central consiste em definir o



cabimento da expedição de ofícios às plataformas digitais para efetivação da execução trabalhista, diante da ineficiência de outras medidas. 3. O acesso à justiça abrange a obtenção de uma decisão efetiva, sendo a ineficiência da tutela jurisdicional equivalente à sua negação, conforme o princípio da efetividade. 4. O magistrado tem o dever de adotar medidas para garantir a satisfação do crédito trabalhista, em especial dada a natureza alimentar deste. 5. O artigo 139, IV, do Código de Processo Civil, aplicável subsidiariamente ao processo do trabalho, autoriza o juiz a determinar medidas para assegurar o cumprimento de ordem judicial, inclusive em ações de prestação pecuniária, como a expedição de ofícios. 6. O artigo 765 da Consolidação das Leis do Trabalho confere ao juiz ampla liberdade na direção do processo, visando o rápido andamento das causas. 7. A expedição de ofícios não representa afronta a direitos fundamentais e visa conferir efetividade à execução, resguardando o princípio da primazia do interesse do credor. 8. A exigência da parte exequente em comprovar alterações financeiras dos executados configuraria "prova diabólica". IV. Dispositivo e Tese - 9. Recurso provido. Tese de julgamento: É cabível a expedição de ofícios a plataformas digitais (Fintechs) para verificar a existência de ativos financeiros em nome dos executados, como medida para garantir a efetividade da execução trabalhista, especialmente diante do insucesso de outras medidas executivas e da natureza alimentar do crédito. Dispositivos relevantes citados: CF/1988, art. 5º, XXXV; CPC, arts. 4º, 139, IV, e 797; CLT, art. 765. Jurisprudência relevante citada: TRT-6, AP nº 00010088320185060003; TRT-4, AP nº 00210314120155040252; TRT-6, AP nº 00011009520175060003; TRT-9, AP nº 00000785620185090658. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010599-19.2023.5.03.0087 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Adriana Goulart de Sena Orsini. DJEN 16/09/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Pandemia

### Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) - Doença Ocupacional - Indenização

Direito do Trabalho. Doença do Trabalho. Indenização por Danos Morais. Pedido Procedente. I. Caso em Exame - Recurso ordinário em que se discute o direito do autor à indenização por danos morais e materiais decorrentes de doença ocupacional, em razão da contaminação por COVID-19. II. Questão em Discussão 2. A questão central consiste em definir se houve doença do trabalho, em razão da contaminação por COVID-19, e se o empregador é responsável pelo pagamento de indenização por danos

morais. III. Razões de Decidir - 3. A Lei nº 8.213/91, em seu artigo 20, considera como acidente do trabalho a doença profissional e a doença do trabalho, sendo que esta última é adquirida ou desencadeada em função das condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relaciona diretamente. 4. A doença do trabalho não tem nexos causal presumido, exigindo comprovação de que a patologia desenvolveu-se em razão das condições especiais em que o trabalho foi realizado. 5. O nexo causal entre a moléstia e o trabalho, para efeito de reconhecimento de doença ocupacional equiparada a acidente do trabalho, não precisa ter o trabalho como causa exclusiva, nos termos do art. 21, inciso I, da Lei nº 8.213/91. Basta que a atividade realizada possa ter causado ou contribuído para a instalação da doença ou seu agravamento. 6. A perícia médica concluiu que o autor apresenta sequelas neurológicas secundárias à infecção por COVID-19, com incapacidade em caráter definitivo para a função de motorista profissional. 7. A prova oral demonstra que a empresa não adotou os protocolos de segurança necessários para assegurar a proteção dos empregados durante a pandemia, especialmente no período de pico de contágio, como o fornecimento inadequado de máscaras e a responsabilização dos motoristas pela higienização dos veículos. 8. A empresa tem o dever de resguardar seus empregados dos riscos inerentes à atividade profissional, conforme artigo 157 da CLT. 9. A conduta negligente da empresa em não assegurar um meio ambiente de trabalho saudável ao autor no período pandêmico, expondo-o a um risco maior de contágio, caracteriza danos morais. 10. O valor da indenização por danos morais deve ser arbitrado considerando o caráter compensatório, pedagógico e preventivo, atendendo à dupla finalidade de indenizar o ofendido e punir o ofensor. 11. A correção monetária da indenização por danos morais deve incidir a partir da data do ajuizamento da demanda, conforme tese firmada pelo STF. IV. Dispositivo e Tese - 12. Recurso provido para condenar a empresa ao pagamento de indenização por danos morais. Tese de julgamento: "1. A contaminação por COVID-19, em ambiente de trabalho em que não foram adotadas as medidas de segurança necessárias, pode configurar doença do trabalho; 2. O empregador é responsável pelo pagamento de indenização por danos morais quando sua conduta negligente expõe o trabalhador a risco de contágio em ambiente de trabalho; 3. A correção monetária da indenização por danos morais deve incidir a partir da data do ajuizamento da demanda". Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 157; Lei nº 8.213/91, arts. 19, § 1º, 20 e 21. Jurisprudência relevante citada: STF, ADCs 58 e 59. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010018-57.2025.5.03.0176 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Cecília Alves Pinto. DJEN 18/09/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Penhora

### Direito Minerário

Direito Processual do Trabalho. Agravo de Petição. Penhora. Título Minerário. Provimento. I. Caso em Exame - 1. Agravo de Petição interposto pelo exequente contra decisão que indeferiu a penhora de licença de exploração ativa. II. Questão em Discussão - 2. A questão central consiste em definir sobre a possibilidade de penhora de licença de exploração ativa, considerando a natureza jurídica do título minerário. III. Razões de Decidir - 3. O ordenamento jurídico confere aos direitos de exploração mineral caráter negocial e conteúdo econômico-financeiro. 4. É garantida ao concessionário a propriedade do produto da lavra, sendo que as autorizações e concessões de pesquisa e lavra de recursos minerais podem ser cedidas, total ou parcialmente, mediante prévia anuência do poder concedente. 5. O título de concessão de lavra (direito de exploração mineral) é bem jurídico suscetível de apreciação econômica e, portanto, penhora, conforme o artigo 835, XIII, do CPC. 6. A executada não indicou meio eficaz para a satisfação do débito, embora tenha o ônus de fazê-lo. IV. Dispositivo e Tese 7. Recurso provido. 8. Tese de julgamento: É possível a penhora de licença de exploração ativa, considerando o caráter negocial e o conteúdo econômico-financeiro dos direitos de exploração mineral. O título de concessão de lavra é um bem jurídico suscetível de penhora, nos termos do artigo 835, XIII, do CPC. Dispositivos relevantes citados: CRFB, art. 176, caput e § 3º; CPC, art. 835, XIII. Jurisprudência relevante citada: TRT 3; PJe: 0011471-09.2017.5.03.0034. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0002223-61.2013.5.03.0033 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Juliana Vignoli Cordeiro. DJEN 23/09/2025).

### Faturamento

Direito Processual do Trabalho. Agravo de Petição. Bloqueio de Faturamento da Empresa. Manutenção Parcial. Negado Provimento. I. Caso em Exame - 1. Agravo de Petição interposto por exequente em face de decisão que acolheu embargos à penhora opostos pela executada, determinando a manutenção de 30% do valor constricto e a liberação do remanescente, em execução trabalhista. II. Questão em Discussão - 2. A questão central

consiste em definir se é cabível a liberação parcial do bloqueio de faturamento da empresa executada, considerando as tentativas frustradas de satisfação do crédito e a necessidade de garantir o desenvolvimento regular das atividades da empresa. III. Razões de Decidir - 3. A legislação trabalhista, em consonância com o Código de Processo Civil, permite a penhora sobre o faturamento da empresa devedora, especialmente quando não houver outros bens penhoráveis ou, havendo, sejam de difícil alienação ou insuficientes para saldar o débito. 4. A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho e deste Tribunal Regional estabelece que a penhora sobre o faturamento deve ser limitada a um percentual que não comprometa o desenvolvimento regular das atividades da empresa, entendendo-se como razoável a constrição de até 30%. 5. A executada demonstrou que o valor bloqueado se destinava ao pagamento de despesas essenciais para a realização de eventos, como cachês de músicos, equipe técnica, transporte, hospedagem e alimentação. IV. Dispositivo e Tese - 6. Recurso não provido. Tese de julgamento: 1. A execução deve buscar a satisfação do crédito do exequente, mas, também, se dar da forma menos gravosa para o executado. 2. É admissível a penhora sobre o faturamento da empresa, desde que não comprometa o desenvolvimento regular de suas atividades, entendendo-se razoável o percentual de 30%. Dispositivos relevantes citados: CPC, arts. 805, 835, X, e 866. Jurisprudência relevante citada: TST, OJ nº 93 da SDI-II; TRT3, OJ nº 11, item I, da 1ª SDI. (TRT 3ª Região. Nona Turma. 0012763-65.2016.5.03.0098 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Weber Leite de Magalhães Pinto Filho. DJEN 08/09/2025).

#### Milha Aérea / Ponto - Programa De Fidelidade

Processo do Trabalho. Agravo de Petição. Penhora de Pontos ou Milhas em Programas de Fidelidade. Medida Processualmente Ineficaz. Art. 370, Parágrafo Único, do CPC. Desprovisionamento do Agravo de Petição. A penhora de pontos em programas de fidelidade não é medida efetiva de execução, nos termos do art. 6º do CPC, muito embora o art. 797 do CPC assegure a realização da execução no interesse do exequente e a constitucionalidade do art. 139, IV, do CPC, tenha sido reconhecida pelo STF no julgamento ADI 5941. Ainda que estes pontos possuam valor patrimonial e sua penhora encontre respaldo nestas normas e nos arts. 789 e 790 do CPC, tal constrição é processualmente inútil, em consonância com o art. 370, parágrafo único, do CPC, pois não há mercado regulamentado ou procedimento idôneo que permita a conversão juridicamente segura do bem

em pecúnia (a penhora é juridicamente possível, mas processualmente ineficaz). Isto ocorre porque, ordinariamente, estes pontos se submetem a cláusulas de impenhorabilidade, inalienabilidade e impossibilidade de conversão em dinheiro que sujeitam sua comercialização a severa insegurança jurídica, a exemplo da possibilidade de que a companhia aérea impeça o terceiro comprador de usufruir o benefício. Nesse sentido, em controvérsia onde companhia aérea cancelou passagens que agência de turismo havia adquirido mediante compra de milhas, o STJ julgou válida a cláusula que proibia esta operação, respaldando o referido cancelamento (REsp 2.011.456/SP, relator Ministro Marco Aurélio Bellizze, Terceira Turma, DJe 12/3/24). Enfim, em razão grave insegurança jurídica que envolve a conversão de pontos em programas de fidelidade em pecúnia, sua penhora é inefetiva ou ineficaz, ou seja, inútil à execução, nos moldes do art. 370, parágrafo único, do CPC, motivo pelo qual deve ser indeferida. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0001434-82.2014.5.03.0015 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Taísa Maria Macena de Lima. DJEN 16/09/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Pessoa com Deficiência / Trabalhador Reabilitado

### Dispensa

Reintegração. Empregado Portador de Deficiência. Artigo 93 da Lei 8.213/1991. Cota Coletiva. Ausência de Estabilidade Individual. A obrigação prevista no art. 93 da Lei 8.213/1991 tem caráter coletivo, impondo às empresas com 100 ou mais empregados o dever de preencher percentual mínimo de cargos com pessoas com deficiência ou reabilitadas. A dispensa de empregado nessa condição somente enseja reintegração quando demonstrado o descumprimento da cota legal. No caso, a certidão expedida pelo Ministério do Trabalho comprova que o reclamado atende ao percentual mínimo exigido, não havendo falar em nulidade da dispensa, tampouco em estabilidade individual. A garantia prevista no art. 93, §1º, da Lei 8.213/1991 possui natureza indireta, destinada à preservação do número de vagas, e não à concessão de estabilidade pessoal ao empregado. (TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0010901-96.2023.5.03.0168 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marcelo Moura Ferreira. DJEN 17/09/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



## Plano de Saúde

### Manutenção

Ação de Obrigação de Fazer. Plano de Saúde. Manutenção do Plano de Saúde a Dependentes de Ex-Empregado Falecido, então Aposentado por Invalidez. Procedência. I. Caso em Exame - Ação em que se discute a manutenção do plano de saúde às autoras, dependentes de ex-empregado falecido, que era aposentado por invalidez decorrente de acidente de trabalho. II. Questão em Discussão - 2. A questão central consiste em definir se as autoras, dependentes de ex-empregado falecido, têm direito à manutenção do plano de saúde. III. Razões de Decidir - 3. O ex-empregado, marido/pai das autoras, aposentou-se por invalidez em virtude de acidente de trabalho, gozando do plano de saúde, extensivo às suas dependentes, até o seu falecimento. 4. A Súmula 440 do TST versa sobre a manutenção do plano de saúde ao empregado aposentado por invalidez. 5. O contrato de trabalho do ex-empregado estava suspenso pela aposentadoria por invalidez, mantendo-se a condição de empregado, assim como os direitos daí decorrentes. 6. Os artigos 30 e 31 da Lei nº 9.656/98 regulam a manutenção do plano de saúde aos dependentes em caso de falecimento do empregado. 7. O STJ, no Tema Repetitivo 989, estabeleceu que, em planos coletivos custeados exclusivamente pelo empregador, não há direito de permanência do ex-empregado aposentado ou demitido sem justa causa, salvo disposição contratual em contrário. 8. No caso em análise, o ex-empregado era aposentado por invalidez por acidente de trabalho, sendo que o plano de saúde do titular e grupo familiar foi mantido até o seu falecimento, conforme termos do próprio regulamento do plano de saúde, presente a ressalva constante do citado Tema Repetitivo. 9. Aplica-se, portanto, o disposto no § 3º do artigo 30 da Lei nº 9.656/98 (referido no §2º do art. 31 da Lei) e no artigo 8º da Resolução Normativa nº 279/2011 da ANS, que asseguram a manutenção do plano aos dependentes em caso de morte do titular. 10. Ademais, a manutenção do plano de saúde por mais de 20 anos, após a aposentadoria por invalidez do titular, despertou nas consumidoras a confiança na manutenção vitalícia do benefício, aplicando-se a teoria da supressio, mormente tratando-se de consumidoras hipervulneráveis, visto que a primeira autora é idosa e a segunda autora é pessoa com deficiência em tratamento oncológico. IV.

Dispositivo e Tese - 12. Pedido procedente. Tese de julgamento: É cabível a manutenção do plano de saúde às dependentes de ex-empregado falecido, que era aposentado por invalidez decorrente de acidente de trabalho, nos termos dos artigos 30 e 31 da Lei nº 9.656/98. Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 475; Lei nº 9.656/98, arts. 30 e 31; CPC, art. 300. Jurisprudência relevante citada: TST, Súmula 440; STJ, REsp n. 1.680.318/SP; STJ, REsp n. 1.871.326/RS; STJ, REsp n. 1.879.503/RJ. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0011593-80.2024.5.03.0097 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Juliana Vignoli Cordeiro. DJEN 15/09/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



## Plano Especial de Pagamento Trabalhista (PEPT)

### Admissibilidade

Processo de Reunião de Execuções. Plano Especial de Pagamento Trabalhista. Não Cabimento. O Plano Especial de Pagamento Trabalhista (PEPT) constitui espécie de Procedimento de Reunião de Execuções (PRE), previsto no art. 28 da Lei nº 6.830/1980 - Lei de Execução Fiscal, regulamentado por esta Justiça do Trabalho, nos artigos 154 a 177 da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho, de âmbito nacional, e na jurisdição deste eg. Regional do Trabalho, pela Resolução Conjunta TRT3/GP/GVP1 n. 123/2019, modificada pela Resolução Conjunta TRT3/GP/GVP1/GCR n. 280/2023. O artigo 2º, I, da Resolução Conjunta TRT3/GP/GVP1 n. 123/2019 estabelece que o Plano Especial de Pagamento Trabalhista - PEPT tem o como objetivo o pagamento parcelado do débito reunido. O deferimento de Plano Especial de Parcelamento Trabalhista nos moldes como oferecido, ainda que fossem cumpridos todos os requisitos mencionados no normativo supra, o que não é o caso (conforme apontamentos feitos no parecer do Núcleo de Apoio às Execuções), não seria conveniente e oportuna. Mobilizar a atuação de um já sobrecarregado setor deste Tribunal para a solução de um número tão reduzido de processos decerto não se mostra como a medida mais adequada a ser adotada para o equacionamento do passivo trabalhista em questão, por nobre que pareça a intenção. As razões expostas pelo Juízo Centralizador de Execuções são consistentes e devem ser acatadas, porque objetivam garantir a eficiência administrativa da Justiça do Trabalho e evitar

o congestionamento do JAE. Por outro lado, há a possibilidade de resolução do pleito formulado pelas requerentes perante os juízos originários das execuções individuais, dado o reduzido número de processos e a situação peculiar de cada um deles. (TRT 3ª Região. Tribunal Pleno. 0017917-86.2024.5.03.0000 (PJe). Plano Especial de Pagamento Trabalhista. Rel./Red. Manoel Barbosa da Silva. DJEN 26/09/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Prêmio

### Indenização

Prêmio "Ring of Honor" - "Não há controvérsia acerca da concessão do prêmio "Chairman's à reclamante, no ano de 2020. Ring of Honor - 2020" Aduz, porém, a reclamada que a viagem não ocorreu devido aos impactos causados pela pandemia de Covid-19, tendo a premiação se realizado virtualmente. Pois bem. Sobressai da prova que se trata de premiação na qual são contemplados, todos os anos, cerca de 200 empregados da área de vendas, dentre todos os colaboradores mundiais da reclamada, com cerimônia realizada na cidade de Nova York - EUA, com todas as despesas do premiado e do acompanhante custeadas pela reclamada, incluindo passagem aérea, hospedagem, além de passeios e eventos. Depreende-se da prova oral que nenhum dos outros premiados viajou nos anos de 2020 e 2021, conforme admitiu a reclamante. Todavia, a testemunha Sra... (omissis) declarou que houve promessa de regularização da viagem pós pandemia. Ademais, a teor da prova oral, a reclamada concede viagens compensatórias aos premiados impedidos de viajar, em hipóteses similares, conforme se extrai do depoimento da testemunha da própria reclamada Sr... (omissis) que declarou que "no ano passado, um ganhador não pode ir e ganhou uma viagem compensatória". Assim o pedido de indenização por danos, julgo procedente materiais no importe de R\$40.000,00, ora fixado por ser razoável, correspondente a viagem não concedida pela reclamada." (Fragmento da sentença da lavra do MM. Juiz Dr. Daniel Gomide Souza). (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010194-53.2024.5.03.0020 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Luiz Otávio Linhares Renault. DJEN 12/09/2025).

[\(voltar ao início\)](#)





## Processo Judicial Eletrônico (PJe)

### Documento - Forma / Juntada

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Documentos. Adicional de Insalubridade. Jornada de Trabalho. Intervalos. Diárias de Viagem. Multa Convencional. Lanche. PPR. Seguro de Vida. Honorários Advocatícios. Parcial Provimento. I. Caso em Exame - Recursos ordinários interpostos por ambas as partes em face da sentença que julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados na petição inicial. O reclamante busca a reforma da sentença quanto à inadequação dos documentos juntados pela reclamada, jornada de trabalho, indenização pelo não fornecimento de lanche, Programa de Participação nos Resultados (PPR) e indenização pela não contratação de seguro de vida e de plano de saúde, bem como honorários advocatícios sucumbenciais. A reclamada busca a reforma da sentença quanto ao adicional de insalubridade, intervalos intrajornada e interjornada, diárias de viagem e multa convencional, além de honorários advocatícios sucumbenciais. II. Questões em Discussão - (i) Inadequação de documentos juntados pela reclamada; (ii) adicional de insalubridade; (iii) jornada de trabalho - nulidade dos controles de jornada - horas extras - feriados; (iv) intervalo intrajornada e interjornada; (v) diárias de viagem; (vi) multa convencional; (vii) indenização pelo não fornecimento de lanche; (viii) Programa de Participação nos Resultados (PPR); (ix) indenização pela não contratação de seguro de vida e de plano de saúde; (x) honorários advocatícios sucumbenciais. III. Razões de Decidir - 1. Não se verificando prejuízo ao exercício de ampla defesa e do contraditório pelo reclamante, impõe-se negar provimento à pretensão de que sejam excluídos os documentos com a orientação visual incorreta. 2. Comprovado que o reclamante trabalhou em ambiente insalubre de forma meramente eventual, medida que se impõe é afastar a condenação ao pagamento do adicional de insalubridade. 3. Tendo o reclamante demonstrado que não recebeu por todas as horas extras trabalhadas, impõe-se condenar a ex-empregadora ao pagamento de diferenças. 4. A reclamada não deve ser condenada ao pagamento de 30 minutos por dia efetivamente trabalhado, mas apenas às diferenças, na medida em que os controles de ponto são fidedignos da jornada de trabalho, e porque os recibos gerenciais (pagamento "por fora") também consignam o pagamento do intervalo suprimido. 5. A ausência de prova de que o reclamante recebeu o benefício

instituído nas Convenções Coletivas a título de diárias de viagem, impõe-se ratificar a decisão condenatória proferida na origem. 6. Comprovado o descumprimento das cláusulas convencionais, impõe-se aplicar a multa convencional. 7. Evidenciada a ativação do empregado em jornada extraordinária superior a duas horas sem concessão do benefício convencional de lanche, surge o dever de pagar a indenização substitutiva. 8. Demonstrado que a reclamada não pagou ao obreiro a parcela PPR instituída pela CCT 2021/2022 de forma integral, faz jus o trabalhador à diferença. 9. Não tendo sido verificadas as circunstâncias fáticas que autorizam o trabalhador a receber o benefício segurado, descabe falar em indenização substitutiva. 10. A declaração de inconstitucionalidade do art. 791-A, §4º, da CLT, não impede a condenação do beneficiário da justiça gratuita ao pagamento de honorários advocatícios (observada a suspensão de exigibilidade), mas obsta qualquer pretensão compensação desta verba honorária com os créditos trabalhistas apurados no mesmo feito ou em outras demandas. IV. Dispositivo e Tese Recurso aviado pelo reclamante parcialmente provido. Recurso interposto pela reclamada parcialmente provido. Tese de julgamento: 1. A juntada de documentos com orientação visual incorreta não enseja a sua exclusão, quando não demonstrado prejuízo ao exercício de ampla defesa e do contraditório. 2. O trabalho meramente eventual em condições insalubres não enseja o direito ao adicional respectivo. 3. Demonstrar que o trabalhador não recebeu por todas as horas extras trabalhadas, ele faz jus às diferenças. 4. A ausência de discriminação do valor do intervalo intrajornada nos recibos de pagamento impede a avaliação do pagamento integral. 5. A ausência de prova de pagamento das diárias de viagem enseja a condenação de indenização substitutiva. 6. O descumprimento de cláusulas convencionais enseja a condenação ao pagamento de multas. 7. O não fornecimento de lanche - benefício convencional -, quando demonstrada a ativação do empregado em jornada extraordinária, enseja o pagamento de indenização substitutiva. 8. O não pagamento integral da PPR instituída em CCT enseja a condenação ao pagamento da diferença. 9. A ausência de ocorrência dos sinistros previstos em norma coletiva afasta o direito à indenização substitutiva do seguro de vida. 10. A declaração de inconstitucionalidade do art. 791-A, §4º, da CLT, não impede a condenação do beneficiário da justiça gratuita ao pagamento de honorários advocatícios, mas obsta qualquer pretensão compensação com os créditos trabalhistas. Dispositivos relevantes citados: Art. 74, §2º, da CLT; Art. 791-A da CLT; Art. 818, I, da

CLT; Art. 195 da CLT; Art. 248 do Código Civil; Art. 320 do Código Civil; Art. 402 do Código Civil; Art. 7º, XXVI, da Constituição Federal.  
Jurisprudência relevante citada: Súmula n. 364 do TST; Súmula n. 422 do TST; ADI 5766 do STF; OJ 70 da SBDI-1 do TST. (TRT 3ª Região. Oitava Turma. 0010860-35.2023.5.03.0167 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. José Marlon de Freitas. DJEN 01/09/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



## Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero

### Aplicação

Indenização por Dano Moral. Assédio Moral. Perspectiva de Gênero. "[...] o Conselho Nacional de Justiça aprovou a Resolução nº 492 (17/03/2023), que estabelece, para a adoção da Perspectiva de Gênero nos julgamentos em todo o Poder Judiciário, as diretrizes do protocolo aprovado pelo Grupo de Trabalho constituído pela Portaria CNJ n. 27/2021 em atenção às normas constitucionais e internacionais da qual o país é signatário, entre elas a Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (Decreto n. 4.377/2002) e a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Decreto n. 1973/1996). Saliente-se, ainda, que, conforme consta do Protocolo, na atuação judicial com perspectiva de gênero, no caso de assédio no ambiente de trabalho, é recomendável lembrar que a ocorrência da violência ou do assédio normalmente se dá de forma clandestina, o que pode ensejar uma readequação da distribuição do ônus probatório, bem como a consideração do depoimento pessoal da vítima e da relevância de prova indiciária e indireta. Imperioso também reforçar que o tipo de assédio relatado nestes autos, ocorrido dentro do ambiente do trabalho, não raro, deixa a vítima em situação de desamparo, pois, além do sofrimento causado pela conduta ilícita, a mulher ainda tem sua narrativa frequentemente questionada." (Excerto da r. sentença da MMª Juíza Raquel Fernandes Lage). (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010097-74.2024.5.03.0013 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Luiz Otávio Linhares Renault. DJEN 12/09/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



## Prova Testemunhal

### Valoração

Testemunhas com Narrativas Distintas. Discrepância Probatória. Critério de Decidibilidade. As partes têm direito à ampla liberdade probatória, e em se tratando de matéria fática, é natural que a percepção dos acontecimentos se mostre por ângulos distintos, acarretando diferentes percepções e informações não convergentes trazidas ao juízo pelas testemunhas. Nada disso é estranho ao direito, e a ciência processual oferece-se critério seguro para o deslinde da controvérsia. Em casos assim, cabe ao julgador, na hora de aferir as situações fáticas trazidas e aplicar o direito, proferir decisão em desfavor da parte que detinha o ônus probatório, consoante a interpretação cabível na aplicação do inciso I, do artigo 818/CLT. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0011166-03.2024.5.03.0059 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Vitor Salino de Moura Eça. DJEN 30/09/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



## Recurso

### Alçada – Valor

Direito Processual do Trabalho. Recurso Ordinário. Consignação em Pagamento. Causa de Alçada. Não Conhecimento. I. Caso em Exame - Arguição, de ofício, do não cabimento do recurso apresentado pela consignante. II. Questão em Discussão - Controvérsia sobre o cabimento do recurso ordinário. III. Razões de Decidir - O valor de R\$1,00 (um real) atribuído à causa é inferior a duas vezes o salário mínimo vigente na época do ajuizamento, em 31/07/2025 ( $2 \times R\$1.518,00 = R\$3.036,00$ ), e a matéria objeto do apelo versa sobre questão infraconstitucional (cabimento da consignação e extinção de obrigação). IV. Dispositivo e Tese - Recurso não conhecido. Tese de julgamento: Não se conhece de recurso ordinário em ação de consignação em pagamento cujo valor atribuído à causa seja inferior a duas vezes o valor do salário mínimo na época do ajuizamento da ação e sem a discussão sobre matéria constitucional. Dispositivos relevantes citados: Art. 2º, § 4º, da Lei nº 5.584/1970. Jurisprudência relevante citada: Súmula 356 do TST. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010737-27.2025.5.03.0180 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Antônio Gomes de Vasconcelos. DJEN 30/09/2025).

## Efeito Suspensivo

Direito Processual do Trabalho. Tutela Cautelar Antecedente. Concessão de Efeito Suspensivo a Recurso Ordinário. Procedência. I. Caso em Exame - Tutela Cautelar Antecedente, objetivando a concessão de efeito suspensivo a recurso ordinário, com o intuito de suspender os efeitos da determinação de reintegração da parte autora ao emprego, em ação trabalhista. II. Questão em Discussão - 2. A questão central consiste em definir sobre a presença dos requisitos para a concessão de efeito suspensivo ao recurso ordinário, em face da determinação de reintegração da parte autora, em ação trabalhista. III. Razões de Decidir - 3. O Juízo reconhece a existência de acidente de trabalho e a percepção de auxílio-doença acidentário, configurando a garantia provisória de emprego. 4. A dispensa da parte autora, durante o período de garantia provisória, portanto, é considerada nula. 5. A parte autora demonstra, desde a inicial, desinteresse em retornar ao trabalho, pleiteando indenização substitutiva. 6. A concessão da tutela de urgência exige a demonstração da probabilidade do direito e do perigo de dano. 7. O periculum in mora reside nos prejuízos que a parte autora suportaria ao retornar ao trabalho, sob pena de multa diária, em face da ausência de pedido de reintegração. 8. Não há perigo de irreversibilidade dos efeitos da decisão. IV. Dispositivo e Tese 9. Pedido procedente. Tese de julgamento: Estão presentes os requisitos para a concessão de efeito suspensivo a recurso ordinário, diante da probabilidade do direito e do perigo de dano. A ausência de pedido de reintegração e o desinteresse da parte autora em retornar ao trabalho justificam a concessão da tutela cautelar. Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 899; CPC, arts. 300, 306 e 995. Lei 8.213/91, art. 118. Jurisprudência relevante citada: Súmula 414, I, do TST; Súmulas 378, II, e 396, I/TST. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0013378-43.2025.5.03.0000 (PJe). Tutela Cautelar Antecedente. Rel./Red. Adriana Goulart de Sena Orsini. DJEN 17/09/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



## Relação de Emprego

### Cuidador

Vínculo de Emprego. Cuidadora. Requisitos. Pessoalidade. Prova Oral. A obrigação imposta à trabalhadora de providenciar sua própria substituição, por omissão da empregadora na gestão da escala, não descaracteriza o requisito da pessoalidade. Essa circunstância, longe de demonstrar autonomia, evidencia o alto grau de comprometimento pessoal e a subordinação jurídica da trabalhadora, que assume um ônus indevido do empregador para garantir a continuidade da prestação do serviço. Presentes, ainda, a não eventualidade e a onerosidade, impõe-se o reconhecimento do vínculo de emprego, em conformidade com os arts. 2º e 3º da CLT. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010408-94.2024.5.03.0068 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Flávio Vilson da Silva Barbosa. DJEN 15/09/2025).

### Entregador

Entregador de Mercadorias. Relação Autônoma. Inexistência de Vínculo Empregatício. O autor foi contratado pela primeira ré para fazer entregas de mercadorias da segunda reclamada (Mercado Livre), com uso de veículo próprio. Trata-se aqui de relação de trabalho de entregadores autônomos. Os motoristas utilizam seus veículos e arcam com os custos, sendo que o recolhimento e entrega das mercadorias depende unicamente da iniciativa do entregador, que pode comparecer ou não, sem que haja necessidade de maiores explicações. Não há obrigatoriedade de seguir rotas predeterminadas mas, sim, responsabilidade pelas entregas que se comprometeu a fazer naquele dia específico. O próprio trabalhador determina seu horário de trabalho, sendo que o monitoramento por GPS está ligado à segurança da carga e não ao controle de jornada em si. Ademais, a rota não é fixa, muito menos exclusiva, podendo ser realizada por quem se apresentar para a tarefa. (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0010860-37.2023.5.03.0037 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marcos Penido de Oliveira. DJEN 19/09/2025).

## Parceria Rural

Vínculo Empregatício em Atividade Agropecuária. Depoimento Pessoal Reconhecendo Negociação de Gado em Nome Próprio. Parceria Comprovada. Vínculo Empregatício Inexistente. Em depoimento pessoal, o autor da ação informou que era negociante de gado, sem ser produtor agropecuário, confirmando que houve compra de gado em nome próprio. Arrendava terras também em nome próprio, para atender ao negócio de compra e venda de gado. Além disso, é incontroverso que, para tanto, mantinha com o reclamado a copropriedade de um caminhão, para fazer o transporte do gado. Os fatos revelados no depoimento pessoal demonstram autêntica relação de parceria. Vínculo empregatício inexistente. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0011603-22.2024.5.03.0034 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Taísa Maria Macena de Lima. DJEN 29/09/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



## Repercussão Geral

### Sobrestamento do Processo

Agravo Regimental. Vínculo de Emprego Pretendido pelo Autor. Análise da Validade da Forma de Contratação. TEMA 1389 do TST. Sobrestamento. Caso em Exame: O autor se insurge contra decisão monocrática que determinou o sobrestamento do feito em razão da pendência de julgamento do Tema 1389 perante o Supremo Tribunal Federal (STF). Em síntese, o agravante aduz que a controvérsia subjacente à ação, que visa o reconhecimento de vínculo empregatício, não se subsume à temática do Tema 1389. Argumenta que a discussão central reside no preenchimento dos requisitos da relação de emprego, e não na análise da legalidade de contratos de prestação de serviços. Pretende que o mérito dos recursos ordinários interpostos pelas partes seja apreciado pelo órgão colegiado, afastando-se, por conseguinte, o sobrestamento do feito. Questão em Discussão: A Questão em Discussão consiste em analisar a admissibilidade do agravo regimental interposto pelo autor em face da decisão que determinou o sobrestamento do feito. O cerne da controvérsia reside na

aplicabilidade do Tema 1389 da Repercussão Geral do Supremo Tribunal Federal (STF) ao caso concreto. Dispositivo/Tese: A Turma negou provimento ao agravo regimental interposto pelo autor. Assim, a decisão manteve o sobrestamento do processo, em consonância com a decisão do STF no Tema 1389. Razões de Decidir: O Órgão Colegiado entendeu que a controvérsia, embora trate do reconhecimento de vínculo empregatício, se amolda ao Tema 1389 de Repercussão Geral do STF. O acórdão explicita que a discussão sobre a legalidade da contratação, sob a alegação de fraude por meio de subempregada, está diretamente relacionada ao Tema 1389, que aborda a competência da Justiça do Trabalho em casos de fraude na contratação de serviços, a licitude da contratação e o ônus da prova em relação à alegação de fraude. Considerando que a matéria em discussão envolve a validade da forma de contratação, a suspensão do processo é medida que se impõe, até o julgamento do Tema 1389 pelo STF, visando a segurança jurídica e a uniformidade da jurisprudência. Dispositivos relevantes citados: Decisão do STF no ARE 1.532.603 (Tema 1389). (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010185-75.2025.5.03.0111 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paula Oliveira Cantelli. DJEN 22/09/2025).

Mandado de Segurança. Discussão Sobre Vínculo de Emprego. Contrato de Prestação de Serviços. Necessidade de Sobrestamento À Luz do Tema 1389. Segurança Concedida. A ação matriz discute a existência do vínculo de emprego em detrimento de um contrato autônomo, cujos pagamentos eram feitos mediante emissão de notas fiscais de prestação de serviços pela empresa constituída pelo litisconsorte/reclamante. Portanto, a solução de tal controvérsia passa, necessariamente, pelo exame da matéria relacionada à "Competência e ônus da prova nos processos que discutem a existência de fraude no contrato civil/comercial de prestação de serviços; e a licitude da contratação de pessoa jurídica ou trabalhador autônomo para essa finalidade", que será dirimida pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do Tema 1389 de repercussão geral. Nesse contexto, a decisão judicial que indefere o sobrestamento determinado em decisão proferida pelo Ministro Gilmar Mendes viola direito líquido e certo da parte, devendo por isso ser cassada. (TRT 3ª Região. 1ª Seção de Dissídios Individuais. 0013134-17.2025.5.03.0000 (PJe). Mandado de Segurança Cível. Rel./Red. Jaqueline Monteiro de Lima. DJEN 03/09/2025).

[\(voltar ao início\)](#)





## Responsabilidade Subsidiária

### Administração Pública – Fiscalização

Ente Público. Responsabilidade Subsidiária. Revelia. Nos termos do art. 344 do CPC e da Orientação Jurisprudencial 152 da SBDI-1 do TST, com a revelia aplicada em desfavor do ente público, presumem-se verdadeiras as alegações de fato formuladas pelo autor, inclusive em relação à culpa pela ausência de fiscalização (culpa in vigilando), sendo certo que o próprio E. STF já decidiu que a manutenção da responsabilidade em razão da revelia do ente público configura hipótese sem aderência à ADC 16 e, por conseguinte, aos Temas 246 e 1118 de Repercussão Geral. (TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0010431-57.2025.5.03.0051 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marcelo Moura Ferreira. DJEN 23/09/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



## Sucessão Trabalhista

### Empresa Pública - Desestatização / Privatização

CBTU. Desestatização. Sucessão de Empregadores. Nulidade de Transferência. Reintegração ao Emprego. No caso dos autos, não se discute a licitude do processo de privatização da CBTU-BH, após a cisão parcial da CBTU), dando ensejo à aquisição da CBTU-BH pela METRO BH, mas a alteração unilateral e lesiva ao reclamante, em razão da sua transferência, passando outro regime legal de contrato, de empregado público para o regime celetista "puro". A situação foi atenuada com a negociação coletiva (ACT), em que foi assegurado o direito de permanência do vínculo empregatício para com a CBTU em caso de privatização de suas subsidiárias, o que invalida o ato de transferência do reclamante para a 2ª reclamada, METRÔ BH, fazendo jus à reintegração ao emprego, para retornar aos quadros da 1ª reclamada, CBTU, na subsidiária indicada na inicial. (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0010241-90.2025.5.03.0020 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Cristina Diniz Caixeta. DJEN 18/09/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



## Trabalho em Condição Análoga à de Escravo

### Caracterização

Trabalho em Condições Análogas à Escravidão. Art. 149 do CP. Nos termos do art. 149 do CP, a condição análoga à de escravo não se resume ao trabalho forçado, jornada exaustiva ou à limitação da liberdade de locomoção, mas também se caracteriza pela sujeição a condições degradantes de trabalho - situação exaustivamente comprovada nos autos. Houve violação a diversas normas justralhistas em condutas gravíssimas e persistentes, com desrespeito a direitos fundamentais e ofensa à dignidade do trabalhador, explorado em sua vulnerabilidade. Assim, não há dúvidas da subsunção da situação fática revelada à tipificação concluída pela auditoria fiscal do trabalho, diante da redução do trabalhador à condição análoga a de escravo. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0010009-53.2024.5.03.0072 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Vicente de Paula Maciel Júnior. DJEN 16/09/2025).

### Dano Moral

Jornada Exaustiva. Dano Moral. Condição Análoga à de Escravo. Não Configuração. A prestação de jornada de trabalho excessiva, embora configure ilícito trabalhista passível de reparação patrimonial, não caracteriza, por si só, o trabalho em condição análoga à de escravo para fins de indenização por dano moral. Para a tipificação da conduta prevista no art. 149 do Código Penal, é necessária a comprovação de um contexto de aviltamento da dignidade humana, com a demonstração de condições degradantes de trabalho que extrapolem a mera exigência de sobrelabor, ônus do qual o autor não se desincumbiu. (TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0011135-47.2024.5.03.0167 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Milton Vasques Thibau de Almeida. DJEN 17/09/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



## Trabalho no Exterior

### Contrato - Legislação Aplicável

Direito do Trabalho. Processo do Trabalho. Recursos Ordinários. Competência da Justiça do Trabalho. Ação de Indenização. Vínculo de Emprego. Ilegitimidade Passiva. Inépcia da Inicial. Julgamento Extra Petita. Aplicação de Legislação Estrangeira. Adicional Noturno. Danos Materiais. Deduções. I. Caso em Exame - Recursos ordinários interpostos pelas partes, em face de sentença que julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados na reclamação trabalhista. II. Questões em Discussão - Há diversas Questões em Discussão: (i) definir se o recurso da parte reclamada deve ser conhecido em relação à ilegitimidade passiva, inépcia da petição inicial, julgamento extra petita, direitos não previstos na Lei nº 7.064/82, má aplicação da legislação trabalhista do Catar, verbas trabalhistas deferidas, indenização por danos materiais, descontos rescisórios, limitação da condenação aos valores lançados na exordial e honorários advocatícios de sucumbência; (ii) estabelecer se o recurso da parte reclamante deve ser conhecido em relação à licença não remunerada e deduções. III. Razões de Decidir - Rejeita-se a preliminar de não conhecimento do recurso da parte reclamante por falta de dialeticidade, pois os requisitos legais foram atendidos. Não se conhece do recurso da parte reclamada quanto aos tópicos relativos à incompetência da Justiça do Trabalho para apreciar o vínculo de emprego e direito material aplicável, em face da preclusão. A legitimidade passiva é aferida pela indicação na peça vestibular, sendo legítima a parte que se afirma titular da pretensão, e a empresa reclamada preencheu os requisitos legais para contratar trabalhadores brasileiros. A inépcia da petição inicial é rejeitada, pois a indicação de valor aos pedidos atende ao art. 840 da CLT e à Tese Jurídica Prevalente 16, não se confundindo com a liquidação. O julgamento não foi extra petita, pois a aplicação da Lei 14.010/2020 foi em resposta à tese de defesa da parte reclamada. Não se conhece dos temas relacionados ao direito material aplicável, por preclusão, e em relação às verbas rescisórias, foram deferidas considerando a legislação brasileira, autorizando-se a compensação da verba "gratuity pay". Dá-se provimento parcial ao recurso da parte reclamada, excluindo o pagamento de adicional noturno e seus reflexos, pois a legislação do Catar foi considerada mais favorável quanto à jornada, e também a indenização por danos materiais, por ausência de prova do dano no transporte. A decisão de origem sobre descontos rescisórios é mantida, por falta de ajuste prévio e falta de comprovação por parte da

empresa, bem como sobre a limitação da condenação aos valores da exordial, por se tratar de estimativa. Mantém-se a sentença quanto aos honorários sucumbenciais. Nega-se provimento ao recurso da parte reclamante, pois a licença não remunerada foi voluntária e legal, não havendo direito ao pagamento de salários no período, e a compensação da "gratuity pay" foi correta por se tratar de parcelas de mesma natureza. IV. Dispositivo e Tese - Recurso da parte reclamada conhecido em parte e parcialmente provido, e recurso da parte reclamante conhecido e não provido. Teses de julgamento: A legitimidade passiva é aferida pela indicação na peça vestibular, sendo legítima a parte que se afirma titular da pretensão. A indicação de valor aos pedidos na petição inicial atende ao art. 840 da CLT, não se confundindo com a liquidação. A aplicação da Lei 14.010/2020 não configura julgamento extra petita. A legislação do Catar pode ser aplicada se mais benéfica ao trabalhador, desde que observado o Princípio do Conglobamento. A suspensão do contrato de trabalho por licença não remunerada, em período de pandemia, pode ser considerada válida, especialmente quando voluntária. É devida a compensação de verbas com a mesma natureza. Dispositivos relevantes citados: CLT, arts. 444, 476-A, 477, §8º, 791-A, § 2ª, 818, I, 836 e 840, §1º; CPC, arts. 505 e 1013; Lei 7.064/82, art. 3º; Lei 13.475/17, art. 58; Lei 14.010/20, art. 3º; CF/1988, art. 5º, XXXV e LIV. Jurisprudência relevante citada: TST, Súmula 422; TST, Instrução Normativa 41/2018, art. 12, §2º. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0010102-24.2023.5.03.0016 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Sabrina de Faria Fróes Leão. DJEN 10/09/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Tutela Cautelar

### Pedido Principal – Formulação

Ação Civil Pública. Objetivo de Apurar Dano Moral Coletivo e Descumprimento de Obrigações de Fazer e Não Fazer. Controvérsia Oriunda de Tutela Cautelar Antecedente Proposta por Sindicato Profissional. Obrigatoriedade de Formulação Incidental dos Pedidos. Os pedidos apresentados pelo Ministério Público do Trabalho visando a solucionar violações a direitos trabalhistas inicialmente tutelados pelo sindicato profissional devem ser formulados incidentalmente à tutela cautelar antecipada. Apenas se observado tal pressuposto, o juízo terá condições de

avaliar globalmente a lide, inclusive no tocante à apuração de eventual colaboração dos reclamados na efetivação da tutela cautelar e, consequentemente, na definição da controvérsia sobre a configuração do dano moral coletivo, a quantificação de seu valor, bem como o deferimento (ou não) das obrigações de fazer e não fazer. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0010457-71.2025.5.03.0078 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Ricardo Antônio Mohallem. DJEN 23/09/2025).

[\(voltar ao início\)](#)

