

Boletim de Legislação e Jurisprudência

SEDOC



ANO IX N. 11 NOVEMBRO DE 2025

Sumário

- Legislação
- Jurisprudência
 - Ação Coletiva
 - Acidente do Trabalho
 - Acordo Judicial
 - Acumulação de Funções
 - Adicional de Periculosidade
 - Aposentadoria
 - Assédio Moral
 - Ato Atentatório à Dignidade da Justiça
 - Cerceamento de Defesa
 - Citação por Aplicativo de Mensagens
 - Competência da Justiça do Trabalho
 - Dano Estético
 - Dano Moral
 - Desvio de Função
 - Discriminação por Idade
 - Dispensa
 - Dispensa Coletiva
 - Dispensa Discriminatória
 - Doença Ocupacional
 - Embargos de Declaração
 - Estabilidade Provisória
 - Execução
 - Execução Provisória
 - Gratificação de Produtividade
 - Honorários Advocatícios
 - Hora Extra
 - Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica

Interesse Processual
Jornada de Trabalho
Justa Causa
Limbo Jurídico Trabalhista Previdenciário
Mandado de Segurança
Motorista
Multa Administrativa
Ofício
Penhora
Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP)
Plano de Demissão Voluntária (PDV)
Poder Diretivo
Privilégio Processual
Processo Judicial
Prova Testemunhal
Recuperação Judicial
Relação de Emprego
Responsabilidade
Responsabilidade Subsidiária
Sentença
Sistema de Informações Banco Central (SISBACEN)
Teletrabalho
Trabalho em Condição Análoga à de Escravo
Valor da Causa
Vigilante



LEGISLAÇÃO

- [Ata Órgão Especial n. 9, de 2 de outubro de 2025](#)
Registro da Sessão Ordinária do Órgão Especial.
(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 18/11/2025, p. 16)
- [Ata Tribunal Pleno n. 15, de 2 de outubro de 2025](#)
Registro da Sessão Ordinária do Tribunal Pleno.
(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 18/11/2025, p. 1-9. Anexo, p. 1)

- [Ata Tribunal Pleno n. 16, de 9 de outubro de 2025](#)

Registro da Sessão Extraordinária Virtual do Tribunal Pleno.

(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 18/11/2025, p. 9-16)

- [Edital DGP n. 2, de 26 de novembro de 2025](#)

Torna pública a abertura das inscrições para o Processo Seletivo Interno de Remoção de Servidor, nos termos deste Edital.

(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 25/11/2025, p. 1-3)

- [Edital SEGP n. 10, de 12 de novembro de 2025](#)

Eleição de Magistrados(as) e de Servidores(as) para compor a Comissão de Atenção Prioritária ao Primeiro Grau de Jurisdição e o Subcomitê de Orçamento do Primeiro Grau de Jurisdição e Formação de Lista de Inscritos(as) a ser Submetida à Presidência do Tribunal para Escolha de Outros(as) Integrantes dos referidos Colegiados Temáticos.

(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 17/11/2025, p. 1-2)

- [Instrução Normativa GP n. 44, de 10 de setembro de 2018 \(*\)](#)

Regulamenta a movimentação, o controle, o reaproveitamento e o desfazimento de bens móveis permanentes, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, e dá outras providências.

(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 19/11/2025, p. 14) (*)Republicada em cumprimento ao disposto no art. 3º da Instrução Normativa GP n. 150, de 17 de novembro de 2025

- [Instrução Normativa GP n. 76, de 24 de setembro de 2021 \(*\)](#)

Institui a Política e o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 27/11/2025, p. 2) (*)Republicada em cumprimento ao disposto no art. 2º da Instrução Normativa GP n. 152, de 27 de novembro de 2025

- [Instrução Normativa GP n. 150, de 17 de novembro de 2025](#)

Altera a Instrução Normativa GP n. 44, de 10 de setembro de 2018.

(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 19/11/2025, p. 13-14)

- [Instrução Normativa n. 151, de 18 de novembro de 2025](#)

Altera a Instrução Normativa GP n. 129, de 10 de maio de 2024, que regulamenta o acesso às vagas de desembargador no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, para alcance da paridade de gênero nos termos do art. 1º-A da Resolução GP n. 106, de 6 de abril de 2010, do Conselho Nacional de Justiça.

(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 18/11/2025, p. 7)

- [Instrução Normativa GP n. 152, de 27 de novembro de 2025](#)

Altera a Instrução Normativa GP n. 76, de 24 de setembro de 2021, que institui a Política e o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 27/11/2025, p. 1-2)

- [Instrução Normativa Conjunta GP.GCR n. 148, de 20 de outubro de 2025](#)

Altera a Instrução Normativa Conjunta GP/GCR nº 1, de 13 de novembro de 2014, que dispõe sobre a sub-regionalização de unidades judiciárias e disciplina a composição, a distribuição e a designação de juízes substitutos para os quadros auxiliar fixo e móvel, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, e dá outras providências.

(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 4/11/2025, p. 1-2)

- [Ordem de Serviço VTALM n. 1, de 3 de novembro de 2025](#)

Dispõe sobre a atuação de advogados inscritos em outros estados – Inscrição Suplementar –Litigância abusiva e dá outras providências.

(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 4/11/2025, p. 7-8)

- [Portaria DG n. 353, de 11 de novembro 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 a Ata de Registro de Preços (ARP) 65/2025, proveniente do Pregão Eletrônico n. 23/2025 (PROAD 11285/25), celebrada com a empresa Aline de Souza Godinho, que consiste na eventual aquisição por este Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT-3) de Envelope Ofício Timbrado.

(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 11/11/2025, p. 4-5)

- [Portaria GP n. 340, de 28 de outubro de 2025](#)

Institui o Grupo de Trabalho, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT-MG), destinado à elaboração de ato normativo que discipline as atribuições do Comitê de Ética e Integridade e dos Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no 1º e no 2º Graus, em conformidade com as diretrizes do Conselho Nacional de Justiça e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 5/11/2025, p. 2-4)

- [Portaria GP n. 342, de 30 de outubro de 2025](#)

Altera a Portaria GP n. 39, de 2 de janeiro de 2024, que designa, para o mandato da atual Administração do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, biênio 2024/2025, os integrantes da Comissão de Precedentes e de Ações Coletivas (CPAC) referenciados no inciso IV do art. 2º da Resolução GP n. 172, de 19 de fevereiro de 2021.

(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 3/11/2025, p. 1-2)

- [Portaria GP n. 343, de 3 de novembro de 2025](#)

Dispõe sobre a sistemática de pagamento dos documentos fiscais e faturas relativas ao mês de dezembro de 2025.

(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 7/11/2025, p. 5-6)

- [Portaria GP n. 344, de 30 de outubro de 2025](#)

Dispõe sobre a equipe de transição dos cargos de direção deste Tribunal para o biênio 2026/2027.

(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 3/11/2025, p. 4-5)

- [Portaria GP n. 348, de 4 de novembro de 2025](#)

Prorroga para 5 de novembro de 2025 o vencimento dos prazos processuais que se findaram nos dias 3 e 4 de novembro de 2025, nos processos em tramitação no sistema Processo Judicial Eletrônico de 1º e 2º graus.

(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 5/11/2025, p. 1-2)

- [Portaria GP n. 352, de 6 de novembro de 2025](#)

Designa, para o mandato da atual Administração do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, os integrantes do Comitê de Patrimônio, Logística e Sustentabilidade (CPLS), referenciados nos incisos do art. 2º da Resolução GP n. 254, de 22 de agosto de 2022.

(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 10/11/2025, p. 20-21)

- [Portaria GP n. 357, de 14 de novembro de 2025](#)

Altera a Portaria GP n. 69, de 16 de janeiro de 2024, que designa os integrantes do Comitê de Ética e Integridade do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, para o biênio 2024/2025.

(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 13/11/2025, p. 4)

- [Portaria NFTUBER n. 1, de 18 de julho de 2025](#)

Constitui Grupo de Trabalho para Desfazimento de Bens Inservíveis, no âmbito do Núcleo do Foro Trabalhista da Justiça do Trabalho em Uberaba.

(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 13/11/2025, p. 154)

- [Portaria VTITUR n. 1, de 17 de novembro de 2025](#)

Constitui comissão de desfazimento de bens no âmbito da Vara do Trabalho de Iturama, nos termos da Portaria TRT3/GP/DG n. 129, de 25 de agosto de 2014.

(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 17/11/2025, p. 37)

- [Portaria VTSJ n. 1, de 30 de outubro de 2025](#)

Constitui a Comissão para Desfazimento de Bens Móveis Inservíveis no âmbito da Vara do Trabalho de São João del-Rei, em conformidade com a Instrução Normativa GP n. 44, de 10 de setembro de 2018, e art. 10 do Decreto n. 9.373, 11 de maio de 2018.

(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 14/11/2025, p. 5-6)

- [Portaria VTSSP n. 1, de 7 de novembro de 2025](#)

Constitui a Comissão de Desfazimento de Bens, no âmbito da Vara do Trabalho de São Sebastião do Paraíso.

(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 7/11/2025, p. 8-9)

- Portaria VTCAT n. 2, de 14 de novembro de 2025

Dispõe sobre a criação da Comissão de Desfazimento de Bens da Vara do Trabalho de Cataguases e dá outras providências.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 28/11/2025, p. 7-8)

- Portaria TSEGP n. 991, de 3 de novembro de 2025

Divulga os feriados locais existentes no âmbito da jurisdição do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região no ano de 2026.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 7/11/2025, p. 4-5)

- Resolução GP n. 383, de 14 de abril de 2025*

Dispõe sobre o quadro de pessoal das unidades de apoio indireto à atividade judicante, da Diretoria de Tecnologia da Informação e Comunicação e secretarias subordinadas e da Secretaria da Escola Judicial, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.
(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 18/11/2025, p. 4)*Republicada em cumprimento ao disposto no art. 5º da Resolução GP n. 407, de 17 de novembro de 2025)

- Resolução GP n. 403, de 30 de outubro de 2025

Altera a Resolução GP n. 172, de 19 de fevereiro de 2021, que institui a Comissão de Precedentes e de Ações Coletivas (CPAC) no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 3/11/2025, p. 2)

- Resolução GP n. 404, de 5 de novembro de 2025

Estabelece processos e procedimentos para a prevenção e o combate ao assédio e à discriminação no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 10/11/2025, p. 10-19)

- Resolução GP n. 405, de 6 de novembro de 2025

Altera a Resolução GP n. 254, de 22 de agosto de 2022, que institui o Comitê de Patrimônio, Logística e Sustentabilidade (CPLS) e dá nova regulamentação ao Subcomitê de Acessibilidade e Inclusão (SAI) e ao Subcomitê de Desfazimento de Bens Inservíveis (SDBI), no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 10/11/2025, p. 24-25)

- Resolução GP n. 406, de 11 de novembro de 2025

Institui a Política de Manutenção Predial do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 12/11/2025, p. 4-7)

- Resolução GP n. 407, de 17 de novembro de 2025

Altera a Resolução GP n. 383, de 14 de abril de 2025, e cria a Secretaria de Magistrados.

(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 18/11/2025, p. 3)

- Resolução Administrativa n. 158, de 17 de novembro de 2025

Aprova a Resolução GP n. 407, de 17 de novembro de 2025, que altera a Resolução GP n. 383, de 14 de abril de 2025 e cria a Secretaria de Magistrados.

(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 18/11/2025, p. 3)

- Resolução Administrativa n. 163, de 17 de novembro de 2025

Aprova a Proposição n. GP/6/2025, que apresenta a escala de plantão judiciário do 2º grau de jurisdição do TRT da 3ª Região para o período de 1º de janeiro de 2026 a 31 de dezembro de 2026.

(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 18/11/2025, p. 7)

- Resolução Administrativa n. 164, de 17 de novembro de 2025

Referenda a Portaria SEGP n. 991, de 3 de novembro de 2025, e Anexo Único, que divulgam os feriados locais existentes no âmbito da jurisdição do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região no ano de 2026.

(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 18/11/2025, p. 8)

- Resolução Administrativa n. 167, de 17 de novembro de 2025

Aprova o cancelamento da Súmula n. 48, da TJP n. 15 e da OJ n. 17 das Turmas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, com perda de eficácia desses verbetes de jurisprudência a partir de 11/11/2017, em virtude das alterações promovidas pela Lei n. 13.467/2017.

(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 19/11/2025, p. 16-17)

- [Resolução Administrativa n. 168, de 17 de novembro de 2025](#)

Aprova o cancelamento da Tese Jurídica Prevalecente nº 3, do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, com perda de eficácia desse verbete de jurisprudência a partir de 10/3/2025, data da certidão de julgamento pelo TST do Tema 57/IRR, conforme diretriz estabelecida no Ofício Circular TST. CSJT. GP Nº 232/2025.

(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 18/11/2025, p. 3-4)

- [Resolução Administrativa n. 169, de 17 de novembro de 2025](#)

Referenda a Instrução Normativa Conjunta GP/GCR nº 148, de 20 de outubro de 2025, que alterou o inciso II do art. 2º e o inciso IX do art. 3º da Instrução Normativa Conjunta GP/GCR nº 1, de 2014.

(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 18/11/2025, p. 4)

- [Resolução Administrativa n. 170, de 18 de novembro de 2025](#)

Aprova a Resolução Conjunta GP/G1VP n. 408, de 18 de novembro de 2025, que altera a Resolução Conjunta GP/G1VP n. 356, de 21 de outubro de 2024, que instituiu os Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas dos Foros Trabalhistas de Coronel Fabriciano (CEJUSC-JT CF), Juiz de Fora (CEJUSC-JT JF), Montes Claros (CEJUSC-JT MOC) e Pouso Alegre (CEJUSC-JT PA), unidades judiciárias autônomas subordinadas ao Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (NUPEMEC-JT).

(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 18/11/2025, p. 5)

- [Resolução Administrativa n. 171, de 18 de novembro de 2025](#)

Aprova a Instrução Normativa GP n. 151, de 18 de novembro de 2025, que altera a Instrução Normativa n. 129, de 10 de maio de 2024, que regulamenta o acesso às vagas de desembargador no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, para alcance da paridade de gênero nos termos do art. 1º-A da Resolução GP n. 106, de 6 de abril de 2010, do Conselho Nacional de Justiça.

(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 18/11/2025, p. 6-7)

- [Resolução Conjunta n. 408, de 18 de novembro de 2025](#)

Altera a Resolução Conjunta GP/G1VP n. 356, de 21 de outubro de 2024, que instituiu os Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas dos Foros Trabalhistas de Coronel Fabriciano (CEJUSC-JT CF), Juiz de Fora (CEJUSC-JT JF), Montes Claros (CEJUSC-JT MOC) e Pouso Alegre (CEJUSC-JT PA), unidades judiciárias autônomas subordinadas ao Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (NUPEMEC-JT).

(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 18/11/2025, p. 5-6)

[\(voltar ao início\)](#)



JURISPRUDÊNCIA

Ação Coletiva

Sentença - Execução Individual / Execução Coletiva

Direito do Trabalho. Execução Individualizada de Sentença Coletiva. Ação de Conhecimento Individual em Curso. Exclusão de Substituído. I. Caso em Exame - 1. Trata-se de execução individualizada, ajuizada por Sindicato em favor de diminuto grupo de substituídos (4), de sentença proferida em ação coletiva, estando em discussão a possibilidade de inclusão de substituídos que possuem ações individuais em curso, com pedido referente à mesma parcela deferida na ação coletiva. II. Questão em Discussão - 2. A Questão em Discussão consiste em definir se os substituídos que ajuizaram ações individuais, após o conhecimento da ação coletiva e sem pedido de suspensão, podem ser beneficiados pelos efeitos da coisa julgada coletiva. III. Razões de Decidir - 3. O art. 104 do Código de Defesa do Consumidor (CDC) estabelece que as ações coletivas não induzem litispendência para as ações individuais, mas os efeitos da coisa julgada erga omnes ou ultra partes não beneficiam os autores das ações individuais se não for requerida

a suspensão no prazo de 30 dias, a contar da ciência do ajuizamento da ação coletiva. 4. A Súmula 32 do Tribunal Regional estabelece que a ação coletiva não induz litispendência para a reclamatória individual. 5. A comprovação da ciência da ação coletiva aos substituídos que ingressaram com ação individual é necessária para dar início ao prazo de 30 dias para requerer a suspensão do feito individual. 6. Em regra, cabe ao executado promover a ciência da ação coletiva, mas, em se tratando de execução individualizada de sentença coletiva, ajuizada pelo Sindicato, em favor de diminuto grupo de substituídos, deveria o ente sindical ter cientificado os substituídos em questão para a opção pela suspensão ou continuidade das respectivas ações individuais, para analisar o benefício do título coletivo em favor deles. 7. Em tal hipótese, os princípios da boa-fé processual (art. 5º do CPC) e da cooperação judicial (arts. 6º do CPC; 5º, LXXVII, da CF/88) orientam no sentido de que incumbia ao próprio Sindicato autor promover a ciência da ação coletiva. 8. É cabível, nesse contexto, a exclusão, da presente execução individualizada de sentença coletiva, dos substituídos que ingressaram com ação individual com pedido idêntico, ainda em curso.

IV. Dispositivo e Tese 9. Pedido julgado procedente. Tese de julgamento: Os substituídos que ajuízam ações individuais, após o conhecimento da ação coletiva e sem requerer a suspensão, não se beneficiam dos efeitos da coisa julgada coletiva. A ciência da ação coletiva é condição para que o substituído exerça o direito de requerer a suspensão da ação individual. A responsabilidade pela ciência da ação coletiva pode excepcionalmente ser atribuída ao Sindicato autor da ação coletiva, em atenção aos princípios da boa-fé processual e da cooperação judicial, especialmente quando demonstrada a sua incúria em ajuizar execução individualizada de sentença coletiva, sem científicação do substituído sobre a ação coletiva. Dispositivos relevantes citados: CDC, art. 104; CPC, arts. 5º e 6º; CF/1988, art. 5º, LXXVII. Jurisprudência relevante citada: REsp 1.593.142-DF, RRAg-1500-37.2014.5.11.0016. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010259-34.2024.5.03.0057 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Marcelo Oliveira da Silva. DJEN 10/11/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Acidente do Trabalho

Culpa Concorrente

Direito do Trabalho. Agravo de Instrumento e Recurso Ordinário. Acidente de Trabalho. Indenização por Danos Morais e Materiais. Parcial Provimento.

I. Caso em Exame - Agravo de instrumento interposto contra decisão que

não conheceu do recurso ordinário, por deserção. Recurso ordinário interposto contra sentença que julgou improcedentes os pedidos de indenização por danos morais e materiais decorrentes de acidente de trabalho. Alegação de nulidade da sentença por ausência de fundamentação, bem como de responsabilidade objetiva da ex-

empregadora. II. Questões em Discussão - (i) Gratuidade da justiça; (ii) acidente de trabalho; (iii) indenização por danos morais e materiais; (iv) responsabilidade da segunda reclamada/tomadora de serviços e (v) honorários advocatícios. III. Razões de Decidir - 1. Comprovada a

hipossuficiência dos reclamantes, concede-se os benefícios da justiça gratuita, destrancando-se o processamento do recurso ordinário conjuntamente por eles aviado.2. A atividade de motorista profissional expõe o trabalhador a riscos, atraindo a responsabilidade objetiva da ex-empregadora, nos termos do parágrafo único do artigo 927 do Código Civil e do Tema 49 de Uniformização Voluntária deste Regional. 3. Demonstrada a insuficiência de treinamentos específicos quanto à condução de veículos semiautomáticos, mais extensos e de maior capacidade, fica

descaracterizada a culpa exclusiva da vítima pelo infortúnio, sendo de rigor o reconhecimento da corresponsabilidade da ex-empregadora.4.

Identificada a imprudência da vítima ao deixar de observar as regras de trânsito, não há como afastar a sua culpa concorrente pelo acidente sofrido.

5. Comprovada a ocorrência de acidente de trabalho típico, sendo a ex-empregadora corresponsável pelo falecimento do obreiro, impõe-se a condenação ao pagamento de indenização por danos morais e materiais, nos termos dos artigos 223-B e seguintes da CLT e 186 e 927 do Código Civil. 6. A responsabilidade subsidiária da tomadora de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da

prestação laboral, nos termos da Súmula 331 do C. TST. 7. Em razão da alteração da sentença, aferida a sucumbência das reclamadas, devem elas

serem condenadas ao pagamento dos honorários advocatícios à contraparte, nos termos do caput do artigo 791-A da CLT. IV. Dispositivo e

Tese: Agravo de instrumento conhecido e provido. Recurso ordinário

conhecido e parcialmente provido. Teses de julgamento: 1. Nos termos do parágrafo único do artigo 927 do Código Civil, a atividade de motorista profissional, por sua natureza, apresenta exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva, atraindo a responsabilidade objetiva do empregador. Entendimento cristalizado no Tema 49 de Uniformização Voluntária deste Regional. 2. Conforme determina o inciso I do artigo 157 da CLT, "cabe às empresas cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho", de sorte que a insuficiência de treinamentos específicos para o desempenho das atribuições laborais enseja a responsabilidade do empregador em caso de acidente de trabalho, a qual não é afastada em situação de culpa concorrente do falecido, decorrente da inobservância da vítima às regras de trânsito. 3. A indenização por danos morais em ricochete é devida aos integrantes do núcleo familiar do empregado vítima fatal de acidente de trabalho. 4. Conforme definido no Tema 25 de Uniformização Voluntária deste Regional, "a faculdade de pleitear o pagamento da pensão em parcela única (art. 950, parágrafo único, do Código Civil) é conferida ao empregado que, em decorrência de acidente do trabalho, esteja incapacitado para o trabalho de forma permanente, total ou parcial. Não se estende tal faculdade aos dependentes em caso de morte da vítima, por haver regra específica sobre a forma de pagamento da indenização nessa hipótese (art. 948, II, do Código Civil)". 5. A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral. 6. Constatada a sucumbência da parte, deve ela ser condenada ao pagamento de honorários advocatícios, nos exatos termos do caput do artigo 791-A da CLT. Dispositivos relevantes citados: Artigo 7º, XXII e XXVIII, da CR; Artigo 157, I e II, 166, da CLT; Artigo 19, § 3º, Lei nº 8.213/91; Artigos 186, 223-B e seguintes, 927 e 944 do Código Civil; Artigo 791-A, §4º, da CLT; Artigo 950, parágrafo único, do Código Civil.

Jurisprudência relevante citada: Súmula 331, IV e VI, do TST; ADI nº 6.050 (STF); RR-25-80.2018.5.12.0015 (TST); RR-321-80.2020.5.14.0111 (TST); RR nº 0000247-93.2021.5.09.0672 (TST); RR nº 0020792-78.2021.5.04.0332 (TST); Tema 932 de Repercussão Geral; Tema 181 de IRR; Tema 133 de IRR; Tema 242 de IRR. (TRT 3ª Região. Oitava Turma. 0010486-14.2024.5.03.0028 (PJe). Agravo de Instrumento em Recurso Ordinário. Rel./Red. José Marlon de Freitas. DJEN 27/11/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Acordo Judicial

Cumprimento

Direito Processual do Trabalho. Agravo De Petição. Execução. Redirecionamento Da Execução. Devedora Subsidiária. Acordo Judicial Descumprido. Provimento. I. Caso em Exame 1. Agravo de petição interposto pela parte exequente contra decisão que indeferiu o redirecionamento da execução em face da segunda reclamada, devedora subsidiária, em razão de acordo judicial descumprido firmado entre a parte exequente e a primeira reclamada. II. Questão em Discussão 2. A Questão em Discussão consiste em definir se é possível o redirecionamento da execução para a devedora subsidiária em caso de descumprimento de acordo judicial firmado apenas entre a parte exequente e a devedora principal. III. Razões de Decidir 3. O acordo judicial homologado possui natureza de decisão irrecorrível, nos termos do art. 831, parágrafo único, da CLT. 4. O cumprimento do acordo deve ser feito nos termos estabelecidos, sob pena de ofensa à coisa julgada, conforme o art. 835 da CLT. 5. Os termos e condições constantes do acordo se aplicam apenas aos seus signatários e não podem gerar obrigações para terceiros. 6. A responsabilidade subsidiária da segunda reclamada foi declarada em acórdão anterior, não havendo menção no acordo sobre a exclusão dessa responsabilidade. 7. O acordo foi firmado em sede de execução provisória, após a homologação dos cálculos da devedora subsidiária. 8. A execução deve prosseguir em face da devedora subsidiária, uma vez frustrada a execução em face da devedora principal, com a dedução dos valores já levantados/quitados. IV. Dispositivo e Tese 9. Recurso provido. Tese de julgamento: 1. O descumprimento de acordo judicial firmado apenas entre a parte exequente e a devedora principal não impede o redirecionamento da execução para a devedora subsidiária, cuja responsabilidade foi previamente reconhecida em decisão judicial transitada em julgado. 2. A responsabilidade subsidiária da devedora deve ser mantida, com a dedução dos valores já levantados/quitados, em caso de frustração da execução em face da devedora principal. Dispositivos relevantes citados: CLT, arts. 789-A, IV, 831, parágrafo único, e 835. Jurisprudência relevante citada: Súmula n. 259 do TST. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010098-85.2025.5.03.0090 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Adriana Campos de Souza Freire Pimenta. DJEN 27/11/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Acumulação de Funções

Caracterização

Acúmulo de Funções. Configuração. Diferenças Salariais Devidas. A alteração lesiva e unilateral do contrato de trabalho, gerando um desequilíbrio na comutatividade contratual, ocorre quando o empregado passa a exercer, cumulativamente, tarefas que demandam maior responsabilidade, qualificação, ou, como no caso, se referem a uma função legalmente diferenciada, sem a devida contraprestação. O laudo pericial e a prova oral atestaram que a reclamante, contratada como Auxiliar de Cozinha/Cozinheira/Auxiliar de Serviços Gerais para atuar na reclamada (empresa), desempenhava habitualmente, por determinação da sócia/proprietária, funções próprias de empregada doméstica na residência particular desta (serviços de cozinha e limpeza residencial, com pernoites eventuais). O fato de as atividades de "cozinhar" e "limpar" serem comuns a ambos os contextos (empresarial e doméstico) não afasta o acúmulo, pois a função de empregada doméstica (regime da Lei Complementar nº 150/2015), exercida em ambiente residencial e de finalidade não lucrativa, possui regime jurídico, exigências e grau de onerosidade distintos do trabalho realizado no estabelecimento comercial (regime CLT). O deslocamento da empregada para a residência particular da sócia, onde lhe era exigido o desempenho de tarefas do lar, com pernoites e outras exigências que extrapolavam o mister empresarial, configurou a incorporação de uma nova função ao longo do contrato, quebrando a comutatividade e o equilíbrio financeiro do pacto laboral. Assim, é devido o adicional por acúmulo de funções, fixado em 30% (trinta por cento) sobre o salário-base, com os devidos reflexos. Recurso da Reclamante a que se dá provimento. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010036-46.2025.5.03.0025 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marcelo Lamego Pertence. DJEN 27/11/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Adicional de Periculosidade

Atividade Perigosa

Professor de Educação Física. Atuação em Unidades de Internação de Jovens Submetidos a Medidas Socioeducativas. Adicional de Periculosidade Indevido. O professor de educação física em unidades de internação de adolescentes, estabelecimentos para ressocialização de jovens reeducandos em conflito com a lei, não integra a classe dos agentes de apoio socioeducativo e, portanto, não faz jus ao adicional de periculosidade, pois não atua em atividades ou operações relacionadas à segurança pessoal ou patrimonial. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0010004-03.2025.5.03.0167 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Alexandre Wagner de Moraes Albuquerque. DJEN 13/11/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Aposentadoria

Complementação de Aposentadoria – Responsabilidade

Indenização por Danos Materiais - Previdência Complementar - Verbas Salariais Reconhecidas em Juízo - Tema Repetitivo N. 955 do STJ. A sonegação de parcelas de natureza salarial, reconhecidas por decisão judicial transitada em julgado, que deveriam ter integrado a base de cálculo das contribuições para o plano de previdência complementar durante a vigência do contrato, constitui ato ilícito da empregadora. O dano material se configura pela percepção de benefício suplementar de aposentadoria em valor inferior ao que seria devido ao empregado caso os recolhimentos tivessem ocorrido na época oportuna. Tratando-se de empregado já aposentado, a questão se resolve no campo da responsabilidade civil, cabendo à ex-empregadora o dever de indenizar integralmente os prejuízos causados, nos termos do que restou decidido pelo C. STJ no julgamento do Tema Repetitivo n. 955. (TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0010397-03.2019.5.03.0113 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Milton Vasques Thibau de Almeida. DJEN 06/11/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Assédio Moral

Caracterização

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Danos Morais. Assédio Moral. Valoração da Prova Testemunhal. Provimento. I. Caso em Exame. Recurso ordinário interposto pela reclamante contra sentença que indeferiu o pedido de indenização por danos morais decorrentes de assédio moral. A recorrente alega contradição e erro material na decisão de primeiro grau, especialmente quanto à desvalorização do depoimento testemunhal e à ausência de prova específica contra si, apesar do reconhecimento de ambiente de trabalho tóxico. Subsidiariamente, requer a declaração de nulidade da sentença e o retorno dos autos à origem para reabertura da instrução e produção de prova pericial médica. II. Questão em Discussão. Verificar a configuração de assédio moral no ambiente de trabalho, o ônus da prova da parte reclamante, a correta valoração da prova testemunhal e documental, e a necessidade de produção de prova pericial médica. III. Razões de Decidir. A configuração do assédio moral exige a demonstração de condutas reiteradas, hostis e vexatórias, que atentem contra a dignidade do trabalhador de forma sistemática e prolongada. O ônus probatório recai sobre a parte reclamante, nos termos do art. 818, I, da CLT e art. 373, I, do CPC. O acórdão recorrido reconhece que as testemunhas arroladas pela reclamante relataram o trato agressivo e rude do superior hierárquico com todos os empregados, utilizando expressões de baixo calão. Embora a sentença de primeiro grau tenha desvalorizado o depoimento da primeira testemunha por ter reproduzido integralmente as expressões da inicial, o reexame da prova permite concluir pela validade do depoimento testemunhal, pois o que se extrai é o padrão de conduta hostil do superior em relação a todos os empregados, o que, por si só, cria um ambiente de trabalho tóxico. As imagens de conversa por aplicativo, embora traduzam queixas da reclamante a colegas e menções indiretas a sua chefia, como "acabou comigo", e a própria reclamante relatar a sua relação "tóxica" com o superior, corroboram, em tese, a atmosfera laboral prejudicial. A ausência de laudo pericial médico não impede o reconhecimento do assédio moral, especialmente quando os elementos de prova oral e documental indicam um ambiente laboral prejudicial à saúde mental da trabalhadora, e quando a própria sentença recorrida reconhece o "ambiente de trabalho tóxico" e o uso de "expressões de baixo nível" pelo superior. A necessidade de uma

perícia médica seria mais robusta para comprovar o nexo causal entre o assédio e o adoecimento, mas sua ausência, por si só, não afasta a caracterização do assédio moral. A afirmação de que o pedido acerca do assédio moral "nem mesmo veio estimado pela parte" é superada pela manifestação da própria recorrente de que pleiteia a indenização, e que a sentença de origem indeferiu o pedido sob o fundamento de ausência de prova específica contra a autora, não de inépcia por ausência de estimativa. Diante do reexame da prova, considera-se que a parte autora desincumbiu-se do ônus probatório que lhe competia, evidenciando-se a conduta reiterada e abusiva do superior hierárquico, configurando o assédio moral. Em relação ao quantum compensatório, considerando o grau de culpa da reclamada, a dimensão do dano, o poder econômico do ofensor e do ofendido, e o caráter pedagógico e punitivo da responsabilização, arbitra-se a indenização por danos morais em R\$ 20.000,00 (vinte mil reais). IV.

Dispositivo e Tese. Recurso ordinário provido. Tese de julgamento: "Configura-se o assédio moral quando há demonstração de condutas reiteradas, hostis e vexatórias no ambiente de trabalho, as quais atentam contra a dignidade do trabalhador. O ônus da prova é do empregado, mas o reconhecimento do ambiente laboral tóxico e do trato agressivo do superior com os demais empregados, corroborado por queixas da própria trabalhadora, são elementos suficientes para a configuração do assédio moral, autorizando a reparação por danos morais, mesmo na ausência de perícia médica conclusiva sobre o nexo causal e de estimativa específica do valor pretendido na exordial." (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0010497-97.2024.5.03.0010 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Anemar Pereira Amaral. DJEN 03/11/2025).

Indenização

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Acúmulo de Função. Indenização por Danos Moraes. Dispensa Discriminatória. Provimento Parcial. I. Caso em Exame - Recurso ordinário contra decisão que julgou improcedentes os pedidos formulados na petição inicial. Alegação de que teria havido acúmulo de função, dispensa discriminatória, assédio moral/discriminação de gênero e intempestividade das alegações finais apresentadas pela ré. II. Questões em Discussão - (i) Acúmulo de função; (ii) indenização por danos morais decorrentes de assédio moral e discriminação de gênero; (iii) dispensa discriminatória; (iv) intempestividade das alegações finais apresentadas pela ré. III. Razões de Decidir - 1. Não comprovado o acúmulo de funções,

mostra-se inviável o acolhimento do pedido de diferenças salariais. 2. Comprovado que a empresa tratou com descaso situação grave de saúde da autora, compelindo-a a trabalhar durante quadro de aborto espontâneo, discriminando-a após a maternidade, impondo-lhe sobrecarga de trabalho não atribuída aos colegas homens, e tolerando ambiente de trabalho hostil, permeado por piadas e comentários depreciativos de gestores acerca da produtividade de mulheres após a concepção, tem-se por caracterizado o assédio moral discriminatório. 3. Não comprovada a dispensa discriminatória, mostra-se inviável o acolhimento do pedido de reconhecimento da dispensa discriminatória. 4. Em sendo apresentada dentro do prazo e não demonstrado prejuízo concreto, mantém-se a validade da apresentação das alegações finais pela ré. IV. Dispositivo e Tese - Recurso parcialmente provido. Tese de julgamento: 1. Incumbe ao empregado comprovar o exercício de funções diversas e incompatíveis com a função contratada para que haja diferenças salariais por acúmulo de função. 2. Comprovada a conduta reiterada de assédio moral, violando a dignidade, integridade psíquica e valores fundamentais da trabalhadora, é devida a indenização por danos morais. 3. Incumbe à empregada comprovar que a sua dispensa foi discriminatória. 4. Apresentadas as alegações finais pela reclamada, dentro do prazo concedido pelo juízo, não há como desconsiderá-la. Dispositivos relevantes citados: Artigo 456, parágrafo único, da CLT; artigo 5º, X, da Constituição Federal; artigo 7º, XXII, da Constituição Federal; artigo 157, I, da CLT; artigo 818, I, da CLT. Jurisprudência relevante citada: Súmula nº 443 do TST; ADI 6.050 do STF. (TRT 3ª Região. Oitava Turma. 0010907-43.2024.5.03.0112 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. José Marlon de Freitas. DJEN 17/11/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Ato Atentatório à Dignidade da Justiça

Multa

Direito Processual do Trabalho. Agravo de Petição. Depositário Infiel. Ato Atentatório à Dignidade da Justiça. Provimento Parcial. I. Caso em Exame. Agravo de petição interposto pelo exequente buscando a reforma de decisão que indeferiu a aplicação de multa e sanções ao depositário dos bens penhorados, sob o argumento de inexistência de ato atentatório à dignidade da justiça. O agravante sustenta a configuração de infidelidade depositária pela conduta negligente e omissiva da sócia da empresa executada, que

figurava como depositária dos bens. II. Questão em Discussão. Verificar se a conduta da sócia da executada, que figurava como depositária dos bens penhorados e não os apresentou no momento da arrematação, configura ato atentatório à dignidade da justiça e se são cabíveis as sanções previstas no art. 774, do Código de Processo Civil. III. Razões de Decidir. A sócia da empresa executada figurava como depositária dos bens penhorados. A situação fática descrita revela que os bens penhorados não foram encontrados no local depositado quando o arrematante compareceu para sua retirada. A justificativa apresentada pela depositária, de arrombamento do imóvel e subtração de bens por terceiros, não afasta a responsabilidade civil decorrente da obrigação de guardar e conservar os bens penhorados, conforme estabelece o art. 161 do CPC. A omissão em registrar boletim de ocorrência e a inexistência de prova de comunicação prévia ao juízo sobre os fatos alegados corroboram a falha no dever de guarda. A conduta da depositária, ao não apresentar os bens sob sua guarda, dificulta e embaraça a satisfação do crédito exequendo, configurando ato atentatório à dignidade da justiça, nos termos do art. 774, inciso II, do CPC, por se opor maliciosamente à execução, empregando meios artificiosos ou resistindo injustificadamente às ordens judiciais implícitas de conservação e apresentação dos bens. A penalidade de multa prevista no parágrafo único do art. 774 do CPC é cabível mesmo quando o depositário é sócio da empresa executada, pois a aplicação da norma visa coibir condutas que atentem contra a efetividade da justiça, independentemente de a pessoa ser parte direta na relação processual de execução, se agiu com dolo ou culpa na conservação dos bens. IV. Dispositivo e Tese. Agravo de petição provido em parte para, com fundamento no art. 774, inciso II, e parágrafo único, do CPC, fixar multa de 10% sobre o valor atualizado do débito em execução, a cargo da sócia/depositária, a ser revertida em proveito do exequente. Tese de julgamento: "A conduta de sócio da empresa executada, que figura como depositário de bens penhorados e não os apresenta ao juízo quando exigido, em virtude de suposta subtração por terceiros, configura ato atentatório à dignidade da justiça, autorizando a aplicação da multa prevista no art. 774, parágrafo único, do CPC, por se opor maliciosamente à execução e resistir injustificadamente às ordens judiciais de conservação e apresentação dos bens." (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0010705-81.2024.5.03.0010 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Anemar Pereira Amaral. DJEN 07/11/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Cerceamento de Defesa

Caracterização

Direito do Trabalho. Responsabilidade Civil. Dano Moral. Assédio e Discriminação no Ambiente de Trabalho. Responsabilidade Subsidiária de Ente Público. Rejeição de Preliminar. Negativa de Provimento. I. Caso em Exame - 1. Recursos ordinários interpostos pela primeira e décima partes reclamadas em face da sentença que julgou procedentes os pedidos iniciais, em ação que versou sobre assédio moral e responsabilidade subsidiária. II. Questões em Discussão - 2. Há 4 Questões em Discussão: (i) definir se houve cerceamento de defesa; (ii) estabelecer a responsabilidade da primeira reclamada (CISMARPA) e o valor da indenização por dano moral; (iii) determinar a responsabilidade subsidiária dos municípios consorciados; (iv) definir sobre os honorários advocatícios de sucumbência. III. Razões de Decidir - 3. Rejeita-se a preliminar de nulidade por cerceamento de defesa, porquanto a determinação de expedição de ofício ao Ministério Público Federal (MPF) não constitui condenação antecipada, mas cumprimento do dever funcional do juiz em comunicar indícios de crime, nos termos do Código de Processo Penal. 4. A responsabilidade da primeira reclamada (CISMARPA) é configurada, uma vez que o empregador tem o dever de garantir um ambiente de trabalho seguro e livre de discriminação. 5. O valor da indenização por danos morais (R\$30.000,00) é mantido, pois atende aos critérios legais e principiológicos. 6. Mantém-se a responsabilidade subsidiária dos municípios consorciados, com base na Lei dos Consórcios Públicos e no Decreto que a regulamenta. 7. Nega-se provimento ao recurso quanto aos honorários advocatícios de sucumbência, mantendo-se a condenação das partes reclamadas, sucumbentes na ação. IV. Dispositivo e Tese - 8. Recursos não providos. Tese de julgamento: 1. A expedição de ofício ao MPF para comunicação de indícios de crime não viola o devido processo legal ou outros princípios, pois é um dever funcional do juiz. 2. O empregador, incluindo entes públicos, é responsável por garantir um ambiente de trabalho seguro e livre de discriminação, sendo a responsabilidade objetiva (conduta comissiva) ou subjetiva (conduta omissiva). 3. A responsabilidade subsidiária dos municípios consorciados é mantida, com base na Lei dos Consórcios Públicos e no Decreto que a

regulamenta. Dispositivos relevantes citados: CF/1988, art. 37, § 6º; CLT, arts. 8º, 157 e 483; CC, arts. 932 e 933; Lei 11.107/2005; Decreto 6.017/2007. Jurisprudência relevante citada: STF, Tema 246; STF, Tema 1118. (TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0011389-74.2024.5.03.0149 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Sabrina de Faria Fróes Leão. DJEN 17/11/2025).

Perícia

Direito do Trabalho. Ação Trabalhista. Adicional de Insalubridade. Nulidade da Sentença. I. Caso em Exame - 1. Recurso Ordinário interposto em face de sentença que julgou improcedente o pedido formulado em ação trabalhista, que versa sobre adicional de insalubridade, tendo em vista o laudo pericial que concluiu pela inexistência de agentes nocivos. II. Questão em Discussão - 2. Há uma Questão em Discussão: definir se houve cerceamento do direito de defesa do autor, em razão da ausência de medições dos agentes insalubres pelo perito e da não intimação do expert para prestar esclarecimentos, bem como determinar a nulidade da r. sentença. III. Razões de Decidir - 3. A prova pericial foi realizada nas dependências da empresa, com a presença das partes. 4. O perito utilizou-se apenas da documentação fornecida pela ré, notadamente, LTCAT - Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho, para analisar o agente ruído, sem realizar medições em relação ao agente ruído. 5. O juízo de origem acolheu a conclusão da perícia e afastou a pretensão autoral. 6. O juiz é o destinatário da prova, mas sua atuação não pode implicar afronta às garantias constitucionais da ampla defesa e do devido processo legal. 7. A ausência de medições em relação aos agentes insalubres impede a análise da real exposição do trabalhador, o que torna prejudicado o pedido de adicional de insalubridade. 8. A ausência medições dos agentes insalubres caracteriza cerceamento do direito de defesa e prejuízo processual. 9. A perícia indireta tem lugar nas hipóteses de desativação ou substancial alteração do local de trabalho, que inviabilize a realização das medições, mas não é o caso dos autos. IV. Dispositivo e Tese - 10. Recurso provido. Tese de julgamento: 1. É nula a sentença que se baseia em laudo pericial incompleto, que não realiza medições dos agentes insalubres no local de trabalho, em razão de cerceamento do direito de defesa. 2. A ausência de

perícia in loco, com as devidas medições, obsta o julgamento do pedido de adicional de insalubridade, com base no art. 195 da CLT. Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 195; CPC, art. 370. Jurisprudência relevante citada: TRT da 3ª Região, PJe: 0010199-69.2023.5.03.0098 (ROT); TRT da 3ª Região, PJe: 0010753-72.2021.5.03.0098 (ROT). (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010063-22.2025.5.03.0092 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paula Oliveira Cantelli. DJEN 12/11/2025).

Nulidade. Cerceamento de Defesa. Violação ao Princípio do Contraditório. Ausência de Intimação para Complementação do Laudo Técnico Constatado nos autos que o Juízo a quo proferiu sentença desfavorável ao autor, baseada em laudo pericial inconclusivo e contraditório em face do conjunto probatório destes autos, sem que fosse concedido ao i. vistor a possibilidade de complementar seu trabalho, acarretando ao autor patente prejuízo processual (art. 794 da CLT), em manifesta ofensa aos princípios do contraditório e da ampla defesa (incisos LIV e LV do art. 5º da CR), impõe-se acolher a preliminar de nulidade e determinar o retorno dos autos à origem, a fim de que o i. expert complemente seu laudo prestando maiores esclarecimentos sobre a rotina efetiva do autor e sua possível ou não exposição a agentes insalubres, assegurando-se às partes a plena e completa elucidação da matéria controvertida. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0011601-81.2024.5.03.0089 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Solange Barbosa de Castro Amaral. DJEN 03/11/2025).

Prova Testemunhal

Direito Processual do Trabalho. Recurso Ordinário. Cerceamento de Defesa. Indeferimento de Oitiva de Testemunha. Nulidade da Sentença. I. Caso em Exame - 1. Recurso Ordinário interposto pela parte autora em face da sentença que julgou improcedentes os pedidos, alegando cerceamento de defesa por indeferimento da oitiva de testemunha, horas extras, intervalo intrajornada, indenização por danos patrimoniais, responsabilidade subsidiária da segunda reclamada e honorários sucumbenciais. II. Questão em Discussão - 2. A Questão em Discussão consiste em analisar o cerceamento de defesa decorrente do indeferimento da oitiva de testemunha da parte autora, em razão de ausência justificada, e a validade da sentença que julgou improcedentes os pedidos. III. Razões de Decidir -

3. O Código de Processo Civil determina a cooperação entre os sujeitos do processo para que se obtenha decisão de mérito justa e efetiva, bem como o dever de não produzir provas e não praticar atos inúteis. 4. O cerceamento de defesa ocorre quando há óbice injustificado quanto à possibilidade de as partes defenderem suas pretensões, incluindo o direito de produzir provas. 5. No caso, a testemunha não foi ouvida por estar em veículo durante a audiência, em descumprimento ao que constava em ata, mas apresentou atestado médico justificando a ausência. 6. A justificativa apresentada (acompanhamento da filha em consulta médica) é razoável e compatível com o dever de cuidado parental, em conformidade com a Constituição Federal e o Estatuto da Criança e do Adolescente. 7. O indeferimento do adiamento da audiência, com base na ausência justificada, causou prejuízo à parte autora, pois não foi possível comprovar os fatos narrados na petição inicial, que foram julgados improcedentes. 8. A produção da prova é essencial para o esclarecimento dos fatos, sendo de interesse público na efetiva promoção da justiça. 9. O artigo 794 da CLT estabelece que só haverá nulidade quando resultar manifesto prejuízo às partes litigantes, o que ocorreu no caso. 10. A busca da verdade real e a garantia da ampla defesa justificam a relativização dos princípios da celeridade e economia processual, se necessário. 11. O juiz tem amplos poderes de direção do processo, devendo determinar diligências necessárias ao esclarecimento dos fatos. 12. A oitiva da testemunha é indispensável para o esclarecimento da questão da jornada de trabalho.

IV. Dispositivo e Tese - 13. Recurso provido. Tese de julgamento:

1. O indeferimento da oitiva de testemunha, em face de ausência justificada e relevante, configura cerceamento de defesa.

2. O cerceamento de defesa gera nulidade da sentença que julgou improcedentes os pedidos da parte, devendo os autos retornar à origem para nova instrução.

Dispositivos relevantes citados: CF/1988, art. 5º, incisos LV e LXXVIII, e art. 227; CLT, art. 794; CPC, arts. 6º, 77, 139, II e III, e 370, parágrafo único; Lei nº 8.069/90, art. 4º.

Jurisprudência relevante citada: Não houve citação de jurisprudência no acórdão. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0011159-70.2024.5.03.0007 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Campos de Souza Freire Pimenta. DJEN 13/11/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Citação por Aplicativo de Mensagens

Validade

Direito Processual do Trabalho. Recurso Ordinário. Citação por Whatsapp. Validade do Ato Condicionada a Ciência Inequívoca do Citando. Necessidade de Confirmação Escrita. Nulidade- I. Caso em Exame. A reclamada, em sede de recurso ordinário, suscita a preliminar de nulidade processual, por cerceamento de defesa, ao argumento de que é inválida a sua citação por oficial de justiça, via aplicativo de Whatsapp. Defende que sem a demonstração robusta da ciência pelo destinatário, não há como validar a citação realizada por WhatsApp. II. Questão em Discussão. Determinar, no caso concreto, a validade da citação realizada via WhatsApp. III. Razões de Decidir. A jurisprudência do Colendo Superior Tribunal de Justiça tem se manifestado no sentido de que, para a validade da citação por Whatsapp, há "três elementos indutivos da autenticidade do destinatário", quais sejam, "número de telefone, confirmação escrita e/ou foto individual" (HC 641.877/DF, Rel. Ministro Ribeiro Dantas, STJ, 5ª Turma, julgado em 09/03/2021, DJe 15/03/2021). Assim, embora seja admissível a comunicação de atos processuais por meio eletrônico, inclusive por aplicativos de trocas de mensagens, como o WhatsApp, nos termos dos art. 246 do CPC c/c com os artigos 6º e 9º da Lei 11.419/2006, a validade do ato está condicionada a ciência inequívoca do citando, dependendo não apenas da correção do número de telefone, mas de confirmação escrita de que a parte recebeu a notificação. No caso em tela, foram expedidas duas certidões de citação da reclamada para responder a demanda, em que o oficial de justiça enviou mensagem eletrônica ao telefone do preposto da ré. A primeira ocorreu em 16/05/2024 (ID 631e52a) e a outra em 28/06/2024 (ID 9b23532). Pela petição de ID 4357d97, a reclamada comunicou por escrito ter recebido apenas a citação realizada em 28/06/2024 (ID 9b23532). Desta forma, a primeira citação, efetuada em 16/05/2024, é nula de pleno direito, por ausência de confirmação escrita do citando. Por seu turno, a citação existente em 28/06/2024 é válida, tendo em vista que a ré confirmou por escrito, através de seus patronos, que a recebeu. Ocorre que o juízo primevo considerou que a reclamada foi citada em 16/05/2024 e não em 28/06/2024 e, por esse motivo, em 1º/07/2024 (ID e410eab) reconheceu, de forma indevida, a preclusão do direito da reclamada em apresentar prova documental, ceifando o direito da ré de apresentar, por exemplo, os cartões de ponto e os contracheques da obreira. Houve, portanto, nítida ofensa aos princípios constitucionais do contraditório e da

ampla defesa. Nesse contexto, deve ser declarada nula a sentença, por cerceamento de defesa, e reconhecido que a citação válida da ré ocorreu apenas em 28/06/2024, de modo que exista a reabertura da instrução processual, com a devolução do prazo de 15 dias para que a reclamada apresente as provas documentais que entender pertinentes, ressalvando-se o direito da obreira de impugnar os documentos que porventura carreados aos autos pela empresa. Registre-se que remanescem válidos os depoimentos prestados na audiência de instrução, uma vez que a reclamada na referida assentada já havia sido regularmente citada, tendo o seu preposto, inclusive, comparecido no ato. IV. Dispositivo e Tese. Recuso Ordinário da reclamada provido para reconhecer a nulidade da sentença, por cerceamento de defesa. Tese de Julgamento: "Admite-se o cumprimento de mandado judicial de citação por Oficiais de Justiça por meio eletrônico, com a utilização do aplicativo de mensagens WhatsApp, nos termos dos art. 246 do CPC c/c com os artigos 6º e 9º da Lei 11.419/2006. No entanto, para que a citação seja considerada válida é necessária a comprovação de ciência inequívoca do citando, o que pode ser obtido por intermédio de confirmação escrita". Dispositivos relevantes citados: art. 246 do CPC e artigos 6º e 9º da Lei 11.419/2006. Jurisprudência relevantes citadas: STJ, 5ª Turma, HC 641.877/DF, Rel. Ministro Ribeiro Dantas, julgado em 09/03/2021, DJe 15/03/2021. (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0010548-10.2024.5.03.0075 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Anemar Pereira Amaral. DJEN 26/11/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Competência da Justiça do Trabalho

Competência em Razão da Matéria

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Concorrência Desleal. Indenização por Perdas e Danos. Desligamento do Empregado. Ausência de Competência da Justiça do Trabalho. Desprovimento. I. Caso em Exame. Recurso ordinário interposto pela reclamada, buscando a condenação do reclamante ao pagamento de indenização por perdas e danos, em razão de suposta concorrência desleal e desvio de clientela após o seu desligamento. II. Questão em Discussão. Verificar se a prática de concorrência desleal por ex-empregado, após o término do vínculo empregatício, pode ser dirimida pela Justiça do Trabalho e se configura causa para indenização por perdas e

danos no âmbito desta Especializada. III. Razões de Decidir. A concorrência desleal, caracterizada por meios desonestos em disputa comercial, é matéria que pode configurar justa causa para rescisão do contrato de trabalho (art. 482, "c", da CLT). Contudo, no presente caso, a própria alegação da reclamada refere que o ato de concorrência desleal teria ocorrido após o desligamento do reclamante. A competência da Justiça do Trabalho abrange as ações oriundas da relação de emprego (art. 114 da CF/1988), conforme Súmula 392 do TST. As condutas praticadas por ex-empregados, após o encerramento do vínculo empregatício e que não guardam relação direta com o contrato de trabalho findo, extrapolam o escopo da relação de emprego. Assim, a pretensão indenizatória por concorrência desleal após o desligamento do empregado não é matéria afeta à competência desta Especializada. IV. Dispositivo e Tese. Recurso ordinário desprovido, quanto à matéria. Tese de julgamento: "A pretensão indenizatória por atos de concorrência desleal praticados por ex-empregado, após o encerramento do vínculo empregatício, não se insere na competência da Justiça do Trabalho, pois extravasa o âmbito da relação de emprego." (TRT 3^a Região. Sexta Turma. 0011574-65.2024.5.03.0100 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Anemar Pereira Amaral. DJEN 14/11/2025).

Competência Territorial - Acesso à Justiça

Competência em Razão do Lugar. Acesso à Justiça. Inovação Tecnológica. Considerando-se os novos recursos tecnológicos implementados pelo PJE e a possibilidade de realização de audiências telepresenciais, não mais se justifica a flexibilização das normas de competência ditadas pela interpretação protetiva do artigo 651 da CLT, cuja finalidade era tão somente a facilitação de acesso do empregado hipossuficiente ao Poder Judiciário. Não mais é exigida a presença física do trabalhador, seu procurador e suas testemunhas para a realização de audiências, que podem se dar remotamente, diante da possibilidade de adoção do Juízo 100% Digital. (TRT 3^a Região. Sétima Turma. 0010508-03.2025.5.03.0169 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Vicente de Paula Maciel Júnior. DJEN 10/11/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Dano Estético

Dano Moral – Indenização

Dano Estético - Motorista - Acidente do Trabalho. O dano estético, muito embora seja espécie intimamente ligada ao dano moral, possui causas e consequências diversas, devendo ser reparado separadamente do dano moral. A moral e a estética são bens, são valores, são qualidades distintas e independentes. Toda pessoa humana deseja a preservação da vida sem nenhum abalo de natureza moral, assim como a manutenção de sua integridade física e estética, isto é, a conservação do seu corpo sem nenhuma deformação ou cicatriz. Alma limpa e corpo liso. A primeira espécie de dano, vale dizer, o dano moral, estrito senso, não decorre de nenhuma deformação física; a dor existe por causa de determinado ato/fato, que atinge a vítima no seu íntimo, dilacerando e comprometendo a sua tranquilidade, o seu bem-estar, a sua felicidade. A segunda espécie advém de uma deformação física; a dor existe por causa das marcas exteriores e visíveis, que se instalaram no corpo da vítima e a acompanham dia e noite; noite e dia, como no caso do trabalhador que ficou marcado por cicatrizes decorrentes do acidente. Assim, nada impede que, em determinadas situações, o empregado possa ser vítima de duas espécies de dores: uma subjetiva; outra subjetiva-objetiva, muito embora ambas, em parte, se aninhem na alma, no interior da pessoa lesada, ferida, que é quem realmente pode avaliar a sua extensão e a sua profundidade, em função da intensidade do sofrimento. Por outras palavras, a dor moral instala-se interiormente e pode manifestar-se exteriormente, como, por exemplo, naquela pessoa que anda em lágrimas, visivelmente triste e afundada em suas amargas experiências. Por seu turno, a dor advinda das marcas físicas do acidente, instala-se exteriormente, ficando, em alguns casos, à vista de todos, além de sua manifestação negativa interior, trazendo uma sensação de baixa estima, pela compaixão, que desperta em seus semelhantes. A dor é sentimento ímpar: ou se tem ou não se tem; porém, as causas e o seu grau podem ser diversos. A sua intensidade varia de situação para situação, bem como de pessoa para pessoa. Ela pode corroer a alma de qualquer pessoa em função de determinada experiência sofrida. Paralelamente, ela pode ampliar, pode agravar e pode intensificar-se em razão de uma deformidade física. Por conseguinte, não se pode aprioristicamente afirmar, de maneira peremptória, que a indenização por dano estético está sempre e

sempre abrangida pela indenização por dano moral. Ao revés, quando ocorre a prática de ato ilícito causador de deformidade física, a presunção é a de que podem existir diversas espécies de danos a serem reparados: o dano material ou patrimonial, o dano estético e o dano moral estrito senso. O nosso precisa deixar de ser um dos recordistas em acidente de trabalho e em doenças ocupacionais, e a ampliação da competência da Justiça do Trabalho abriu para os juízes do trabalho a oportunidade de mudar esta situação. Nova jurisdição, novo olhar sobre o tema, que vem se consolidando faz tempo. Não se trata de proteção vazia; não se trata de despropositado enriquecimento nem de velado empobrecimento de quem quer que seja: a natureza predominantemente pedagógica da condenação sobrepõe-se ao seu caráter pecuniário. Não seria exagero afirmar a estética é a arte do bem e do belo. Para Aristóteles, o belo consiste na ordem, na simetria e numa grandeza que se preste a ser facilmente abarcada pela visão em seu conjunto. Dano estético, segundo Wilson Melo da Silva, "não é apenas o aleijão". É, também, qualquer deformidade ou deformação outra, ainda que mínima e que implique, sob qualquer aspecto, num "afeamento" da vítima ou que possa vir a se constituir para ela numa simples lesão "desgostante", ou em permanente motivo de exposição ao ridículo ou de inferiorizantes complexos." (O Dano Moral e sua Reparação). O reclamante teve dano estético, conforme se observa das cicatrizes deixadas pela cirurgia, vide fotografias colacionadas ao laudo de Id df2543c (fl. 1016 do PDF). Como já delineado, o perito médico registrou e informou que o Reclamante possui dano estético de grau 4 na escala crescente de 1 a 7. A reparação pecuniária, caminho único na hipótese de indenização por danos morais e estéticos, deve, tanto quanto possível, guardar razoável proporcionalidade entre o dano, a sua extensão, as suas consequências e a sua repercussão sobre a vida exterior e interior da vítima, inclusive sob a sua psique, desdobramentos exterior e interior, um refletindo sobre o outro, já que a reparação há de ser integral. Deve, ainda, tanto quanto possível, ter por objetivo coibir o agente a não repetir o ato ou a compelí-lo a adotar medidas preventivas/inibitórias, para que o mesmo ou outro tipo de lesão não vitime a outrem. O arbitramento não deve ter por escopo nem premiar a vítima, nem o causador do dano, como também não pode ser fixado de modo a tornar inócua a atuação do Poder Judiciário na solução desta espécie de litígio, que também acarreta consequências a toda coletividade. Portanto, o valor não deve ser fixado irrisoriamente, a ponto de desmoralizar o instituto. Da mesma forma, não deve causar uma reparação

acima do razoável, cumprindo, à luz desses critérios, estritamente o seu importante caráter pedagógico. Além dos parâmetros acima transcritos, devem ser levadas em consideração o nexo de causalidade entre o acidente e o desempenho das atividades na Reclamada, a condição econômica das partes, a gravidade da lesão, a incapacidade laboral e a função pedagógica da medida. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010634-37.2024.5.03.0024 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Luiz Otávio Linhares Renault. DJEN 05/11/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Dano Moral

Ambiente de Trabalho

Dano Moral. Ambiente de Trabalho Hostil. Responsabilidade do Empregador. Valor da Indenização. Horas Extras. Regime de Compensação 2x2. Acordo Individual Escrito. Validade. É dever do empregador assegurar um meio ambiente de trabalho hígido, adotando as medidas necessárias para proteger a integridade psíquica de seus empregados (art. 157 da CLT). A responsabilidade civil emerge não do ato do terceiro (usuário do pedágio), mas da omissão culposa da empresa em prover um ambiente seguro e mitigar os conflitos decorrentes de sua atividade econômica. O valor da reparação, fixado em observância aos critérios de razoabilidade e proporcionalidade, deve ser mantido quando sopesa adequadamente a gravidade da ofensa, a capacidade econômica do ofensor, o caráter pedagógico da medida e, no caso, a curta duração do contrato de trabalho, não se justificando sua majoração ou exclusão. É válido o regime de compensação de jornada em escala 2x2 (dois dias de labor de 12 horas por dois de folga), quando expressamente pactuado em acordo individual escrito. A validade do ajuste se reforça quando a escala se revela mais benéfica ao trabalhador, ao proporcionar um período de descanso contínuo de 48 horas, superior ao legalmente previsto, sendo, portanto, indevido o pagamento como extras das horas laboradas além da oitava diária. (TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0010304-56.2025.5.03.0169 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Milton Vasques Thibau de Almeida. DJEN 06/11/2025).

Discriminação

Danos Morais. Transfobia no Ambiente de Trabalho. Orientação Institucional para que o Empregado "Evitasse Tratar do Assunto" Quando Questionado sobre sua Identidade de Gênero. Ato Ilícito (Art. 186 DO CC). Dano Moral In Re Ipsa. Responsabilidade do Empregador (Arts. 927 E 932, III, do CC; ART. 8º, § 1º, da CLT). A identidade de gênero, expressão da personalidade, é protegida pela Constituição (arts. 1º, III; 3º, IV; e 5º, caput), pela normativa infraconstitucional (Decreto nº 8.727/2016) e pela jurisprudência do STF (ADI 4.275; ADO 26). A orientação patronal que impõe o silenciamento do trabalhador sobre quem ele é configura prática discriminatória e violação à dignidade, independentemente de a empregadora ser entidade sem fins lucrativos e recém-constituída. Demonstrados o ilícito e o nexo, o dano moral prescinde de prova específica do sofrimento. Quantum indenizatório de R\$ 12.000,00 mantido por observar os critérios de razoabilidade, proporcionalidade e função pedagógica. Recurso não provido. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010701-89.2025.5.03.0113 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marcelo Lamego Pertence. DJEN 27/11/2025).

Imputação de Crime

Recurso Ordinário. Dano Moral Decorrente da Falsa Imputação de Falsificação de Documento. Caso em Exame: Recurso Ordinário da autora contra sentença que julgou improcedente o pedido de indenização por danos morais. A autora alegou que foi acusada de apresentar atestado médico falso, em sala de reunião, o que teria abalado sua honra e dignidade. Questão em Discussão: Existência dos requisitos para a condenação em danos morais; e quantificação do dano moral. Razões de Decidir: O recurso é provido. A sentença foi reformada. A autora comprovou que foi acusada pela ré de apresentar atestado médico falso, imputação que, se verdadeira, configuraria ato criminoso e violaria sua honra e dignidade. O reconhecimento do erro da operadora do plano de saúde, com pedido de desculpas e entrega de cesta básica (id bb1614b e 4d1663b), reforça a acusação da autora. A acusação de falsidade documental, com o consequente constrangimento, configura dano moral in re ipsa. Presentes os requisitos da responsabilidade civil. A indenização por danos morais foi

fixada em R\$8.000,00, considerando a gravidade da conduta, a capacidade econômica das partes e o caráter pedagógico da pena. Dispositivo/Tese: Dou provimento ao recurso para condenar a ré ao pagamento de indenização por danos morais no importe de R\$8.000,00. A imputação de falsidade documental, com o consequente constrangimento, caracteriza dano moral, com base na violação da honra, imagem e dignidade da autora, justificando a condenação da ré. O valor da indenização foi fixado. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010663-70.2025.5.03.0180 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paula Oliveira Cantelli. DJEN 03/11/2025).

Indenização

Direito do Trabalho. Ação de Indenização por Danos Morais. Ofensas Mútuas entre as Partes. Improcedência. I. Caso em Exame - Recurso Ordinário em que a parte autora busca a reforma da sentença que julgou improcedente o pedido de indenização por danos morais, sob o fundamento de ter sido vítima de mensagens difamatórias e ofensivas. II. Questão em Discussão - A questão central consiste em definir se é cabível indenização por danos morais em face da ocorrência de ofensas mútuas entre as partes, em contexto de relação de trabalho. III. Razões de Decidir - A responsabilidade civil, no âmbito trabalhista, exige a comprovação de conduta culposa, nexo causal e dano. No caso em tela, embora o réu tenha enviado mensagem no grupo do condomínio, tal fato ocorreu após a autora ter enviado diversas mensagens ofensivas à parte reclamada. Restou comprovado que ambas as partes praticaram atos e ofensas de conteúdo vexatório e humilhante. A conduta de ambas as partes afasta o direito à indenização por danos morais, em razão das ofensas recíprocas. Não há prova robusta de que a tentativa de suicídio tenha relação direta com o ato praticado pela parte ré, ônus que cabia à parte autora. IV. Dispositivo e Tese - Recurso não provido. Tese de julgamento: A ocorrência de ofensas recíprocas entre as partes, em contexto de relação de trabalho, afasta o direito à indenização por danos morais. (TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0011377-72.2025.5.03.0069 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paulo Emilio Vilhena da Silva. DJEN 03/11/2025).

Liberdade de Crença

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Danos Morais. Ofensa à Liberdade Religiosa. Candomblé. Racismo Recreativo e Religioso. Reparação Devida. I. Caso em Exame -Recurso ordinário interposto por empregadora em face de sentença que, em ação trabalhista, julgou procedentes em parte os pedidos iniciais para condenar a ré ao pagamento das verbas contratuais e rescisórias decorrentes do reconhecimento do vínculo de emprego, além das diferenças de comissões, horas extras, intervalo intrajornada e danos morais. II. Questão em Discussão - Há diversas Questões em Discussão: nulidade da sentença em razão do indeferimento da contradita de testemunha e da produção de prova emprestada, e, no mérito propriamente dito, versando sobre o reconhecimento do vínculo de emprego; salário arbitrado; horas extras e danos morais. III. Razões de Decidir - O Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva (Resolução CNJ 492/2023) apregoa o fomento ao trabalho decente, em compasso com a Agenda 2030 da ONU (ODS 8), além da formação de uma cultura jurídica emancipatória no que tange aos atos de discriminação em relações assimétricas de poder, como é a relação de emprego. Sob a ótica do marcador étnico-racial, o racismo religioso emana como prática de discriminação e ódio pelas religiões de matriz africana ou indígenas, assim como pelas tradições e culturas afro-brasileiras ou indígenas. De acordo com o Protocolo em comento, trata-se de "alteridade condenada à não existência". No caso, a prova testemunhal comprovou as "piadas" feitas pela proprietária da ré acerca da religião professada pela autora (candomblé), além do apelido jocoso de "macumbeira" e de comentários acerca da energia do local, em violação à liberdade de crença e consciência da trabalhadora. Assim, está caracterizado o racismo religioso, em evidente extração do poder diretivo do empregador, o que enseja a reparação pelo ato ilícito praticado. IV. Dispositivo - Recurso ordinário da ré conhecido e desprovido, no aspecto. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010839-18.2024.5.03.0040 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paula Oliveira Cantelli. DJEN 03/11/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Desvio de Função

Diferença Salarial

Reconhecimento do Desvio de Função. Manutenção da Condenação de Diferenças Salariais. Comprovação de Abuso do Jus Variandi e Enriquecimento Ilícito do Empregador. O desvio funcional restou inequivocamente comprovado pelo conjunto probatório dos autos, especialmente pela prova oral e pelas mídias digitais apresentadas, que comprovaram a transição da reclamante do cargo de Auxiliar Logístico I, de natureza eminentemente operacional e braçal, para a função de Inspetora de Qualidade, em caráter fiscalizatório e estratégico, exercida por um período de sete meses, cujas atribuições relativas ao controle aprofundado de sistemas, análise de planilhas e, notadamente, a prerrogativa de liberação final de cargas para embarque, são qualitativamente distintas e se mostram incompatíveis com a descrição singela da função originária e, via de consequência, não se subsumem à cláusula genérica do art. 456, parágrafo único, da CLT. A exploração continuada do trabalho da obreira em patamar superior de complexidade e responsabilidade, sem a devida contraprestação salarial, configura manifesto enriquecimento ilícito da empregadora e a intolerável quebra da comutatividade do contrato, restando inquestionável o desvio funcional. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0010501-81.2025.5.03.0178 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Carlos Roberto Barbosa. DJEN 25/11/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Discriminação por Idade

Ocorrência

Assédio Moral. Etarismo. Indenização Devida. O assédio moral caracteriza-se por palavras, gestos, expressões, atitudes e comportamentos praticadas por superior hierárquico (assédio vertical) ou por colega de trabalho (assédio horizontal), no local de trabalho, com o intuito de constranger, humilhar, desprezar, importunar e injuriar a vítima, degradando o meio ambiente de trabalho por meio de terror psicológico capaz de incutir no empregado uma sensação de sofrimento, baixa autoestima e descrédito de si próprio, levando-o ao isolamento e ao comprometimento de sua saúde física e psíquica. No caso em tela, ficou demonstrado que a reclamante

sofreu assédio moral decorrente de etarismo praticado pelos colegas de trabalho. O etarismo é uma pauta que vem sendo amplamente discutida na sociedade, mormente diante das pressões das redes sociais da Internet, cada vez mais ávidas por padrões estéticos que vão de encontro ao envelhecimento. Práticas como a vivenciada pela reclamante devem ser rechaçadas e coibidas no ambiente de trabalho. Ao empregador incumbe zelar por um local de trabalho adequado e com respeito à saúde física e mental do empregado, devendo responder pelos atos de seus prepostos e funcionários (art. 932, III, CC/02), no caso de assédio moral praticado por colegas de trabalho (assédio horizontal). No caso, trata-se de dano moral puro (*in re ipsa*), ou seja, que se configura de plano com a situação ilícita ou abusiva demonstrada, dispensando-se a comprovação do efetivo prejuízo experimentado. Assim, a teor dos artigos 186 e 927 do Código Civil, a reparação é devida, pois caracterizado o ato ilícito, apto a gerar dano à esfera moral da reclamante. (TRT 3^a Região. Décima Primeira Turma. 0011891-63.2024.5.03.0100 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Ângela Castilho Rogedo Ribeiro. DJEN 18/11/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Dispensa

Nulidade – Reintegração

Direito do Trabalho. Ação Trabalhista. Reversão da Justa Causa. Reintegração. Indenização por Danos Morais. Procedência Parcial. I. Caso em Exame - 1. Recurso Ordinário interposto pelo autor contra sentença que julgou improcedentes os pedidos de reversão da justa causa e indenização por danos morais. II. Questão em Discussão - 2. Há duas Questões em Discussão: (i) definir se a dispensa por justa causa aplicada ao autor foi válida; (ii) estabelecer se o autor faz jus à indenização por danos morais. III. Razões de Decidir - 3. A dispensa por justa causa exige prova robusta do empregador, sendo ônus deste demonstrar o motivo da dispensa. 4. A justa causa foi motivada por ato de insubordinação, desídia no desempenho das funções, infração de trânsito e ameaças, mas a prova produzida demonstra que o reclamante praticou as condutas em momento de forte estresse emocional. 5. O reclamante não teve outras punições disciplinares, sendo empregado exemplar e experiente, sem relatos de problemas anteriores com seus superiores hierárquicos. 6. A ausência de gradação da

pena e a não instauração de processo administrativo disciplinar, em afronta ao devido processo legal e à ampla defesa, invalidam a justa causa. 7. A conduta da empregadora em dispensar o autor por justa causa, sem observar o devido processo legal, viola os direitos da personalidade do empregado, ensejando o dever de indenizar. 8. A indenização por danos morais visa compensar o sofrimento causado ao trabalhador, devendo ser fixada com base nos critérios de razoabilidade e proporcionalidade. 9. O valor da indenização por danos morais deve ser corrigido monetariamente a partir da data do ajuizamento da ação. IV. Dispositivo e Tese - 10. Recurso provido em parte. Tese de julgamento: "1. A dispensa por justa causa é nula quando não observada a gradação da pena e o devido processo legal, especialmente a instauração de processo administrativo disciplinar previsto em contrato; 2. A dispensa por justa causa sem justa motivação, com violação aos direitos da personalidade do empregado, enseja o dever de indenizar por danos morais; 3. A correção monetária da indenização por danos morais deve incidir a partir da data do ajuizamento da ação".

Dispositivos relevantes citados: CF/1988, art. 5º, X; CLT, art. 482.

Jurisprudência relevante citada: STF, ADCs 58 e 59. (TRT 3ª Região.

Primeira Turma. 0010226-07.2025.5.03.0058 (PJe). Recurso Ordinário

Trabalhista. Rel./Red. Ângela Castilho Rogedo Ribeiro. DJEN 06/11/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Dispensa Coletiva

Validade

Direito do Trabalho. Ação Civil Pública. Dispensa Coletiva sem Negociação Prévia com a Entidade Sindical. Tutela Inibitória e Ressarcitória. Parcial Provimento. I. Caso em Exame - 1. Recurso Ordinário interposto pelo Ministério Público do Trabalho em face da sentença que julgou improcedentes os pedidos formulados em Ação Civil Pública, que visava a condenação das rés em tutela inibitória e ressarcitória, decorrentes de suposta dispensa coletiva de empregados sem negociação prévia com os sindicatos profissionais. II. Questão em Discussão - 2. Há duas Questões em Discussão: (i) definir se houve dispensa coletiva, e (ii) estabelecer a possibilidade de concessão da tutela inibitória e ressarcitória. III. Razões de Decidir - 3. A Justiça do Trabalho é competente para julgar a demanda,

uma vez que o pedido decorre da relação de emprego, conforme art. 114 da CF/88. 4. O pedido de tutela inibitória é juridicamente possível, uma vez que a pretensão deduzida não encontra qualquer vedação expressa no ordenamento jurídico vigente. 5. A dispensa simultânea de empregados, amparada em critérios objetivos de natureza econômico-financeira, caracteriza dispensa em massa, e não mera rotatividade de funcionários ("turnover"). 6. Com o julgamento do Tema 638, o STF confirmou a constitucionalidade do art. 477-A da CLT, em interpretação conforme a constituição, fixando tese de que "A intervenção sindical prévia é exigência procedural imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores, que não se confunde com autorização prévia por parte da entidade sindical, ou celebração de convenção ou acordo coletivo", todavia, modulou os efeitos do julgamento, no sentido de ser inexigível intervenção sindical para a despedida em massa ocorrida antes da publicação da ata de julgamento de mérito do RE 999435. 7. A modulação dos efeitos do julgado impede o deferimento da indenização por danos morais coletivos, pois as dispensas ocorreram em período anterior à publicação da ata de julgamento do mérito do RE 999435. 8. É devida, todavia, a tutela inibitória, já que voltada para o futuro, ou seja, com objetivo de prevenir ato ilícito. Ante a probabilidade de repetição do ilícito, a tutela jurisdicional inibitória é cabível, de nítido caráter pedagógico e preventivo. IV. Dispositivo e Tese - 7. Recurso parcialmente provido. Tese de julgamento: "1. A dispensa em massa de trabalhadores exige a prévia negociação com o sindicato da categoria; 2. É cabível a tutela inibitória para impedir novas dispensas em massa sem a prévia negociação com o sindicato; 3. A indenização por danos morais coletivos não é devida quando as dispensas em massa ocorreram em período anterior à publicação da ata de julgamento de mérito do RE 999435." Dispositivos relevantes citados: CF/88, art. 114, e art. 5º, X, e art. 7º, I e XXVI, e art. 477-A da CLT. Jurisprudência relevante citada: STF, RE 999435 (Tema 638). (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010933-88.2021.5.03.0098 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Cecília Alves Pinto. DJEN 04/11/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Dispensa Discriminatória

Dano Material / Dano Moral – Indenização

Dispensa Discriminatória. Resilição Contratual após Retorno de Afastamento Previdenciário. Discriminação. Indenização por Danos Morais. A prova indiciária, a cada dia mais importante no contexto processual, compreende todo e qualquer rastro, vestígio ou circunstância relacionada com um fato devidamente comprovado, suscetível de levar, por inferência, ao conhecimento de outro fato até então obscuro. A inferência indiciária é um raciocínio lógico-formal, apoiado em operação mental, que, em elos, permite encontrar vínculo, semelhança, diferença, causalidade, sucessão ou coexistência entre os fatos que circundam a controvérsia. Havendo prova, ainda que indiciária, que o despedimento do empregado teve como pano de fundo o adoecimento, configurada fica a discriminação. Essa prática viola os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, bem como um dos objetivos fundamentais da Constituição da República, que visa a "promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação" (artigo 3º, IV, da Constituição). Em situações de dispensa discriminatória, a dor e a angústia experimentadas pelo ex-empregado afloram, decorrendo a lesão *in re ipsa*. Ressalte-se que a manutenção das atividades laborais, como se fosse uma labor terapia, na maioria das doenças psiquiátricas, é fator importante para o sucesso do tratamento, assim como para o equilíbrio emocional e mental da pessoa humana, que necessita de segurança e de uma alta estima, para o enfrentamento da doença, consoante entendimento do C. TST (RR - 198740- 45.2004.5.17.0007, 6ª Turma, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, DEJT 02.10.2009). Ora, se, por um lado o ordenamento jurídico brasileiro permite a rescisão contratual sem justa causa, por outro, esse direito não possui tônus absoluto, encontrando limite no princípio da não discriminação, art. 1º da Constituição da República, que possui como um dos seus fundamentos os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Ademais, o art. 193, da Carta Magna estabelece que a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça social. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0011238-54.2024.5.03.0167 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Luiz Otávio Linhares Renault. DJEN 03/11/2025).

Ocorrência

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Dispensa Discriminatória. Doença. Inexistência. Manutenção da Sentença. I. Caso em Exame - 1. Recurso Ordinário em que o autor alega dispensa discriminatória, em razão de seu quadro de saúde (hidrocefalia), ocorrida em 03/02/2025, em face da justificativa de "encerramento de atividades". II. Questão em Discussão 2. A questão central consiste em definir se a dispensa do reclamante foi discriminatória, em razão de seu estado de saúde, ou se decorreu do encerramento das atividades da empresa, bem como a aplicação da Súmula nº 443 do TST. III. Razões de Decidir 3. É vedada a prática discriminatória para efeito de manutenção da relação de trabalho, por motivo de deficiência, nos termos do art. 1º da Lei n. 9.029/1995. 4. Para que se configure a dispensa discriminatória, é necessário que o trabalhador comprove ser portador de doença grave e estigmatizante, e que o empregador estivesse ciente do quadro patológico no momento da dispensa, nos termos da Súmula 443 do TST. 5. O diagnóstico de hidrocefalia, por si só, não configura doença grave ou estigmatizante. 6. A dispensa do autor decorreu do fechamento do centro de distribuição em que o demandante laborava. 7. O encerramento das atividades no galpão em Extrema/MG é corroborado pela "Rescisão ao Instrumento Particular de Contrato de Locação", firmada em 21/02/2025. 8. O reclamante confessou, em depoimento pessoal, que estava ciente do encerramento das atividades da empresa no galpão onde trabalhava. 9. A testemunha ouvida nos autos confirmou que a dispensa do autor e de outros funcionários ocorreu devido ao encerramento das atividades da ré no CD de Extrema. 10. A aquisição/incorporação de outra empresa (Tok&Stok) não elide o fato comprovado de encerramento do estabelecimento onde o reclamante prestava serviços. 11. O Direito do Trabalho não impõe ao empregador o dever de promover a transferência do empregado para outra unidade ou sociedade do grupo econômico quando há extinção do posto de trabalho local. 12. O acervo probatório aponta causa objetiva para a rescisão contratual imotivada (fechamento do CD), comprovada por documentos e depoimentos. 13. Não há prova de que a proximidade temporal entre exames/afastamento e a dispensa gerasse, automaticamente, presunção de discriminação. 14. O benefício previdenciário percebido posteriormente à dispensa foi de auxílio por incapacidade temporária comum, e não acidentário. 15. O autor não trouxe indícios suficientes de que a empresa,

ciente de sua condição clínica, tenha escolhido dispensá-lo por tal razão. 16. O exercício regular do direito potestativo de rescindir, calcado em motivo real e comprovado (fechamento de unidade), não se transmuta em abuso pelo fato de o trabalhador enfrentar problemas de saúde. IV. Dispositivo e Tese 17. Nega-se provimento ao recurso. Tese de julgamento: A ausência de prova de que o empregador tinha conhecimento de doença do empregado no momento da dispensa, bem como a inexistência de motivação discriminatória, afasta a aplicação da Súmula nº 443 do TST. O encerramento das atividades da empresa configura motivo objetivo para a rescisão contratual, não sendo configurado abuso do direito potestativo do empregador. Dispositivos relevantes citados: CF, arts. 1º, III, 3º, IV, 5º, X e 7º, XXX; Lei nº 9.029/1995, art. 1º; CLT; Súmula nº 443 do TST. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010613-03.2025.5.03.0129 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marcelo Oliveira da Silva. DJEN 05/11/2025).

Ônus da Prova

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Dispensa Discriminatória. Não Configuração. I. Caso em Exame - 1. Recurso ordinário interposto pela parte reclamante, em face da sentença que julgou improcedentes os pedidos iniciais, objetivando a reapreciação da questão da dispensa discriminatória. II. Questão em Discussão - 2. A Questão em Discussão consiste em definir se a dispensa da parte reclamante foi discriminatória. III. Razões de Decidir - 3. A rescisão contratual por iniciativa do empregador constitui direito potestativo, previsto no art. 7º, I, da Constituição Federal. 4. O ordenamento jurídico repudia toda espécie de discriminação, conforme se extrai do art. 3º, IV, e do art. 5º, XLI, da Constituição Federal, inclusive a dispensa discriminatória, nos termos do art. 4º da Lei 9.029/95 e da Súmula 443 do TST. 5. O reconhecimento da dispensa discriminatória, fora das hipóteses de presunção (Súmula 443 do TST), está condicionado à prova inequívoca de que o fator gerador da ruptura do vínculo ocorreu por motivo de preconceito, cujo ônus incumbe à parte reclamante (art. 818, I, da CLT). 6. A parte reclamante não logrou êxito em comprovar a natureza discriminatória da dispensa, uma vez que o motivo alegado não se enquadra nas hipóteses discriminatórias. 7. O fato da parte reclamante ter sido a única dispensada não é suficiente, isoladamente, para converter a dispensa sem justa causa em dispensa

discriminatória.8. A prova produzida se mostrou dividida quanto ao suposto motivo discriminatório, resolvendo-se em desfavor de quem tinha o encargo de provar o fato constitutivo. 9. Não há prova consistente que ateste a existência de qualquer cadastro excludente ou de orientação patronal impeditiva à recontratação da parte reclamante. 10. A substituição de empresa terceirizada pela tomadora não impõe ao novo prestador a obrigação de absorver a mão de obra da empresa anterior, salvo previsão normativa específica. IV. Dispositivo e Tese - 11. Recurso não provido. Tese de julgamento: 1. A dispensa imotivada por parte do empregador é um direito potestativo, não configurando, por si só, ato ilícito. 2. A dispensa discriminatória exige prova inequívoca do ato discriminatório, conforme art. 818, I, da CLT. 3. A ausência de comprovação de ato discriminatório impede o reconhecimento da dispensa discriminatória. Dispositivos relevantes citados: CF/1988, arts. 3º, IV, 5º, XLI e 7º, I; Lei 9.029/95, art. 4º; CLT, art. 818, I. Jurisprudência relevante citada: Súmula 443 do TST. (TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0010844-19.2025.5.03.0068 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Sabrina de Faria Fróes Leão. DJEN 03/11/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Doença Ocupacional

Nexo Causal

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Doença Ocupacional. Silicose. Responsabilidade. Nexo Concausal Reconhecido. Estabilidade Acidentária. Reintegração. Dano Moral e Material. Parcial Provimento. I. Caso em Exame - Recurso ordinário interposto por trabalhador que pleiteia a reforma de sentença que julgou improcedentes os pedidos formulados na petição inicial, especialmente quanto ao reconhecimento de doença ocupacional, nulidade do laudo pericial, reintegração, indenização por danos morais e materiais decorrentes de silicose, além de nexo com outras patologias alegadas (lombalgia e onicomicose).II. Questões em Discussão - Há três Questões em Discussão: (i) definir se houve cerceamento de defesa na condução da prova pericial; (ii) estabelecer se há nexo causal ou concausal entre as doenças alegadas e o trabalho exercido; (iii) determinar se há responsabilidade civil da empregadora por doença ocupacional, ensejando

reintegração e indenizações por danos morais e materiais. III. Razões de Decidir - O indeferimento de esclarecimentos suplementares e a ausência de avaliação in loco não configuram cerceamento de defesa quando o laudo é técnico, fundamentado e suficiente à formação do convencimento judicial, não havendo vício que comprometa o contraditório. As doenças degenerativas da coluna vertebral têm natureza multifatorial e não guardam nexo causal com o labor, conforme atestado em laudo pericial detalhado, corroborado por prova oral. A onicomicose (CID-10: L60.1), embora reconhecida no laudo pericial, tem causa multifatorial, não sendo possível estabelecer nexo direto com o trabalho, conforme conclusão técnica que aponta ausência de elementos que vinculem o ambiente laboral como fator determinante ou agravante. Em relação à doença pulmonar causada por exposição à sílica (CID-10: J62.8), restou configurado o nexo de causalidade entre a patologia e a exposição ocupacional à luz da biópsia pulmonar, do histórico laboral superior a 15 anos na mineração (incluindo contratos por terceirizadas), do PPP e do laudo ambiental que comprova presença de sílica em níveis nocivos. A silicose é doença irreversível, tipicamente ocupacional e relacionada a atividade de risco acentuado (mineração). A constatação de nexo causal e incapacidade total para o trabalho enseja o reconhecimento da estabilidade acidentária (art. 118 da Lei 8.213/91 e Súmula 378, II, do TST), com consequente nulidade da dispensa e determinação de reintegração do trabalhador ao emprego, com todos os consectários legais e contratuais. A existência de doença ocupacional, com incapacidade total e permanente, autoriza a condenação da empregadora ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$100.000,00, considerando a gravidade da patologia, sua irreversibilidade e o impacto na vida do trabalhador. É cabível a fixação de pensão mensal vitalícia, correspondente a 100% da remuneração do reclamante, nos termos do art. 950 do CC, diante da perda total da capacidade laborativa. A inversão dos ônus da sucumbência impõe à reclamada o pagamento das custas processuais e dos honorários advocatícios, fixados em 5% sobre o valor da condenação, mantendo-se os honorários recíprocos em razão da sucumbência parcial do autor. IV. Dispositivo e Tese - Recurso parcialmente provido. Tese de julgamento: A ausência de inspeção in loco e de respostas complementares consideradas insatisfatórias não configura cerceamento de defesa quando o laudo pericial é completo e tecnicamente fundamentado. As doenças de origem degenerativa e fúngica, como lombalgia e onicomicose, respectivamente,

não geram dever de indenizar quando não há elementos técnicos que demonstrem nexo de causalidade com o labor. A silicose decorrente de exposição ocupacional habitual e prolongada à poeira contendo sílica configura doença profissional. O reconhecimento de nexo causal entre a silicose e o trabalho assegura ao trabalhador a estabilidade provisória prevista no art. 118 da Lei 8.213/91. É devida indenização por danos morais e materiais ao trabalhador totalmente incapacitado por doença ocupacional, cabendo a fixação de pensão mensal vitalícia nos termos do art. 950 do CC. Dispositivos relevantes citados: CF/1988, arts. 5º, V e X; 7º, XXII; CC/2002, arts. 186, 389, parágrafo único, 406 (com redação da Lei 14.905/2024), 927 e 950; CLT, arts. 157 e 223-B a 223-G; CPC, arts. 282, § 2º, 375, 479; Lei 8.213/1991, arts. 19, § 1º, 20 e 118. Jurisprudência relevante citada: TST, Súmula nº 378, item II; TST, RR: 0011319-58.2014.5.03.0165, Rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, 2ª Turma, j. 07.10.2015; STF, ADI 6050; STF, ADCs 58 e 59; TST, Tema 155. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010427-52.2024.5.03.0084 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Solange Barbosa de Castro Amaral. DJEN 27/11/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Embargos de Declaração

Recurso Protelatório – Multa

Direito Processual do Trabalho. Agravo de Petição. Apuração de Horas Extras. Preclusão. Juros. Multa por Embargos Protelatórios. Inovação Recursal. Não Provimento. I. Caso em Exame - 1. Agravos de petição interpostos pela executada e pelo exequente em face da decisão que julgou parcialmente procedentes os embargos à execução e a impugnação aos cálculos de liquidação, determinando a retificação da conta de liquidação, a fim de que seja computado o IPCA-E mais os juros legais na fase pré-processual e, a partir do ajuizamento da ação, apenas a taxa SELIC, bem como para que seja apurado o valor dos honorários advocatícios sucumbenciais devidos pelo exequente, sem computá-lo no cálculo final. II. Questão em Discussão - 2. Há quatro Questões em Discussão: (i) definir se houve preclusão da matéria referente à apuração das horas extras; (ii) estabelecer a correção monetária e juros incidentes na fase pré-judicial; (iii)

determinar a incidência de juros sobre a multa por embargos protelatórios; (iv) verificar a possibilidade de apuração de horas extras em períodos sem anotação nos cartões de ponto.

III. Razões de Decidir - 3. A matéria atinente à apuração das horas extras encontra-se preclusa em relação à executada, pois não foi impugnada no momento oportuno.

4. A decisão que determinou a incidência de juros legais na fase pré-processual, em conjunto com o IPCA-E, e a taxa SELIC a partir do ajuizamento, está em consonância com a decisão do Supremo Tribunal Federal.

5. A multa por embargos protelatórios possui natureza punitiva e não se sujeita à incidência de juros de mora.

6. A apuração das horas extras deve se ater aos estritos termos da sentença exequenda, que determinou a observância dos registros constantes nos cartões de ponto, não sendo possível inovar em sede de liquidação.

IV. Dispositivo e Tese - 7. Negado provimento aos agravos. Tese de julgamento:

- 1. A preclusão impede a discussão de matéria que deveria ter sido arguida em momento processual anterior.
- 2. A aplicação de juros e correção monetária na fase pré-judicial deve seguir o que foi decidido pelo Supremo Tribunal Federal.
- 3. A multa por embargos protelatórios não se sujeita à incidência de juros de mora.
- 4. A fase de liquidação de sentença não se presta à inovação de pedidos ou à ampliação do que foi decidido na fase de conhecimento.

Dispositivos relevantes citados: Lei nº 8.177/91, art. 39, § 1º. Jurisprudência relevante citada: Decisão do STF na ADC 58. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0010027-79.2024.5.03.0038 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Lucas Vanucci Lins. DJEN 26/11/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Estabilidade Provisória

Gestante - Reintegração – Recusa

Estabilidade da Gestante. Recusa à Reintegração. Boa-Fé Objetiva. Abuso de Direito. Inexistência de Direito À Indenização Substitutiva. A garantia provisória de emprego prevista no art. 10, II, b, do ADCT, de natureza objetiva, assegura à empregada gestante estabilidade desde a concepção até cinco meses após o parto. Comprovada a gravidez à época da dispensa sem justa causa, o direito à estabilidade é devido, independentemente de ciência prévia do estado gravídico pelo empregador. Contudo, demonstrado que a empresa ofereceu tempestivamente a reintegração ao emprego,

recusada pela empregada sem justificativa plausível, configura-se desvio da finalidade da norma protetiva, cuja essência é a manutenção do vínculo e não a obtenção de vantagem econômica. A recusa injustificada ao retorno, em violação aos deveres de boa-fé objetiva e lealdade (arts. 187 e 884 do CC), caracteriza abuso de direito e impede o recebimento da indenização substitutiva. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0010837-91.2025.5.03.0079 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Geraldo Magela Melo. DJEN 25/11/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Execução

Adjudicação

Direito Processual do Trabalho. Agravo de Petição. Adjudicação de Bem. Despesas de Remoção. Responsabilidade do Adjudicante. I. Caso em Exame. Trata-se de agravo de petição interposto pelo exequente contra decisão que indeferiu seu pedido de retirada de um torno mecânico adjudicado, sob o fundamento de que os custos de remoção e retirada do bem são, via de regra, de responsabilidade do exequente ou arrematante. II. Questão em Discussão. Verificar a quem compete suportar as despesas relativas à remoção de bem móvel adjudicado em processo trabalhista. III. Razões de Decidir. A adjudicação, faculdade concedida ao credor em processo de execução, consiste na transferência da propriedade do bem penhorado para quitação, total ou parcial, do crédito trabalhista. Ao optar pela adjudicação, o exequente assume a posse do bem, passando a ser o responsável pelos custos inerentes à sua transferência, incluindo despesas com remoção, transporte e guarda. No presente caso, a Carta de Adjudicação expressamente dispôs sobre a posse do bem e a necessidade de cumprimento do expediente para sua transferência. A certidão do oficial de justiça indica a necessidade de alterações estruturais no imóvel para a retirada do torno mecânico, devido ao seu peso, dimensões e características do local, evidenciando que as despesas para sua efetiva retirada devem ser suportadas pelo exequente. O indeferimento do pedido de retirada do bem, com a consequente atribuição dos custos ao exequente, encontra-se em consonância com a jurisprudência consolidada e com os princípios que regem a execução judicial, mormente a responsabilidade do adjudicante

pelas despesas decorrentes da transferência do bem para sua posse. IV. Dispositivo e Tese. Agravo de petição conhecido e desprovido. 8. Tese de Julgamento: Ao optar pela adjudicação de bem móvel em processo trabalhista, o exequente assume a responsabilidade por todas as despesas necessárias à sua remoção e transferência para sua posse, incluindo eventuais custos com alterações estruturais no imóvel onde o bem se encontra. (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0074300-26.1999.5.03.0044 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Anemar Pereira Amaral. DJEN 07/11/2025).

Expedição – Ofício

Sistemas SINARM e SIGMA. Necessidade de se esgotar antes outros Meios de Excussão. Havendo ainda nos autos da execução trabalhista a necessidade de direcionamento da execução contra os sócios da devedora principal, na forma da lei, ou mesmo em relação à devedora subsidiária, revela-se prematura a expedição de ofícios aos órgãos de gerenciamento dos sistemas SINARM E SIGMA, para fins de pesquisa acerca da existência de armas de fogo, projéteis e coletes à prova de bala de propriedade da devedora principal, sobretudo quando se constata que, no caso, tal diligência se revela de pouca ou nenhuma efetividade. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0010216-36.2024.5.03.0142 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Taísa Maria Macena de Lima. DJEN 03/11/2025).

Extinção

Direito Processual do Trabalho. Agravo de Petição. Cumprimento de Sentença. Ação Coletiva. Extinção da Execução. Ausência de Fundamentação. Inversão do Ônus da Prova. Provimento Parcial. I. Caso em Exame. Agravo de petição interposto pela parte exequente contra decisão que extinguiu o cumprimento individual de sentença de ação coletiva, por entender que não foram preenchidos os requisitos para o prosseguimento da execução. II. Questão em Discussão. Há duas Questões em Discussão: (i) definir se a sentença que extinguiu o feito é nula por ausência de fundamentação; (ii) estabelecer se é cabível o prosseguimento da execução, com a inversão do ônus da prova. III. Razões de Decidir. A sentença recorrida explicita as Razões de Decidir ao indicar, como fundamento, o não atendimento de determinações judiciais e a ausência de requisitos considerados indispensáveis ao prosseguimento da execução,

embora tais razões se revelem juridicamente inadequadas ao caso concreto. A parte exequente instruiu o pedido com o título executivo e a planilha de cálculos, o que é suficiente para o processamento inicial, não sendo exigível a apresentação de documentos que comprovem o pagamento de valores, pois é ônus do devedor comprovar eventual quitação. A determinação de adequação formal de contas não autoriza, por si só, a extinção do feito, porquanto se trata de providência saneadora própria da marcha executiva, sendo plenamente viável o ajuste e saneamento da conta aos parâmetros corretos. IV. Dispositivo e Tese - Agravo de petição conhecido e parcialmente provido. Tese de julgamento: Não há nulidade da sentença por ausência de fundamentação quando se conhecem os motivos que conduziram à extinção. É desnecessária a apresentação, pela parte exequente, de documentos comprobatórios de pagamento para o prosseguimento da execução, sendo ônus do devedor a comprovação da quitação. A determinação de adequação formal das contas não justifica a extinção do feito. Dispositivos relevantes citados: CPC, arts. 534, 535 e 924, I. (TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0010845-32.2025.5.03.0091 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Sabrina de Faria Fróes Leão. DJEN 10/11/2025).

Fraude à Execução

Direito Processual do Trabalho. Agravo de Petição. Responsabilização de Terceiro. Ausência de Prova de Fraude. Não Provimento. I. Caso em Exame- Agravo de petição interposto pelo exequente contra decisão que indeferiu o pedido de redirecionamento da execução para a genitora do executado, sob a alegação de uso da conta bancária da terceira para recebimento de valores da atividade comercial do devedor, configurando confusão patrimonial e fraude à execução. II. Questão em Discussão - 2. A Questão em Discussão consiste em definir se é possível responsabilizar a genitora do executado por dívidas trabalhistas, com base em indícios de movimentação financeira em sua conta bancária, sem prova robusta de fraude ou benefício direto. III. Razões de Decidir - 3. A responsabilização de terceiro não integrante da relação processual trabalhista, sem vínculo societário com o executado, requer prova concreta de benefício direto e participação em fraude, não sendo suficientes meras presunções ou indícios isolados. 4. A simples existência de transferência via Pix não comprova, por si só, fraude à execução, nem indica intenção de blindagem patrimonial. 5. A abertura de

instrução sem elementos mínimos de prova permitiria diligência exploratória sem base concreta, violando o princípio da produção probatória limitada a fatos relevantes. 6. A norma estabelece, de forma taxativa, as hipóteses ordinárias de sujeição patrimonial na execução, e pessoas físicas diversas do executado somente podem ser alcançadas de maneira excepcional, mediante prova clara e robusta de atuação fraudulenta ou benefício econômico direto. 7. A mera ligação familiar não autoriza, por si só, o redirecionamento da execução, sob pena de violação aos princípios da legalidade, da patrimonialidade da execução e do devido processo legal. IV. Dispositivo e Tese - 8. Agravo de petição não provido. Tese de julgamento: A responsabilização de terceiros por dívidas trabalhistas exige prova concreta de fraude ou benefício direto, não bastando meros indícios de movimentação financeira. A mera ligação familiar, como a relação de parentesco entre genitor e filho, não autoriza o redirecionamento da execução. A ausência de prova robusta da prática de atos fraudulentos ou de benefício direto do terceiro impede a responsabilização patrimonial. Dispositivos relevantes citados: CPC, arts. 370 e 779. (TRT 3ª Região. Nona Turma. 0011113-45.2023.5.03.0095 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Weber Leite de Magalhaes Pinto Filho. DJEN 27/11/2025).

Direito Processual do Trabalho. Agravo de Petição. Fraude à Execução. Não Configuração. Agravo não Provido. I. Caso em Exame - Agravo de petição interposto pelo exequente contra decisão que indeferiu pedido de constrição de imóveis registrados em nome dos filhos do sócio executado, com usufruto vitalício em favor deste. II. Questão em Discussão - 2. A Questão em Discussão consiste em definir se a aquisição dos imóveis pelos filhos do sócio executado, com usufruto vitalício em seu favor, configura fraude à execução. III. Razões de Decidir - 3. A fraude à execução, prevista no art. 792, IV, do CPC, exige a existência de demanda em curso contra o devedor no momento da alienação/ônus e a aptidão dessa demanda para reduzi-lo à insolvência. 4. Conforme a Súmula nº 375 do STJ, o reconhecimento da fraude à execução depende do registro da penhora do bem alienado ou da prova de má-fé do terceiro adquirente. 5. No caso, a aquisição dos imóveis e a instituição do usufruto ocorreram antes do ajuizamento da ação trabalhista, faltando o pressuposto temporal para a configuração da fraude à execução. 6. A compra em nome de filhos menores com reserva de usufruto ao genitor é um negócio admitido pelo direito civil. 7. A mera menoridade dos adquirentes, a ausência de renda própria à época e a

instituição de usufruto não são suficientes para desconstituir a legitimidade do ato, especialmente por ter sido praticado antes da propositura da ação.

8. Não houve citação válida do devedor na época dos atos, nem registro de penhora anterior, nem atos de alienação durante o curso do processo. IV. Dispositivo e Tese - 9. Agravo de petição não provido. Tese de julgamento: A configuração da fraude à execução, nos termos do art. 792, IV, do CPC, exige a existência de demanda em curso contra o devedor no momento da alienação/ônus. A ausência de demanda em curso no momento da aquisição do bem impede o reconhecimento da fraude à execução. A aquisição de bens por filhos menores com reserva de usufruto ao genitor, por si só, não configura fraude à execução, sendo necessária a demonstração de simulação ou fraude contra credores. Dispositivos relevantes citados: CPC, art. 792, IV; CC, art. 167. Jurisprudência relevante citada: Súmula nº 375 do STJ. (TRT 3ª Região. Nona Turma. 0090400-49.2008.5.03.0009 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Weber Leite de Magalhaes Pinto Filho. DJEN 28/11/2025).

Medida Coercitiva

Execução. Medidas Coercitivas. Art. 139, IV, do CPC/2015. Envio de Ofício. Companhias Aéreas. Limites. A execução deve ser processada no interesse do credor, mas da forma menos gravosa para o devedor. É certo que o art. 139, IV, do CPC/2015 ampliou o rol de medidas coercitivas, indutivas, mandamentais ou sub-rogatórias que podem ser utilizadas pelo Juiz para garantir a efetividade da prestação jurisdicional, compelindo o devedor a pagar o débito. Contudo, não se pode perder de vista que sua aplicação não pode ser feita de forma indiscriminada, devendo ser resguardados também os princípios da dignidade da pessoa humana, da razoabilidade e da proporcionalidade. Assim, cumpre asseverar que a medida requerida - expedição de ofício às empresas aéreas - não teria utilidade direta na satisfação do crédito exequendo, pois não seria capaz de atingir o patrimônio da devedora. (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0010560-79.2022.5.03.0144 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Paulo Mauricio Ribeiro Pires. DJEN 27/11/2025).

Pesquisa Patrimonial

Agravo de Petição. Transferência Bancária Via PIX. Utilização da Ferramenta. Possibilidade. Utilidade. Na execução busca-se a efetividade do direito reconhecido na fase de conhecimento, razão pela qual todos os meios disponíveis devem ser utilizados em proveito do credor e em respeito à própria atividade jurisdicional. Em assim sendo, a ferramenta PIX como meio de pagamento eletrônico instantâneo instituído pelo Banco Central do Brasil, em que recursos financeiros são transferidos entre contas bancárias em poucos segundos, é medida útil na execução trabalhista, pois permite a identificação de transferências de valores bancários fora do horário de varredura alcançado pelo SISBAJUD. Agravo de petição a qual se dá provimento. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0012221-69.2017.5.03.0144 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Taísa Maria Macena de Lima. DJEN 17/11/2025).

Prosseguimento

Agravo de Petição. Penhora no Rosto dos Autos sobre Direitos Hereditários. Princípio da Menor Onerosidade Versus Princípio da Máxima Efetividade da Execução. Natureza Alimentar do Crédito. Inexistência de Óbice ao Prosseguimento dos Atos Executórios. A efetivação de penhora no rosto dos autos de inventário sobre direitos hereditários da executada, por representar mera expectativa de direito, não constitui garantia líquida e imediata do juízo e, portanto, não obsta, por si só, o prosseguimento dos atos executórios em busca da célere e integral satisfação do crédito trabalhista, de natureza alimentar. A ponderação entre o princípio da menor onerosidade da execução (art. 805 do CPC) e o princípio da máxima efetividade em favor do credor (art. 797 do CPC) autoriza a continuidade dos atos constitutivos, ainda que existente penhora sobre direito futuro, a fim de garantir a primazia do crédito alimentar. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0010076-06.2023.5.03.0152 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Fabiano de Abreu Pfeilsticker. DJEN 27/11/2025).

Processo Piloto - Execução Individual - Acordo Celebrado - Prosseguimento. Ainda que a reunião de execuções trabalhistas em processo piloto busque a efetividade e eficiência da execução, não é juridicamente sustentável que o exequente aguarde o cumprimento dos acordos firmados com outros credores trabalhistas, para que seja dado prosseguimento a presente execução, cujo início ocorreu em 04/12/2015, conforme termo de abertura

de liquidação no ID 8d23faa, máxime quando tem contra si o instituto da prescrição intercorrente. Assim, os atos executórios e o acordo celebrado nestes autos devem ser observados e cumpridos, independentemente de medidas executórias adotadas em processo piloto. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0001277-13.2010.5.03.0060 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Ricardo Marcelo Silva. DJEN 14/11/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Execução Provisória

Ordem de Preferência

Direito Processual do Trabalho. Agravo de Petição. Execução Provisória. Penhora em Dinheiro. Ordem Preferencial. Manutenção. I. Caso em Exame - Agravo de Petição interposto pela executada contra decisão que determinou a garantia da execução, em 48 horas, ante a recusa do exequente do bem oferecido à penhora. II. Questão em Discussão 2. A questão central consiste em definir se, em execução provisória, a penhora em dinheiro é prioritária, mesmo que a executada ofereça outros bens, como cimento, do seu estoque rotativo. III. Razões de Decidir 3. A executada ofereceu 10.000 sacos de cimento como garantia da execução. 4. A regra geral, é que a penhora recaia em dinheiro, conforme art. 835 do CPC. 5. O TST, com a entrada em vigor do CPC/2015 e a alteração da Súmula 417, firmou jurisprudência no sentido de que a penhora sobre dinheiro não fere direito líquido e certo do executado, em execução definitiva ou provisória, porquanto obedece à gradação contida no art. 835 do CPC. 6. A penhora em dinheiro é prioritária e obedece à gradação prevista no art. 835 do CPC, ainda que se trate de execução provisória. 7. A jurisprudência do TRT da 3ª Região corrobora o entendimento de que a penhora em dinheiro é cabível em execução provisória. IV. Dispositivo e Tese 9. Recurso não provido. Tese de julgamento: Em execução provisória, a penhora em dinheiro é prioritária, em observância à gradação prevista no art. 835 do CPC, não havendo óbice à sua realização. Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 789-A, IV, 805, 835, do CPC, 899. Jurisprudência relevante citada: TST,

Súmula 414, I; TRT da 3.^a Região, PJe: 0010703-69.2024.5.03.0024 (AP); TRT da 3.^a Região, PJe: 0010790-88.2024.5.03.0003 (AP); TRT da 3.^a Região, PJe: 0010280-06.2024.5.03.0026 (AP); RO-20563-18.2019.5.04.0000. (TRT 3^a Região. Décima Primeira Turma. 0011069-05.2025.5.03.0144 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Marcelo Oliveira da Silva. DJEN 26/11/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Gratificação de Produtividade

Supressão

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Pagamento de Prêmio/Gratificação de Produtividade. Manutenção da Sentença. I. Caso em Exame - 1. Recurso Ordinário interposto pela parte reclamada, inconformada com a sentença que a condenou ao pagamento de prêmio/gratificação de produtividade suprimido. II. Questão em Discussão - 2. A questão central consiste em definir se o corte do prêmio mensal, motivado por advertências relacionadas à ausência de lançamento de *checklist*, encontra amparo válido diante de decisão anterior que declarou nulas tais sanções. III. Razões de Decidir - 3. O empregador detém o poder de instituir regras de operação e padrões de controle de qualidade e segurança, mas este poder não é absoluto e se submete à boa-fé objetiva e à proteção da confiança dos trabalhadores. 4. A sentença anterior, que anulou as advertências por ausência de prévia comunicação, fixou ciência inequívoca apenas a partir de determinada data, com efeito prospectivo.5. A mera existência formal de atos regulamentares não satisfaz a exigência de transparência qualificada, quando na prática vigorava tolerância pretérita com relação ao lançamento no sistema. IV. Dispositivo e Tese - 6. Recurso não provido. Tese de julgamento: 1. O corte do prêmio/gratificação de produtividade, motivado por advertências declaradas nulas em decisão judicial anterior, não encontra amparo legal.2. A mudança de postura do empregador, com a aplicação de sanções, exige comunicação clara, específica e tempestiva aos trabalhadores, com período de adaptação razoável.3. A mera existência de atos regulamentares não

supre a necessidade de transparência qualificada na comunicação das novas regras. Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 8º, § 1º; CC, art. 422; CLT, arts. 790-A, 790-B e 791-A. Lei nº 11.107/2005, art. 6º. Decreto-Lei nº 779/1969, art. 1º, III e IV. Jurisprudência relevante citada: TST, Súmula 463, item II. (TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0011177-41.2025.5.03.0077 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Sabrina de Faria Fróes Leão. DJEN 10/11/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Honorários Advocatícios

Base de Cálculo

Honorários Advocatícios - Base de Cálculo - 1- Consoante o entendimento consolidado na OJ 348 da SBDI-1, do TST, "Os honorários advocatícios, arbitrados nos termos do art. 11, § 1º, da Lei nº 1.060, de 05.02.1950, devem incidir sobre o valor líquido da condenação, apurado na fase de liquidação de sentença, sem a dedução dos descontos fiscais e previdenciários". 2- A exegese do referido verbete jurisprudencial deve manter-se alinhada ao texto legal que interpreta. A expressão "valor que resultar da liquidação da sentença", constante do Dispositivo legal mencionado, refere-se ao montante resultante da liquidação das parcelas deferidas ao exequente no título executivo, não abrangendo a contribuição previdenciária devida pelo empregador, cuja destinação se dirige a terceiro. 3- A contribuição previdenciária patronal, embora decorrente da condenação imposta, não se caracteriza como crédito direto revertido ao trabalhador, razão pela qual não integra a base de cálculo dos honorários advocatícios. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0012202-35.2016.5.03.0100 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Solange Barbosa de Castro Amaral. DJEN 03/11/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Hora Extra

Controle de Horário

Horas Extras. Jornada Inverossímil apontada na Petição Inicial Inviabilidade da Aplicação da Súmula 338 do TSR - Possibilidade de Arbitramento. O apontamento de jornada inverossímil na petição inicial inviabiliza a aplicação do entendimento consubstanciado na Súmula 338 do TST, não podendo ser adotada a presunção de veracidade em relação a jornada excessiva e incompatível com o tipo de atividade exercida. Todavia, a inviabilidade de acolhimento da jornada declinada na peça de ingresso não impede o reconhecimento da prestação de horas extras nas situações em que aplicada a pena de confissão ficta ao Reclamado, notadamente porque é do empregador o ônus de prova quanto à jornada de trabalho do empregado nas situações em que este alega a sobrejornada. Diante da peculiaridade da situação, não podendo ser acolhida a jornada indicada pelo trabalhador, nada impede que o Juízo faça o arbitramento da jornada, considerando-se os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, considerando dados da experiência comum e do tipo de atividade exercida. Recurso do Empregado ao qual se dá provimento para deferir horas extras, com base em jornada arbitrada em grau recursal. (TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0010355-67.2025.5.03.0072 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paulo Emilio Vilhena da Silva. DJEN 19/11/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica

Cabimento

Direito Processual do Trabalho. Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica Reversa. Responsabilidade Solidária. Inclusão no Polo Passivo da Execução. Manutenção. I. Caso em Exame - 1. Agravo de petição interposto contra decisão que acolheu incidente de desconsideração da personalidade jurídica reversa, determinando a inclusão das agravantes no polo passivo da execução. As agravantes alegam que a decisão se baseou na identidade de sócios, sem configurar grupo econômico nos termos da CLT, e que não houve comprovação de atuação coordenada ou comunhão de interesses. II. Questão em Discussão - 2. A questão central

consiste em definir a responsabilidade das empresas agravantes, mediante incidente de desconsideração da personalidade jurídica reversa, para inclusão no polo passivo de execução trabalhista, considerando a existência de grupo econômico, confusão patrimonial e tentativa de fraude. III. Razões de Decidir - 3. A decisão de origem demonstra a atuação em conjunto das empresas, caracterizando o mesmo grupo econômico. 4. A executada Elisabeth Leite de Faria, integrante do polo passivo da execução principal, figura como sócia da CIX Representações Ltda.; esta empresa, por sua vez, em conjunto com Elisabeth, passou a compor o quadro societário da empresa Zeept Comércio de Roupas e Acessórios Ltda., que anteriormente pertencia à filha de Elisabeth, Camila Leite Faria. 5. A empresa Fashion XZ Indústria e Comércio de Roupas Eireli, cuja única sócia é Isabela Leite Faria, também filha da executada, utiliza o mesmo nome fantasia da executada Vivaz Indústria de Roupas e Acessórios Ltda., o que evidencia a continuidade da atividade empresarial sob outra roupagem formal. 6. Há documentos que demonstram a atuação conjunta e coordenada dessas empresas, como contrato de locação assinado pelas filhas da executada Elisabeth, guia de recolhimento de depósito recursal paga pela empresa Fashion XZ, e representação processual unificada. 7. A confusão patrimonial e a utilização abusiva da personalidade jurídica das empresas ficou evidenciada, funcionando como extensões do mesmo empreendimento familiar, com estratégia deliberada de esvaziamento patrimonial e blindagem contra credores. 8. É cabível a desconsideração da personalidade jurídica reversa no processo do trabalho, nos termos do art. 855-A da CLT, c/c os arts. 133 a 137 do CPC e art. 28 do CDC. IV. Dispositivo e Tese - 9. Recurso não provido. Tese de julgamento: 1. A desconsideração da personalidade jurídica reversa é cabível no processo do trabalho, quando demonstrada confusão patrimonial e atuação coordenada entre empresas, mesmo que haja identidade de sócios e tentativa de frustrar a execução. 2. A aplicação da teoria menor da desconsideração da personalidade jurídica dispensa a comprovação de desvio de finalidade ou confusão patrimonial, sendo suficiente o inadimplemento da obrigação. 3. A existência de grupo econômico, mesmo que informal, autoriza a responsabilização solidária das empresas que o compõem. Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 855-A; CPC, arts. 133 a 137; CDC, art. 28. Jurisprudência relevante citada: Não citada. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0011193-16.2023.5.03.0028 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Marcelo Oliveira da Silva. DJEN 05/11/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Interesse Processual

Ausência

Direito Processual do Trabalho. Recurso Ordinário. Ausência de Interesse Processual. Extinção do Processo sem Resolução do Mérito. Manutenção. I. Caso em Exame -Recurso Ordinário interposto contra sentença que indeferiu a petição inicial e extinguiu o processo sem resolução do mérito, sob o fundamento de ausência de interesse processual, em que a reclamante, pessoa aposentada, idosa e em situação de vulnerabilidade econômica, busca a fixação de um limite global de 10% (dez por cento) sobre sua renda líquida para fins de penhora, em razão de múltiplas execuções trabalhistas movidas contra si, que resultaram em penhoras incidentes sobre seus proventos previdenciários. II. Questão em Discussão - 2. Há duas Questões em Discussão: (i) definir se a ausência de individualização dos processos, dos valores e das constrições específicas, bem como a formulação genérica da pretensão, caracterizam a ausência de interesse processual; (ii) determinar se a ausência de prévia intimação para emenda da inicial configura nulidade da sentença. III. Razões de Decidir - 3. A ausência de individualização dos processos, dos valores, das fases processuais e das constrições específicas demonstra a inadequação da via eleita, visto que a pretensão deduzida busca a suspensão e limitação genérica de penhoras eventualmente decretadas por diferentes juízos. 4. A avaliação concreta das condições econômicas do executado, do montante devido e do percentual passível de constrição pressupõe o contraditório estabelecido no processo de execução em que o ato é praticado, sob pena de afronta aos princípios do juiz natural, do devido processo legal e da ampla defesa. 5. A autora carece de interesse processual, porquanto busca resultado que deve ser perseguido de forma individualizada perante os juízos competentes, uma vez que a ausência de especificação mínima dos processos e a generalidade dos pedidos impedem a adequada apreciação judicial e configuram utilização inadequada da via processual eleita. 6. A ausência de intimação para emenda da inicial não configura nulidade, pois o vício verificado não é sanável mediante simples complementação, decorrente da própria impossibilidade jurídica de conhecimento da pretensão genérica deduzida, que pretende interferir em execuções independentes. 7. A extinção do processo sem resolução do mérito não causa prejuízo à autora, que permanece livre para pleitear, nos autos das

execuções em que figure como parte, eventual revisão das penhoras. IV. Dispositivo e Tese - 8. Recurso não provido. Tese de julgamento: A ausência de individualização dos processos e a formulação genérica da pretensão de limitação de penhoras caracterizam a ausência de interesse processual. A ausência de intimação para emenda da inicial não configura nulidade quando a pretensão é juridicamente impossível. Dispositivos relevantes citados: CPC, arts. 330, III, 485, I e VI, 805 e 833, §2º. Jurisprudência relevante citada: IRDR 0013939-38.2023.5.03.0000 - Tema 22. (TRT 3ª Região. Nona Turma. 0011326-89.2025.5.03.0092 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Weber Leite de Magalhaes Pinto Filho. DJEN 03/11/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Jornada de Trabalho

Intervalo - Recuperação Térmica

Pausas Térmicas. Intervalo Previsto no Artigo 253 da CLT. Julgamento Por Equidade. O detido exame das provas que instruem o feito revela que nem sempre foi possível a concessão da pausa em apreço exatamente após 1 hora e 40 minutos trabalhados; entretanto, houve o gozo pelo tempo legalmente previsto, no somatório total, levando em conta, ainda, o incontrovertido afastamento das atividades durante o repouso intervalar (artigo 71, da CLT). Entendo que, em se tratando de pausas a serem gozadas várias vezes num dia de trabalho, na rotina de uma grande empresa como a ré, a equidade, como atenuação do rigor legal, deve ser adotada em casos como o presente, em que foi concedida e comprovada a pausa pelo tempo total exigido por lei. Atingido o escopo da norma, nada a se prover, no aspecto. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0010610-95.2024.5.03.0157 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Vicente de Paula Maciel Júnior. DJEN 17/11/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Justa Causa

Abandono de Emprego

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Nulidade por Cerceamento de Defesa. Doença Ocupacional. Justa Causa por Abandono de Emprego. Retratação do Aviso Prévio. Dispensa Discriminatória. Dano Moral. Parcial Provimento. I. Caso em Exame. Recurso ordinário interposto por empregado contra sentença da 3^a Vara do Trabalho de Betim/MG que julgou improcedentes os pedidos formulados em reclamação trabalhista. O autor pleiteia nulidade da sentença por cerceamento de defesa; reversão da justa causa aplicada por abandono de emprego; indenização por danos morais decorrentes de dispensa discriminatória e da imputação indevida de justa causa; e indenização por danos morais e materiais em razão de doença ocupacional. II. Questão em Discussão. Definir se houve cerceamento de defesa pela negativa de produção de prova testemunhal, pericial e documental. Verificar a validade da dispensa por justa causa fundada em abandono de emprego após retratação de aviso prévio não aceita pelo empregado. Apurar se a dispensa caracterizou ato discriminatório ou ofensivo à honra do trabalhador. Examinar a existência de doença ocupacional e eventual dever de indenizar. III. Razões de Decidir. O indeferimento de novas provas (testemunhal, pericial e documental) não configura cerceamento de defesa quando o laudo técnico pericial é conclusivo e suficiente para formar o convencimento do juízo, conforme o princípio do livre convencimento motivado (CPC, art. 371; CLT, art. 765). A perícia médica realizada por profissional habilitado conclui de forma categórica pela natureza degenerativa da patologia (discopatia cervical - CID M51) e pela ausência de nexo causal ou concausal com o trabalho, tornando desnecessária nova perícia ou a produção de outras provas. A retratação do aviso prévio pelo empregador, prevista no art. 489 da CLT, depende de aceitação expressa do empregado. A recusa do trabalhador em aceitar a reconsideração é exercício regular de direito potestativo e torna eficaz a dispensa originalmente comunicada. A aplicação de justa causa por abandono de emprego após recusa do empregado em retornar ao trabalho é inválida, pois o contrato já se encontrava rescindido. A conduta da empresa, embora juridicamente incorreta ao insistir na retratação e posterior justa causa, não revela intenção discriminatória ou de humilhação, configurando mero erro jurídico sem potencial ofensivo à honra

do trabalhador. Inexistente o nexo causal entre a moléstia degenerativa e as atividades laborais, não se reconhece doença ocupacional nem se impõe responsabilidade civil do empregador pelos arts. 186 e 927 do Código Civil.

IV. Dispositivo e Tese. Recurso ordinário parcialmente provido. Tese de julgamento: "A negativa de produção de provas é legítima quando o laudo pericial é conclusivo e suficiente para a formação do convencimento do juízo. A retratação do aviso prévio pelo empregador só produz efeitos se aceita pelo empregado, nos termos do art. 489 da CLT. A recusa do empregado em aceitar a retratação não autoriza a aplicação de justa causa por abandono de emprego. A dispensa decorrente de erro jurídico sem demonstração de dolo ou discriminação não enseja dano moral. A doença degenerativa sem nexo causal ou concausal com o trabalho não caracteriza doença ocupacional." (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0010865-40.2022.5.03.0087 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Anemar Pereira Amaral. DJEN 27/11/2025).

Conversão - Dispensa sem Justa Causa

Justa Causa. "Hoje, lamentavelmente, muitas pessoas buscam cultura nas redes sociais, especialmente com mensagens breves (vemos até profissionais do direito envolvidos com isso e, pior, que trazem dessas redes os vícios da atuação por espetáculo). Não se lê mais bons livros. O resultado não poderia ser diferente do que se tem visto. Mas, repete-se, no contexto das frases desorganizadas apresentadas na mensagem não se pode concluir que teria alguma intenção ofensiva. Aliás, logo a seguir, o autor reconhece que seu interlocutor seria "uma boa pessoa". Mas, ainda que alguma ofensa nela houvesse, não seria suficiente a autorizar a dispensa por justa causa, como procedeu a ré. O fato de o autor dizer que pretendia ser dispensado igualmente deve ser avaliado dentro de um contexto. Ali o que se põe é a absoluta insatisfação do autor com seu ambiente de trabalho e o receio de ser dispensado sem nenhum direito. Teria sido muito mais proveitoso que os responsáveis pela gestão na empresa orientassem o autor sobre a situação e a não aceitação de sua pretensão. As razões poderiam ser muitas, inclusive o próprio direito potestativo do empregador que não poderia, por si, ser imposto por desejo de terceiros, no caso, do próprio empregado. Mas, não se tem notícias disso nos autos. Vale ponderar que, se o empregador teve acesso às trocas de mensagens entre o autor e pessoas ligadas à gestão empresarial,

certamente teria também as demais em que alguma resposta teria sido dada ao trabalhador. Não as trouxe, porém. Ainda sobre o tema acima, vale lembrar que, hoje, é sim, possível um acordo entre trabalhador e empregador para pôr fim à relação de emprego, através do qual alguns direitos rescisórios são preservados. Certamente, o empregador sabe disso. Poderia, pois, quando menos, indagar o autor se era esse seu desejo ou, indo além, dizer que entenderia que sua intenção seria de se demitir, caso insistisse na busca de "um acordo". Diante desse quadro, o que poderia autorizar a empregadora a dispensar o autor por justa causa seria, de fato, alguma insubordinação ou comportamento agressivo durante a espera na recepção. Todavia, se o autor não estava em horário de trabalho (gravação de seu depoimento a partir de 2min30), somente um comportamento inadequado e tumultuário poderia autorizar a punição máxima, nessas condições. E não há nenhuma prova básica, pelo menos, de que isso teria ocorrido. A rigor, nem existe essa alegação na defesa que apenas sugere resistência em permanecer no local e, como se viu, fora do horário de trabalho. Uma vez mais, registro que tudo poderia ter sido resolvido se o empregador tivesse, por algum de seus prepostos, prestados os esclarecimentos sobre a situação diretamente ao autor. Mas, repete-se, não se tem notícias disso nos autos. Enfim, a prova produzida não revela nenhum desatino na conduta do autor, ato de insubordinação ou quaisquer excessos. O simples fato de o autor, após o horário de trabalho, o que afasta a alegada insubordinação ou até possível desídia ou indisciplina, no ato de aguardar, na recepção, a pessoa com quem pretendia conversar para resolver a pendência, junto com seu irmão, não poderia, jamais, ser qualificado negativamente a ponto de justificar a dispensa de um trabalhador com quase 04 anos de prestação de serviços à ré. Assim, inequivocamente, a ré agiu com excessivo rigor, absolutamente desproporcional, à quaisquer potenciais faltas que se poderiam aplicar ao trabalhador e, só por isso, já merecia ser anulada a justa causa. Impressiona, isso sim, o fato de a ré, em vez de mandar alguém para a conversa, ter encaminhado a responsável pela dispensa, baseada em justa causa sem fundamento. O até chega a ser desleal, humilhante, o que tem impacto na indenização por danos morais, mas agrava ainda mais a conduta irregular da ré, da empregadora. Ressalta-se que a dispensa por justa causa, por ser a penalidade mais severa aplicável ao empregado, exige prova robusta e inequívoca da falta grave, ônus do empregador. O ato faltoso deveria ser de tal gravidade que tornasse insustentável a

continuidade do vínculo empregatício. E não é esse o caso dos autos. Ao contrário, a ré agiu com rigor excessivo em uma situação que jamais, pelo que foi provado nos autos, justificaria a punição máxima. Se o autor vinha solicitando, insistentemente, a dispensa, isso não a autorizaria, por si só, a dispensá-lo por justa causa, se foi essa a intenção da ré ao sugerir o tema na defesa. Por todo o exposto, declara-se a nulidade da justa causa aplicada, revertendo-a para dispensa imotivada por iniciativa do empregador." (Excertos da sentença do MM. Juiz Jonatas Rodrigues de Freitas). (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010215-96.2025.5.03.0051 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Luiz Otávio Linhares Renault. DJEN 07/11/2025).

Desídia

Dispensa por Justa Causa. Dormir em Serviço. Um contrato de trabalho é comutativo e sinaligmático porque, no sinaligmático, as obrigações são recíprocas para empregado e empregador, e no comutativo, as partes sabem claramente quais são suas vantagens e deveres desde o início do acordo. Isso significa que há uma troca de obrigações (serviço por salário) e ambas as partes têm conhecimento dos termos do contrato desde o momento da sua celebração. Serviço por salário. Não salário por descanso. Enquanto dormia, o reclamante não estava à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, ao contrário, estava descansando em momento em que era remunerado para trabalhar. Apelo provido para manter a justa causa aplicada. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0011396-02.2024.5.03.0041 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Carlos Roberto Barbosa. DJEN 25/11/2025).

Gradação da Pena

Reversão da Justa Causa. Necessária Graduação das Penalidades. "A justa causa é forma de rescisão contratual que enseja prova robusta, tendo em vista as consequências daí decorrentes para a vida do trabalhador, sendo somente aplicável quando a falta praticada pelo obreiro a justificar, não havendo possibilidade de se observar a gradação da pena ou já tendo esta sido esgotada. Logo, a prova da dispensa por justa causa constitui ônus da reclamada, a teor do artigo 818 da CLT. Reitera-se que ela, como pena máxima, que autoriza a rescisão do contrato de trabalho sem ônus para o

empregador, deve ser cabalmente provada, de modo a deixar induvidoso o ato ilícito do empregado, de violação de alguma obrigação legal ou contratual, com gravidade suficiente para romper a fidúcia indispensável à manutenção do vínculo empregatício. A primeira reclamada trouxe aos autos uma notificação encaminhada pelo segundo reclamado, f. 485, noticiando descumprimento contratual, pelo reclamante, consistente em uso do aparelho celular no ambiente de trabalho, em 23/08/2024. (...)

Compulsando-se o comunicado da dispensa sem justa causa do reclamante, à f. 483, verifica-se que a primeira reclamada justificou a punição declarando que aquele, ao ser admitido, passou por processo de integração e reiterados treinamentos, quanto a normas de segurança, além de visitas técnicas mensais, nas quais também ter-se-ia tratado desse assunto. (...)

Contudo, tal fato não dispensa a primeira reclamada de atender a todos os demais requisitos necessários para a regular aplicação de demissão por justa causa ao seu funcionário, dentre os quais está a imediatidade na sanção da conduta reputada como falta grave, sob pena de se entender que teria ocorrido, de sua parte, perdão tácito da conduta do empregado. (...)

No caso dos autos, entre a conduta reputada como falta "gravíssima" pela primeira reclamada, apta a justificar a dispensa motivada do reclamante e a efetiva aplicação da justa causa houve um interregno de treze dias, uma vez que esta se deu, conforme o documento de fls. 483/484, somente na data de 05/09 /2024. (...) Considerando que a empregadora detém o exercício dos poderes diretivo e disciplinar, assumindo todos os riscos da atividade, pode punir as infrações obreiras, desde que estas estejam tipificadas, principalmente dentre as faltas arroladas no art. 482 da CLT, contanto que o faça de forma imediata ao ocorrido. Contudo, ao permitir que, após a prática da conduta que a primeira reclamada reputou caracterizadora de falta grave, pelo reclamante, este continuasse trabalhando normalmente, por mais oito jornadas e que transcorresse um interregno de treze dias, até que decidisse aplicar a justa causa, depreende-se que lhe faltou a imediatidade, em sua tomada de decisão e, por consequência, caracterizado esteja o perdão tácito, acerca dos atos tidos por ilícitos trabalhistas, praticados pelo autor, o que a impede de puni-lo, no momento em que o fez. No sentido de que a punição com imediatidade é imprescindível para a validade da aplicação de justa causa, sob pena de caracterizar-se perdão tácito, por parte da empregadora."(Trechos da sentença do MM. Juiz Carlos Adriano Dani Lebourg). (TRT 3^a Região. Primeira Turma. 0010813-91.2024.5.03.0081 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Luiz Otávio Linhares Renault. DJEN 28/11/2025).

Improbidade

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Dispensa por Justa Causa. Uso Indevido de Veículo da Empresa. Ato de Improbidade. Provimento. I. Caso em Exame - Recursos ordinários interpostos pelas partes em face da sentença que julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados na reclamação trabalhista, afastando a dispensa por justa causa aplicada ao reclamante e condenando a reclamada ao pagamento de verbas rescisórias. II. Questão em Discussão - 2. Há duas Questões em Discussão: (i) definir se a dispensa por justa causa aplicada ao reclamante foi válida; (ii) determinar se o reclamante faz jus à indenização por danos morais. III. Razões de Decidir - 3. A justa causa é a pena máxima aplicada ao empregado, devendo ser robustamente comprovada pelo empregador. 4. A utilização de veículo da empresa, fora do horário de trabalho, para viagem particular sem autorização, configura ato de improbidade e quebra da fidúcia necessária à manutenção do vínculo empregatício. 5. A conduta do reclamante, gestor de frota, que utilizou veículo da empresa para fins particulares, descumpriu dever contratual de natureza essencial, violando obrigação de lealdade e zelo com o patrimônio da empresa. 6. A gravidade da conduta afasta a necessidade de graduação punitiva, sendo legítima a aplicação direta da penalidade máxima quando o comportamento do empregado compromete a confiança necessária à continuidade da relação de emprego. 7. A advertência verbal anterior demonstra reiteração e dolo, reforçando a justa causa. 8. A manutenção da justa causa afasta o direito do reclamante à indenização por danos morais. IV. Dispositivo e Tese - 9. Recurso da reclamada provido e recurso do reclamante não provido. Tese de julgamento: O uso indevido de veículo da empresa para fins particulares, sem autorização, por empregado que ocupa cargo de confiança e que tem responsabilidade sobre a gestão da frota, configura ato de improbidade e autoriza a dispensa por justa causa. A aplicação da justa causa, em casos de grave quebra de confiança, não exige a graduação de penalidades. Não é devida indenização por danos morais quando a dispensa por justa causa é validada em juízo. Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 818, II; CPC, art. 373, II. (TRT 3ª Região. Nona Turma. 0010942-40.2025.5.03.0056 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Weber Leite de Magalhaes Pinto Filho. DJEN 06/11/2025).

Prova

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Justa Causa. Manutenção da Sentença. I. Caso em Exame - Recurso ordinário interposto pela reclamada em face da sentença que julgou parcialmente procedentes os pedidos da petição inicial, buscando a reforma da decisão para que seja reconhecida a validade da dispensa por justa causa. II. Questão em Discussão 2. A Questão em Discussão consiste em definir se a dispensa por justa causa, motivada por agressão física a colega de trabalho, deve ser mantida, considerando as provas apresentadas. III. Razões de Decidir 3. A dispensa por justa causa, por ser a punição mais severa, exige prova inequívoca e robusta dos fatos, além da observância dos princípios da imediatidade, gravidade e proporcionalidade. 4. A Comunicação de Justa Causa, assinada por testemunhas, não constitui prova suficiente da alegada agressão física, especialmente diante da negativa do empregado e da ausência de comprovação objetiva dos fatos. 5. A preposta da reclamada confirmou que outros empregados presenciaram o ato, mas a empresa não apresentou testemunhas em juízo para confirmar a ocorrência da agressão. IV. Dispositivo e Tese 6. Recurso não provido. Tese de julgamento: A dispensa por justa causa, fundamentada em agressão física, exige prova robusta e inequívoca da conduta do empregado. A simples apresentação de comunicação de justa causa assinada por testemunhas, sem outras provas, não é suficiente para comprovar a agressão e justificar a dispensa. Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 482, "j". (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010240-75.2025.5.03.0030 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Luiz Claudio dos Santos Viana. DJEN 10/11/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Limbo Jurídico Trabalhista Previdenciário

Retorno ao Trabalho – Responsabilidade

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Limbo Previdenciário Trabalhista, Doença Ocupacional e Indenização por Danos Morais e Materiais. Nexo de Concausalidade Comprovada. Provimento Parcial. I. Caso em Exame 1. Recursos ordinários interpostos pelas partes em face da sentença que julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados na reclamação

trabalhista, com reconhecimento de prescrição de créditos e condenação da reclamada ao pagamento de salários e outros pedidos. II. Questão em Discussão 2. Há três Questões em Discussão: (i) definir se houve ou não o reconhecimento do limbo previdenciário e seus consectários legais; (ii) estabelecer o cabimento de indenização por danos morais em razão da ociosidade forçada, doença ocupacional e tratamento vexatório; (iii) determinar a majoração dos honorários advocatícios. III. Razões de Decidir 3. Reconhece-se o limbo previdenciário trabalhista, uma vez que restou comprovado que a empregada, mesmo após alta previdenciária, não pôde retornar ao trabalho, permanecendo sem salários e sem benefício previdenciário. 4. O empregador deve arcar com o pagamento dos salários e seus reflexos no período de afastamento, em razão do limbo previdenciário. 5. A conduta da empresa em submeter a empregada à ociosidade forçada, sem acesso às ferramentas de trabalho, e o nexo concausal com a doença, configura assédio moral, ensejando indenização. 6. A empresa não comprovou a adoção de medidas preventivas para evitar o desenvolvimento de problemas de saúde relacionados ao trabalho, configurando ofensa ao artigo 157 da CLT, e demais normas de proteção. 7. Devem ser majorados os honorários advocatícios para 15% sobre o valor da condenação, em favor da parte autora e, em respeito ao princípio da paridade, para 15% sobre o valor dos pedidos julgados improcedentes, em favor da parte ré, com suspensão da exigibilidade. IV. Dispositivo e Tese 8. Recurso da reclamada não provido e recurso da reclamante parcialmente provido. Tese de julgamento: O empregador é responsável pelo pagamento dos salários e reflexos durante o período de limbo previdenciário, quando a empregada, após alta previdenciária, não pode retornar ao trabalho. A submissão da empregada à ociosidade forçada, combinada com o nexo concausal da doença ao trabalho, configura assédio moral e enseja indenização. Os honorários advocatícios sucumbenciais devem ser majorados para 15% sobre o valor da condenação e dos pedidos julgados improcedentes, com as ressalvas da lei. Dispositivos relevantes citados: CLT, arts. 2º, 4º, 791-A, §4º, 157; Lei nº 8.213/91, art. 20; CF/88, art. 5º, X. Jurisprudência relevante citada: TST, Ag-AIRR-819-39.2013.5.05.0511; TST, RR-1000988-62.2023.5.02.0601; TRT da 3.ª Região, PJe: 0010778-58.2022.5.03.0031 (ROT); TRT da 3.ª Região, PJe: 0010673-33.2024.5.03.0089 (ROT). (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010152-67.2025.5.03.0020 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Campos de Souza Freire Pimenta. DJEN 26/11/2025).

[\(voltar ao início\)](#)

Mandado de Segurança

Tutela de Urgência

Mandado de Segurança. Direito Líquido e Certo. Probabilidade do Direito Pretendido e Perigo de Dano. Dispensa por Justa Causa. Reintegração. Segurança Denegada. A prova pré-constituída demonstra a verossimilhança das alegações exordiais nos autos subjacentes, uma vez que o reclamado, ora Impetrante, não comprovou que a reclamante tenha praticado falta grave (má-conduta, mau procedimento e desídia). Com efeito, a própria Impetrante admite que aplicou a justa causa pela falta da certificação CPA-10, que, no entanto, não era exigida quando da contratação da reclamante. A dispensa de empregada com deficiência, sob alegação de justa causa, com base em exigência de certificação posterior à admissão, faz presumir o caráter discriminatório da dispensa. Demonstrada a probabilidade do direito e o perigo de dano (privação do emprego), não viola direito líquido e certo do Impetrante o deferimento de tutela de urgência para imediata reintegração da empregada. Segurança denegada. (TRT 3ª Região. 1ª Seção de Dissídios Individuais. 0013356-82.2025.5.03.0000 (PJe). Mandado de Segurança Cível. Rel./Red. Maria Cristina Diniz Caixeta. DJEN 05/11/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Motorista

Dano Moral / Dano Material

Recurso Ordinário. Motorista. Rescisão Indireta. Adicional de Função Suplementar. Jornada Exaustiva. Violência Psicológica. Condições Precárias de Higiene. Indenizações por Danos Morais. Procedência Parcial. I. Caso em Exame - 1. Recursos ordinários interpostos por ambas as partes contra sentença que julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados na reclamação trabalhista, reconhecendo o labor em jornada extraordinária e condenando a Reclamada ao pagamento de horas extras e reflexos. II. Questões em Discussão - 2. As matérias controvertidas abrangem: (i)

nulidade do pedido de demissão e reconhecimento de rescisão indireta; (ii) diferenças de adicional de função suplementar; (iii) pagamento em dobro de repousos e feriados laborados; (iv) diferenças de abono retorno de férias; (v) descontos indevidos; (vi) indenização por danos morais decorrentes de jornada exaustiva, violência psicológica e condições precárias dos sanitários; (vii) adicional de insalubridade; (viii) jornada de trabalho e minutos residuais; e (ix) majoração dos honorários advocatícios sucumbenciais.

III. Razões de Decidir - 3. Reconhecida a nulidade do pedido de demissão e a conversão em rescisão indireta do contrato de trabalho, diante de reiterados descumprimentos das obrigações contratuais pela Reclamada, configurando falta grave nos termos do art. 483 da CLT.

4. Deferido o pagamento das diferenças do adicional de função suplementar, previsto em norma coletiva, em razão da ausência de controles que indiquem as horas efetivamente prestadas nas funções cumulativas de motorista e cobrador.

5. Reconhecido o direito ao pagamento em dobro dos repousos e feriados trabalhados, por violação ao art. 7º, XV, da CF e à OJ 410 da SDI-1 do TST, mediante comprovação de labor por mais de seis dias consecutivos.

6. Devidas diferenças de abono retorno de férias, segundo percentuais previstos nas convenções coletivas aplicáveis, observadas as quantias já quitadas.

7. Determinada a restituição de descontos indevidos não justificados documentalmente.

8. Configurado o dano moral decorrente de jornada exaustiva e violência psicológica, ante a supressão habitual de intervalos, jornadas superiores a dez horas e exposição a ameaças verbais por usuários do transporte, sem adoção de medidas preventivas pela empresa.

9. Deferida a condenação por dano moral em razão de condições precárias dos sanitários, à luz das normas coletivas e da prova oral que evidenciou ausência de instalações adequadas nos pontos de controle.

10. Indeferido o pedido de adicional de insalubridade, ante laudo pericial conclusivo no sentido de que a exposição a ruído e vibração encontrava-se abaixo dos limites de tolerância da NR-15.

11. Mantida a condenação ao pagamento de horas extras, com correção do erro material da sentença para fixar 20 minutos diárias destinados à conferência do veículo antes do início da jornada.

12. Majorados os honorários advocatícios sucumbenciais devidos aos patronos do Reclamante para 15% sobre o valor apurado em liquidação, observados o art. 791-A, § 4º, da CLT, a OJ 348 da SDI-1 do TST e a Tese Jurídica Prevalecente nº 4 deste Regional.

IV. Dispositivo e Tese - 13. Recurso da Reclamada não provido. Recurso do Reclamante parcialmente provido, para: a) converter o pedido de demissão em rescisão

indireta; b) deferir diferenças de adicional de função suplementar, abono retorno de férias e repousos e feriados laborados; c) determinar a restituição de descontos indevidos; d) condenar ao pagamento de indenizações por danos morais (R\$ 20.000,00 por jornada exaustiva e violência psicológica, e R\$ 10.000,00 por condições precárias de higiene); e) fixar 20 minutos diários a título de minutos residuais; f) majorar os honorários advocatícios para 15%. Teses de julgamento: 1. O descumprimento reiterado de obrigações contratuais enseja a rescisão indireta do contrato de trabalho (art. 483, CLT). 2. A ausência de controle efetivo sobre a cumulação de funções de motorista e cobrador autoriza o deferimento de diferenças de adicional de função suplementar. 3. O labor por mais de seis dias consecutivos sem folga semanal enseja o pagamento em dobro dos repousos e feriados trabalhados (OJ 410 SDI-1/TST). 4. A jornada exaustiva e a exposição a violência psicológica caracterizam dano moral indenizável. 5. A falta de sanitários adequados nos pontos de controle configura violação à dignidade do trabalhador, gerando dever de indenizar. 6. A prova pericial é essencial à caracterização de insalubridade (art. 195 CLT), não sendo devida a parcela quando os níveis de exposição se mantêm abaixo dos limites da NR-15. Dispositivos e precedentes citados: CLT, arts. 71 §5º, 195, 483 e 791-A §4º; CF, arts. 1º III e 7º XV; CC, arts. 186 e 927; Lei 13.103/2015; OJ 82 e 410 SDI-1/TST; Súmulas 25, 264 e 338 TST; TJP 4/TRT-3; ADC 58/59 e ADI 5766/STF. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010259-42.2025.5.03.0140 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Luiz Otávio Linhares Renault. DJEN 28/11/2025).

Justa Causa

Direito do Trabalho. Ação Trabalhista. Reversão de Justa Causa. Impossibilidade. Manutenção. I. Caso em Exame - Recurso em que o reclamante pretende a reforma da sentença para a reversão da justa causa aplicada pela reclamada e a condenação desta ao pagamento de indenização por danos morais, em razão da dispensa. II. Questão em Discussão - Controvérsia sobre a caracterização da justa causa para a dispensa do empregado. III. Razões de Decidir --O reclamante, motorista de carreta, envolveu-se em acidente de trânsito em que foi constatada a infração de trânsito - velocidade acima do limite permitido -, não prestou socorro às vítimas e não comunicou o fato à empregadora, o que gerou quebra de fidúcia. A medida punitiva foi proporcional, pois o reclamante já

havia recebido duas advertências por infrações de trânsito. A dispensa por justa causa foi aplicada com imediatidate, um dia após o acidente. IV. Dispositivo e Tese - Recurso não provido. Tese de julgamento: A ausência de comunicação de acidente de trânsito à empregadora e a prática de infrações de trânsito, por motorista, configura falta grave que justifica a dispensa por justa causa, por quebra de fidúcia. Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 482. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010109-25.2025.5.03.0055 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Márcio Toledo Gonçalves. DJEN 18/11/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Multa Administrativa

Fixação

Direito Administrativo e do Trabalho. Recurso Ordinário em Ação Anulatória. Auto de Infração. Multa Administrativa Fixada no Teto Legal sem Motivação Concreta. Princípio da Motivação dos Atos Administrativos. Redução ao Valor Mínimo Legal. Recurso Desprovrido. I. Caso em Exame. Recurso ordinário interposto pela União Federal (PGFN) contra sentença da 34ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/MG que julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados por Feira Shop Administradora LTDA., para reduzir ao valor mínimo legal as multas impostas nos Autos de Infração nº 21.965.875-7 e nº 21.965.877-3, e suspender a exigibilidade dos débitos, sob fundamento de ausência de motivação concreta para a fixação da penalidade em seu patamar máximo. II. Questão em Discussão. Definir se é válida a imposição de multa administrativa trabalhista no valor máximo previsto no art. 25 da Lei nº 7.998/1990, quando a autoridade fiscalizadora não apresenta motivação específica e concreta para a escolha do patamar máximo dentro da faixa legalmente prevista. III. Razões de Decidir. O art. 25 da Lei nº 7.998/1990 estabelece multa variável de 400 a 40.000 BTN/UFIR, a ser graduada conforme a natureza, extensão e intenção do infrator. A Portaria MTE nº 290/1997 regulamenta tais critérios, mas não elimina a necessidade de motivação individualizada da penalidade. A fixação da multa no patamar máximo, ainda que respaldada em tabela padronizada, exige motivação concreta que demonstre a gravidade da infração, a extensão do dano e a intenção do infrator, sob pena de vício de

legalidade. A simples menção de observância aos parâmetros legais e regulamentares não supre o dever de motivação, previsto no art. 2º da Lei nº 9.784/1999 e decorrente do princípio constitucional da legalidade administrativa. O controle judicial do ato administrativo limita-se à legalidade, não alcançando o mérito administrativo, sendo legítima a redução da multa ao valor mínimo legal quando ausente fundamentação suficiente para a aplicação do máximo. A argumentação recursal da União, restrita à demonstração do cálculo e da aplicação automática dos percentuais previstos na Portaria MTE nº 290/1997, não afasta a ausência de motivação fática e concreta que justifique o quantum fixado. IV.

Dispositivo e Tese. Recurso desprovido. Tese de julgamento: "A imposição de multa administrativa trabalhista no patamar máximo legal exige motivação concreta que demonstre a gravidade, a extensão e a intenção do infrator. A ausência de motivação específica constitui vício de legalidade que autoriza o controle judicial do ato administrativo. Na falta de motivação idônea, a multa deve ser reduzida ao valor mínimo previsto em lei, sem que isso implique invasão do mérito administrativo." (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0010212-52.2025.5.03.0113 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Anemar Pereira Amaral. DJEN 14/11/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Ofício

Expedição

Direito Processual do Trabalho. Agravo de Petição. Expedição de Ofício ao Bacen. Fornecimento de Chaves PIX dos Executados. Diligência Inútil e Desnecessária. Não Provimento. I. Caso em Exame - Agravo de petição interposto contra despacho de cunho decisório que indeferiu a expedição de ofício ao Banco Central do Brasil, para que informe as chaves PIX cadastradas pelos executados. II. Questão em Discussão - Definir se há necessidade e utilidade na expedição de ofício ao Banco Central do Brasil para obtenção de informações sobre as chaves Pix cadastradas pelos executados. III. Razões de Decidir - A penhora de valores recebidos pelos executados via PIX não exige o prévio conhecimento das chaves cadastradas, pois os valores podem ser localizados e bloqueados pela ferramenta SISBAJUD. A expedição de ofício ao BACEN para fornecimento

das chaves PIX não possui utilidade prática diversa daquelas que são próprias do SISBAJUD. IV. Dispositivo e Tese - Recurso improvido. Tese de julgamento: É desnecessária a expedição de ofício ao Banco Central do Brasil para obter informações sobre as chaves PIX dos executados, na medida em que o SISBAJUD já proporciona tal funcionalidade. Dispositivos relevantes citados: CPC, arts. 8º e 139, IV; CF/1988, art. 5º, XXXV. Jurisprudência relevante citada: STF, ADI 5.941. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010124-28.2021.5.03.0089 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Márcio Toledo Gonçalves. DJEN 10/11/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Penhora

Cota Social

Capital Integralizado em Cooperativa de Crédito. Impenhorabilidade Absoluta. Por expressa previsão do art. 10, § 1º, da Lei Complementar nº 130/2009 (incluído pela Lei Complementar nº 196/2022), são absolutamente impenhoráveis as quotas-partes do capital de cooperativa de crédito. A constrição não é possível sequer com o fim de satisfazer crédito trabalhista. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0010516-14.2023.5.03.0148 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Gisele de Cássia Vieira Dias Macedo. DJEN 12/11/2025).

Salário

Agravo de Petição. Penhora de Salário. Crédito Trabalhista. Natureza Alimentar. CPC/2015. Ponderação entre a Efetividade da Execução e o Mínimo Existencial. Adoção do Salário Mínimo Legal como Parâmetro. Impossibilidade da Constrição quando a Renda Líquida do Devedor é Inferior ao Piso Constitucional. I. Caso em Exame - 1. Agravo de Petição interposto pela parte exequente contra decisão que indeferiu o pedido de penhora de 30% sobre os rendimentos da sócia executada. A decisão de origem fundamentou-se no fato de que os proventos da devedora eram inferiores ao salário mínimo necessário apurado pelo DIEESE, o que inviabilizaria a constrição a fim de resguardar sua subsistência. O agravante sustenta a plena aplicabilidade do art. 833, § 2º, do CPC, por se tratar de crédito de natureza alimentar, sendo a penhora a única medida eficaz para a satisfação do débito. II. Questão em Discussão - 2. A controvérsia reside em definir a possibilidade de relativização da impenhorabilidade de salários

para a satisfação de crédito trabalhista, mediante a ponderação entre o direito à efetividade da execução e a garantia constitucional de uma subsistência digna ao devedor (mínimo existencial). Discute-se, ainda, qual o parâmetro a ser utilizado para definir o montante intangível: se o salário mínimo apurado pelo DIEESE ou o salário mínimo legal. III. Razões de Decidir - 3. O crédito trabalhista, por sua natureza alimentar, insere-se na exceção à regra da impenhorabilidade de salários, prevista no art. 833, § 2º, do CPC/2015, que autoriza a constrição para pagamento de "prestação alimentícia, independentemente de sua origem". 4. A jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho (TST), reafirmada em tese jurídica vinculante (Tema 75), superou o entendimento deste eg. Regional (Tema 22), firmando que a penhora de verbas salariais é possível, desde que observados dois limites: o percentual máximo de 50% dos ganhos líquidos (art. 529, § 3º, do CPC) e a preservação da subsistência digna do devedor. 5. O parâmetro para aferir a subsistência digna do devedor, em alinhamento à jurisprudência do TST, é o valor do salário mínimo legal, garantia fundamental prevista no art. 7º, IV, da Constituição Federal. Reputa-se abusiva a constrição que reduza a renda líquida do devedor a patamar inferior ao salário mínimo. 6. Na hipótese dos autos, a análise dos contracheques da executada demonstra que sua remuneração líquida média (R\$ 641,90) já se encontra em patamar inferior ao salário mínimo legal. 7. Nessas condições, a efetividade da execução não pode se sobrepor ao mínimo existencial. A pretendida penhora de 30% sobre os rendimentos comprometeria o bem-estar da devedora e atentaria contra a garantia de uma vida digna, o que inviabiliza a constrição. IV. Dispositivo e Tese - 8. Agravo de Petição conhecido e não provido. 9. Tese de Julgamento: A penhora de percentual de salários para satisfação de crédito trabalhista, autorizada pelo art. 833, § 2º, do CPC/2015, é condicionada à preservação do mínimo existencial do devedor. Adota-se como parâmetro o salário mínimo legal (art. 7º, IV, da CF), sendo vedada a constrição quando a renda líquida do executado já se encontra em patamar inferior a este piso constitucional, sob pena de ofensa à dignidade da pessoa humana. 10. Dispositivos Relevantes: Art. 7º, IV, da CF/88; Arts. 529, § 3º, e 833, IV e § 2º, do CPC/2015. 11. Jurisprudência Relevante: TST, RR-0000271-98.2017.5.12.0019 (Tema 75). (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0000164-39.2012.5.03.0097 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Adriana Campos de Souza Freire Pimenta. DJEN 05/11/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP)

Prescrição

Obrigaçāo de Fazer. Entrega de PPP. Extinção do Dever Legal de Guarda. Cerceamento de Defesa. Inocorrēncia. A revelia e a confissāo presumem verdadeiros os fatos alegados, mas não afastam a incidēcia da norma legal aplicável. Correta a r. sentença que, identificando o término do contrato de trabalho em 2009, reconheceu a extinção do dever legal de guarda dos documentos (PPP/LTCAT) antes do ajuizamento da ação (2024), nos termos da legislação vigente à época (art. 348 do Decreto 3.048/99, em sua redação original, que previa o prazo de 10 anos). Inexiste cerceamento de defesa pelo indeferimento de perícia indireta ou não utilização de laudos paradigmas, pois a análise probatória sobre as condições de trabalho tornou-se inócula diante da extinção da obrigação principal (dever de guarda), fundamento legal autônomo que obsta a pretensão (art. 370, parágrafo único, do CPC). (TRT 3^a Região. Terceira Turma. 0011562-25.2024.5.03.0044 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Milton Vasques Thibau de Almeida. DJEN 26/11/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Plano de Demissão Voluntária (PDV)

Adesão

Direito do Trabalho. Programa de Demissão Voluntária (PDV). Ausēcia de Implementação dos Requisitos. Não Configuração de Ato Jurídico Perfeito. Manutenção da Sentença. Não Provimento. I. Caso em Exame - Recurso Ordinário em que se discute a validade da adesão ao Programa de Demissão Voluntária (PDV) de empregado falecido, com pedido de pagamento das verbas rescisórias e incentivo financeiro. II. Questão em Discussão - Definir se a adesão ao PDV foi válida e se gerou direito adquirido, considerando o falecimento do empregado antes da implementação integral dos requisitos estabelecidos na Portaria 003/2024.III. Razões de Decidir - A Portaria BHTRANS DPR nº 003/2024, fundamentada em Acordo Coletivo Extraordinário, estabelece requisitos

específicos para a consolidação da adesão ao PDV, conforme §3º do art. 5º. O empregado falecido não cumpriu os requisitos da Portaria, pois não houve alta médica e extinção do afastamento por motivo de saúde até 19/03/2024, tendo permanecido internado de 22/02/2024 até o óbito em 23/03/2024 (ID. 561431f). O atestado de retorno ao trabalho datado de 21/02/2024 e o ASO de 15/03/2024 não comprovam o cumprimento dos requisitos, uma vez que o primeiro não se refere ao exame demissional e o segundo foi emitido em caráter administrativo/burocrático, sem a realização do exame médico ocupacional exigido. A adesão ao PDV permaneceu na fase de aprovação preliminar, condicionada ao cumprimento de requisitos que não foram implementados, não se configurando o ato jurídico perfeito.

IV. Dispositivo e Tese - Recurso não provido. Tese de julgamento: A ausência de cumprimento dos requisitos previstos em norma coletiva para a adesão ao PDV impede que a aprovação preliminar se consolide em ato jurídico perfeito, não gerando direito adquirido à indenização. Dispositivos relevantes citados: CF/88, art. 5º, XXXVI. Lei 6.858/1980, art. 1º. CC/2002, art. 1.784. Portaria BHTRANS DPR nº 003/2024, art. 5º, §3º. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0011109-41.2024.5.03.0105 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Márcio Toledo Gonçalves. DJEN 18/11/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Poder Diretivo

Advertência - Aplicação – Validade

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Nulidade de Advertências. Justiça Gratuita. Não Provimento. I. Caso em Exame - 1. Recurso Ordinário interposto pela parte reclamada, insurgindo-se contra a sentença que declarou a nulidade de advertências e indeferiu o pedido de justiça gratuita. II. Questão em Discussão - 2. Há duas Questões em Discussão: (i) definir se as advertências disciplinares aplicadas ao reclamante são nulas; (ii) estabelecer se a parte reclamada tem direito à justiça gratuita. III. Razões de Decidir - 3. As advertências aplicadas ao reclamante são nulas por excesso punitivo, violação aos princípios da proporcionalidade e da unicidade da pena, uma vez que foram aplicadas três advertências com o mesmo fundamento, de forma simultânea e sem individualização das

condutas.4. A parte reclamada, mesmo possuindo natureza jurídica de associação pública, não comprovou a insuficiência de recursos para arcar com as despesas do processo, não sendo suficiente a mera alegação de hipossuficiência.5. A alegação de calamidade financeira não foi comprovada nos termos da Lei de Responsabilidade Fiscal, não havendo demonstração da impossibilidade de arcar com as despesas processuais. IV. Dispositivo e Tese - 6. Recurso não provido. Teses de julgamento: 1. A aplicação de sanções disciplinares múltiplas e simultâneas por fatos semelhantes constitui excesso punitivo, violando os princípios da proporcionalidade e da unicidade da pena.2. A concessão do benefício da justiça gratuita a pessoas jurídicas, mesmo que de direito público, depende da comprovação da insuficiência de recursos para arcar com as despesas processuais.

Dispositivos relevantes citados: CLT, arts. 790-A, 790, § 4º, 790-B, 791-A e 482; CF, art. 39, § 3º; Lei nº 11.107/2005, art. 6º; Código Civil, art. 41, IV; Decreto-Lei nº 779/1969, art. 1º, III e IV. Jurisprudência relevante citada: TST, Súmula 463, II. (TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0011067-42.2025.5.03.0077 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paulo Emilio Vilhena da Silva. DJEN 03/11/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Privilégio Processual

Empresa Pública

Direito Processual do Trabalho. EBSERH. Prerrogativas da Fazenda Pública. Possibilidade de Reapreciação na Fase de Execução. Inocorrência de Preclusão. Não obstante possua personalidade jurídica de direito privado, a EBSERH faz jus às prerrogativas processuais da Fazenda Pública, em razão de sua atuação em serviços públicos essenciais de saúde e ensino, em regime não concorrencial e sem finalidade lucrativa, incluindo a submissão ao regime de precatórios, sendo que o trânsito em julgado na fase de conhecimento não impede a reapreciação da matéria na execução, não havendo preclusão para o reconhecimento dessas prerrogativas. (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0010259-55.2019.5.03.0042 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Paulo Mauricio Ribeiro Pires. DJEN 12/11/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Processo Judicial

Extinção do Processo

Direito Processual o Trabalho. Agravo de Petição. Extinção da Execução. Obrigação de Exibir Documentos. Prosseguimento da Execução. Provimento. I. Caso em Exame - Agravo de petição interposto pela exequente em face da decisão que extinguiu o processo, sem resolução do mérito, em cumprimento individual de sentença proferida em ação coletiva. II. Questão em Discussão - 2. Há duas Questões em Discussão: (i) definir se é válida a extinção do processo por descumprimento de determinação judicial de emenda à inicial; (ii) determinar qual das partes possui o ônus de apresentar documentos para apuração de valores devidos. III. Razões de Decidir - 3. A elaboração de cálculos para determinar o valor devido é relevante para a causa. 4. O executado não se manifestou sobre os cálculos apresentados pela exequente, que foram aprovados, excluindo custas e honorários. 5. A Seção de Liquidação e cálculos do Tribunal verificou a ausência de documentos comprobatórios do período de gozo de férias e seus pagamentos nos cálculos apresentados pela exequente. 6. O juízo de origem determinou que a exequente emendassem a inicial com novos cálculos e documentos, sob pena de indeferimento. 7. A exequente retificou os cálculos, mas ressaltou a impossibilidade de apresentar os documentos, pois o ônus seria do executado. 8. Era ônus do executado apresentar a documentação necessária para a apuração das parcelas, como contracheques e fichas financeiras. 9. O art. 396 do CPC permite que o juiz ordene a exibição de documentos pela parte que os possui. 10. O princípio da cooperação processual impõe ao juiz o dever de auxiliar as partes na superação de dificuldades processuais. 11. É inadmissível extinguir o processo pela ausência dos documentos, devendo o executado ser intimado a apresentá-los. IV. Dispositivo e Tese - 12. Recurso provido. Tese de julgamento: É ônus do executado apresentar documentos para apuração de valores em execução, sendo incabível a extinção do processo por ausência desses documentos. Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 790-A; CPC, art. 396. (TRT 3^a Região. Quarta Turma. 0010861-83.2025.5.03.0091 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Solange Barbosa de Castro Amaral. DJEN 14/11/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Prova Testemunhal

Contradita

Recurso Ordinário. Contradita da Testemunha. Suspeição. O inciso LV, do art. 5º, da CF garante aos litigantes a ampla defesa, de forma a assegurar a produção de todos os meios de prova admitidos em direito. Desse modo, eventual restrição à prova testemunhal somente pode ser admitida se configurada quaisquer das hipóteses de impedimento ou suspeição, conforme preveem os artigos 447, §3º, do CPC 2015 e 801 da CLT.

Ademais, não se olvida que a iterativa, notória e atual a jurisprudência do TST, por inteligência da súmula 357 do TST, entende que a contradita de testemunha baseada na alegação de suspeição, por suposto interesse na causa, deve ser comprovada por elementos fáticos concretos, de forma a evidenciar a ausência de isenção de ânimo do depoente ou de efetiva troca de favores. No caso dos autos, a testemunha indicada pelo reclamante reconheceu que, além de responder a processo criminal cuja pretensa vítima é a reclamada, tem interesse em ajudar o reclamante porque "todo o trabalhador que sai de uma empresa tem que receber seus direitos de forma certa", evidenciando, em princípio, sua falta de isenção de ânimo para atuar como testemunha. Recurso provido para acolher o depoimento como informação, na forma do art. 829 da CLT. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010759-51.2024.5.03.0041 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Rosemary de Oliveira Pires Afonso. DJEN 27/11/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Recuperação Judicial

Competência

Recuperação Judicial Encerrada. Crédito Trabalhista Concursal. Novação (Art. 59 da Lei n. 11.101/2005). Arts. 61 E 62 da Lei n. 11.101/2005. Competência da Justiça do Trabalho para o Prosseguimento da Execução nos Limites do Plano. Art. 141 do Provimento Geral Consolidado do TRT da 3ª Região. Encerrado o processo de recuperação judicial, cessam os efeitos da universalidade do juízo recuperacional quanto à prática de atos

executivos, não se extinguindo, contudo, a novação ope legis dos créditos concursais (arts. 49 e 59 da Lei nº 11.101/2005), que permanecem submetidos às condições de valor, forma e prazo estabelecidas no plano aprovado. À luz dos arts. 61 e 62 da Lei nº 11.101/2005, bem como do art. 141 do Provimento Geral Consolidado do TRT da 3ª Região, compete à Justiça do Trabalho o prosseguimento da execução do saldo remanescente de crédito trabalhista concursal, ainda que não totalmente satisfeito no Juízo Universal, desde que observado, de forma estrita, o regramento do plano de recuperação judicial, vedada a restauração das condições originárias do título trabalhista. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0010678-70.2019.5.03.0076 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Fabiano de Abreu Pfeilsticker. DJEN 28/11/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Relação de Emprego

Caracterização

Direito do Trabalho. Vínculo Empregatício. Contrato de Equipe. Não Reconhecimento. Manutenção. I. Caso em Exame - Recurso Ordinário interposto pela parte reclamante em face da sentença improcedente, pretendendo a reapreciação da questão relativa ao vínculo de emprego. II. Questão em Discussão - A questão central consiste em definir o reconhecimento ou não do vínculo empregatício com a 1ª parte ré, considerando a alegação de fraude na contratação por meio de contratos de prestação de serviços com terceiros e a existência de um contrato de equipe. III. Razões de Decidir - 1. A parte reclamante não comprovou os requisitos para configuração do vínculo empregatício com a 1ª parte ré, conforme artigos 2º e 3º da CLT. 2. Os comprovantes de transferência via PIX não demonstraram frequência, nem abrangearam o período de suposto vínculo com a primeira parte demandada. 3. A prova testemunhal confirmou o cenário de contrato de equipe, com coordenação da primeira parte ré, que poderia organizar os pagamentos e colher as assinaturas nos demonstrativos de pagamento de salários apresentados pelos demais. 4. Não há elementos nos autos que declarem vínculo com a primeira parte demandada "por exclusão", nos períodos sem vinculação formal com os donos das obras. IV. Dispositivo e Tese - Recurso não provido. Tese de

julgamento: Para o reconhecimento do vínculo empregatício, quando negada qualquer prestação de serviços, é ônus da parte reclamante comprovar o preenchimento dos requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT. A existência de contrato de equipe, com coordenação e organização de pagamentos, afasta a configuração do vínculo empregatício com o coordenador da equipe. Dispositivos relevantes citados: CLT, arts. 2º, 3º e 818, I. (TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0010313-88.2025.5.03.0178 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Sabrina de Faria Fróes Leão. DJEN 03/11/2025).

Cuidador

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Vínculo Empregatício. Reconhecimento. Cuidadora de Idosos. I. Caso em Exame - 1. Recurso Ordinário interposto pelo reclamante, insurgindo-se contra a r. sentença que concluiu pela inexistência de vínculo empregatício entre as partes. II. Questão em Discussão - 2. A questão central consiste em determinar se estavam presentes os pressupostos fático-jurídicos para caracterizar a relação de emprego. III. Razões de Decidir - 3. Para a caracterização de vínculo empregatício faz-se necessária a presença concomitante dos pressupostos fático-jurídicos: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica. 4. A distinção entre o empregado e o trabalhador autônomo se evidencia pela análise das condições em que se desenvolveram os serviços, de modo a detectar a ingerência do tomador na rotina laboral, o que configura a subordinação jurídica. 5. A prestação de serviços da autora era habitual, conforme confirmado pela preposta da ré e pelas testemunhas ouvidas. 6. A prova demonstra que a autora atuava em escala fixa, sendo subordinada à coordenadora. 7. A testemunha da reclamante afirmou que a autora era "fixa" na empresa. 8. A onerosidade foi demonstrada pelos comprovantes de transferência. 9. A subordinação foi comprovada pela testemunha do autor que afirmou que quem dava ordens para a autora era a Natália, a coordenadora, demonstrando a existência de subordinação direta. 10. A prova testemunhal e documental revela que a autora estava inserida na dinâmica da empresa. 11. A possibilidade de recusar plantões não afasta a subordinação jurídica quando todas as outras provas demonstram a relação de emprego. 12. A ausência de autonomia no trabalho, aliada à inserção na dinâmica da empresa e à subordinação, demonstram a existência de vínculo de emprego. 13. A ausência de

pessoalidade não foi comprovada, havendo a troca de plantões, o que não afasta o vínculo. 14. Reconhece-se o vínculo empregatício no período de 22/06/2022 a 13/05/2024, na função de cuidadora. IV. Dispositivo e Tese - 15. Recurso provido. Tese de julgamento: "1. A presença concomitante dos pressupostos fático-jurídicos da pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica caracteriza o vínculo empregatício; 2. A ausência de comprovação da autonomia na prestação de serviços e a presença de subordinação jurídica demonstram a existência de vínculo de emprego; 3. O labor em escala fixa, a existência de uma coordenadora e a ausência de autonomia caracterizam a subordinação; 4. Reconhece-se o vínculo empregatício no período de 22/06/2022 a 13/05/2024, na função de cuidadora". Dispositivos relevantes citados: CLT, arts. 2º e 3º. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0011018-24.2024.5.03.0113 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Ângela Castilho Rogedo Ribeiro. DJEN 17/11/2025).

Empregado Doméstico

Direito do Trabalho. Reconhecimento de Vínculo Empregatício. Prestação de Serviços Domésticos. Manutenção da Sentença. I. Caso em Exame - 1. Recurso Ordinário interposto pelos reclamados contra decisão que reconheceu o vínculo empregatício entre as partes, referente a serviços de cuidadora/doméstica. II. Questão em Discussão - 2. A Questão em Discussão consiste em definir se a relação estabelecida entre as partes configura vínculo empregatício, considerando a natureza dos serviços prestados, a frequência e a forma de remuneração. III. Razões de Decidir - 3. O ônus da prova, diante da admissão da prestação de serviços por parte do reclamado, recai sobre ele para demonstrar que a relação se desenvolveu de forma diversa daquela prevista na Lei Complementar 150/2015. 4. A Lei Complementar 150/2015 estabelece que é considerado empregado doméstico aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal, por mais de dois dias por semana. 5. A subordinação jurídica é o elemento fático-jurídico mais importante para diferenciar o pacto laboral. 6. A relação entre as partes se desenvolveu após a vigência da Lei Complementar 150/2015, que estabelece o número de dias trabalhados como critério para a configuração da relação de emprego doméstico. 7. O juízo de origem, ao analisar o conjunto probatório, considerou preenchidos os requisitos da relação empregatícia, baseando-se

na confissão do reclamado quanto à prestação de serviços remunerados em três dias da semana e no depoimento da testemunha que confirmou a frequência. 8. A continuidade e a onerosidade foram comprovadas, tendo em vista a prestação de serviços domésticos em três dias da semana, mediante contraprestação pecuniária. 9. A subordinação é presumida no trabalho doméstico, e a pessoalidade se fez presente, sendo que a substituição eventual da autora por sua filha não descaracteriza o vínculo. 10. A onerosidade foi confessada pelo reclamado. 11. A amizade entre as partes não afasta a caracterização do vínculo empregatício. IV. Dispositivo e Tese - 12. Recurso não provido. Tese de julgamento:"1. O vínculo empregatício doméstico é configurado quando presentes os requisitos da continuidade, subordinação, onerosidade e pessoalidade, nos termos da Lei Complementar 150/2015; 2. A substituição eventual do empregado doméstico por terceiro não descaracteriza a pessoalidade, especialmente quando há concordância tácita do empregador. Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 3º; Lei Complementar 150/2015, art. 1º. Jurisprudência relevante citada: Não há. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010422-48.2025.5.03.0002 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Ângela Castilho Rogedo Ribeiro. DJEN 27/11/2025).

Motorista - Uso - Aplicativo Móvel

Uber. Relação de Emprego entre a Operadora da Plataforma e o Motorista. "Inicialmente, observo que o objeto da atividade da reclamada não é simples formação de "marketplace", por meio de plataforma tecnológica, por intermédio da qual se reuniriam os motoristas credenciados e clientes da reclamada a fim de, entre si, concluírem negócio. Isso porque o transporte de passageiros é o elemento essencial do negócio, para a reclamada, motorista e cliente. A tecnologia utilizada, a plataforma, é nada mais que uma ferramenta que permite maximizar aquela prestação de serviços central. Com efeito, o transporte é elemento comum entre a plataforma que o propicia - tendo sido especificamente desenvolvida com essa finalidade -, o motorista que oferece o serviço e o consumidor que o contrata, sendo fato notório que não há negociação de preço entre o prestador e o consumidor, ou seleção, por este último, do motorista que realizará o transporte. O próprio termo de adesão também evidencia que o preço da viagem é fixado, unilateralmente, pela plataforma, não sendo possível ao motorista elevar o preço (item 4 dos termos de uso). Não há, portanto, negócio desvinculado da empresa, que tem ingerência sobre seus

elementos essenciais - seleção do prestador, formação do preço -, o que extrapola a função de "facilitadora" desse negócio, a exemplo do que ocorre em plataformas tecnológicas de intermediação de oferta de bens para venda e locação. Nesse contexto, passo a analisar o caso concreto do negócio jurídico firmado pelas partes, a partir dos elementos caracterizadores do vínculo empregatício. O autor é pessoa física e, assim, entrega sua força de trabalho. A onerosidade da prestação de serviços é inequívoca, sendo certo que o valor da contraprestação é estabelecido, de forma unilateral, pela reclamada. A pessoalidade se depreende da necessidade do trabalhador se cadastrar na plataforma, fornecendo dados pessoais e documentos, incluindo o atestado de antecedentes criminais e a CNH pertinente ao meio de transporte adotado, além de sujeitar-se o motorista a verificações periódicas de segurança e ao histórico de condução, conforme se verifica nos itens 3.1 e 3.3 dos termos de uso da plataforma (Id. b0a7a1d), bem como do documento de Id. 7446e1f (fl. 77 do PDF). Além disso, há impedimento do compartilhamento do perfil do motorista com terceiros (ver item 2.7.2 dos termos de uso), o que reforça a impossibilidade de o motorista principal se fazer substituir a seu critério. O uso pessoal do perfil, aliás, é confirmado pelo depoimento da testemunha Chrystinni Andrade Souza (Id. 87af371), acolhido como prova emprestada. A subordinação jurídica pode ser constatada não apenas em razão da notória dependência econômica daquele que vende sua força de trabalho, como também do modelo de negócio explorado. Destaco, aqui, que a prestação de serviços inicia-se a partir da "adesão" a um contrato, em que não há possibilidade alguma de negociação das cláusulas por parte do prestador. Assim, caso o autor não aceite as condições pactuadas, poderá ser desativado do aplicativo de motorista e os serviços da UBER, sem aviso prévio (item 12.2, Id. b0a7a1d, fl. 137 do PDF). Na verdade, o que se verifica é que a ré estabelece todos os contornos da prestação de serviços (Termos e Condições Gerais dos Serviços - Id. b0a7a1d; Código da comunidade Uber - Id. 10a9b3c), acompanhando de forma detalhada e remota toda a atividade do trabalhador - maior que o que se verificaria fisicamente, no antigo modelo fordista/toyotista de produção, diga-se ("realizando viagens" - Id. eb00afc - fls. 371/372 do PDF e "serviços baseados em localização" - Id. 6d0e8b2 - fl. 867 do PDF)." (Trecho da sentença da MM. Juíza Marina Caixeta Braga). (TRT 3^a Região. Primeira Turma. 0010116-76.2025.5.03.0003 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Luiz Otávio Linhares Renault. DJEN 03/11/2025).

Pedreiro

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Reconhecimento do Vínculo de Emprego. Elementos Fático-Jurídicos. Configuração. I. Caso em Exame Recurso ordinário interposto por empregador em face de sentença que, em ação trabalhista, julgou procedentes em parte os pedidos iniciais para reconhecer o vínculo de emprego entre as partes e condenar o réu ao pagamento das verbas contratuais e resilitórias. II. Questão em Discussão - A principal Questão em Discussão é o reconhecimento do vínculo de emprego de pedreiro. III. Razões de Decidir - O reconhecimento da relação de emprego exige o preenchimento dos requisitos estabelecidos nos artigos 2º e 3º da CLT, quais sejam: trabalho prestado por pessoa física, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica. A reunião concomitante dos elementos fáticos e jurídicos enseja a configuração do vínculo empregatício. No caso vertente, o réu admitiu a prestação de serviço entre 06/11/2023 e 18/01/2024, aduzindo que o autor foi contratado para a construção de imóvel residencial do demandado. Com a defesa, veio aos autos três notas fiscais emitidas pelo autor, na condição de microempreendedor individual (MEI), com a discriminação do pagamento a título de "mão de obra de pedreiro". Contudo, as notas fiscais dissentem o próprio relato do réu de que o trabalho ocorreu nos moldes de uma prestação de serviços autônoma, pois houve o pagamento de valor mensal fixo mesmo nos meses em que se apontou o trabalho em parte dos dias. Além disso, os extratos bancários juntados pelo demandado não corroboram a quitação dos importes mensais de R\$22.000,00. A figura do microempreendedor individual surgiu no cenário normativo como política pública que visava a dar proteção social, especialmente previdenciária, aos trabalhadores da informalidade. Assim, por meio do recolhimento de 5% do salário mínimo, o trabalhador teria direito como aposentadoria por idade ou invalidez e salário maternidade, de modo que é inadmissível a utilização dessa figura jurídica para mascarar relações de emprego e burlar a própria regulamentação do microempreendedor. Logo, uma vez presentes os elementos fático-jurídicos, a relação de emprego deve ser reconhecida. IV. Dispositivo - Recurso ordinário do réu conhecido e desprovido, no aspecto. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010562-97.2024.5.03.0073 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paula Oliveira Cantelli. DJEN 03/11/2025).

Treinamento

Período de Treinamento - Processo Seletivo - Natureza da Relação Jurídica - de Emprego - "Os prints extraídos do aplicativo whatsapp juntados sob ID confirmam que o reclamante havia sido incluído em 45546a4 um grupo monitorado pela empresa ré. Referidas imagens indicam que as pessoas ali incluídas não eram meros candidatos em processo seletivo, mas pessoas já selecionadas pela empresa, cuja efetivação da contratação dependia tão somente da juntada de documentos. Digo isso porque há na fl. 29 do PDF mensagem da empresa aos integrantes do grupo, por meio da funcionária (omissis), dizendo que, após a apresentação da documentação indicada na lista informada seria efetuada a assinatura da CTPS dos empregados. O print juntado pela ré à fl. 60 dos autos, embora não indique com precisão a data, comprova que o reclamante fez o exame admissional e foi habilitado ao início do treinamento, sendo que durante este é que foi informado de que a contratação não prosseguiria devido a um corte de pessoal. O documento de fl. 38 confirma o comparecimento do reclamante para realização do ASO no dia 11/12/2024. O print de fl. 39 demonstra que o treinamento teve início no dia 12/12/2024. Pela análise de tais elementos de prova, conjugados com o depoimento da preposta, fiquei convencida de que o reclamante primeiro foi incluído no grupo, apresentando a documentação solicitada e realizando o exame admissional para, após, iniciar o treinamento no dia 12/12/24. Partindo desta lógica temporal, entendo que o treinamento do qual o reclamante participou integrava o contrato de trabalho, sobretudo por não haver nos autos nenhuma documentação esclarecendo quais seriam as fases do processo seletivo ou indicando que, desde a proposta de emprego, os empregados estariam cientes de que seriam primeiramente treinados para depois ser averiguada a possibilidade de contratação. O print de fl. 30 indica que o treinamento apontado seria sobre Nrs e Ambientação, questões relevantes para empregados contratados, motivo pelo qual não pode ser considerado mera fase de processo seletivo. (...) Logo, declaro o vínculo empregatício entre as partes no período de 12/12/2024 a 11/01/2025 (com a projeção do aviso prévio), na função de Pintor Jatista, salário R\$2.800,00, o que deverá ser registrado na CTPS Digital obreira, no prazo de 10 dias, após intimação

específica, sob pena de pagamento de multa diária a ser oportunamente arbitrada, sem prejuízo da anotação da CTPS pela Secretaria da Vara." (Excerto da sentença da MMa. Juíza Luciana de Carvalho Rodrigues). (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010148-07.2025.5.03.0060 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Luiz Otávio Linhares Renault. DJEN 03/11/2025).

Vendedor

Direito do Trabalho e Processual do Trabalho. Recurso Ordinário. Reconhecimento de Vínculo Empregatício. Ausência de Prova de Subordinação e Prestação de Serviços às Reclamadas. Improcedência. I. Caso em Exame. Recurso ordinário interposto pela reclamante visando ao reconhecimento de vínculo empregatício com a 1ª reclamada, em função de vendedora, alegando que as 2ª e 3ª reclamadas, também vendedoras, realizavam pagamentos à autora, e que as réis não comprovaram fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito pleiteado. II. Questão em Discussão. Necessidade de comprovação dos requisitos fático-jurídicos da relação de emprego (pessoa física, pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica) para o reconhecimento do vínculo empregatício alegado, bem como a efetiva prestação de serviços às reclamadas. III. Razões de Decidir. A relação de emprego exige a comprovação dos pressupostos fático-jurídicos delineados nos arts. 2º e 3º da CLT, especialmente a subordinação jurídica e a prestação de serviços sob a direção do empregador, em observância ao princípio da primazia da realidade sobre a forma. Na hipótese, a reclamante não logrou comprovar, nos termos do art. 818, I, da CLT, a prestação de serviços em favor das reclamadas ou a existência de subordinação jurídica a elas. As tratativas de WhatsApp colacionadas pela própria autora (ID d1f4422) revelam que a atividade de vendedora era exercida em favor da empresa "JC Country", e não das reclamadas, sendo que a 3ª reclamada também figurava como vendedora em escala produzida por representante desta empresa. 6. As videogramações anexadas e as transferências bancárias efetuadas pelas reclamadas à reclamante, por si sós, não são suficientes para caracterizar o vínculo empregatício, nem para comprovar a existência de subordinação ou prestação de serviços às réis. As reclamadas, em sua defesa, afirmaram que também eram vendedoras, não tendo as 1ª e 2ª réis trabalhado diretamente com a autora, o que corrobora a ausência de prova da relação empregatícia

alegada. Diante da ausência de prova robusta a amparar as alegações da reclamante, improcede o pedido de reconhecimento de vínculo empregatício. Em consequência da improcedência do pedido principal, restam prejudicados os demais pedidos formulados, por serem consectários lógicos de uma relação de emprego (verbas rescisórias, liberação de guias, multas, horas extras, acúmulo de função, diferença salarial e danos morais). IV. Dispositivo e Tese. Recurso ordinário conhecido e desprovido. Tese de Julgamento: "A ausência de comprovação dos requisitos fático-jurídicos da relação de emprego, especialmente a subordinação jurídica e a prestação de serviços às reclamadas, bem como a demonstração de que a atividade laboral era exercida em favor de terceiro, impede o reconhecimento do vínculo empregatício, nos termos dos arts. 2º, 3º e 818, I, da CLT." (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0010591-62.2025.5.03.0090 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Anemar Pereira Amaral. DJEN 07/11/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Responsabilidade

Relação Comercial

Recurso Ordinário. Contrato de Compra e Venda de Ativo Biológico. Ausência de Responsabilidade Subsidiária. A celebração de contrato de compra e venda de ativo biológico ('floresta em pé'), de natureza estritamente comercial, no qual a empresa compradora assume com exclusividade a responsabilidade pela colheita e transporte da madeira, não configura terceirização de serviços, afastando, por conseguinte, a incidência da Súmula nº 331 do TST em relação à empresa vendedora e à sua gestora de ativos. 2. A fiscalização exercida pela empresa vendedora, ou por terceira por ela contratada, sobre o cumprimento das cláusulas contratuais e das normas ambientais pela compradora, não caracteriza ingerência na relação de emprego entre esta e seus empregados, sendo insuficiente para atrair a responsabilidade subsidiária. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0011692-41.2024.5.03.0100 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Fabiano de Abreu Pfeilsticker. DJEN 14/11/2025).

Responsabilidade Subsidiária. Plataforma Digital. Contrato de Natureza Comercial. Inaplicabilidade da Súmula 331 DO TST. A relação jurídica estabelecida entre a plataforma digital (IFOOD) e a empresa de logística (empregadora do entregador) possui natureza estritamente comercial, caracterizando-se como intermediação de negócios, e não como terceirização de serviços. A plataforma atua como agenciadora ou facilitadora, conectando consumidores, restaurantes e empresas de entrega, sem se configurar como tomadora ou beneficiária direta da mão de obra do entregador. Inexistindo o pressuposto da terceirização, é inaplicável o entendimento da Súmula 331, IV, do TST, devendo ser afastada a responsabilidade subsidiária da plataforma pelos créditos trabalhistas devidos pela empregadora. (TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0010644-83.2025.5.03.0012 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Milton Vasques Thibau de Almeida. DJEN 26/11/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Responsabilidade Subsidiária

Ente Público

Direito do Trabalho e Processual do Trabalho. Recurso Ordinário. Responsabilidade Subsidiária. Ente Público. Ausência de Prova de Culpa na Fiscalização. Tema 1.118/STF. Desprovimento. I. Caso em Exame - Recurso ordinário interposto pelo reclamante visando a reforma da sentença que julgou improcedente o pedido de condenação subsidiária da 2ª reclamada (TRANSCON - Autarquia Municipal de Trânsito e Transporte de Contagem) pelos créditos trabalhistas inadimplidos pela 1ª reclamada (empregadora). II. Questão em Discussão. Possibilidade de aplicação da responsabilidade subsidiária ao ente público (2ª reclamada) ante o inadimplemento de obrigações trabalhistas pela empresa prestadora de serviços (1ª reclamada), à luz do entendimento firmado pelo E. STF no Tema 1.118 de Repercussão Geral. III. Razões de Decidir. A tese fixada pelo E. Supremo Tribunal Federal no Tema 1.118 de Repercussão Geral estabelece que a responsabilidade subsidiária da Administração Pública por encargos trabalhistas do contratado depende da comprovação, pela parte autora, da culpa do ente público na fiscalização do contrato, afastando a aplicação da inversão do ônus da prova como único fundamento. A prova dos autos

demonstra que a 2^a reclamada (TRANS CON), ciente do inadimplemento por parte da 1^a reclamada, empreendeu atuações tendentes à fiscalização do contrato, incluindo notificações formais (ID 3925de7), imposição de multa e retenção de pagamentos contratuais. Ademais, a 2^a reclamada participou de mediação junto ao Ministério Público do Trabalho, comprometendo-se a reter e repassar valores à 1^a reclamada para quitação de salários e verbas rescisórias dos empregados, conduta que se alinha ao dever de fiscalização previsto na Lei nº 14.133/2021 (art. 121, § 3º, IV), autorizando o pagamento direto das verbas trabalhistas. Tal atuação da 2^a reclamada afasta a caracterização da culpa in vigilando e o nexo de causalidade entre a sua conduta (ou omissão) e o dano suportado pelo reclamante, nos termos exigidos pelo verbete vinculante do E. STF. O reclamante não se desincumbiu do ônus probatório de demonstrar o comportamento negligente da 2^a ré, essencial para a configuração da responsabilidade subsidiária nos termos do precedente vinculante. Manutenção da sentença quanto à improcedência do pedido de responsabilização subsidiária. IV. Dispositivo e Tese. Recurso ordinário conhecido e desprovido. Tese de Julgamento: "A responsabilidade subsidiária do ente público contratante, nos termos do Tema 1.118 do STF, exige a comprovação de culpa na fiscalização do contrato de prestação de serviços, não bastando, para tal mister, a mera formalização da contratação ou o simples inadimplemento da prestadora, sendo necessário demonstrar conduta omissiva ou comissiva negligente da Administração Pública." (TRT 3^a Região. Sexta Turma. 0011990-46.2024.5.03.0031 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Anemar Pereira Amaral. DJEN 07/11/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Sentença

Nulidade

Nulidade da Sentença - Cerceamento de Defesa. A ausência de concessão de prazo para razões finais, ou o julgamento antes do término desse prazo, não implica, por si só, a nulidade do processo. A apresentação de razões finais não é ato essencial à defesa, mormente quando, como no caso, a instrução processual já havia sido encerrada, com a colheita da prova oral, e a matéria remanescente é predominantemente de direito. Incide, na

hipótese, o princípio pas de nullité sans grief (art. 794 da CLT), sendo ônus da parte demonstrar o efetivo prejuízo processual, o que não ocorreu. A recorrente limita-se a alegar genericamente que foi impossibilitada de "apontar divergências nos depoimentos", sem demonstrar objetivamente qual argumento, se apresentado, teria o condão de alterar o resultado do julgamento. (TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0010367-54.2024.5.03.0157 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Milton Vasques Thibau de Almeida. DJEN 26/11/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Sistema de Informações Banco Central (SISBACEN)

Utilização

Direito Processual do Trabalho. Agravo de Petição. Expedição de Ofícios ao Banco Central e à Susep. Medida Indeferida em Primeiro Grau. Manutenção da Decisão. Desprovimento. I) Caso em Exame. Agravo de petição em que a exequente pede a reforma de decisão que indeferiu o pedido de expedição de ofícios ao Banco Central e à SUSEP. II) Questão em Discussão. Discute-se a possibilidade de se acolher a medida executiva pleiteada pela parte exequente. III) Razões de Decidir. Agravo de petição desprovido, em linha com a regulamentação do CNJ sobre a matéria. IV) Dispositivo e Tese. O sistema SISBACEN não é mais abrangente que o SISBAJUD, nem pode acessar dados que não estejam disponíveis na pesquisa pelo SISBAJUD. Afinal, o Protocolo Digital do BACEN (SISBACEN) é o conjunto de sistemas e recursos de tecnologia da informação para suporte e condução de processos de trabalho do Banco Central, ou seja, é o sistema institucional, diferente do SISBAJUD, que é o sistema oficial de comunicação entre a Justiça e o BACEN. Portanto, não há razão que justifique o uso do SISBACEN. Ademais, não se vislumbra efetividade em se determinar a expedição de ofício à SUSEP, pois as apólices de seguros e os títulos de capitalização, por sua própria natureza, estão sujeitos a eventos futuros e incertos, o que inviabiliza a sua utilização, de imediato, para a satisfação do crédito exequendo. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0010702-25.2020.5.03.0089 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto. DJEN 25/11/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Teletrabalho

Jornada de Trabalho

Altos Empregados - Art. 62. II, CLT - Regime Híbrido de Teletrabalho - Login e Logout - "Como se vê, não restou comprovado que o autor desempenhava atividades com poderes amplos de gestão ou de mando, como pressupõe a situação dos altos empregados prevista no art. 62, II da CLT, já que se subordinava ainda ao gerente intermediário. Depreende-se, portanto, que o reclamante não era a autoridade máxima no estabelecimento empresarial e não exercia funções de representação do empregador no ambiente laboral. A presença de prerrogativas gerenciais, como gestão de equipe e planejamento, não é suficiente para caracterizar a exceção do artigo 62, II, da CLT. Ausentes os requisitos do cargo de confiança, concluo que a regra contida no inciso II, do art. 62, da CLT não tem aplicação à hipótese dos autos. Embora o reclamante trabalhasse em regime híbrido de teletrabalho, o controle de jornada era plenamente possível, a teor da prova oral produzida. Isso porque, conforme depoimento do preposto da reclamada, o acesso na empresa era feito por login e logout no computador da empresa e durante as viagens, o reclamante tinha agenda de visitas. Embora tenha alegado que o autor possuía autonomia para fazer seu trabalho e cumprir as horas semanais, o preposto admitiu que o reclamante precisava informar isso a seu superior (fl. 564) (...) Em teletrabalho, ainda segundo a testemunha, "era necessário fazer login e logout no sistema da empresa, VPN e no computador; que acredita que o gestor tem essa informação; que para sair mais cedo ou chegar mais tarde, tinha que se reportar ao gerente" (fl 565). Igualmente, a segunda testemunha declarou que "no prédio havia catraca e não sabe informar se registra dia e horário; que o acesso na catraca do prédio é por cartão; que na empresa é necessário fazer login e logout no sistema" (f. 566). Logo, sendo possível o controle de jornada, nos termos da Súmula 338, do C. TST, é ônus do empregador o registro dos horários de trabalho na forma do artigo 74, §2º, da CLT. A não apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho alegada na inicial, a qual pode ser elidida por prova em contrário." (Trechos da sentença do MM. Juiz Eduardo Marques Vieira Araújo). (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010598-88.2025.5.03.0111 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Luiz Otávio Linhares Renault. DJEN 28/11/2025).

Retorno - Trabalho Presencial

Manutenção do Teletrabalho. Empregado com Deficiência. Correios. Ato Administrativo Vinculado. Embora não haja direito absoluto dos empregados com deficiência ao labor em regime de teletrabalho, a direção da própria reclamada, por meio de ato administrativo vinculado, determinou a manutenção do trabalho remoto para os empregados nessa condição, excluindo-os da regra geral de retorno ao trabalho presencial. Assim, considerando que o reclamante é pessoa com deficiência e se encontrava em teletrabalho há muitos anos - pois atendia a todos os requisitos legais e das normas internas da reclamada para tanto - ele deverá ser mantido no trabalho remoto, como posto na sentença de origem. (TRT 3ª Região. Nona Turma. 0010512-17.2025.5.03.0112 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Ezio Martins Cabral Junior. DJEN 06/11/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Trabalho em Condição Análoga à de Escravo

Caracterização

Ação Civil Pública. Comunidade Terapêutica. Dependentes Químicos. Hipervulnerabilidade. Desvirtuamento do Trabalho Voluntário. Trabalho em Condições Análogas à de Escravo. Dano Moral Coletivo E Individual. Configuração. Caracteriza-se o trabalho em condições análogas à de escravo quando constatada a submissão de pessoas a condições degradantes, sem remuneração e sob subordinação direta, especialmente quando evidenciado o aproveitamento de situação de hipervulnerabilidade social, econômica e emocional, nos termos do art. 149 do Código Penal e do Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº 70/2023. Comprovado que trabalhadores em tratamento de dependência química foram utilizados pela instituição reclamada em atividades de construção civil, sob o pretexto de trabalho voluntário, restam configurados o desvirtuamento da finalidade terapêutica e a exploração da vulnerabilidade humana, com violação aos princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0010274-60.2024.5.03.0038 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Carlos Roberto Barbosa. DJEN 27/11/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Valor da Causa

Restrição - Valor - Condenação / Liquidação

Processo do Trabalho. Limitação da Condenação. Liquidação no Limite do que foi pedido. CLT Art 840 §1º. Redação Da Lei 13.467/17. STF. Guardião da Constituição. Entendimento Manifestado sobre a Matéria. A redação do § 1º do art. 840 da CLT mudou para deixar indene de dúvida que o pedido deve ser posto de acordo com sua expressão monetária pretendida, ou seja, deve ter um valor. A boa novidade foi acertadamente importada do CPC - arts. 141 e 492, com o salutar propósito, ao lado daquela inserta no art. 793-B e "C", de emprestar solenidade e respeito ao Processo do Trabalho. As quantias atribuídas aos pedidos formulados na petição inicial devem, portanto, representar a expressão monetária ou valor que o trabalhador reivindica do seu ex-empregador, que, na hipótese de concordar com o valor que lhe é cobrado, pode, eventualmente, optar por suportar os efeitos deletérios da revelia, a fim até mesmo de diminuir custos com contratação de advogado, deslocamento de preposto, etc., de sorte a aguardar a condenação, cônscio de que não será condenado em valor superior ao que lhe foi demandado. Essa a razão lógica e teleológica da previsão inserta no § 1º do art. 840 da CLT que, por isso mesmo, deve merecer integral acatamento por parte do Judiciário, poder estatal que tem por função fundamental dizer o direito. Vale registrar a pesquisa na fonte histórica. Acessei o site da Câmara dos Deputados para consultar o parecer dado pela Comissão Especial destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei no 6.787, de 2016, do Poder Executivo, que "Altera o Decreto-Lei no 5.452, de 1º de Maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho" entre outros. Da página 72 do PDF do voto do Relator Deputado Rogério Marinho consta: "Art. 840 As alterações promovidas no art. 840 têm como fundamento principal exigir que o pedido, nas ações trabalhistas, seja certo, determinado e que tenha o seu valor devidamente indicado. A exigência de que o pedido seja feito de forma precisa e com conteúdo explícito é regra essencial para garantia da boa-fé processual, pois permite que todos os envolvidos na lide tenham pleno conhecimento do que está sendo proposto, além de contribuir para a celeridade processual com a prévia liquidação dos pedidos na fase de execução judicial, evitando-se novas discussões e, consequentemente, atrasos para que o reclamante receba o crédito que lhe é devido." Nessa linha de ideias, conforme adiantado, logo nos primeiros tempos da vigência da Lei 13.467/2017, decidi sob esta perspectiva, ou seja, a liquidação

estava atrelada ao valor atribuído a cada pedido no rol da inicial, salvo atualização monetária. E para minha surpresa, quando recentemente a questão chegou ao STF, minha compreensão original encontrou confirmação, no sentido de limitar a liquidação aos valores dos pedidos. Em recente decisão, a 2ª Turma do STF, no julgamento da Reclamação Constitucional 77.179, realizado em 07/10/2025, entendeu que as condenações em processos trabalhistas devem ser limitadas aos valores indicados na inicial. No mesmo sentido, as decisões monocráticas proferidas nas Reclamações Constitucionais (9/6/2025 - Ministro Gilmar Mendes) e 79034/SP (12/5/2025 - Ministro Alexandre de Moraes) que cassaram acórdãos do TST que não limitaram a condenação aos valores atribuídos aos pedidos na petição inicial em ações que tramitam pelo rito ordinário. De acordo com as referidas decisões monocráticas, os acórdãos do TST violaram a cláusula constitucional de reserva de plenário, pois, ainda que não tenha sido declarada expressamente a inconstitucionalidade do artigo 840, § 1º, da CLT, o TST afastou sua incidência na parte em que determina a indicação do valor na petição inicial. Incide, na hipótese, o entendimento da súmula vinculante 10 do STF. A fim de guardar o dever de dar às partes conhecimento sobre todos os fundamentos da decisão, devo dizer que o TST submeteu a questão em debate a julgamento em sede de Incidente de Recurso Repetitivo (IncJulgRREmbRep-1199- 29.2021.5.09.0654 e IncJulgRREmbRep-10389-20.2021.5.15.0146), mas ainda não exprimiu tese. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0010077-26.2024.5.03.0032 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Ricardo Marcelo Silva. DJEN 26/11/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Vigilante

Dano Moral

Direito do Trabalho. Dano Moral. Majoração do Valor da Indenização. Provimento do Apelo. I. Caso em Exame -Recurso Ordinário em que se pretende a majoração do valor da indenização por danos morais, arbitrada em R\$8.000,00. II. Questão em Discussão - A Questão em Discussão consiste em definir o valor da indenização por danos morais, considerando a gravidade dos danos sofridos, o caráter punitivo e a condição socioeconômica das partes. III. Razões de Decidir - O reclamante atuava em locais com alto risco de exposição a agentes nocivos, como radiação,

sem o devido treinamento e informação. Estudo disponível na internet dá conta de que o "césio -137 é bastante perigoso para o ser humano porque emite partículas ionizantes e radiações eletromagnéticas capazes de atravessar vários materiais, incluindo a pele e os tecidos do corpo humano, interagindo com as moléculas do organismo e gerando efeitos devastadores. Essa interação ocorre porque, assim como ocorre com todos os isótopos radioativos, o Cs-137 emite radiações com energia suficiente para retirar elétrons dos átomos e dar origem a cátions (partículas com carga positiva), que são altamente reativos e, por sua vez, podem causar alterações em reações que ocorrem nas células dos tecidos vivos, alterando o DNA e podendo causar o aparecimento de células cancerígenas." ("O que é o Césio-137?" - Disponível em: <https://brasilescola.uol.com.br/o-que-e/quimica/o-que-e-cesio-137.htm>, Acesso em 03/11/2025). Este elemento radioativo sabidamente ocasionou o maior acidente radiológico no Brasil, no ano de 1987, na cidade de Goiânia. Diversas pessoas que tiveram contato indevido com o agente faleceram, outras desenvolveram a Síndrome Aguda da Radiação - SAR -, 14 apresentaram falência de medula óssea e 01 sofreu amputação do antebraço (Disponível em <https://goias.gov.br/saude/cesio-137-goiania/> e <https://goias.gov.br/saude/historia-do-cesio-137-em-goiania/>, Acesso em 03/11/2025). Diante da natureza da ofensa, da condição socioeconômica das partes e do grau de culpa da reclamada, o valor da indenização por danos morais deve ser majorado. IV. Dispositivo e Tese Recurso provido. Tese de julgamento: O valor da indenização por danos morais deve atender à dupla perspectiva de minimizar o sofrimento da vítima e atuar como técnica pedagógica e inibitória. Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 223-G. Jurisprudência relevante citada: STF, ADIs 6.050, 6.069 e 6.082. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0011078-66.2024.5.03.0187 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Márcio Toledo Gonçalves. DJEN 27/11/2025).

[\(voltar ao início\)](#)

