

ANO IX N. 12 DEZEMBRO DE 2025

Sumário

Legislação

Jurisprudência

Ação Civil Pública

Ação Coletiva

Ação de Cumprimento

Ação Rescisória

Acidente do Trabalho

Assédio Moral

Assédio Moral Organizacional

Ato atentatório à dignidade da Justiça

Audiência Telepresencial / Videoconferência

Contrato de Trabalho

Dano Moral

Demissão

Doença Ocupacional

Empregado Público

Empregador Doméstico

Equiparação Salarial

Estabilidade Sindical

Execução

Gari

Honorários Advocatícios

Jornada de Trabalho

Justa Causa

Justiça Gratuita

Litigância de Má-Fé

Mandado de Segurança

Nulidade

Pandemia

Penhora

Pessoa com Deficiência / Trabalhador Reabilitado

Plano de Saúde

Poder Diretivo

Professor

Recurso

Relação de Emprego

Trabalho em Condição Análoga à de Escravo

LEGISLAÇÃO

- [Ata Órgão Especial n. 10, de 13 de novembro de 2025](#)

Registro da Sessão Ordinária do Órgão Especial do dia 13 de novembro de 2025.

(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 17/12/2025, p. 11-13)

- [Ata Tribunal Pleno n. 17, de 13 de novembro de 2025](#)

Registro da Sessão Ordinária do Tribunal Pleno do dia 13 de novembro de 2025.

(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 17/12/2025, p. 1-11)

- [Ato Regulamentar n. 13, de 17 de dezembro de 2025](#)

Altera o Regulamento Geral da Secretaria do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 18/12/2025, p. 5)

- [Edital GP n. 16, de 5 de dezembro de 2025](#)

Torna pública a abertura de inscrições para o processo de eleição de membros do Comitê Gestor Regional do Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade para o biênio 2026-2027, nos termos deste Edital.

(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 9/12/2025, p. 1-3)

- [Edital SEGP n. 11, de 15 de dezembro de 2025](#)

Torna pública a abertura de inscrições para processo de seleção de juízes(as) titulares de vara do trabalho para exercer os cargos de

supervisor(a) do CEJUSC-JT de Segundo Grau e de coordenador(a) e supervisor(a) do CEJUSC-JT de Primeiro Grau de Belo Horizonte-MG. (DEJT/TRT3 Cad. Adm. 16/12/2025, p. 1-2)

- [Edital SEGP n. 12, de 17 de dezembro de 2025](#)

Retificação do Edital SEGP n. 11/2025, de 15 de Dezembro de 2025, relativo à Inscrição para Escolha de Juízes(as) Titulares de Vara do Trabalho para exercer os Cargos de Supervisor(a) do CEJUSC-JT de Segundo Grau e de Coordenador(a) e Supervisor(a) do CEJUSC-JT de Primeiro Grau de Belo Horizonte-MG.

(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 17/12/2025, p. 1-2)

- [Edital G2VP n. 2, de 1º de dezembro de 2025](#)

Convocação de Credores(as) Interessados(as) na Celebração de Acordos Diretos com o Estado de Minas Gerais para Quitação de Precatórios Trabalhistas.

(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 17/12/2025, p. 34-36)

- [Edital VTCV n. 1, de 2 de dezembro de 2025](#)

Edital de Chamamento Público com o intuito de selecionar pessoa(s) jurídica(s) de direito público ou privado para recebimento de bens da Vara do Trabalho de Curvelo/MG

(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 3/12/2025, p. 5)

- [Edital VTSJ n. 1, de 16 de dezembro de 2025](#)

Edital de Doação de Bens Inservíveis. A Vara do Trabalho de São João del-Rei, através da Comissão de Desfazimento de Bens Móveis Inservíveis, instituída pela Portaria VT SJDR n. 1, de 30 de Outubro de 2025, torna público o processo de doação de bens móveis inservíveis, 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. 17/12/2025, p. 41-45)

- [Instrução Normativa GP n. 153, de 16 de dezembro de 2025](#)

Altera a Instrução Normativa GP n. 2, de 18 de dezembro de 2024, que dispõe sobre a habilitação e a utilização do sistema de Processo

Administrativo Virtual e Ouvidoria - PROAD-OUV - no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 17/12/2025, p. 36-38)

- [Instrução Normativa GP n. 154, de 16 de dezembro de 2025](#)
Altera a Instrução Normativa GP n. 140, de 16 de junho de 2025, que regulamenta a aplicação do disposto no art. 222, inciso III, da Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 17/12/2025, p. 40-41)
- [Instrução Normativa GP n. 2, de 18 de dezembro de 2024*](#)
Dispõe sobre a habilitação e a utilização do sistema de Processo Administrativo Virtual e Ouvidoria – PROAD- OUV – no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 17/12/2025, p. 2-6) *(Republicada em cumprimento ao disposto no art. 2º da Instrução Normativa GP n. 153, de 16 de dezembro de 2025)
- [Portaria GP n. 1, de 2 de janeiro de 2026](#)
Trata da delegação de competências do Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região aos 1º e 2º Vice-Presidentes e à Corregedora.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 30/12/2025, p. 10-12)
- [Portaria GP n. 2, de 2 de janeiro de 2026](#)
Trata da delegação de competências do Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região ao Secretário-Geral da Presidência.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 30/12/2025, p. 5)
- [Portaria GP n. 3, de 2 de janeiro de 2026](#)
Trata da delegação de competências do Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região à Diretora-Geral.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 30/12/2025, p. 17-19)

- [Portaria GP n. 5, de 2 de janeiro de 2026](#)
Designa servidores para o exercício das atribuições previstas no art. 53 da Lei n. 14.133, de 1º de abril de 2021.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 30/12/2025, p. 14)
- [Portaria GP n. 6, de 2 de janeiro de 2026](#)
Designa servidores para o lançamento de Conformidade Contábil no Sistema Integrado de Administração Financeira do Governo Federal - SIAFI.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 30/12/2025, p. 14-15)
- [Portaria GP n. 7, de 2 de janeiro de 2026](#)
Designa servidores para o lançamento de Conformidade dos Registros de Gestão no Sistema Integrado de Administração Financeira do Governo Federal – SIAFI.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 30/12/2025, p. 12-13)
- [Portaria GP n. 8, de 2 de janeiro de 2026](#)
Designa servidores para a prática de atos relativos à transmissão de dados referentes à EFD - Reinf.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 30/12/2025, p. 5-6)
- [Portaria GP n. 9, de 2 de janeiro de 2026](#)
Designa servidores para o exercício da função - Gestor Financeiro - do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região no Sistema Integrado de Administração Financeira do Governo Federal - SIAFI.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 30/12/2025, p. 14)
- [Portaria GP n. 13, de 2 de janeiro de 2026](#)
Designa servidores para o exercício das atribuições de ordenador de despesas no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 30/12/2025, p. 8-9)
- [Portaria GP n. 287, de 2 de setembro de 2025](#)
Altera a área de atividade/especialidade de cargo vago.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 19/12/2025, p. 4)

- Portaria GP n. 373, de 5 de dezembro de 2025

Determina o restabelecimento das atividades presenciais das 1^a à 24^a Varas do Trabalho de Belo Horizonte e das demais unidades instaladas no Fórum Trabalhista de Belo Horizonte localizado na Rua dos Goitacazes, n. 1.475, bairro Barro Preto, a partir de 23/02/2026. (DEJT/TRT3 Cad. Adm. 5/12/2025, p. 1-2)

- Portaria GP n. 377, de 9 de dezembro de 2025

Altera a área de atividade/especialidade de cargo vago. (DEJT/TRT3 Cad. Adm. 11/12/2025, p. 2)

- Portaria GP n. 409, de 22 de dezembro de 2025

Alterar a área de atividade/especialidade de cargo vago. (DEJT/TRT3 Cad. Adm. 26/12/2025, p. 3)

- Portaria GP n. 410, de 30 de dezembro de 2025

Designa os membros da Comissão de Contratação, os servidores para o exercício das funções de autoridade competente homologadora e de pregoeiro/agente de contratação e constitui equipe de apoio, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3^a Região.

(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 30/12/2025, p. 2-5)

- Portaria SEGP n. 1, de 2 de janeiro de 2026

Trata da delegação de competências do Secretário-Geral da Presidência à Secretaria de Magistrados.

(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 30/12/2025, p. 9)

- Portaria DG n. 1, de 2 de janeiro de 2026

Trata da subdelegação de competências da Diretora-Geral do Tribunal Regional do Trabalho da 3^a Região à Diretora de Administração.

(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 30/12/2025, p. 19-20)

- Portaria DG n. 2, de 2 de janeiro de 2026

Trata da subdelegação de competências da Diretora-Geral do Tribunal Regional do Trabalho da 3^a Região à Diretora de Gestão de Pessoas.

(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 30/12/2025, p. 22-23)

- Portaria DG n. 3, de 2 de janeiro de 2026
Trata da subdelegação de competências da Diretora-Geral do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região à Diretora de Orçamento e Finanças.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 30/12/2025, p. 7-8)
- Portaria DG n. 4, de 2 de janeiro de 2026
Trata da subdelegação de competências da Diretora-Geral do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região ao Secretário de Pagamento de Pessoal.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 30/12/2025, p. 17)
- Portaria DGP n. 1, de 2 de janeiro de 2026
Trata da subdelegação de competências da Diretora de Gestão de Pessoas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região à Secretaria de Pessoal.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 30/12/2025, p. 15 -16)
- Portaria DGP n. 2, de 2 de janeiro de 2026
Trata da subdelegação de competências da Diretora de Gestão de Pessoas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região ao Secretário de Desenvolvimento de Pessoas.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 30/12/2025, p. 9 -10)
- Portaria DGP n. 12, de 2 de janeiro de 2026
Trata da subdelegação de competências da Diretora de Gestão de Pessoas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região à Secretaria de Saúde.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 30/12/2025, p. 23 - 24)
- Portaria DOF n. 1, de 2 de janeiro de 2026
Designa servidores para o exercício da função "Responsável pela Nota de Empenho" no Sistema Integrado de Administração Financeira – SIAFI.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 30/12/2025, p. 16 -17)

- [Portaria NFTCON n. 2, de 26 de novembro de 2025](#)
Dispõe sobre revogação de Portaria.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 2/12/2025, p. 4)
- [Portaria NFTGV n. 2, de 25 de novembro de 2025](#)
Autoriza que a jornada de trabalho e a execução das tarefas ocorram de forma remota para os magistrados, servidores e estagiários da Justiça do Trabalho de Governador Valadares que não tiverem condição de comparecimento presencial ao fórum, enquanto perdurar a falta de acesso, às Unidades, por elevador.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 1º/12/2025, p. 8)
- [Resolução GP n. 409, de 12 de dezembro de 2025](#)
Altera a Resolução GP n. 134, de 19 de dezembro de 2019, que institui a Política de Segurança da Informação e Comunicação do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (POSIC-TRT3).
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 17/12/2025, p. 34-36)
- [Resolução GP n. 410, de 16 de dezembro de 2025](#)
Altera a Resolução GP n. 373, de 18 de dezembro de 2024, que institui o Subcomitê Regional do PROAD-OUV no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 17/12/2025, p. 39-40)
- [Resolução Administrativa n. 172, de 16 de dezembro de 2025](#)
Aprova a Instrução Normativa GP n. 154, de 16 de dezembro de 2025, que altera a Instrução Normativa GP n. 140, de 16 de junho de 2025, que regulamenta a aplicação do disposto no art. 222, inciso III, da Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 17/12/2025, p. 40)
- [Resolução Administrativa n. 173, de 17 de dezembro de 2025](#)
Delibera pela devolução à União Federal dos imóveis que compõem o Quarteirão 26, de acordo com a proposta apresentada pela

Presidência, pelos fundamentos constantes do voto anexo a esta Resolução Administrativa.

(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 18/12/2025, p. 2-3)

- Resolução Administrativa n. 174, de 17 de dezembro de 2025

Aprovar o Ato Regulamentar GP n. 13, de 16 de dezembro de 2025, que altera o Regulamento Geral da Secretaria do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 18/12/2025, p. 3)

- Resolução Administrativa n. 175, de 17 de dezembro de 2025

Elege os componentes da Seção Especializada em Uniformização de Jurisprudência, com a utilização de sistema eletrônico de votação, por escrutínio secreto, nos termos do que dispõe o Ato Regimental 42, de 13 de agosto de 2025.

(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 18/12/2025, p. 3-5)

[\(voltar ao início\)](#)



JURISPRUDÊNCIA

Ação Civil Pública

Competência

Ação Civil Pública. Medidas Protetivas ao Meio Ambiente do Trabalho.

Competência da Justiça do Trabalho. Súmula 736 do STF. Tratando-se de ação civil pública cuja causa de pedir esteja relacionada ao descumprimento de normas de segurança, saúde e higiene do trabalho, compete à Justiça do Trabalho a sua apreciação e julgamento, ainda que ajuizada em face de ente público, quando tais medidas se estendem a todos os trabalhadores que se ativam no local, independentemente do vínculo jurídico laboral entre um e outros estabelecido. Incide, na espécie, a Súmula 736 do STF,

segundo a qual, "Compete à justiça do trabalho julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores." (TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0010523-10.2025.5.03.0027 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marcelo Moura Ferreira. DJEN 19/12/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Ação Coletiva

Sentença - Execução Individual / Execução Coletiva

Execução Individual de Sentença Coletiva. Fase de Liquidação em curso nos Autos Principais. Ainda que a legislação admita a execução individual de sentença coletiva, tal faculdade não é absoluta. Quando já deflagrada a individualização do crédito na ação principal e iniciada a discussão quanto às questões alusivas a abrangência do título executivo, não se justifica desmembrar a execução para apurar supostos valores incontroversos em ações autônomas. A abertura de múltiplas execuções paralelas, nesse contexto, gera risco concreto de decisões conflitantes, duplicidade de apuração e violação à economia processual. Deve ser mantida, portanto, a centralização dos atos no processo coletivo, como forma de preservar a coerência do título, assegurar a duração razoável do processo e evitar retrocesso procedural. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0010966-68.2025.5.03.0153 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Marcus Moura Ferreira. DJEN 05/12/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Ação de Cumprimento

Cabimento

Ação de Cumprimento. Programa de Assistência Familiar. Programa Medicamento para todos. A ação de cumprimento destinada a assegurar o respeito a acordo ou convenção coletiva tem amparo no artigo 872, parágrafo único, da CLT, combinado com o artigo 1º da Lei nº 8.984/95, e tem como objetivo obrigar judicialmente o empregador a observar as

cláusulas estabelecidas nesses instrumentos coletivos de trabalho. Na hipótese, comprovada a previsão da assistência médica e medicamentosa em norma coletiva, sem demonstração de efetivo cumprimento das obrigações estabelecidas nas cláusulas convencionais, é procedente o pedido inicial, devendo a reclamada proceder à inscrição dos seus empregados no Programa de Assistência Familiar e no Programa Medicamento para Todos, observando-se, para tanto, os estritos termos das normas coletivas que estabeleceram os benefícios, assim como o período delimitado e o período de vigência das referidas normas coletivas. (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0010663-77.2025.5.03.0016 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Renata Lopes Vale. DJEN 05/12/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Ação Rescisória

Hipótese

Ação Rescisória. Prova Falsa. Prova Nova. Erro de Fato. Artigo 966, VI, VII e VIII do CPC. Inocorrência. Improcedência dos Pedidos. No caso, há 3 questões em discussão: (i) verificar se houve prova falsa que justificasse a rescisão da decisão; (ii) analisar se a autora apresentou prova nova que pudesse ensejar a rescisão; (iii) determinar se houve erro de fato na decisão rescindenda. 1. Para que a ação rescisória seja acolhida com base em prova falsa, é imprescindível que a falsidade da prova seja demonstrada e que ela tenha sido determinante para a conclusão da decisão rescindenda. No caso, a mera divergência de declarações entre as testemunhas ou a discordância da parte quanto à apreciação da prova realizada pelo magistrado sentenciante não serve como prova de falsidade. Além disso, a prova oral não foi a causa exclusiva da conclusão da rescisão rescindenda, que se pautou pelo conjunto probatório produzido, inclusive prova documental. 2. Considera-se prova nova aquela que, embora existente na época da decisão rescindenda, era ignorada ou de impossível utilização no processo original. Dessa maneira, incumbe à parte autora da ação rescisória demonstrar a impossibilidade de utilização, à época, no processo, das provas que indica como novas. No caso, a alegação de impossibilidade de utilização das diversas provas documentais indicadas não prospera, porquanto, tratando-se de documentos constantes em nuvem (no Google

otos), poderiam ser acessados de qualquer outro aparelho. Também não pode a reclamante alegar desconhecimento de documentos constantes em sua própria conta do Google. Na mesma linha, a autora também não demonstrou a impossibilidade de utilização dos depoimentos testemunhais colhidos durante a instrução da presente rescisória, à época do processo de origem, de forma que eles também não são aptos a subsidiar o corte rescisório pretendido. De toda sorte, os depoimentos prestados também não seriam capazes de, só por si, assegurarem pronunciamento favorável à autora, pois a sentença rescindenda considerou diversos elementos probatórios para indeferir o pedido de reconhecimento de vínculo empregatício, os quais não restaram invalidados pelos depoimentos prestados. 3. Nos termos do artigo 966, § 1º, do CPC, "Há erro de fato quando a decisão rescindenda admitir fato inexistente ou quando considerar inexistente fato efetivamente ocorrido, sendo indispensável, em ambos os casos, que o fato não represente ponto controvertido sobre o qual o juiz deveria ter se pronunciado." No presente caso, claramente a autora pretende indicar como erro de fato a conclusão do juízo de origem quanto à realidade fática decorrente do acervo probatório que culminou na improcedência do pedido de reconhecimento de vínculo empregatício, não se constatando, todavia, a existência de fato controverso cuja realidade tenha sido distorcida. Por fim, que a rescisória não pode ser utilizada como sucedâneo recursal, sendo cabível excepcionalmente, apenas nas hipóteses previstas em lei. (TRT 3ª Região. 2a Seção de Dissídios Individuais. 0011293-84.2025.5.03.0000 (PJe). Ação Rescisória. Rel./Red. Sérgio Oliveira de Alencar. DJEN 11/12/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Acidente do Trabalho

Culpa Exclusiva – Empregado

Direito do Trabalho e Processual do Trabalho. Recurso Ordinário. Acidente de Trabalho. Indenização por Danos Morais e Materiais. Culpa exclusiva da vítima. Desprovimento. I. Caso em Exame. Recurso ordinário interposto pela reclamante buscando a reforma da sentença que indeferiu indenizações por danos morais e materiais decorrentes de acidente de trabalho (prensagem da mão esquerda no portão da garagem da empresa). A

recorrente alegou culpa patronal por falha na manutenção do portão, ausência de segurança, treinamento e responsável pelo equipamento. II. Questão em Discussão. Verificar a configuração da culpa patronal ou da culpa exclusiva da vítima como causa determinante do acidente de trabalho para fins de responsabilização civil do empregador. III. Razões de Decidir. A responsabilidade civil do empregador por acidente de trabalho é, em regra, subjetiva, exigindo a comprovação de culpa ou dolo, nos termos dos arts. 186 e 927 do Código Civil e art. 7º, XXVIII, da CR/1988. A responsabilidade objetiva, por sua vez, aplica-se apenas a atividades de risco acentuado, o que não se verifica na hipótese. O laudo pericial médico confirmou a existência de dano e nexo causal entre o acidente e a patologia diagnosticada (Algoneurodistrofia - CID10 M89.0), resultando em déficit funcional definitivo de 50% e incapacidade laboral para a função de faxineira. A prova oral colhida demonstra que o acidente ocorreu após o término do expediente da reclamante, quando esta, por iniciativa própria e para não aguardar a funcionária responsável, tentou fechar manualmente o portão da garagem (destinado à passagem de ônibus e com motor avariado), puxando-o pela lateral e posicionando a mão na rota de colisão com o batente. A conduta da reclamante de intervir em equipamento avariado, fora do seu horário e atribuições laborais, e de forma imprudente, configura ato inseguro e a excludente da culpa exclusiva da vítima, nos termos do art. 945 do Código Civil, rompendo o nexo de causalidade entre a atividade empresarial e o dano. A alegação de descumprimento da NR 12 e a ausência de ART (Anotação de Responsabilidade Técnica) e análise de risco para o portão não configuram culpa patronal, pois a função da reclamante (faxineira) não envolvia a operação direta do equipamento, e a causa determinante do acidente foi o ato voluntário e desidioso da vítima. O d. Juízo de origem aplicou corretamente a excludente de responsabilidade, sopesando as provas periciais e oral, o que conduz à manutenção da improcedência do pedido indenizatório. IV. Dispositivo e Tese. Recurso ordinário conhecido e desprovido. Tese de julgamento: "O empregador somente será responsabilizado civilmente por acidente de trabalho se comprovada sua culpa ou dolo na ocorrência do evento, não se configurando a responsabilidade patronal quando o infortúnio decorrer de ato culposo ou doloso exclusivo da vítima, que rompe o nexo de causalidade e afasta a obrigação de indenizar." (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0010502-75.2025.5.03.0078 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Márcio José Zebende. DJEN 22/12/2025).

Estabilidade Acidentária

Acidente do Trabalho. Estabilidade Provisória. O artigo 118 da Lei n. 8.213/1991 confere estabilidade provisória ao empregado segurado que sofre acidente do trabalho, frise-se, acidente típico, assim entendido aquele que ocorre no exercício de duas atividades laborais, bem como por doença profissional ou do trabalho e acidente de trajeto, assegurando-lhe a manutenção de seu contrato de trabalho pelo prazo mínimo de doze meses após a cessão do auxílio-doença acidentário, independentemente da percepção de auxílio-acidente. O Tribunal Superior do Trabalho, por sua vez, reconhece a estabilidade acidentária mesmo que não tenha havido afastamento do trabalho superior a quinze dias ou a percepção do auxílio-doença acidentário. No entanto, devem ser comprovadas a existência da doença e a ocorrência do nexo causal com o trabalho, conforme a redação dada ao item II da Súmula 378, TST. (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0011158-80.2024.5.03.0138 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim. DJEN 15/12/2025).

Responsabilidade

Direito do Trabalho. Acidente de Trabalho. Responsabilidade Civil do Empregador. Indenizações. Reforma da Sentença. I. Caso em Exame. Recurso Ordinário interposto pelo reclamante, buscando o pagamento de indenização por danos materiais, morais, estéticos e existenciais, decorrentes de acidente de trabalho. II. Questão em Discussão. Controvérsia sobre a configuração de responsabilidade da empregadora por típico acidente de trabalho sofrido pelo reclamante, a despeito de sua condição de saúde pré-existente, relacionada a evento de mal súbito que pode ter interferido na dinâmica do infortúnio. III. Razões de Decidir. Muito embora a conclusão pericial médica tenha sido desfavorável ao reclamante, o conjunto probatório demonstrou que o acidente de trabalho tem relação direta de concausalidade com a piora do quadro de saúde e atual incapacidade laborativa do autor, resultando na responsabilidade civil da reclamada, seja pelo risco acentuado da atividade desempenhada, seja pela inobservância de normas de segurança, que, caso cumpridas, teriam evitado ou atenuado os danos causados ao empregado acidentado, independentemente da ocorrência de mal súbito no momento da queda de

altura superior a dois metros. IV. Dispositivo e Tese. Recurso provido. Tese de julgamento: O mal súbito sofrido pelo empregado não afasta a responsabilidade do empregador pelo acidente de trabalho, seja porque constitui caso fortuito interno relacionado ao risco acentuado da atividade (responsabilidade objetiva), seja em razão de ações ou omissões da empresa que contribuirão para a ocorrência do evento danoso. Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 2º; CC, art. 927, parágrafo único, Lei 8.213/91, arts. 19, 20 e 21. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010605-87.2025.5.03.0044 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Flávio Vilson da Silva Barbosa. DJEN 01/12/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Assédio Moral

Caracterização

Assédio Moral. Relacionamento Afetivo entre Empregados. Ausência de Nexo com o Contrato de Trabalho. Responsabilidade Civil do Empregador não configurada. A relação afetiva estabelecida entre empregados não se confunde com a relação jurídica de emprego, possuindo natureza estritamente pessoal. Inexistindo prova de que as alegadas agressões ou constrangimentos ocorreram "no exercício do trabalho ou em razão dele" (art. 932, III, do CC), afasta-se a responsabilidade do empregador, que não responde por fatos derivados da vida privada de seus empregados. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0010526-94.2025.5.03.0178 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Carlos Roberto Barbosa. DJEN 04/12/2025).

Indenização

Direito do Trabalho. Assédio Moral. Indenização. Inovação Recursal. Não Provimento. I. Caso em Exame. Recurso em que o autor insiste no pedido de indenização por danos morais, elencando exposição indevida de informações médicas, divulgação interna de denúncias confidenciais, pressão abusiva, ambiente tóxico e desumano. II. Questão em Discussão. 2. Há duas questões em discussão: (i) definir se as alegações de exposição indevida de informações médicas e divulgação interna de denúncias confidenciais configuram inovação recursal; (ii) determinar se houve

comprovação dos fatos denunciados nos itens de pressão abusiva e ambiente tóxico. III. Razões de Decidir. 3. As alegações de exposição indevida de informações médicas e divulgação interna de denúncias confidenciais constituem inovação recursal, pois não foram apresentadas na petição inicial. 4. A testemunha afirmou ter conhecimento dos fatos relatados a partir dos comentários do próprio autor, o que afasta a alegação de dano. 5. Não houve comprovação dos fatos denunciados de pressão abusiva e ambiente tóxico, sendo as razões recursais consideradas meramente retóricas. 6. O autor declarou bom relacionamento com colegas e chefia, o que contraria a narrativa de ambiente hostil. 7. A prova testemunhal não confirmou as alegações do autor sobre os fatos. 8. Pequenos atritos inerentes à convivência humana não ensejam indenização por danos morais. 9. Não houve ofensa a direito de personalidade do autor a ponto de atrair o dever de indenizar. IV. Dispositivo e Tese. 11. Recurso não provido. Tese de julgamento: "1. A inovação recursal impede a análise de fatos não apresentados na petição inicial. 2. A ausência de comprovação dos fatos alegados impede a condenação em danos morais. 3. Meros dissabores e atritos no ambiente de trabalho não configuram dano moral indenizável. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010085-92.2025.5.03.0185 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marcelo Oliveira da Silva. DJEN 10/12/2025).

Direito do Trabalho. Recursos Ordinários. Assédio Moral. Discriminação. Dano Moral. Adicional de Periculosidade. Intervalo Intrajornada. Condições precárias de trabalho. Multas Convencionais. Honorários Advocatícios. Provimento Parcial. I. Caso em Exame 1. Recursos ordinários interpostos pelas partes em face de sentença que condenou a parte reclamada ao pagamento de indenização por danos morais, decorrente de assédio moral. II. Questão em Discussão 2. Há 5 questões em discussão: (i) definir se houve assédio moral e discriminação, ensejando indenização por danos morais; (ii) determinar se o adicional de periculosidade é devido; (iii) estabelecer se o intervalo intrajornada foi suprimido; (iv) verificar se as condições de trabalho precárias ensejam indenização por danos morais; (v) verificar o cabimento de multas convencionais e majoração de honorários advocatícios. III. Razões de Decidir 3. Com relação ao assédio moral e discriminação, constata-se que a prova testemunhal confirmou o tratamento discriminatório e as "brincadeiras" sobre a condição da parte reclamante, configurando assédio moral. 4. O adicional de periculosidade

não é devido, uma vez que a prova pericial e a prova oral demonstraram que o tempo de exposição da parte reclamante a áreas de risco era extremamente reduzido. 5. A imposição de permanência no local de trabalho durante o intervalo intrajornada descharacteriza o descanso, sendo devido o pagamento de horas extras. 6. As condições precárias dos banheiros, conforme depoimento de testemunha, configuram ato ilícito e ensejam indenização por danos morais. 7. Evidenciado o descumprimento de normas coletivas, a parte reclamada é condenada às multas previstas nas cláusulas da CCT. 8. Os honorários advocatícios são majorados para 15% sobre o valor da liquidação, incluindo o valor líquido, contribuição previdenciária e imposto de renda, bem como, pelo princípio da isonomia, majora-se os honorários devidos pela parte reclamante em benefício dos procuradores da parte reclamada para 15%. IV. Dispositivo e Tese. 9. Recurso da parte reclamada não provido. Recurso da parte reclamante provido em parte. Tese de julgamento: 1. A prática de atos discriminatórios e "brincadeiras" no ambiente de trabalho, em razão da condição da parte reclamante, configura assédio moral, ensejando indenização por danos morais. 2. O acompanhamento do abastecimento de veículos, sem contato direto com o combustível, não garante o adicional de periculosidade. 3. A imposição de permanência no local de trabalho durante o intervalo intrajornada configura supressão do intervalo, sendo devido o pagamento de horas extras. 4. As condições precárias dos banheiros, demonstradas por prova testemunhal, caracterizam ato ilícito e ensejam indenização por danos morais. 5. O descumprimento de normas coletivas enseja a aplicação de multas. 6. Os honorários advocatícios devem ser majorados, em observância à complexidade da causa e ao grau de zelo dos procuradores. Dispositivos relevantes citados: CF/1988, art. 5º, V e X, e 7º, XXVIII; CC, arts. 186, 187, 927, 932, III, 944, 949 e 950; CLT, arts. 71, 74, 195; Lei 9.029/95, art. 1º; Lei 13.146/2015, art. 4º, 5º e 8º. Jurisprudência relevante citada: TST, Tema 82; TST, Súmula 437, I. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010132-70.2025.5.03.0022 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Campos de Souza Freire Pimenta. DJEN 03/12/2025).

Empregada submetida a gritos no Ambiente de Trabalho - "Os danos morais, dentre as suas várias conceituações, podem ser definidos como aqueles que implicam violação a direitos da personalidade da pessoa, de caráter não patrimonial. Via de regra, estão identificados com a dor e a

humilhação que interfiram intensamente no estado psicológico do indivíduo, causando-lhe sofrimento, angústia e desequilíbrio em seu bem-estar. As informações prestadas pela testemunha trazida pela reclamada demonstraram que a gerente Renata gritava com a autora na presença de outros empregados, condutas humilhantes e incoerentes com o ambiente de trabalho. Se a autora não executava seu trabalho corretamente, poderia ser penalizada com advertências e, se reincidente em tais condutas, com suspensões até culminar com a dispensa por justa causa. Contudo, jamais poderia ser submetida a gritos no local de labor. Frente ao princípio da dignidade humana, que, por óbvio, possui reflexos no contrato de trabalho, o comportamento da gerente Renata ultrapassou os limites da civilidade ao dispensar à autora tratamento desrespeitoso, que pode, inclusive, ter agravado os seus problemas psicológicos." (Excertos da sentença da MMA. Juíza Ana Paula Costa Guerzoni). (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010212-14.2025.5.03.0061 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Luiz Otávio Linhares Renault. DJEN 22/12/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Assédio Moral Organizacional

Caracterização

Direito do Trabalho. Ação Civil Pública. Recurso Ordinário. Assédio Moral Interpessoal. Dano Moral Coletivo. Desprovimento do Recurso. I. Caso em Exame. 1. Ação Civil Pública julgada improcedente em primeiro grau, em que o Ministério Público do Trabalho busca a condenação de empresa por assédio moral interpessoal com repercussão coletiva. Recurso ordinário interposto pelo Ministério Público do Trabalho. II. Questão em Discussão. 2. A questão em discussão consiste em determinar se as condutas de assédio moral interpessoal comprovadas nos autos possuem envergadura para caracterizar uma lesão à coletividade dos trabalhadores, justificando a tutela coletiva em Ação Civil Pública. III. Razões de Decidir. 3. A configuração de assédio moral organizacional exige a demonstração de que a empresa utiliza práticas abusivas como ferramenta de gestão, inseridas na cultura da organização, visando aumentar a produtividade ou forçar pedidos de demissão de forma generalizada. 4. Para que um assédio interpessoal adquira dimensão transindividual e autorize a intervenção via

Ação Civil Pública, é imperioso que se demonstre a indivisibilidade da lesão ou a deterioração generalizada do clima organizacional, o que não ocorreu. 5. Não basta alegar que a conduta de um supervisor "contaminou" o ambiente; é preciso provar que a coletividade de trabalhadores foi efetivamente impactada ou exposta a uma condição degradante. 6. A empresa demonstrou ter realizado ações institucionais contra práticas de assédio, como treinamentos e disponibilidade de canais de denúncia, comprovando atuação preventiva para manter o meio ambiente equilibrado. 7. Não havendo prova de problema institucional, mas sim pontual, e existindo evidências de que o ambiente de trabalho não estava deteriorado para a coletividade, a manutenção da improcedência é medida que se impõe. IV. Dispositivo e Tese. Recurso ordinário não provido. Tese de julgamento: O assédio moral interpessoal, para justificar a tutela coletiva em Ação Civil Pública, exige comprovação de deterioração generalizada do clima organizacional ou impacto efetivo e provado na coletividade de trabalhadores. (TRT 3ª Região. Nona Turma. 0011380-60.2024.5.03.0037 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Weber Leite de Magalhães Pinto Filho. DJEN 12/12/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Ato atentatório à dignidade da Justiça

Caracterização

Direito Processual do Trabalho. Agravo de Petição. Ato atentatório à dignidade da Justiça. Não Configuração. Manutenção da decisão. I. Caso em Exame: Agravo de petição interposto pelo exequente contra decisão que indeferiu a aplicação de multa por ato atentatório à dignidade da justiça, em razão da não indicação de bens à penhora pelas executadas. II. Questão em Discussão: 2. A questão em discussão consiste em definir se a omissão das executadas em indicar bens para penhora configura, de imediato, ato atentatório à dignidade da justiça, justificando a aplicação da multa prevista no Código de Processo Civil. III. Razões de Decidir: 3. Considera-se ato atentatório à dignidade da justiça qualquer comportamento que possa atrapalhar, retardar, tentar fraudar ou reduzir a respeitabilidade do sistema judiciário, nos termos do artigo 774 do CPC. 4. O artigo 774, inciso V, do CPC, define como ato atentatório à dignidade da justiça a omissão do

executado em indicar bens sujeitos à penhora e seus respectivos valores, após intimação judicial. 5. No caso em análise, as executadas não foram intimadas para indicar bens, tendo o juízo da execução determinado, inicialmente, a utilização do sistema SISBAJUD para tentativa de constrição de valores. 6. A mera frustração da execução não caracteriza, por si só, ato atentatório à dignidade da justiça, sendo necessária a comprovação de tentativa de ocultação de patrimônio por parte das executadas. 7. A aplicação da multa por ato atentatório à dignidade da justiça somente seria cabível após a intimação das executadas para indicar bens e a sua eventual recusa ou omissão. IV. Dispositivo e Tese: 8. Agravo de petição não provido. Tese de julgamento: A ausência de intimação das executadas para indicar bens à penhora, bem como a não demonstração de tentativa de ocultação de patrimônio, impedem a aplicação da multa por ato atentatório à dignidade da justiça. Dispositivos relevantes citados: CPC, art. 774, V; CLT, art. 882. Jurisprudência relevante citada: Não houve menção de jurisprudência no caso. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0010012-32.2024.5.03.0064 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Lucas Vanucci Lins. DJEN 12/12/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Audiência Telepresencial / Videoconferência

Ausência - Reclamante / Reclamado

Ausência do reclamante à Audiência Telepresencial. Justo Motivo comprovado. Isenção de Custas. O incidente de pneu furado em rodovia (BR-154), ocorrido durante o deslocamento do Reclamante de sua residência para o escritório de seu advogado na cidade sede da Vara do Trabalho, constitui justo motivo para o não comparecimento à audiência inaugural, conforme exigido pelo art. 844, § 3º, da CLT. O fato foi devidamente comprovado pelo recibo de serviço de socorro emitido na mesma data do ato. A praxe de a parte se deslocar para o escritório de seu patrono, mesmo em audiências telepresenciais, visa assegurar o sigilo, a qualidade técnica e a assistência jurídica plena. Assim, o deslocamento não se revela desnecessário e o imprevisto ocorrido no trajeto enseja a justa causa. A exigência de que a parte demonstre pormenores do incidente (como horário exato ou condição do estepe) para descharacterizar o justo

motivo imposto pelo imprevisto de trânsito é formalismo excessivo, que se choca com os princípios da simplicidade e do amplo acesso à justiça. Reconhecida a justa causa, é correta a isenção do pagamento das custas processuais pelo reclamante, decorrentes do arquivamento do feito. Recurso Ordinário a que se nega provimento. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010667-70.2025.5.03.0063 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marcelo Lamego Pertence. DJEN 10/12/2025).

Direito Processual do Trabalho. Nulidade Processual. Ausência da reclamante em audiência. Arquivamento da Reclamação Trabalhista. Recurso Provido. I. Caso em Exame: Recurso ordinário interposto contra decisão de arquivamento da ação trabalhista, em razão da ausência injustificada da reclamante à audiência. II. Questão em Discussão: Controvérsia sobre o arquivamento da reclamação trabalhista, em razão do não comparecimento da reclamante e do seu advogado. III. Razões de Decidir: A reclamante e o seu advogado não compareceram à audiência, porque acessaram o link da sala de audiências distinto daquele fornecido por último neste processo, mas tentaram contornar esse erro, inclusive mediante o peticionamento nos autos. IV. Dispositivo e Tese: Recurso provido. Tese de julgamento: O equívoco no acesso ao link correto da audiência inicial, acompanhado da demonstração de boa-fé e da tentativa de solucionar o problema, justifica o afastamento do arquivamento da reclamação trabalhista. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010748-33.2025.5.03.0026 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Flávio Vilson da Silva Barbosa. DJEN 16/12/2025).

Cerceamento de Defesa

Recurso Ordinário da Reclamada. Nulidade da Sentença por Cerceamento de Defesa. Acesso à Plataforma Digital por alguns minutos. Falha de conexão alheia à vontade da Parte. Boa Fé. Aplicação da Confissão Ficta e indeferimento da Oitiva de Testemunhas. Prejuízo imposto à Litigante. Constitui ato privativo do Juiz a apreciação dos motivos relevantes para a ausência da parte autora, velando pela condução da instrução processual com foco no conhecimento da verdade (arts. 765 da CLT e 371 do CPC). No caso dos autos, ficou evidenciado que a reclamante esteve presente à audiência, pois acessou a plataforma digital, por alguns minutos, mas sua participação foi obstada por motivo de ordem técnica (falha de conexão).

Assim, não se trata de mera ausência à audiência sem qualquer justificativa, mas de impossibilidade de acessar a sala virtual, mormente quando verificada a boa-fé da parte, no sentido de efetivamente se mostrar interessada no comparecimento virtual ao ato, sendo indevida a consideração de ausência injustificada e a aplicação da pena de confissão ficta, com indeferimento de oitiva das testemunhas. Assim, deve ser reconhecido o cerceamento de defesa, em função do manifesto prejuízo imposto à litigante (art. 794 da CLT), implicando em nulidade da decisão, sob pena de ofensa ao devido processo legal, amplo contraditório e a garantia de acesso à justiça. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0010311-64.2025.5.03.0002 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Vitor Salino de Moura Eça. DJEN 18/12/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Contrato de Trabalho

Promessa de Contratação

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Promessa de Emprego não cumprida. Legítima Expectativa. Frustração. Reparação por Danos Morais. Não Provimento. I. Caso em Exame. Pedido de exclusão da condenação ao pagamento de indenização por danos morais em decorrência de promessa de emprego não cumprida. II. Questão em Discussão. Há duas questões em discussão: (i) definir se a conduta praticada pela reclamada enseja reparação por danos morais; (ii) determinar o valor da indenização. III. Razões de Decidir. A prova documental demonstra que a reclamada ofereceu vaga de emprego com início imediato das atividades, tendo solicitado o deslocamento do reclamante de Conselheiro Lafaiete para Abre Campo, para realização de exames admissionais. A reclamada criou justa expectativa de contratação, pois ofereceu vaga de emprego, enviou proposta de trabalho, enviou rol de documentos necessários à admissão e providenciou viagem, realização de exame admissional, hospedagem e alimentação para o reclamante por 25 dias na cidade de Abre Campo. A frustração da expectativa de contratação para um trabalhador desempregado causa sofrimento moral, configurando dano in re ipsa. O valor da indenização por danos morais arbitrado em primeira instância (R\$10.000,00) é razoável e proporcional, considerando a natureza da

ofensa, a condição socioeconômica das partes e o grau de culpa da reclamada. IV. Dispositivo e Tese. Recurso não provido. Tese de julgamento: A frustração da contratação, após promessa de emprego e solicitação de diversas providências pela empresa, gera dano moral indenizável. Dispositivos relevantes citados: CLT, arts. 223-A e seguintes; Código Civil, arts. 186, 927 e 927, parágrafo único; CF/1988, art. 5º, V e X, e art. 7º, XXVIII. Jurisprudência relevante citada: STF, ADIs 6.050, 6.069 e 6.082; TRT3, PJe 0010486-94.2025.5.03.0087 (ROT). (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010500-20.2025.5.03.0074 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Flávio Vilson da Silva Barbosa. DJEN 10/12/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Dano Moral

Assédio Eleitoral

Assédio Eleitoral. Dano Moral. Configuração. O poder diretivo do empregador não autoriza a imposição de convicções políticas aos seus empregados, nem o uso da estrutura empresarial para campanha eleitoral com a participação compulsória ou constrangida dos trabalhadores. A distribuição de vestimentas alusivas a candidato e a realização de reuniões com fins de doutrinação política no ambiente de trabalho configuram abuso de direito e violação à liberdade de consciência e orientação política (arts. 1º, II e V, e 5º, VI e VIII, da CR/88), caracterizando assédio eleitoral e ensejando a reparação por danos morais. (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0011448-71.2023.5.03.0028 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Renata Lopes Vale. DJEN 05/12/2025).

Assédio Sexual

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Assédio Sexual. Dano Moral. Caracterização. Responsabilidade da Empregadora. I. Caso em Exame. Recurso ordinário interposto pela reclamada contra a sentença que julgou procedente o pedido de indenização por danos morais decorrente de assédio sexual por parte do supervisor da reclamante. II. Questão em Discussão. Definir a configuração do assédio sexual, bem como a responsabilidade da

empresa por tais condutas. III. Razões de Decidir. O assédio sexual e o dano moral por abusividade na cobrança de metas são institutos distintos, com especificidades próprias, mas ambos configuram grave violação à dignidade e ao patrimônio psicológico do trabalhador, ensejando reparação. Configura-se assédio sexual o constrangimento praticado por superior hierárquico para obtenção de favores sexuais, o qual pode envolver condutas verbais ou não verbais, ameaças ou intimidação. No caso, a prova oral evidenciou o assédio sexual caracterizado pelo tipo de abordagem do supervisor para com a reclamante, eis que eram tratados, por mensagem no aplicativo WhatsApp, assuntos profissionais e elogios pessoais de forma concomitante, culminando com convite para encontro, o que extrapolou a esfera profissional e gerou vulnerabilidade na empregada. A prova do assédio moral, em especial o sexual, pode ser feita por meio de prova indiciária, dada a natureza furtiva da conduta, sendo suficiente um início de prova que demonstre o comportamento desrespeitoso do assediador. Demonstrada a ocorrência de assédio sexual e, por conseguinte, moral, fica configurada a culpa omissiva da empresa na tomada de providências para coibir o comportamento do supervisor, que era de conhecimento da empresa. Devida a indenização por danos morais, conforme arts. 186 e 187 do Código Civil. IV. Dispositivo e Tese. Recurso ordinário desprovido. Tese de julgamento: O assédio sexual configura dano moral, eis que, quando de pleno conhecimento da empresa através de seus prepostos, não há tomada imediata de providências com o fito de coibir tal comportamento. Tais condutas violam a dignidade do trabalhador e geram para o empregador a responsabilidade de indenizar, nos termos dos artigos 186 e 187 do Código Civil. Dispositivos relevantes citados: Código Penal, art. 216-A; Código Civil, arts. 186 e 187; CLT, art. 818, I. Jurisprudência relevante citada: não há menção. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0011062-39.2024.5.03.0179 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Flávio Vilson da Silva Barbosa. DJEN 16/12/2025).

Direito à Saúde

Direito do Trabalho. Acúmulo de Funções. Licença Gala. Adicional de Quebra de Caixa. Danos Morais. Ausência de Dialeticidade. Não Conhecimento. Não Provimento. I. Caso em Exame. Recursos Ordinários interpostos pelo reclamado e pela reclamante em face da sentença que reconheceu o vínculo

empregatício e julgou parcialmente procedentes os pedidos da inicial. II. Questões em Discussão. 2. Há quatro questões em discussão: (i) definir se o recurso do reclamado deve ser conhecido; (ii) estabelecer se o acúmulo de funções foi comprovado e se é devido o adicional salarial; (iii) determinar se a reclamante tem direito ao complemento da licença gala; (iv) verificar se a reclamante tem direito ao adicional de quebra de caixa; (v) estabelecer se são devidos danos morais. III. Razões de Decidir. 3. O recurso do reclamado foi conhecido, pois a exigência do princípio da dialeticidade recursal não se aplica no caso, nos termos da Súmula 422, III, do TST. 4. O exercício de funções de coordenação pedagógica, em adição às atribuições de "Coordenadora Administrativa", foi comprovado, sendo devido o adicional salarial por acúmulo de funções, nos termos do art. 456 da CLT. 5. A reclamante tem direito ao complemento da licença gala, nos termos da cláusula quadragésima quarta da CCT de 2022/2023, que define o auxiliar como sendo "todo aquele cuja função no estabelecimento ou curso não seja a ministração regular de aulas.". 6. A reclamante não tem direito ao adicional de quebra de caixa, pois a prova oral demonstrou que as operações financeiras eram relacionadas com a atribuição administrativa, com finalidade gerencial. 7. São devidos danos morais, pois a reclamante foi exigida a trabalhar durante afastamento médico, o que demonstra conduta abusiva, nos termos do art. 818, I, da CLT. IV. Dispositivo e Tese. 8. Recursos conhecidos e não providos. Tese de julgamento: O acúmulo ou desvio de funções se configura quando o empregado passa a desempenhar, de forma concomitante, outras atividades incompatíveis com a sua condição pessoal de trabalho, exigindo maior qualificação técnica e sem a contraprestação salarial respectiva, nos termos do art. 468 da CLT. A aplicação das normas da categoria deve se dar de modo integral e contextualizado, devendo-se observar o disposto na cláusula que define o auxiliar como sendo "todo aquele cuja função no estabelecimento ou curso não seja a ministração regular de aulas.". O empregador que exige que o empregado trabalhe durante o período de afastamento médico comete ato ilícito, sendo devida a indenização por danos morais, nos termos do art. 818, I, da CLT. Dispositivos relevantes citados: CLT, arts. 456, 468 e 818, I. Jurisprudência relevante citada: Súmula 422, III, do TST. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0011758-59.2024.5.03.0055 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paulo Chaves Correa Filho. DJEN 12/12/2025).

Discriminação

Tratamento Discriminatório Comprovado. Indenização por Danos Morais devida. Caso em exame: Recurso do autor contra sentença que julgou improcedente o pedido de condenação ao pagamento de indenização por danos morais em razão de ausência de promoção, por discriminação. O autor fundamenta sua pretensão nos princípios da isonomia, boa-fé objetiva e valorização do trabalho humano, além da legislação aplicável (art. 186 e 927 do CC, Lei 9.029/95 e art. 3º, IV da CF/88). Questão em discussão: A controvérsia jurídica reside na análise da responsabilidade civil do réu por danos morais decorrentes da alegada discriminação na promoção do autor. O cerne da questão é determinar se a ausência de promoção do autor, por 38 anos, apesar de seu desempenho exemplar e cumprimento de metas, configurou conduta ilícita e enseja o dever de indenizar. Razões de decidir: O Tribunal fundamentou a decisão na análise da responsabilidade civil subjetiva, verificando a presença dos seus elementos. A ausência de promoção do autor, por 38 anos, apesar do seu bom desempenho, cumprimento de metas e treinamento de colegas, configurou conduta discriminatória do réu. Tal fato causou frustração, constrangimento e abalo psicológico ao autor, caracterizando o dano moral. A ausência de promoção, sem justificativa plausível, violou os princípios da isonomia e da boa-fé objetiva, que regem as relações de trabalho. A decisão foi embasada na análise da prova oral produzida, especialmente o depoimento da testemunha indicada pelo autor, que corroborou as alegações de desempenho exemplar e treinamento de colegas que foram promovidos. Dispositivo/Tese: Recurso do autor parcialmente provido para condenar o réu ao pagamento de indenização por danos morais de R\$50.000,00. Dispositivos relevantes citados: Art. 186 do CC; Art. 927 do CC e Art. 5º, incisos V e X, da CF. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010515-07.2025.5.03.0068 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paula Oliveira Cantelli. DJEN 15/12/2025).

Discriminação Racial

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Danos Morais. Racismo Recreativo e Institucional. 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 de horas extras, intervalo intrajornada, interjornada e danos morais. II. Questão em Discussão. Há diversas questões em discussão: compensação por danos morais; jornada de trabalho (horas extras, intervalos intrajornada e interjornada) e honorários advocatícios sucumbenciais. III. Razões de Decidir. O Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva (CSJT 2024) 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. A par do Protocolo com Perspectiva Antidiscriminatória, soma-se o Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial (CNJ 2024), que invoca a análise processual atenta à utilização do marcador étnico-racial como pretexto para a subjugação de grupos racializados, como as pessoas negras ou quilombolas, perpetuando a estratificação social e excludente. Assentados esses balizamentos, a prova testemunhal produzida nos autos por ambas as partes confirmou a prática de tolerância institucional ao racismo recreativo, que era tratado como mera brincadeira entre colegas. Contudo, o marcador étnico-racial era a tônica da prática racista, dissimulada em supostas brincadeiras, conduzindo à conclusão de que a empregadora praticou ato ilícito que enseja a reparação pelos danos morais. IV. Dispositivo. Recurso ordinário da ré conhecido e desprovido, no aspecto. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0011340-24.2024.5.03.0152 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paula Oliveira Cantelli. DJEN 15/12/2025).

Dispensa Abusiva

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Nulidade da Dispensa e Indenização por Danos Morais. Procedência. I. Caso em Exame. Recurso Ordinário interposto pela parte autora, em face da sentença que julgou improcedentes os pedidos de nulidade da dispensa e reintegração ao emprego. II. Questão em Discussão 2. Há duas questões em discussão: (i) definir se a dispensa da empregada foi válida, em face da necessidade de motivação do ato de dispensa, em consonância com a Resolução SEPLAG 23/2015 e o entendimento consolidado pelo Supremo Tribunal Federal no RE 589.998 e pelo Tribunal Superior do Trabalho; (ii) estabelecer se a empregada faz jus à indenização por danos morais, em razão da dispensa

considerada nula. III. Razões de decidir 3. A parte ré, sociedade de economia mista, deveria motivar o ato de dispensa da empregada, nos termos da Resolução SEPLAG 23/2015 e do entendimento do Supremo Tribunal Federal no RE 589.998. 4. A dispensa da empregada foi motivada com base em avaliação de desempenho, que se revelou viciada, em razão da conduta abusiva do gestor responsável, que praticava condutas assediadoras e irregulares, conforme prova testemunhal. 5. A avaliação de desempenho irregular, em um ambiente de trabalho hostil e abusivo, comprometeu a higidez da dispensa por "baixo desempenho", conforme jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. 6. A nulidade da dispensa, em face do ato ilícito da empregadora, enseja o pagamento de indenização por danos morais, em razão da violação à honra e dignidade da empregada.

IV. Dispositivo e Tese. 7. Recurso provido. Tese de julgamento: "1. As empresas públicas e as sociedades de economia mista, ao dispensar empregados concursados, devem motivar o ato, nos termos da Resolução SEPLAG 23/2015 e do entendimento do Supremo Tribunal Federal no RE 589.998. 2. A dispensa motivada em avaliação de desempenho viciada por conduta abusiva do gestor, que criou um ambiente de trabalho hostil, é nula. 3. A dispensa nula, em face do ato ilícito da empregadora, enseja o pagamento de indenização por danos morais." Dispositivos relevantes citados: CF/1988, art. 37, XIX; Lei Estadual nº 828/51; Decreto nº 3.710/52; Leis nº 8.655/84; Lei 15.290/2004; Resolução nº 40/2010; Resolução SEPLAG 23/2015; Lei nº 8.429/92; CLT, art. 790-A.

Jurisprudência relevante citada: STF, RE 589998; TST, Ag-AIRR-0010351-51.2021.5.03.0078; TST, Ag-AIRR-1877-30.2014.5.03.0113; TST, Súmula nº 126; TST, Súmula 368; TST, OJ 400. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010249-06.2025.5.03.0105 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Goulart de Sena Orsini. DJEN 22/12/2025).

Prova

Dano Moral - "Alega o Reclamante que foi dispensado pela Reclamada sem aviso prévio e sem justificativa. Sustenta que o vínculo empregatício era sua única fonte de renda e que realizou investimentos em aparelho celular com plano de internet e em veículo para a execução dos serviços. Afirma que a dispensa teria sido determinada por sistema automatizado, o que lhe ocasionou prejuízos financeiros, pois era o responsável pelas despesas familiares. O dano moral diz respeito às ofensas aos direitos de personalidade (art. 5º, V e X, da Constituição da República) e tem como

matriz a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF). A sua configuração exige a presença concomitante dos seguintes requisitos: dano, ação/omissão voluntária, nexo de causalidade e culpa/dolo. O Reclamante alega ter sofrido prejuízos financeiros em razão de ter sido banido do aplicativo da Reclamada. Sustenta que a medida foi tomada de forma injustificada. A Reclamada, em contestação, afirma que o desligamento ocorreu em virtude de conduta considerada inapropriada, informando que foi encaminhada ao Reclamante notificação sobre o encerramento da conta (Id e3ae908). Assim, compete ao Reclamante comprovar a presença dos requisitos caracterizadores do dano moral, fato constitutivo do seu direito, nos termos do artigo 818, I, da CLT e 373, II, do CPC., o que não aconteceu no presente caso. (Excerto da sentença da MMa. Juíza Ana Carolina Peretti Schlindwein). (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0011195-16.2024.5.03.0039 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Luiz Otávio Linhares Renault. DJEN 09/12/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Demissão

Pedido de Demissão – Validade

1 - Estabilidade Acidentária. Pedido de Demissão. Ausência de Assistência Sindical. Distinção (distinguishing) do entendimento ordinário da turma. Validade do Ato. Embora o entendimento majoritário da Turma reconheça a nulidade do pedido de demissão do empregado detentor de estabilidade acidentária quando ausente a assistência sindical (art. 500 da CLT), no caso concreto impõe-se o distinguishing. Restou demonstrado, por prova oral e documental, que a autora manifestou vontade livre e consciente ao pedir demissão, movida por insatisfação pessoal e sem qualquer vício de consentimento, tendo inclusive se recolocado imediatamente no mercado de trabalho. Diante dessas peculiaridades fáticas, a ausência de homologação sindical não é suficiente para invalidar o ato rescisório, devendo ser mantida a sentença que reconheceu a validade do pedido e afastou o direito à indenização substitutiva. 2 - Negado provimento ao recurso. (TRT 3ª Região. Oitava Turma. 0010400-31.2025.5.03.0053 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. José Nilton Ferreira Pandelot. DJEN 19/12/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Doença Ocupacional

Concausa

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Doença Ocupacional. Nexo de Concausalidade. Depressão. I. Caso em Exame. Recursos ordinários interpostos por empregada e empregadores em face de sentença que, em ação trabalhista, julgou procedentes em parte os pedidos iniciais para condenar o 1º réu e, subsidiariamente, o 2º réu, ao pagamento de adicional de insalubridade à autora. II. Questão em Discussão. Há diversas questões em discussão: doença ocupacional (danos morais e materiais); adicional de insalubridade e horas extras. III. Razões de Decidir. O trabalhador é titular do direito fundamental aos riscos mínimos regressivos no meio ambiente de trabalho (art. 7º, XXII, CF/88 c/c art. 156, I, CLT), como corolário do direito social à saúde (art. 6º c/c art. 196, CF). Assim, o empregador deve observar os imperativos da prevenção e da precaução (art. 4.2 da Convenção Fundamental 155 da OIT e Princípio 15 da Rio-92), que dão ensejo aos Princípios da Melhoria Contínua e da Vedação ao Retrocesso Socioambiental (art. 26 do Pacto de São José da Costa Rica). Sob a perspectiva atual do Estado Socioambiental de Direito, o mínimo existencial ecológico consubstancia o patamar mínimo e progressivo da qualidade ambiental no trabalho, tratando-se de uma das dimensões da dignidade da pessoa do trabalhador (art. 1º, III, CF). Desse modo, a eliminação dos fatores de risco é prioritária (item 1.4.1, alínea "g", da NR-1/MTE), não bastando ao empregador apontar a mera entrega dos EPIs sem a fiscalização correspondente (art. 157, I e II, da CLT). No caso analisado, o laudo pericial médico, a par da documentação particular e da prova testemunhal, caracterizou o nexo de causalidade entre o quadro psiquiátrico depressivo e o trabalho. Assim, a despeito embora haja relatos de episódios ansiosos e depressivos antes e após o contrato de trabalho, a documentação médica e a prova testemunhal corroboram a contribuição do trabalho para a progressão da patologia, especialmente devido ao ritmo de trabalho em atividade insalubre e com o estressor decorrente do tratamento hostil do superior hierárquico Jean com a autora (grau II da Classificação Schilling: trabalho como fator contributivo mas não necessário). Logo, impõe-se o dever de compensação pelos danos morais. IV. DISPOSITIVO. Recurso ordinário da autora conhecido e provido em parte, no aspecto. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0011180-38.2024.5.03.0042 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paula Oliveira Cantelli. DJEN 15/12/2025).

Estabilidade Acidentária

Ramo do Direito. Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Cargo de Diretoria em Cooperativa. Estabilidade Provisória. Doença Ocupacional. Estabilidade Acidentária. Reintegração. I. Caso em Exame. Recursos ordinários interpostos por ambas as partes em face da sentença que declarou a nulidade da dispensa e determinou a reintegração, além de condenar a reclamada ao pagamento de salários. II. Questões em Discussão. 2. Há 5 questões em discussão: (i) definir se houve ausência de dialeticidade e ausência de interesse recursal; (ii) analisar a preliminar de nulidade da decisão sobre a tutela de urgência; (iii) verificar as preliminares de nulidade processual por negativa de prestação jurisdicional por omissão sobre requisitos convencionais e negativa de prestação jurisdicional e contradição na determinação de reintegração; (iv) estabelecer se há direito à estabilidade e inaplicabilidade da Súmula 369/TST; (v) analisar a doença ocupacional, nulidade da sentença, laudo pericial duvidoso e prova constituída e reintegração ao emprego. III. Razões de Decidir. 3. Rejeita-se as preliminares de ausência de dialeticidade e ausência de interesse recursal, visto que o recurso ordinário interposto possui dialética, nos termos do art. 1.010 do CPC, bem como o cumprimento espontâneo de determinação judicial não traduz concordância com o mérito da decisão. 4. Rejeita-se a preliminar de nulidade da decisão sobre a tutela de urgência, porquanto presentes os requisitos para a concessão da tutela de urgência, com base no art. 300 do CPC, e não se evidencia perigo de irreversibilidade do provimento antecipado. 5. Rejeita-se as preliminares de nulidade processual por negativa de prestação jurisdicional, tendo em vista que o fato de a sentença não abordar de forma expressa todos os argumentos ou fundamentos trazidos pelas partes não acarreta, por si só, nulidade do julgado. 6. Nega-se provimento ao recurso da reclamada, visto que restou evidenciado que a parte autora estava no gozo de período de estabilidade, nos termos do art. 543 da CLT. 7. Dá-se provimento parcial ao recurso da parte reclamante, com base no art. 20 da Lei nº 8.213/91, reconhecendo a concausa e o caráter ocupacional da doença ocupacional, bem como a estabilidade acidentária a teor do art. 118 da Lei 8.213/91. 8. Condena-se a parte reclamada ao pagamento de indenização substitutiva concernente a

todos os haveres que seriam devidos e quitados no período, desde a dispensa ocorrida até o final do período da estabilidade, autorizando a dedução de valores comprovadamente pagos sob o mesmo título. 9. Majoram-se os honorários devidos pela reclamada em benefício dos procuradores da parte autora, para 15% sobre o valor que resultar de liquidação de sentença dos pedidos julgados procedentes, bem como fixa-se os honorários devidos pela parte autora em benefício dos procuradores da reclamada em 15% sobre o valor que resultar de liquidação de sentença dos pedidos julgados improcedentes, determinando a suspensão de sua exigibilidade. IV. Dispositivo e Tese. 10. Negado provimento ao recurso da reclamada e dado provimento parcial ao recurso da parte reclamante. Tese de julgamento: "1. É assegurada a estabilidade provisória ao empregado dirigente sindical, ainda que a comunicação do registro da candidatura ou da eleição e da posse seja realizada fora do prazo previsto no art. 543, § 5º, da CLT, desde que a ciência ao empregador, por qualquer meio, ocorra na vigência do contrato de trabalho. 2. Confere-se estabilidade provisória a quem detenha cargo de diretoria em cooperativa para garantir-lhe o livre exercício das funções do cargo em defesa de direitos coletivos da categoria que representa, assegurando que a pessoa empregada eleita para o cargo de diretora de cooperativa não sofra qualquer tipo de transtorno ou dificuldade no exercício da função. 3. A finalidade teleológica da norma é conferir proteção aos empregados no exercício de suas funções de representação decorrentes de eleição a cargo no qual se defende o direito da coletividade, da categoria. 4. O empregador é responsável pela segurança de seus empregados no ambiente de trabalho, devendo, inclusive, fiscalizar, orientar e, sobretudo, zelar pela integridade física, moral e mental daqueles que empenham sua força de trabalho em prol da empresa. 5. Para fins de garantia provisória de emprego prevista no artigo 118 da Lei nº 8.213/1991, não é necessário o afastamento por período superior a 15 (quinze) dias ou a percepção de auxílio-doença acidentário, desde que reconhecido, após a cessação do contrato de trabalho, o nexo causal ou concausal entre a doença ocupacional e as atividades desempenhadas no curso da relação de emprego. 6. É devido o pagamento dos honorários de sucumbência pela parte beneficiária da justiça gratuita, determinando-se, todavia, a suspensão da sua exigibilidade. Dispositivos relevantes citados: CLT, arts. 543, 790-A, 832; CF/88, art. 8º, VIII, art. 1º,

III e IV; CPC, arts. 1.010, III, 1.013, 300, 371, 479, 769; Lei nº 8.213/91, arts. 20, 21, 118; Lei 5.764/71, art. 55; Jurisprudência relevante citada: Súmulas 197, 369, 379 do TST; OJ 253 da SDI-I do TST; Tema 125 da Tabela de Incidentes de Recursos Repetitivos do TST; ADI 5766 do STF. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0011623-08.2024.5.03.0068 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Goulart de Sena Orsini. DJEN 10/12/2025).

Indenização

Doença Ocupacional. Exposição ao Amianto. Morte do Empregado. Dano Moral em Ricochete. Pensionamento Civil. Justiça Gratuita. Honorários Advocatícios Sucumbenciais. Provimento ao Recurso dos Reclamantes. Provimento Parcial ao Recurso da Reclamada. I. Caso em Exame: 1. Recursos ordinários interpostos por Andreia dos Reis Silva Oliveira, Thauan Mathiele Duarte Oliveira, Thaiman Duarte Oliveira e por Usinas Siderúrgicas de Minas Gerais S.A. em face de sentença da MM. 2ª Vara do Trabalho de Coronel Fabriciano que julgou procedentes, em parte, os pedidos de indenização por dano moral em ricochete e dano material (pensionamento), com constituição de capital, bem como fixou honorários sucumbenciais e deferiu justiça gratuita aos Reclamantes. II. Questões em Discussão: 2. Há seis questões em discussão: (i) configuração de doença ocupacional e responsabilidade civil da Reclamada pela morte do ex-empregado; (ii) majoração do valor da indenização por dano moral em ricochete; (iii) manutenção do pensionamento mensal em favor da primeira Reclamante; (iv) obrigatoriedade de constituição de capital para garantia da pensão; (v) concessão dos benefícios da justiça gratuita; (vi) fixação e regime de exigibilidade dos honorários advocatícios sucumbenciais; III. Razões de Decidir: 3. Com base no precedente específico do C. TST, proferido na Reclamatória Trabalhista nº 0011692-89.2017.5.03.0034, reconhece-se, no caso concreto, o nexo de causalidade entre a neoplasia maligna (carcinoma de nasofaringe) que acometeu o ex-empregado e as atividades desenvolvidas para a Reclamada, exercidas por 32 anos com exposição direta, habitual e contínua ao amianto. 4. O conjunto probatório evidencia

que a Reclamada não comprovou ter adotado todas as medidas necessárias para eliminar ou reduzir os riscos inerentes à atividade (art. 7º, XXII, CF; art. 157 da CLT; art. 19, § 1º, da Lei 8.213/91), configurando conduta culposa por omissão na prevenção de riscos ocupacionais, o que, somado à reconhecida nocividade da exposição ao asbesto, autoriza, ainda, a aplicação da responsabilidade objetiva do empregador (art. 927, parágrafo único, do CC; RE 828.040/STF, repercussão geral). 5. O dano moral em ricochete resta incontroverso, diante da morte do trabalhador em decorrência de doença ocupacional, atingindo diretamente a esfera extrapatrimonial da esposa e dos filhos, que suportaram sofrimento intenso e prolongado, superior ao luto ordinário, em razão da evolução da doença e da constatação de que o óbito decorreu de risco laboral evitável. 6. Consideradas a gravidade da conduta omissiva patronal, a longa duração da exposição ao agente cancerígeno, a natureza irreversível do dano (morte do provedor familiar), a extensão do sofrimento dos Reclamantes e a capacidade econômica da Reclamada, o valor fixado a título de dano moral em ricochete na origem revela-se insuficiente, impondo-se a majoração para R\$500 .000,00 (quinhentos mil reais) para cada um dos Reclamantes, em observância aos critérios de proporcionalidade, razoabilidade e função pedagógica da indenização (art. 944 do CC; art. 5º, X, CF). 7. Mantida a condenação em pensionamento mensal, por se tratar de prestação alimentar civil fundada no art. 948, II, do CC, não compensável com benefício previdenciário. 8. Mantida a determinação de constituição de capital para garantia da obrigação alimentar decorrente do dano material, nos termos do art. 533 do CPC, em razão da natureza continuada da prestação e do longo horizonte temporal do pensionamento, como condição para assegurar a efetividade da tutela jurisdicional. 9. Rejeitada a alegação de litispendência, por ausência de identidade de partes, pedido e causa de pedir entre a presente ação, proposta pelos familiares (dano por ricochete), e a reclamatória anterior ajuizada pelo próprio empregado falecido, em que buscava indenizações em nome próprio, nos termos do art. 337, §§ 1º a 4º, do CPC. 11. Mantida a concessão da justiça gratuita aos Reclamantes, à vista das declarações de hipossuficiência financeira, não infirmadas por prova em contrário, em consonância com o art. 790, §§ 3º e 4º, da CLT, art. 99, §§ 2º e 3º, do CPC e art. 1º da Lei 7.115/83. 12. Reconhecida a

sucumbência recíproca, são devidos honorários advocatícios sucumbenciais por ambas as partes, fixados em 15%, observando-se, quanto aos Reclamantes beneficiários da gratuidade de justiça, a suspensão da exigibilidade pelo prazo de dois anos, na forma do art. 791-A, § 4º, da CLT, tal como interpretado pelo STF na ADI 5766. IV. Dispositivo e Tese: 13. Dado provimento ao recurso dos Reclamantes para: (a) majorar a indenização por dano moral em ricochete de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) para R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais), para cada um dos autores; (b) majorar o percentual fixado a título de honorários advocatícios sucumbenciais devidos pela Reclamada para 15% (quinze por cento) do valor apurado em liquidação; 14. Dado parcial provimento ao recurso da Reclamada para condenar os Reclamantes ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais fixados em 15% (quinze por cento) sobre o valor atribuído na inicial aos pedidos julgados integralmente improcedentes, com suspensão da exigibilidade pelo prazo de dois anos, na forma do art. 791-A, § 4º, da CLT. Teses de julgamento: 1. A exposição prolongada e habitual ao amianto, reconhecida em precedente específico do TST, aliada ao nexo técnico-epidemiológico, caracteriza doença ocupacional e enseja o dever de indenizar pelos danos decorrentes da morte do empregado. 2. O dano moral em ricochete decorrente de morte por doença ocupacional ultrapassa o luto natural e autoriza a fixação de valor elevado, compatível com a gravidade do fato, a extensão do sofrimento dos familiares e a capacidade econômica da empresa. 3. A constituição de capital prevista no art. 533 do CPC é medida adequada para garantir o cumprimento da obrigação alimentar decorrente de morte por acidente ou doença do trabalho. 5. A declaração de hipossuficiência firmada pelos Reclamantes, não infirmada por prova em contrário, é suficiente para a concessão da justiça gratuita, ainda sob a égide da Lei 13.467/2017. 6. Mesmo após a ADI 5766/STF, subsiste a possibilidade de condenação do beneficiário da justiça gratuita ao pagamento de honorários sucumbenciais, com suspensão da exigibilidade por dois anos, condicionada à demonstração de alteração de sua capacidade econômica. Dispositivos relevantes citados: CF/88, arts. 5º, X, 7º, XXII e XXVIII, 225; CLT, arts. 157, 769, 790, §§ 3º e 4º, 791-A, § 4º; CC/2002, arts. 186, 927, parágrafo único, 944, 948, II, 950, parágrafo único, 1.723; CPC, arts. 337, §§ 1º a 4º, 487, II, 533, 99, §§ 2º

e 3º; Lei 8.213/91, arts. 19, 20, 21 e 21-A; Lei 7.115/83, art. 1º; CLT, art. 840, § 1º. Jurisprudências relevantes citadas: STF, ADI 3931/DF; STF, RE 828.040 (repercussão geral); STF, ADI 5766; TST, RR-10135-19.2017.5.15.0039; TST, Ag-AIRR-1000807-75.2014.5.02.0472; TST. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010199-33.2024.5.03.0034 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Luiz Otávio Linhares Renault. DJEN 12/12/2025).

Nexo Causal

Recurso Ordinário da Reclamada. Doença Ocupacional. Síndrome de Burnout/Depressão. Nexo Causal. Prova Pericial afastada. Prevalência da Prova Oral e Documental. Desde 1999, a Síndrome de Burnout é considerada uma doença relacionada ao trabalho e incluída no rol de doenças ocupacionais do Ministério da Saúde e do Trabalho. O reconhecimento pela Organização Mundial de Saúde (OMS) em 2022 apenas reforçou essa questão. A jurisprudência tem reconhecido a Síndrome de Burnout como doença ocupacional, mas é necessário provar o nexo causal entre o trabalho e a síndrome para que o trabalhador tenha direito a benefícios e indenizações. No caso dos autos, comprovado pela prova oral e documental o ambiente de trabalho opressor, caracterizado pelo excesso de tarefas, cobrança de metas e disponibilidade constante (acesso a qualquer hora do dia ou da noite para solução de problemas urgentes de produção), configura-se o nexo de causalidade ou concausalidade entre as patologias psíquicas (Depressão Grave/Síndrome de Burnout) e o labor, ainda que o perito judicial tenha concluído em sentido contrário. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0010545-02.2025.5.03.0049 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Carlos Roberto Barbosa. DJEN 11/12/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Empregado Público

Jornada de Trabalho

Administração Pública. Teoria dos Motivos Determinantes. Alteração da Jornada Laboral. A Teoria dos Motivos Determinantes consubstancia que o agente público fica vinculado à motivação apresentada para a expedição de determinado ato, mesmo sendo ele discricionário. Assim, o empregador atrai para si o encargo de provar a existência dos motivos informados para

a alteração da jornada laboral da trabalhadora, sob pena de desvio de finalidade. Recurso Ordinário a que se nega provimento ao enfoque. (TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0011226-15.2025.5.03.0164 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marcelo Moura Ferreira. DJEN 19/12/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Empregador Doméstico

Responsabilidade

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Empregada Doméstica. Illegitimidade Passiva. Responsabilidade Solidária. Salário Real. Retificação da CTPS. Jornada de 24x24. Horas Extras e Adicional Noturno. Fraude no Registro Contratual. Dano Moral configurado. Atraso Salarial. Dano Moral afastado. Honorários Advocatícios reduzidos. Recurso Parcialmente Provido. I. Caso em Exame. Recurso ordinário interposto por empregadoras domésticas (mãe e filha) contra sentença da Vara do Trabalho de Patos de Minas/MG que julgou parcialmente procedentes os pedidos de trabalhadora doméstica, reconhecendo a responsabilidade solidária das reclamadas, fixando salário real em R\$ 3.120,00, deferindo horas extras, adicional noturno, indenização por danos morais decorrentes de fraude no registro contratual, indenização por danos morais decorrentes de atraso salarial reiterado e determinando retificação da CTPS e recolhimento de FGTS, além de fixar honorários advocatícios em 15%. II. Questão em Discussão. Definir se a segunda reclamada, filha da empregadora, é parte legítima e solidariamente responsável. Verificar a validade da tutela de urgência que vedou rescisão por abandono de emprego. Examinar o salário efetivamente pactuado e a correção do registro em CTPS e FGTS. Analisar a jornada de trabalho e o pagamento de horas extras e adicionais. Apurar a configuração de dano moral por fraude no registro contratual e por atrasos salariais. Revisar os honorários advocatícios sucumbenciais. III. Razões de Decidir. Aplica-se a Teoria da Asserção para fins de legitimidade passiva, bastando a pertinência subjetiva da demanda. A prova oral e documental evidencia que a segunda reclamada dirigia a prestação de serviços e efetuava pagamentos, caracterizando-se como empregadora de fato. Configura-se, pois, responsabilidade solidária no âmbito familiar, conforme o art. 1º da LC 150/2015. A tutela de urgência que impede rescisão por abandono de emprego é cabível, pois a reclamante encontra-se inapta ao trabalho por prescrição médica decorrente de gravidez de risco e depressão pós-parto, o

que suspende o contrato e inviabiliza justa causa por abandono, conforme princípios da dignidade humana e proteção à saúde (CR/1988, artigos 1º, III, e 6º). A prova documental (comprovantes de pagamento e mensagens via WhatsApp) e confissão das reclamadas confirmam salário real de R\$ 3.120,00, e não de R\$ 1.320,00, como anotado. Configura-se fraude no registro contratual, impondo-se a retificação da CTPS (CLT, art. 41) e o recolhimento das diferenças de FGTS (Lei 8.036/1990, art. 15). A ausência de controle de jornada transfere o ônus probatório às empregadoras (Súmula 338, I, do TST). Comprovado o labor em escala 24x24, das 19h às 19h do dia seguinte, são devidas as horas que excederam a 8ª diária e a 44ª semanal, o adicional noturno (art. 14, § 1º, da LC 150/2015) e o pagamento em dobro de domingos e feriados trabalhados (Súmula 146 do TST). A fraude na anotação tardia da CTPS, com salário inferior ao real, após a descoberta da gravidez de alto risco, e as inconsistências previdenciárias (registradas no CNIS), configuram dano moral, pois acarretaram à trabalhadora sensação de desproteção, insegurança jurídica e angústia num momento de extrema fragilidade física e emocional, caracterizando violação à sua dignidade e ensejando indenização de R\$ 5.000,00, nos termos dos arts. 186 e 927 do CC. O mero atraso ou fracionamento pontual de salários, sem prova de prejuízo grave à subsistência, não caracteriza dano moral indenizável, inexistindo abalo à honra ou à dignidade, nos termos da jurisprudência do TST e do TRT-3. Mantidos os parâmetros de atualização monetária e juros definidos conforme a ADC 58/STF e a Lei 14.905/2024. Reduz-se o percentual dos honorários advocatícios sucumbenciais para 5%, observando-se o art. 791-A, § 2º, da CLT e a TJP nº 4 do TRT da 3ª Região. IV. Dispositivo e Tese. Recurso ordinário parcialmente provido. Tese de julgamento: "O membro da família que dirige e remunera o trabalho doméstico responde solidariamente como empregador. A anotação tardia e fraudulenta da CTPS, em contexto de gravidez de risco e inconsistências previdenciárias, configura dano moral indenizável. O atraso salarial pontual e sem prova de repercussão grave não enseja dano moral. É cabível a tutela de urgência para impedir dispensa por abandono durante período de incapacidade médica. Honorários advocatícios sucumbenciais podem ser ajustados de ofício dentro dos parâmetros legais, por se tratar de matéria de ordem pública." (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0010401-93.2024.5.03.0071 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Anemar Pereira Amaral. DJEN 04/12/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Equiparação Salarial

Pluralidade – Paradigma

Direito do Trabalho. Agravo de Petição. Diferenças Salariais. Aplicação do Princípio da Isonomia. Inadequação do Paradigma utilizado no cálculo. Manutenção da Decisão. I. Caso em Exame. 1. Agravo de petição interposto pela parte executada, com fundamento em diferenças salariais, visando a retificação dos cálculos realizados na execução, em razão da utilização do paradigma Jobes de Oliveira Tosta ao invés de Mauro César Reis da Silva, conforme indicado no acórdão exequendo. II. Questão em Discussão. 2. A questão em discussão consiste em determinar se, no cálculo das diferenças salariais devidas, deveria ser utilizado o paradigma Mauro César Reis da Silva, conforme orientação do acórdão exequendo, ou se a escolha do paradigma Jobes de Oliveira Tosta, com salário superior, foi válida, apesar da alegação de disparidade de experiência e tempo de serviço. III. Razões de Decidir. 3. O acórdão exequendo não excluiu a utilização de outros paradigmas, apenas ressaltou que o paradigma Mauro deveria ser considerado "principalmente". 4. A perícia, ao incluir o paradigma Jobes de Oliveira Tosta, levou em conta o maior salário entre os paradigmas, sendo essa a escolha mais adequada para apuração das diferenças salariais. 5. A alegação de que o tempo de experiência e a qualificação dos paradigmas impactariam a comparação foi considerada pela perícia como uma questão resolvida na fase de conhecimento, não havendo necessidade de reavaliação. 6. Não há elementos suficientes para reformar a decisão que homologou os cálculos periciais, que respeitaram o princípio da isonomia e as disposições legais pertinentes. IV. Dispositivo e Tese. 7. Recurso não provido. Tese de julgamento: 1. A escolha do paradigma para apuração das diferenças salariais deve observar o princípio da isonomia, podendo utilizar-se do paradigma com o maior salário, conforme as condições de trabalho equivalentes. Dispositivos relevantes citados: CF/1988, art. 7º, XXX; CLT, art. 461. Jurisprudência relevante citada: TRT da 3.ª Região; PJe: 0010704-17.2021.5.03.0038 (AP); Disponibilização: 26/01/2023; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator(a)/Redator(a) Adriana Goulart de Sena Orsini. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010704-17.2021.5.03.0038 (PJe)).

Agravo de Petição. Rel./Red. Adriana Campos de Souza Freire Pimenta. DJEN 02/12/2025).

[\(voltar ao início\)](#)

Estabilidade Sindical

Indenização

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Estabilidade Sindical. Indenização Substitutiva. Manutenção da Decisão de Origem. I. Caso em Exame. Recurso ordinário interposto pela reclamada contra decisão de origem que a condenou ao pagamento de indenização substitutiva referente ao período de estabilidade sindical do autor e reflexos. A reclamada sustenta que a prova demonstra apenas a candidatura do autor e não sua posse como dirigente sindical. Alega, ainda, que o encerramento de suas atividades empresariais é público e notório, bem como que o autor está empregado em outro local, impossibilitando a reintegração ou a indenização. II. Questão em Discussão. A possibilidade de condenação da reclamada ao pagamento de indenização substitutiva da estabilidade sindical do autor, considerando a alegada posse do empregado como dirigente sindical, a suposta extinção das atividades empresariais e o fato de o autor ter obtido novo emprego. III. Razões de Decidir. Posse do Dirigente Sindical: As provas documentais (ata de posse e comunicação à reclamada) demonstram inequivocamente que o autor foi eleito e tomou posse como 1º tesoureiro de sindicato da categoria, exercendo o cargo de 14/09/2022 a 13/09/2027. A reclamada tinha ciência inequívoca de tal condição. Estabilidade Sindical: O art. 543, § 3º, da CLT garante ao dirigente sindical a estabilidade provisória contra despedida arbitrária. A inobservância dessa garantia enseja a reintegração ou, quando inviável, o pagamento de indenização substitutiva, conforme Súmula 369, IV, do TST, a qual excepciona essa subsistência apenas em caso de extinção das atividades empresariais na base territorial do sindicato. Extinção das Atividades Empresariais: A reclamada não comprovou a extinção de suas atividades empresariais. A consulta ao CNPJ demonstra que a empresa permanece ativa, e a declaração unilateral de encerramento de atividades elaborada por sua contadora não se mostra suficiente para comprovar tal alegação, mormente quando a abertura da empresa data de 1966 e não há prova da impossibilidade de continuidade de suas operações. A alegação de que a AMBEV deixou de fornecer produtos não configura, por si só, a extinção da atividade empresarial da distribuidora. Obtenção de Novo Emprego: O fato de o autor ter sido dispensado sem justa causa em 06/01/2023 e ter obtido novo emprego em 07/08/2023 não elide o seu direito à indenização substitutiva. A estabilidade sindical é uma garantia institucional, e o empregado não pode ser penalizado por buscar a

subsistência enquanto aguarda a reparação pela ilegalidade sofrida. A indenização substitutiva visa compensar todo o período estabilitário, independentemente de novo emprego. Autonomia Sindical: A liberdade e autonomia sindicais, garantidas pelo art. 8º, I, da Constituição Federal, impedem a interferência empresarial na organização sindical, inclusive na definição do mandato da diretoria. Normas internas do sindicato que estabeleçam mandatos de duração maior que os previstos em lei (como o art. 515, "b", da CLT, não recepcionado pela CF/88) devem prevalecer. O julgado do TST citado pela reclamada, que trata de hipótese de não recepção do art. 515 da CLT, reforça a autonomia sindical. IV. Dispositivo e Tese. Recurso ordinário da reclamada conhecido e desprovido, mantendo-se a decisão de origem que julgou procedente o pedido de indenização substitutiva do período estabilitário remanescente (de 06/01/2023 a 14/09/2028), com os reflexos legais (salários, 13º salário, férias acrescidas de 1/3 e FGTS com 40%). Tese de Julgamento: "A empresa que despede dirigente sindical detentor de estabilidade provisória sem comprovar a extinção de suas atividades empresariais na base territorial do sindicato, nem demonstrar justa causa para a dispensa, deve arcar com a indenização substitutiva integral do período estabilitário, mesmo que o empregado tenha obtido novo emprego, em observância à garantia institucional da estabilidade sindical e aos princípios da autonomia e liberdade sindical." (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0011900-15.2024.5.03.0071 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Anemar Pereira Amaral. DJEN 19/12/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Execução

Expedição - Ofício - Departamento Estadual de Trânsito (DETRAN)

Direito Processual do Trabalho. Agravo de Petição. Busca Patrimonial. Identificação de "laranjas". Não Provimento. I. Caso em Exame. Agravo de petição interposto contra decisão que indeferiu o pedido de expedição de ofícios ao DETRAN/SP e às concessionárias de veículos para identificar a origem dos pagamentos de veículos adquiridos pela executada, sob a alegação de que teriam sido utilizados "laranjas" para ocultar patrimônio. Alegação de que a decisão seria equivocada, pois a ausência de valores nas contas da executada, no mesmo período da aquisição dos veículos, indicaria

a utilização de "laranjas". II. Questão em Discussão. Viabilidade de expedição de ofícios ao DETRAN/SP e às concessionárias de veículos para identificar a origem dos pagamentos de veículos adquiridos pela executada, com o objetivo de identificar supostos "laranjas". III. Razões de Decidir. Não se demonstrando, por ora, a necessidade da medida pretendida pelo exequente, mostra-se descabida a expedição de ofícios ao DETRAN/SP e às concessionárias de veículos para identificar a origem dos pagamentos de veículos adquiridos pela executada. Não se comprovando que as consultas inexitosas ao SISBAJUD, nos mesmos anos em que a empresa adquiriu alguns de seus veículos, sejam indicativas da existência de supostos "laranjas", impõe-se a manutenção da decisão que indeferiu o pedido de expedição de ofícios. IV. Dispositivo e Tese. Agravo de petição não provido. Tese de julgamento: A ausência de valores nas contas da executada, em consulta realizada no mesmo ano da aquisição de veículos, não é suficiente para, por si só, indicar a utilização de "laranjas". A expedição de ofícios ao DETRAN e às concessionárias de veículos para identificar a origem dos pagamentos de veículos adquiridos pela executada, com o objetivo de identificar supostos "laranjas", mostra-se descabida quando não demonstrada a necessidade da medida. (TRT 3ª Região. Oitava Turma. 0011391-80.2024.5.03.0040 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Daniela Torres Conceição. DJEN 10/12/2025).

Expedição - Ofício - Secretaria da Receita Federal (SRF)

Agravo de Petição. Honorários Sucumbenciais. Beneficiário da Justiça Gratuita. Pedido de expedição de Ofício à Receita Federal. Quebra de Sigilo Fiscal. Indeferimento. Ônus do Credor. Ausência de indícios de alteração da Capacidade Econômica. Nos termos do art. 791-A, § 4º, da CLT, compete ao credor comprovar a cessação da hipossuficiência econômica do beneficiário da justiça gratuita, a fim de tornar exigíveis os honorários sucumbenciais. A requisição judicial de dados fiscais é medida excepcional, sujeita à demonstração de imprescindibilidade e à apresentação de indícios concretos de alteração da condição econômica do devedor, por envolver violação de sigilo protegido constitucional e legalmente. Inexistindo qualquer início de prova acerca de eventual modificação do patrimônio ou renda da reclamante, revela-se incabível a expedição de ofício à Receita Federal para obtenção de declarações de imposto de renda, não se podendo transferir ao Poder Judiciário a produção de prova que incumbe à credora.

Pedido indeferido. Mantida a suspensão da exigibilidade dos honorários sucumbenciais, sem prejuízo de posterior requerimento instruído com elementos mínimos que justifiquem a medida excepcional. Agravo de petição a que se nega provimento. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010331-53.2023.5.03.0187 (PJe). Agravo de Instrumento em Agravo de Petição. Rel./Red. Marcelo Lamego Pertence. DJEN 10/12/2025).

Responsabilidade - Ex-Sócio

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Responsabilidade Subsidiária. Exclusão de Sócia Retirante. Manutenção da Responsabilidade de Sócia. Provimento Parcial. I. Caso em Exame: Recurso Ordinário em que se discute a responsabilidade das reclamadas em relação a débitos trabalhistas. II. Questões em Discussão. 2. Há duas questões em discussão: (i) determinar se a sócia retirante deve ser excluída da responsabilidade por débitos trabalhistas; (ii) definir se a sócia que alega ser "laranja" deve ser responsabilizada pelos débitos trabalhistas. III. Razões de Decidir: 3. A sócia retirante não deve ser responsabilizada pelos débitos trabalhistas, pois a admissão da reclamante ocorreu após a sua retirada da sociedade e o artigo 10-A da CLT estabelece que o sócio retirante responde apenas pelas obrigações relativas ao período em que figurou como sócio. 4. A sócia que alega ser "laranja" deve ser responsabilizada, pois, constou formalmente como sócia, o contrato de trabalho ocorreu durante sua titularidade e não há prova de que não tenha se beneficiado da força de trabalho da autora. IV. Dispositivo e Tese: 5. Recurso provido parcialmente. Tese de julgamento: O sócio retirante não responde por obrigações trabalhistas de contrato iniciado após sua saída da sociedade. A condição formal de sócio, aliada ao fato de que o contrato de trabalho ocorreu durante sua titularidade, bem como à ausência de prova de que não tenha se beneficiado da força de trabalho da autora, mantém a responsabilização pelos débitos trabalhistas. Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 10-A. (TRT 3ª Região. Nona Turma. 0010278-06.2025.5.03.0057 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Weber Leite de Magalhães Pinto Filho. DJEN 05/12/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Gari

Adicional de Insalubridade

Adicional de Insalubridade. Varredores de Logradouro Público. Tema 171 do TST. Precedente Vinculante. EPI. O Tribunal Superior do Trabalho, no Tema n. 171 da Tabela de Recursos Repetitivos, firmou entendimento de que é devido o adicional de insalubridade em grau máximo ao trabalhador responsável pela varrição de logradouro público com contato permanente com lixo urbano, nos termos do Anexo 14 da NR-15 (precedente vinculante, art. 927, III, CPC c/c art. 896-B da CLT). Sendo incontroverso o exercício da referida atividade, faz jus o empregado ao adicional de insalubridade em grau máximo (40%). A discussão sobre eficácia dos equipamentos de proteção individual não afasta o direito, pois a insalubridade por exposição a agentes biológicos é aferida qualitativamente, sendo impossível a eliminação completa do risco. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0011034-92.2025.5.03.0096 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Geraldo Magela Melo. DJEN 18/12/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Honorários Advocatícios

Competência

Direito Processual do Trabalho. Agravo de Petição. Honorários Advocatícios. Controvérsia entre Advogados. Incompetência da Justiça do Trabalho. Não Provimento. I. Caso em Exame. Agravo de petição interposto contra decisão que determinou a liberação do valor remanescente da conta judicial integralmente a favor do exequente. Alegação de que a liberação dos valores referentes aos honorários advocatícios deveria ser feita em favor do advogado, por ser o legítimo titular dos honorários, ou, sucessivamente, a nulidade do acordo celebrado e o retorno da execução à fase anterior. II. Questões em Discussão. Incompetência da Justiça do Trabalho para dirimir controvérsia acerca da destinação de honorários advocatícios, diante da existência de litígio societário entre advogados. III. Razões de Decidir. 1. Diante da controvérsia estabelecida entre os advogados que atuam ou atuaram na causa, envolvendo litígio societário, com apuração de eventual

má conduta profissional, discussão sobre contratos de honorários, partilha de valores e responsabilização patrimonial, a questão se mostra estranha à competência material da Justiça do Trabalho. 2. A manutenção da liberação dos valores ao exequente, sem o devido enfrentamento da disputa societária e contratual instaurada entre os advogados, pode ensejar violação à segurança jurídica e ao devido processo legal, com o risco de irreversível prejuízo à parte eventualmente titular dos honorários. 3. Mostra-se mais adequado, sob o prisma da segurança jurídica e da repartição constitucional de competências, determinar que os créditos remanescentes da reclamação trabalhista sejam colocados à disposição do Juízo Cível, para que seja definida a correta destinação da parcela referente aos honorários advocatícios. IV. Dispositivo e Tese. Agravo não provido. Tese de julgamento: 1. A Justiça do Trabalho é incompetente para dirimir controvérsia acerca da destinação de honorários advocatícios, diante da existência de litígio societário entre advogados. 2. Os créditos oriundos da reclamação trabalhista devem ser remetidos à Justiça Comum, para que seja definida a correta destinação da parcela referente aos honorários advocatícios. (TRT 3ª Região. Oitava Turma. 0001607-05.2013.5.03.0060 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Daniela Torres Conceição. DJEN 17/12/2025).

Rateio

Cumprimento de Sentença. Verba Honorária em disputa entre advogados. Determinação de Depósito em Conta Judicial vinculada a Processo Cível. Manutenção. Considerando o teor do despacho - que determinou a expedição de ofício à 1ª Vara do Trabalho de Itabira, esclarecendo que a verba retida e objeto de disputa entre os ilustres causídicos deverá ser depositada em conta judicial, vinculada ao processo cível - não há qualquer razão para alterar a determinação de que 35% do valor do acordo seja depositado na referida conta judicial. Trata-se de medida que visa à preservação da segurança jurídica, evitando decisões conflitantes entre jurisdições distintas e assegurando a correta destinação de quantias que ainda não possuem definição quanto ao titular legítimo. (TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0001580-22.2013.5.03.0060 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Milton Vasques Thibau de Almeida. DJEN 15/12/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Jornada de Trabalho

Intervalo Intrajornada - Redução / Supressão

Direito do Trabalho. Ação Trabalhista. Intervalo Intrajornada. Não Concessão. Reforma da Sentença. Não Provimento. I. Caso em Exame. Recurso Ordinário interposto pela parte autora, que busca a reforma da sentença que julgou improcedente o pedido de pagamento de intervalo intrajornada como horas extras. II. Questão em Discussão. Definir se a parte autora, socorrista em rodovia, teria deixado de fruir o intervalo intrajornada, considerando a natureza do serviço prestado e as condições de trabalho. III. Razões de Decidir. Apesar de os registros de ponto não apresentarem pré-assinalação do intervalo intrajornada, o conjunto probatório demonstra que a parte autora e os demais socorristas permaneciam em alojamento montado pela empresa aguardando chamado para atendimento emergencial em rodovia. A única testemunha ouvida declarou que poderia haver interrupção do intervalo intrajornada em caso de ocorrência, mas que, ao retornar, os socorristas permaneciam na base, descansando e aguardando novas ocorrências, havendo, portanto, intervalos no curso da jornada suficientes para suprir eventual interrupção. A norma coletiva reconhece a peculiaridade do serviço de emergências médicas, prevendo que os intervalos de descanso sejam respeitados e adequados à especificidade do serviço, sendo proporcionado alojamento e cozinha, não configurando tempo à disposição o tempo de descanso no alojamento mais o de refeição na cozinha, ainda que ocorresse interrupção do intervalo para almoço. IV. Dispositivo e Tese. Recurso não provido. Tese de julgamento: A concessão do intervalo intrajornada em serviços de atendimento socorrista deve ser analisada considerando as particularidades da atividade e as condições em que o trabalho é prestado. A existência de alojamento e refeitório, bem como a possibilidade de descanso entre as ocorrências, afasta o direito ao pagamento de horas extras pelo descumprimento do intervalo intrajornada. Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 71. Jurisprudência relevante citada: Não identificada. (TRT 3^a Região. Décima Primeira Turma. 0010623-14.2025.5.03.0043 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Flávio Vilson da Silva Barbosa. DJEN 16/12/2025).

Redução

Biomedicina. Jornada prevista na Lei 7.394/95. Os serviços prestados pela parte autora, no caso concreto, inserem-se dentre aqueles contemplados na biomedicina, conforme art. 5º, II da Lei nº 6.684/79, Resolução n. 78/2002 e Normativa n. 01/2012, ambas do Conselho Federal de Biomedicina, profissão dotada de regulamentação própria e específica, que não prevê jornada reduzida. A execução de atividades que demandam a operação de equipamentos de tomografia computadorizada e ressonância magnética não autoriza, de forma isolada, a aplicação da jornada reduzida prevista pela Lei nº 7.394/85, que regulamenta a profissão de técnico em radiologia, diversa daquela desempenhada. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0010157-19.2025.5.03.0108 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Vicente de Paula Maciel Júnior. DJEN 22/12/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Justa Causa

Alcoolismo

Direito do Trabalho. Ação Trabalhista. Dispensa por Justa Causa. Doença Grave e Estigmatizante. Dispensa Discriminatória. Não Configuração. I. Caso em Exame. 1. Recurso Ordinário interposto pelo reclamante contra sentença que manteve a dispensa por justa causa aplicada pela reclamada, empresa pública estadual, sob a alegação de que a dispensa foi discriminatória em razão de ser portador de doença grave e estigmatizante (dependência do álcool, episódio depressivo e transtorno afetivo bipolar), em face da Súmula 443 do TST, e de ter ocorrido doença ocupacional. II. Questão em Discussão. 2. Há duas questões em discussão: (i) definir se a dispensa por justa causa de empregado portador de doença grave e estigmatizante configura ato discriminatório, nos termos da Súmula 443 do TST; (ii) estabelecer se as condições de trabalho do reclamante agravaram seu quadro psiquiátrico, configurando doença ocupacional. III. Razões de Decidir. 3. A Lei nº 9.029/95 vedo práticas discriminatórias no acesso e manutenção do emprego. 4. A Súmula 443 do TST presume discriminatória a dispensa de empregado portador de doença grave que suscite estigma ou preconceito. 5. O alcoolismo é considerado doença grave que pode ensejar

estigma ou preconceito. 6. A jurisprudência do TST afasta a presunção de dispensa discriminatória quando a empregadora demonstra medidas contínuas de apoio, readaptação e cuidado ao empregado. 7. A empresa demonstrou conhecimento do quadro clínico do trabalhador, incluindo-o em programa de apoio, custeando tratamentos e concedendo oportunidades, apesar das reincidências. 8. O reclamante apresentou um histórico de faltas graves, descumprimento de horário, faltas injustificadas e episódios de agressividade no ambiente laboral, sendo instaurado processo administrativo disciplinar em face de reincidentes "desvios de conduta" e "descumprimento de normas disciplinares". 9. O processo administrativo disciplinar observou o contraditório e a ampla defesa, nos limites do controle jurisdicional estabelecidos pela Súmula 665 do STJ. 10. As condutas do reclamante, como danos ao ambiente de trabalho e apropriação de recursos, configuram falta grave apta a justificar a dispensa. 11. A doença do autor é preexistente e multifatorial, não havendo elementos suficientes para o reconhecimento de nexo causal ou concausa com o trabalho, afastando o reconhecimento de doença ocupacional. 12. A dispensa por justa causa, baseada em faltas graves, não configura ato ilícito ensejador de danos morais. IV. Dispositivo e Tese. 13. Recurso não provido. Tese de julgamento: A dispensa de empregado portador de doença grave não se presume discriminatória quando a empregadora demonstra medidas de apoio, readaptação e cuidado. A dispensa por justa causa, baseada em faltas graves devidamente apuradas, não configura ato ilícito ensejador de danos morais. Dispositivos relevantes citados: Lei nº 9.029/95, art. 482 da CLT, art. 479 do CPC. Jurisprudência relevante citada: Súmula 443 do TST, Súmula 665 do STJ, AIRR-1641-21.2014.5.17.0006. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0011708-05.2024.5.03.0129 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marcelo Oliveira da Silva. DJEN 16/12/2025).

Desídia

Trabalhista. Recurso Ordinário. Justa Causa. Desídia. Manutenção da Sentença. I. Caso em Exame: 1. Recurso Ordinário em que se discute a reversão da justa causa aplicada à reclamante, com pedido de reintegração e pagamento de verbas rescisórias, bem como o pagamento de vale alimentação e honorários advocatícios. II. Questão em Discussão: 2. A questão central consiste em definir se a conduta da reclamante,

caracterizada por atrasos no login em sistema, configura desídia no desempenho de suas funções, a ensejar a aplicação da justa causa. III. Razões de Decidir: 3. A justa causa, por ser a penalidade máxima, exige prova inequívoca da conduta faltosa do empregado, o que não ocorreu no caso. 4. A ausência de apresentação dos registros de login que comprovassem as alegações de divergência entre o registro do ponto e o login no sistema impede a comprovação da desídia. 5. As testemunhas foram unânimes em relatar que a situação de atraso no login era comum e decorrente da falta de computadores disponíveis, sendo do conhecimento dos superiores. 6. A conduta da reclamante não demonstra a gravidade necessária para justificar a rescisão contratual por justa causa. IV. Dispositivo e Tese: 7. Recurso não provido. Tese de julgamento: 1. A justa causa, por desídia, requer a comprovação inequívoca da conduta faltosa do empregado, o que não se verificou no caso concreto. 2. A ausência de prova da conduta faltosa do empregado, aliada à demonstração de que a situação era comum e de conhecimento dos superiores, afasta a justa causa. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0010273-10.2025.5.03.0113 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto. DJEN 18/12/2025).

Improbidade

Advogada Empregada- Quebra de Fidúcia Contratual dispensa por Justa Causa. Validade A dispensa por justa causa, como medida extrema a impedir o normal prosseguimento da relação de emprego, deve ser cabalmente comprovada, além de ser necessário o atendimento aos requisitos objetivos, subjetivos e circunstanciais, dentre os quais o nexo de causalidade entre a falta cometida e a penalidade aplicada, a adequação entre a falta e a pena, a atualidade e a gravidade do ato faltoso. No caso concreto a reclamante foi contratada como advogada empregada mediante contrato com cláusula exclusiva de prestação laboral de serviços advocatícios, sendo vedada qualquer atividade de advocacia para terceiros, sem a prévia e expressa autorização da empregadora, ficando vedado, também, expressamente o exercício da advocacia para terceiros, seja em caso de teletrabalho ou de trabalho presencial, bem como a defesa de interesse de terceiros em causas movidas contra os contratantes da empregadora. A não observância desta regra atrai a caracterização de ato de improbidade, punível com as sanções legais. .A prova dos autos revela

que a reclamante ignorando a cláusula de exclusividade prevista contratualmente continuou advogando para terceiros e novos clientes, inclusive contra clientes de sua empregadora, ao assumir ação judicial de um particular contra o Banco do Brasil, desprezando o fato de que a instituição financeira era um dos grandes clientes do escritório de advocacia do réu. A conduta comprovada nos autos, maculou por completo a atuação profissional da autora, no âmbito da sociedade de advogados, cujos atos processuais consistiam, justamente, na defesa dos interesses do Banco do Brasil, conforme previsto em contrato de prestação de serviços advocatícios firmado entre o escritório reclamado e a instituição financeira. Evidente a quebra de fidúcia contratual grave ensejadora da dispensa por justa causa, que resta mantida.. (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0010122-54.2025.5.03.0142 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Cristina Diniz Caixeta. DJEN 19/12/2025).

Improbidade - Atestado Falso

Justa Causa. Mau Procedimento e Ato de Improbidade. Uso de Atestado Médico e exercício de Atividade Remunerada Incompatível. A apresentação de atestado médico para justificar ausência no trabalho, enquanto o empregado exerce outra atividade paralela, no caso, a de árbitro de futebol, que se revela incompatível com a enfermidade alegada, configura ato de mau procedimento e improbidade. Tal conduta rompe a fidúcia, elemento essencial à manutenção do pacto laboral, e autoriza a dispensa por justa causa, nos termos do artigo 482, alíneas 'a' e 'b', da Consolidação das Leis do Trabalho. A validade da penalidade é reforçada quando a prova documental, como a ata notarial de vídeo, e a prova testemunhal corroboram a tese da defesa, demonstrando a ocorrência do fato no período do afastamento médico. A imediatidate da punição, por sua vez, deve ser analisada considerando a necessidade de prazo razoável para a apuração dos fatos pela empregadora, o que foi devidamente observado no caso concreto. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0010952-76.2024.5.03.0167 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Vicente de Paula Maciel Júnior. DJEN 12/12/2025).

Prova

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Dispensa por Justa Causa. Vigia. Desídia e Insubordinação. Validade da Prova Audiovisual. Rescisão Indireta e Danos Morais. Improcedência dos Pedidos. Recurso Desprovido. I. Caso em Exame. 1. Recurso ordinário interposto por empregado que buscava a reforma da sentença que julgou improcedentes os pedidos formulados em reclamação trabalhista ajuizada contra sua ex-empregadora. Pleiteava a reversão da justa causa em dispensa imotivada, com o consequente pagamento de verbas rescisórias, além de reconhecimento de rescisão indireta do contrato de trabalho, indenização por danos morais e diferenças de adicional noturno. II. Questão em Discussão. 2. Há cinco questões em discussão: (i) definir se estão presentes os requisitos legais para a reversão da dispensa por justa causa; (ii) estabelecer se há elementos fáticos e jurídicos que justifiquem o reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho; (iii) verificar a ocorrência de dano moral decorrente da aplicação da justa causa; (iv) apurar se houve pagamento correto do adicional noturno e o direito a diferenças; (v) examinar a compatibilidade da condenação em honorários de sucumbência com a justiça gratuita. III. Razões de Decidir. 3. A justa causa aplicada ao empregado por desídia e insubordinação está devidamente amparada em provas testemunhais consistentes, histórico de penalidades gradativas e documentos que atestam a habitualidade, gravidade e imediatidate das faltas. 4. Os vídeos apresentados pela empregadora, ainda que impugnados genericamente, são válidos como meio de prova, pois não houve instauração de incidente de desconstituição nem apontamento de vícios concretos, conforme artigos 422 e 429 do CPC e art. 769 da CLT. 5. A tese de rescisão indireta do contrato de trabalho não encontra respaldo probatório, tendo em vista a inexistência de conduta patronal grave e a previsão contratual de alternância de turnos e locais de trabalho. 6. A indenização por danos morais foi corretamente indeferida, diante da inexistência de ato ilícito praticado pela empregadora, que agiu no exercício regular do poder disciplinar. 7. As normas coletivas fixaram adicional noturno superior ao legal e estabeleceram jornada noturna com hora cheia (60 minutos), sendo válida a exclusão da redução ficta e da prorrogação do adicional para além das 5h, com respaldo na OJ nº 24 das Turmas do TRT da 3ª Região. 8. O autor não demonstrou o pagamento incorreto do adicional noturno, não indicando diferenças ou inconsistências nos contracheques. 9. É válida a condenação do beneficiário da justiça gratuita ao pagamento de honorários

advocatícios sucumbenciais, com suspensão da exigibilidade, nos termos do art. 791-A, § 4º, da CLT e da decisão do STF na ADI 5766/DF. IV.

Dispositivo e Tese. 10. Recurso desprovido. Tese de julgamento: "1. A validade da justa causa por desídia e insubordinação exige prova robusta de habitualidade, gravidade e imediatidade das faltas, devidamente observada no caso concreto. 2. A prova audiovisual obtida por câmeras internas da empresa é admissível como meio de prova, mesmo que impugnada genericamente, salvo demonstração específica de vícios que comprometam sua autenticidade. 3. A rescisão indireta do contrato de trabalho pressupõe conduta patronal grave e comprovada, não sendo configurada por alterações contratuais previstas ou por penalidades disciplinares válidas. 4. É válida cláusula normativa que prevê hora noturna de 60 minutos com adicional superior ao legal, afastando o direito à prorrogação do adicional noturno após as 5h. 5. A condenação do beneficiário da justiça gratuita ao pagamento de honorários sucumbenciais deve ter sua exigibilidade suspensa, conforme entendimento fixado pelo STF na ADI 5766/DF."

Dispositivos relevantes citados: CLT, arts. 482, alíneas "e" e "h"; 818, I e II; CPC, arts. 369, 373, II, 422, 429; CC, art. 225; CF/1988, arts. 5º, V e X; 7º, XXVIII. Jurisprudência relevante citada: TRT-3ª Região, OJ nº 24 das Turmas; STF, ADI 5766/DF; STF, Tema 1.046 da Repercussão Geral. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010618-72.2025.5.03.0178 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Lúcia Cardoso de Magalhães. DJEN 19/12/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Justiça Gratuita

Declaração de Pobreza

Embargos interpostos pelo Reclamante na vigência das Leis nºs 13.015/2014 e 13.467/2017. Concessão dos Benefícios da Justiça Gratuita. Reclamação Trabalhista ajuizada na vigência da Lei nº 13.467/2017. Pessoa Natural. Apresentação de Declaração de Hipossuficiência Econômica. Requisito Legal Atendido. 1. Cuida-se de controvérsia acerca da aptidão da declaração de hipossuficiência econômica para fins de comprovação do direito da pessoa natural ao benefício da assistência judiciária gratuita, em Reclamação Trabalhista ajuizada após a entrada em vigor da Lei nº

13.467/2017, que conferiu nova redação ao artigo 790 da Consolidação das Leis do Trabalho. 2. Consoante disposto no artigo 790, §§ 3º e 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação conferida pela Lei n.º 13.467/2017, o direito aos benefícios da justiça gratuita resulta da insuficiência econômica da parte - presumida nas hipóteses em que evidenciada a percepção de salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo do benefício do Regime Geral de Previdência Social, ou passível de demonstração pela comprovação da impossibilidade de custeio das despesas processuais. Verifica-se, contudo, que a alteração legislativa introduzida pela Lei n.º 13.467/2017 não fez incluir no texto consolidado a forma pela qual se deve dar a comprovação da insuficiência de recursos para fins da concessão do benefício. Assim, têm aplicação subsidiária e supletiva as disposições contidas na legislação processual civil. Conforme se extrai dos artigos 99, § 3º, do Código de Processo Civil e 1º da Lei n.º 7.115/1983, a declaração de hipossuficiência econômica firmada por pessoa natural ou por seu procurador regularmente constituído revela-se suficiente para fins de comprovação da incapacidade de suportar o pagamento das despesas do processo. Conclui-se, portanto, que tem plena aplicação, mesmo após a edição da Lei n.º 13.467/2017, o entendimento consubstanciado no item I da Súmula n.º 463 do Tribunal Superior do Trabalho, no sentido de que, "a partir de 26.06.2017, para a concessão da assistência judiciária gratuita à pessoa natural, basta a declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou por seu advogado, desde que munido de procuração com poderes específicos para esse fim (art. 105 do CPC de 2015)". Precedentes desta Corte superior. 3. A tese esposada pela Turma, na hipótese dos autos, revela-se dissonante da jurisprudência iterativa e notória deste Tribunal Superior, consubstanciada no item I da Súmula n.º 463 do TST. 4. Embargos interpostos pelo reclamante de que se conhece, por divergência jurisprudencial, e a que se dá provimento. (TST-E-RR-415-09.2020.5.06.0351; Órgão Julgador; TST, SDI-I, Relator Ministro Lélio Bentes Corrêa; DEJT: 07/10/2022)". (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0010893-24.2025.5.03.0080 (PJe). Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo. Rel./Red. Anemar Pereira Amaral. DJEN 19/12/2025).

Recurso Ordinário interposto pelos Reclamados - Questionamento da Concessão dos Benefícios da Gratuidade de Justiça ao Reclamante. Em conformidade com recente decisão do Pleno do Colendo TST (Tema 21 IRR), a declaração de pobreza assinada pela parte, sob as penas da lei, é válida para comprovar a insuficiência de recursos para fins de deferimento dos benefícios da Justiça gratuita, desde que não infirmada por prova em

contrário. Posta esta premissa, verificando-se que a parte Reclamada, ao questionar a declaração de hipossuficiência econômica apresentada pelo Reclamante, traz aos autos comprovante de rendimentos provenientes do INSS, indicativos de que o benefício a ele deferido perfaz montante inferior ao salário mínimo, e que o contrato de arrendamento, em que se baseia a contestação, também tem sua validade impugnada pelo reclamante, não resta motivo para reformar a sentença que deferiu ao reclamante os benefícios da Justiça Gratuita, baseando-se na declaração por ele firmada. Recurso Ordinário dos Reclamados ao qual se nega provimento ao enfoque. (TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0010446-21.2025.5.03.0085 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marcelo Moura Ferreira. DJEN 10/12/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Litigância de Má-Fé

Caracterização

Direito Processual do Trabalho. Litigância de Má-Fé. Configuração. I. Caso em Exame. 1. Agravo em que se busca a exclusão da multa por litigância de má-fé aplicada na Origem, sob a alegação de ausência de dolo processual ou uso abusivo do direito de ação, bem como a ausência de semelhança com os casos mencionados na decisão. II. Questão em Discussão. 2. A questão central consiste em definir se houve a prática de litigância de má-fé por parte do exequente, justificando a aplicação da multa, considerando a conduta processual da patrona e os elementos presentes nos autos. III. Razões de Decidir. 3. A massificação de ações individuais idênticas, patrocinadas pela mesma advogada, revela um padrão de conduta descrito na Recomendação CNJ nº 159/2024. 4. A propositura de inúmeras ações individuais idênticas, visando à execução do mesmo título coletivo, configurou evidente violação à coisa julgada formada na ação coletiva, enquadrando-se no conceito de demandas artificialmente fracionadas. 5. A multiplicação de ações individuais idênticas provoca sobrecarga desnecessária ao Poder Judiciário, comprometendo a racionalidade do fluxo processual e a celeridade da prestação jurisdicional. 6. A sentença identificou irregularidades sistêmicas em centenas de processos patrocinados pela mesma advogada, incluindo divergências entre

documentos e valores, utilização de índices incorretos e outros. 7. A procuradora já havia sido advertida em ações anteriores sobre a possível litigância abusiva. IV. Dispositivo e Tese. 8. Recurso não provido. Tese de julgamento: A propositura de diversas ações individuais idênticas, em desconformidade com os termos de acordo homologado em ação coletiva, configura litigância de má-fé. A prática reiterada de condutas processuais que visam o fracionamento artificial de demandas e a sobrecarga do Poder Judiciário enseja a aplicação de multa por litigância de má-fé. A conduta da parte que busca a execução individual de título coletivo, desrespeitando os termos do acordo homologado, demonstra o uso abusivo do direito de ação. Dispositivos relevantes citados: CPC, art. 80; CLT, art. 793-B. Jurisprudência relevante citada: Recomendação CNJ nº 159/2024. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0012297-77.2025.5.03.0091 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Marcelo Oliveira da Silva. DJEN 16/12/2025).

Interposição de Recurso meramente protelatório. Multa por Litigância de Má-Fé. Em que pese o volume de processos idênticos e das reiteradas decisões desfavoráveis ao réu no âmbito das Turmas deste Eg. Tribunal, certo é que o Município de Nova Lima vem, reiteradamente, interpondo recursos infundados, de caráter meramente protelatório, debatendo as mesmas matérias, dentre estas, a pretensão de que o feito seja suspenso, em razão de ação rescisória já transitada em julgado, além de arguição de litispendência e inexigibilidade do título, embora tais matérias tenham sido dirimidas na fase de conhecimento. Nas diversas execuções de mesmo teor, o executado apresenta embargos às execuções e agravos de petição com intuito claramente procrastinatório, evidenciando-se a presença de conduta tipificada como caracterizadora de má-fé processual, ou seja, a oposição de recurso com intuito manifestamente protelatório. Verificado o claro intuito protelatório do reclamado diante da oposição de embargos à execução e agravos de petição quanto às mesmas matérias, nos termos do art. 793-C, VII, da CLT, deve ser o réu condenado ao pagamento de multa por litigância de má-fé, no importe de 2% sobre o valor da liquidação. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010068-19.2025.5.03.0165 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Marcelo Lamego Pertence. DJEN 10/12/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Mandado de Segurança

Cabimento

Agravo Regimental. Mandado de Segurança. Prova de Geolocalização. Extinção sem Resolução de Mérito. Ausência de Direito Líquido e Certo a proteger. Verifico que a decisão impugnada tem fundamentação razoável, ainda que concisa, e não denota qualquer abuso ou ilegalidade em vista do objeto da lide. Tampouco denota violação imediata a direito líquido e certo do impetrante, porquanto o debate implica regular dilação probatória com vistas a razoável interpretação da lei que autoriza, ou não, a produção da prova digital, o que é incabível pela via do mandamus. Ademais, foi observado o devido processo legal, sendo certo que o questionado ato está inserido nas prerrogativas do condutor da instrução processual, que deve zelar pelo rápido andamento das causas, além de atender aos princípios constitucionais da celeridade e efetividade jurisdicional (inciso LXXVIII, do art. 5º da CF 88). Alia-se, ainda, o fato inequívoco de que o mandado de segurança não constitui a via processual adequada para a impugnação de decisões judiciais passíveis de recurso, ainda que com efeito diferido, conforme disposto no art. 5º, II, da Lei 12.016/2009 e pacificado pela OJ 92 da SDI-II do TST e Súmula 267 do STF, respectivamente: "Não cabe mandado de segurança contra decisão judicial passível de reforma mediante recurso próprio, ainda que com efeito diferido", e "Não cabe mandado de segurança contra ato judicial passível de recurso ou correição". (TRT 3ª Região. 1a Seção de Dissídios Individuais. 0014575-33.2025.5.03.0000 (PJe). Mandado de Segurança Cível. Rel./Red. Vicente de Paula Maciel Júnior. DJEN 12/12/2025).

Penhora - Proventos de Aposentadoria / Salário

Mandado de Segurança. Cabimento. Ilegalidade ou Abuso de Poder. Impenhorabilidade de Rendimentos prevista no Art. 833, IV, do CPC. Flexibilização. Requisitos. Nos termos do art. 1º da Lei 12.016/2019, "conceder-se-á mandado de segurança para proteger direito líquido e certo, não amparado por habeas corpus ou habeas data, sempre que, ilegalmente ou com abuso de poder, qualquer pessoa física ou jurídica sofrer violação ou houver justo receio de sofrê-la por parte de autoridade, seja de que categoria for e sejam quais forem as funções que exerça." No que se refere

à determinação de penhora de proventos de aposentadoria e outros rendimentos, ressalvado o entendimento do Relator - que a considera ilegal, tendo em vista a literalidade do art. 833, IV, do CPC -, tanto o TST como o TRT mineiro já consolidaram o entendimento segundo qual é possível a relativização da impenhorabilidade estatuída no mencionado dispositivo legal, mas desde assegurada a subsistência digna do executado. E, conforme decisão da 1ª Turma do STF, de relatoria do Ministro Flávio Dino, proclamada na Rcl 65995 AgR (publicação em 28/06/2024), "... Cabe ao juiz determinar todas as medidas indutivas, coercitivas, mandamentais ou sub-rogatórias necessárias para assegurar o cumprimento de ordem judicial, inclusive nas ações que tenham por objeto prestação pecuniária (art. 139, inciso IV, do Código de Processo Civil de 2015). 4. O julgador deverá aferir a adequação, necessidade e proporcionalidade em sentido estrito das medidas atípicas de execução à luz das peculiaridades e provas do caso concreto. 5. O entendimento firmado na ADI nº 5941 não desloca para o Supremo Tribunal Federal a análise da implementação ou não de medidas coercitivas de execução pretendidas em cada processo. Precedentes. 6. A análise do conjunto fático-probatório é imprescindível para o deferimento de medida atípica de execução ...". Portanto, para autorizar a penhora de rendimentos, cabe ao julgador verificar se a medida prejudica a subsistência digna do executado, hipótese de fato em que se afigura ilegal a determinação de constrição. (TRT 3ª Região. 1a Seção de Dissídios Individuais. 0013403-56.2025.5.03.0000 (PJe). Mandado de Segurança Cível. Rel./Red. Ricardo Marcelo Silva. DJEN 10/12/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Nulidade

Ausência / Presença – Prejuízo

Direito Processual do Trabalho. Agravo de Petição. Nulidade dos Atos Processuais. Falecimento de Executados. Sucessão Regularizada. Recurso Rejeitado. I. Caso em exame: 1. Agravo de petição interposto por diversos executados, que alegam nulidade absoluta dos atos processuais praticados após o falecimento de uma das executadas e a indevida inclusão de executado já falecido no polo passivo da execução. II. Questão em discussão: 2. A questão em discussão consiste em saber se o falecimento

dos executados impõe a nulidade dos atos processuais praticados sem a prévia suspensão do feito e habilitação do espólio, nos termos do art. 313, I, do CPC. III. Razões de decidir: 3. O juízo de primeiro grau declarou, de ofício, a nulidade dos atos referentes à inclusão do executado falecido, ocorrida em 1997, determinando sua exclusão do processo, havendo, portanto, perda de objeto do recurso nesse aspecto. 4. Quanto à executada falecida no curso do processo, o inventariante foi habilitado regularmente, com devolução de prazo recursal ao espólio. Assim, por não haver atos praticados contra a referida executada entre a data do óbito e a sentença, não há nulidade a ser declarada. 5. A jurisprudência e a legislação aplicáveis (CPC, arts. 313 e 687) autorizam a regularização posterior da sucessão, sem nulidade dos atos já praticados, na ausência de prejuízo. IV. Dispositivo e tese. 6. Agravo de petição desprovido. Tese de julgamento: "A ausência de suspensão do processo por falecimento de parte pode ser sanada com a posterior habilitação do espólio e devolução do prazo recursal, inexistindo nulidade quando não há atos processuais praticados em desfavor da parte falecida." Dispositivos relevantes citados: CPC/2015, arts. 313, I, §§ 1º e 2º, e 687; CC/2002, art. 1.032. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0011553-36.2017.5.03.0003 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto. DJEN 18/12/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Pandemia

Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) - Adicional de Insalubridade

Trabalho de Sepultador em cemitério durante a Pandemia. Insalubridade em Grau Máximo. Caracterização. O trabalho de sepultador de cemitério, durante a pandemia de COVID-19, com contato direto com restos mortais e em ambiente de risco biológico elevado expôs a empregada a agente insalubre em grau máximo, impondo-se o pagamento do adicional. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0010146-67.2025.5.03.0050 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Vitor Salino de Moura Eça. DJEN 11/12/2025).

Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) - Rescisão Contratual - Força Maior

Força Maior no Direito do Trabalho - "Inicialmente, destaco que não assiste razão à reclamada quanto à alegação de ausência de pedido de reversão da causa de afastamento do reclamante. Isto porque o reclamante aponta irregularidades no seu acerto rescisório, o que, a meu ver, é suficiente para a descaracterização do motivo da rescisão contratual levada a efeito pela ré. A situação de calamidade pública causada pela pandemia do Novo Coronavírus é atípica e, a despeito da prioridade em preservar o interesse público e a saúde pública, observa-se que o Estado buscou vias de manutenção das atividades empresariais, de modo que as dificuldades financeiras eventualmente enfrentadas pela empregadora, definitivamente, não configuram como força maior, na forma do art. 501 da CLT (c/c art. 393 do CC), notadamente em face do princípio da alteridade, segundo o qual o empregador deve suportar os riscos do empreendimento empresarial (art. 2º da CLT), sendo certo que as dificuldades econômicas das empresas não são oponíveis ao trabalhador. Quanto à força maior, a CLT estabelece: Art. 501 - Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente. § 1º - A imprevidência do empregador exclui a razão de força maior. § 2º - À ocorrência do motivo de força maior que não afetar substancialmente, nem for suscetível de afetar, em tais condições, a situação econômica e financeira da empresa não se aplica as restrições desta Lei referentes ao disposto neste Capítulo. Como se pode observar, o conceito de "força maior" abrange qualquer acontecimento, natural ou decorrente de fato de terceiros, para o qual o empregador não concorreu e nem teria forma de evitar. Em síntese, a inevitabilidade é o elemento indispensável para caracterização da força maior. No caso dos autos, é incontroversa a ocorrência de força maior, conforme, aliás, disposto na Medida Provisória 927/2020, que estabeleceu: Art. 1º Esta Medida Provisória dispõe sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda e para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), decretada pelo Ministro de Estado da Saúde, em 3 de fevereiro de 2020, nos termos do disposto na Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. Parágrafo único. O disposto nesta Medida Provisória se aplica durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6,

de 2020, e, para fins trabalhistas, constitui hipótese de força maior, nos termos do disposto no art. 501 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Contudo, em que pese o reconhecimento da calamidade pública e situação de força maior pela Medida Provisória 927/2020, ressalta-se que a legislação trabalhista somente permite a supressão das verbas rescisórias em caso de extinção da empresa ou do estabelecimento em que trabalhe o empregado. Nestes termos: Art. 502 - Ocorrendo motivo de força maior que determine a extinção da empresa, ou de um dos estabelecimentos em que trabalhe o empregado, é assegurada a este, quando despedido, uma indenização na forma seguinte: I - sendo estável, nos termos dos arts. 477 e 478; II - não tendo direito à estabilidade, metade da que seria devida em caso de rescisão sem justa causa; III - havendo contrato por prazo determinado, aquela a que se refere o art. 479 desta Lei, reduzida igualmente à metade. No presente feito, as reclamadas não comprovaram comprometimento de sua situação econômico-financeira na época da pandemia, tampouco que houve paralisação das atividades na cidade de Ijaci/MG, como alegado em sua defesa. Era ônus de prova das reclamadas comprovar que as medidas adotadas em face da COVID-19 impactaram significativamente seu segmento, a ponto de ser necessário o encerramento das atividades da empresa ou do estabelecimento empresarial no qual a reclamante trabalhava, por se tratar de fato obstativo ao seu direito (artigo 818, II, CLT). Registre-se que a existência de problemas financeiros do empregador não se enquadra naquilo que a doutrina denomina "fato do princípio", espécie de força maior. Assim, a eventual incapacidade financeira da reclamada não justifica a inadimplência das verbas trabalhistas, especialmente diante do princípio da alteridade, em que os riscos do empreendimento devem ser suportados pelo empregador, não podendo ser transferidos ao trabalhador, nos termos do artigo 2º da CLT. ... (omissis). Destaco, finalmente, que, em face dos riscos provenientes da pandemia, as autoridades públicas não suspenderam a produção ou comercialização de um único ramo ou setor, mas sim, determinaram a paralisação temporária das atividades comerciais de inúmeros setores, não tendo sido cometidos, portanto, atos discricionários, apenas tomadas medidas visando o bem coletivo e a saúde pública, constitucionalmente assegurada. Como combate à grave crise estabelecida pela pandemia, o Estado editou normas flexibilizadoras dos contratos de trabalho, para que fossem mantidas, dentro da normalidade possível, as atividades empresariais, de maneira que

não há como manter a força maior como causa de afastamento do reclamante, de modo que entendo que as parcelas rescisórias devem ser calculadas com base na dispensa sem justa causa." (Sentença, em fragmento, da MMA. Juíza Carolina Lobato Goes de Araújo Barroso). (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010123-39.2021.5.03.0058 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Luiz Otávio Linhares Renault. DJEN 22/12/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Penhora

Proventos de Aposentadoria / Salário

Agravo de Petição. Penhora sobre Salário e Proventos de Aposentadoria. Coisa Julgada. Tese Vinculante 75 do TST. O TST reafirmou sua jurisprudência por meio do Tema 75, admitindo a penhora de até 50% do salário líquido do devedor, com efeito vinculante. Nesse contexto, em face da decisão do TST e, considerando-se o entendimento consolidado neste Egrégio Tribunal, caberia a esta Turma dar cumprimento ao decidido, com amparo nos fundamentos elencados, e, observando as singularidades do caso concreto, apurar a possibilidade ou não da penhora na situação sob exame a fim de resguardar a subsistência digna da pessoa humana, ora devedora. Entretanto, no caso em tela há óbice à reabertura da discussão em face da coisa julgada, devendo ser privilegiada a segurança jurídica das decisões proferidas nesta Especializada. O instituto da coisa julgada no arcabouço jurídico pátrio consubstancia a imutabilidade e a indiscutibilidade da decisão judicial já transitada em julgado. Em suma: ela vedo o reexame de matéria já definitivamente analisada, garantindo, deste modo, a segurança jurídica e a estabilidade das relações jurídicas. Nesta linha de raciocínio, mostra-se irretocável a decisão agravada, ao indeferir o requerimento da exequente, por tratar-se de matéria já discutida neste processo e decidida pelo acórdão turmário já transitado em julgado. Agravo de petição conhecido e desprovido. (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0000292-54.2013.5.03.0152 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim. DJEN 09/12/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Pessoa com Deficiência / Trabalhador Reabilitado

Dano Moral

Direito do Trabalho. Ação Trabalhista. Assédio Moral. Configuração. Indenização por Danos Moraes. Valor. Majoração. I. Caso em Exame. Recursos Ordinários em que se discute a ocorrência de assédio moral e a adequação do valor da indenização por danos morais. II. Questão em Discussão. Há duas questões principais em discussão: (1) definir se houve assédio moral no ambiente de trabalho; (2) determinar o valor da indenização por danos morais. III. Razões de Decidir. O conjunto probatório demonstrou a ocorrência de assédio moral, praticado pelo gestor e por colegas de trabalho, contra o reclamante, portador de deficiência visual, que envolviam ofensas de cunho racista e capacitista. A gravidade das ofensas, o grau de culpa da reclamada - que tolerou a conduta reiterada -, associados à condição socioeconômica das partes, sobretudo o capital social vultoso da empresa, justificam a majoração do valor arbitrado para uma quantia que atenda às perspectivas compensatória e pedagógica da indenização. IV. Dispositivo e Tese. Recurso da reclamada não provido e recurso do reclamante parcialmente provido. Tese de julgamento: O assédio moral configura ato ilícito e enseja o dever de indenizar os danos causados, em valor que considere a gravidade das ofensas, a condição socioeconômica das partes e o grau de culpa da empregadora, atendendo-se à dupla perspectiva da indenização: minimizar o sofrimento da vítima e inibir novas violações à integridade mental dos trabalhadores. Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 157; CC, arts. 932, III, e 944; CF/1988, art. 5º, V e X. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010552-93.2025.5.03.0016 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Flávio Vilson da Silva Barbosa. DJEN 10/12/2025).

Dispensa

Mandado de Segurança. Tutela de Urgência Reintegratória. Dispensa de Pessoa com Deficiência/Reabilitado. Art. 93 da Lei n. 8.213/91. Alegada ausência de prova da substituição prévia. Controvérsia instalada (IRR - TEMA 312/TST). Impossibilidade de reexame probatório no mandamus. Ausência de ilegalidade manifesta, teratologia ou abuso de Poder. É cabível mandado de segurança contra decisão concessiva de tutela de urgência

proferida antes da sentença (Súmula 414, II, TST). Para a suspensão do ato judicial atacado, exige-se demonstração inequívoca de ilegalidade ou abuso de poder, bem como de direito líquido e certo à reforma imediata do decisum, o que não se verifica quando o juízo de origem aprecia expressamente os requisitos do art. 300 do CPC - probabilidade do direito e perigo de dano - à luz do art. 93 da Lei n. 8.213/91, reconhecendo, em cognição sumária, ausência de prova da substituição prévia do trabalhador PcD/reabilitado. A afetação do Tema 312 pelo Pleno do TST, que discute a necessidade (ou não) da substituição prévia para validade da dispensa, revela controvérsia jurídica relevante, mas não autoriza, por si só, a cassação da tutela, nem confere efeito suspensivo automático ao writ, sobretudo porque o mandado de segurança não comporta dilação probatória nem revaloração profunda de elementos fáticos. Risco de irreversibilidade, isoladamente considerado, não basta para infirmar decisão liminar motivada e amparada em elementos mínimos de probabilidade do direito. Ausente demonstração de direito líquido e certo à suspensão da ordem reintegratória, mantém-se a decisão monocrática que indeferiu a liminar na ação mandamental. Segurança denegada, prejudicado o Agravo regimental interposto. (TRT 3ª Região. 1a Seção de Dissídios Individuais. 0014821-29.2025.5.03.0000 (PJe). Mandado de Segurança Cível. Rel./Red. Danilo Siqueira de Castro Faria. DJEN 15/12/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Plano de Saúde

Manutenção

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Manutenção de Plano de Saúde. Aposentadoria por Invalidez. Direito Indisponível. Provimento. I. Caso em Exame. Recurso ordinário interposto pelo reclamante visando reformar sentença que limitou a manutenção do plano de saúde a 6 meses após a suspensão do contrato de trabalho por aposentadoria por invalidez, apesar de o ACT não prever tal limitação. II. Questão em Discussão. Possibilidade de limitação temporal, por meio de negociação coletiva (Acordo Coletivo de Trabalho - ACT), à manutenção do plano de saúde de empregado com contrato de trabalho suspenso em virtude de aposentadoria por invalidez,

em contraposição à Súmula 440 do TST e ao direito fundamental à saúde.

III. Razões de Decidir. Conforme Súmula 440 do TST, o direito à manutenção do plano de saúde ou de assistência médica oferecido pela empresa ao empregado se estende durante a suspensão do contrato de trabalho em virtude de aposentadoria por invalidez, independentemente de a doença incapacitante ter ou não nexo de causalidade com a atividade laboral. O direito fundamental à saúde, essencial à dignidade da pessoa humana, constitui direito absolutamente indisponível, não podendo ser limitado temporalmente por norma coletiva. Embora a negociação coletiva tenha prevalência (Tema 1.046 do STF), essa flexibilização encontra limite nos direitos constitucionalmente assegurados e de indisponibilidade absoluta, como é o caso do direito à saúde e à dignidade humana. A limitação temporal imposta pelo ACT ao plano de saúde viola esses direitos fundamentais. A suspensão do contrato de trabalho por aposentadoria por invalidez impõe a manutenção das obrigações acessórias do empregador, incluindo a prestação do plano de saúde, assegurando a continuidade do amparo à saúde do trabalhador em momento de maior necessidade. Mesmo que se considerasse válida a norma coletiva, a reclamada manteve o plano de saúde por período superior a 6 meses após o afastamento do reclamante, situação mais benéfica que se incorporou ao contrato de trabalho, tornando o cancelamento unilateral ilícito (art. 468 da CLT). A decisão está em consonância com a jurisprudência pacífica do TST e deste Tribunal Regional, que reiteradamente asseguram a manutenção do plano de saúde em casos de aposentadoria por invalidez, afastando limitações temporais impostas por normas coletivas, em observância à Súmula 440 do TST e aos princípios da dignidade da pessoa humana e da proteção à saúde.

IV. Dispositivo e Tese. Recurso ordinário provido para determinar o restabelecimento e a manutenção do plano de saúde nas mesmas condições anteriormente contratadas, enquanto perdurar a suspensão contratual por aposentadoria por invalidez, com a revogação da sentença neste particular e a ratificação da tutela de urgência anteriormente concedida. Caberá ao empregado arcar com sua parte no custeio e eventual coparticipação, nos moldes contratuais, sendo a empregadora autorizada a suspender o benefício em caso de inadimplência. Tese de julgamento: "O direito à manutenção do plano de saúde ao empregado com contrato de trabalho suspenso em decorrência de aposentadoria por invalidez é um direito

indisponível e, como tal, não pode ser limitado temporalmente por norma coletiva (Acordo Coletivo de Trabalho), sob pena de ofensa aos princípios da dignidade da pessoa humana e da proteção à saúde, conforme Súmula 440 do TST e diretrizes do Tema 1.046 do STF." (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0010757-31.2023.5.03.0069 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Anemar Pereira Amaral. DJEN 05/12/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Poder Diretivo

Advertência - Aplicação – Validade

Advertência Disciplinar. Nulidade. Abuso do Poder Diretivo. Ausência de ciência prévia sobre a nova diretriz de tolerância zero. Embora a realização do checklist veicular constitua atribuição inerente ao cargo de Condutor Socorrista, a prova oral revela que o reclamado, por longo período, adotou prática de tolerância quanto ao cumprimento rigoroso do registro sistêmico. A mudança de orientação disciplinar, implementada sem comunicação clara e prévia aos empregados, inviabiliza a imposição imediata de penalidade, por afrontar a boa-fé objetiva, a segurança jurídica e os princípios da razoabilidade e proporcionalidade. Advertência corretamente declarada nula. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0011186-03.2025.5.03.0077 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Mauro César Silva. DJEN 18/12/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Professor

Diferença Salarial

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Professor. Regime de Tempo Parcial. Horas Extras. Adicional Extraclasse. Justiça Gratuita. Honorários Sucumbenciais. Provimento Parcial. I. Caso em Exame. Recurso ordinário interposto pelo reclamante e pela reclamada contra sentença que julgou parcialmente procedente os pedidos, condenando a ré ao pagamento de

horas extras, reflexos e multas convencionais, mas indeferindo o benefício da justiça gratuita ao autor. O reclamante busca a concessão do benefício da justiça gratuita, a aplicação da confissão ficta, o reconhecimento do regime de tempo parcial com pagamento de diferenças salariais, o deferimento de horas extras com base na ausência de controle de ponto, inclusão de adicionais na base de cálculo e majoração dos honorários sucumbenciais. A reclamada postula a exclusão da condenação em horas extras e multas, a compensação integral de valores pagos e majoração dos honorários advocatícios. II. Questões em Discussão. Regime de trabalho em tempo parcial e diferenças salariais decorrentes. Jornada de trabalho, horas extras, atividades extraclasse, adicional extraclasse e reflexos. Aplicação da confissão ficta à parte ré. Compensação de valores pagos sob rubricas específicas. Concessão do benefício da justiça gratuita ao reclamante. Fixação e majoração dos honorários de sucumbência. Pagamento de multas convencionais. III. Razões de Decidir. Regime de Tempo Parcial e Diferenças Salariais: a. Embora o contrato de trabalho anote o regime horista, a prova testemunhal é uníssona em afirmar que o reclamante desenvolvia atividades extraclasse como orientação de TCC, participação em colegiados e coordenação de ligas acadêmicas, não se enquadrando, portanto, na definição de docente horista. b. A portaria do Ministério da Educação define o docente de tempo parcial como aquele com 12 ou mais horas semanais de trabalho, com reserva de pelo menos 25% do tempo para estudos, planejamento, avaliação e orientação de estudantes. c. A conduta da instituição de classificar o professor como "horista" em documentos internos e para o MEC como "regime parcial", mas remunerar como horista, configura fraude aos direitos do trabalhador, sendo nulo o contrato nesse aspecto, nos termos do art. 9º da CLT. d. Portanto, reconhece-se o enquadramento do reclamante no regime de tempo parcial, com direito ao adicional de 25% sobre sua remuneração mensal e reflexos. Jornada e Horas Extras: a. A prova oral demonstrou a obrigatoriedade dos cursos de capacitação e treinamentos, especialmente após a aquisição da instituição pelo Grupo Ânima, que introduziu nova metodologia de ensino. b. As atividades de formação e desenvolvimento docente, participação em reuniões de alinhamento, produção de questões e material didático para banco de dados nacional, bem como labor em recesso, configuram tempo extraordinário não remunerado, pois não se enquadram nas exceções previstas nas normas coletivas. c. A CCT prevê que trabalho em reuniões e atividades fora do horário contratual semanal ou período letivo normal é

considerado extraordinário, com pagamento ou compensação. d. Correta a condenação em horas extras pelos cursos e programas de capacitação. Acresentam-se à condenação horas extras pelas reuniões de alinhamento, participação em programas de formação (não previstos na sentença), labor em recesso e produção de material didático e questões para banco de dados, com a devida dedução dos valores pagos a título de "Docência Extra Classe" e/ou "Hora Atividade Extra Classe". e. As atividades de elaboração de questões e produção de material didático não são remuneradas pelo adicional de atividade extraclasse previsto nas CCTs, configurando acréscimo extraordinário de trabalho. f. O divisor aplicável para o cálculo das horas extras é o número de horas-aula semanais, conforme art. 320 da CLT. Compensação de Valores: a. Autoriza-se a dedução dos valores pagos a título de "Docência Extra Classe" e/ou "Hora Atividade Extra Classe" nas parcelas deferidas a título de horas extras, em observância ao princípio da vedação ao enriquecimento ilícito. Justiça Gratuita: a. Apesar de a última remuneração percebida pelo autor exceder 40% do teto do RGPS, a declaração de hipossuficiência, não elidida por prova em contrário, é suficiente para a concessão do benefício, nos termos do art. 790, § 4º, da CLT, da Súmula 463 do TST e da jurisprudência majoritária. b. A mera existência de créditos judiciais não afasta a condição de pobreza no momento em que reconhecido o direito à gratuidade. Honorários de Sucumbência: a. A condenação em honorários de sucumbência, mesmo para beneficiário da justiça gratuita, é possível, mas a exigibilidade resta suspensa, nos termos da decisão do STF na ADI 5766, devendo o credor comprovar, em até dois anos, a alteração da condição de hipossuficiência do devedor. b. No caso, com o provimento parcial do recurso do reclamante e a concessão da justiça gratuita, a sucumbência da parte autora é mínima. c. Majoram-se os honorários advocatícios devidos pela reclamada em favor dos advogados do autor para 15% sobre o valor da liquidação, considerando a complexidade da matéria e o zelo dos profissionais. d. Exclui-se a condenação do reclamante ao pagamento de honorários sucumbenciais aos patronos da ré. Multas Convencionais: a. A manutenção da condenação em horas extras, em decorrência do descumprimento de cláusulas convencionais, autoriza o deferimento da multa correspondente, observados os limites das convenções coletivas. IV. Dispositivo e Tese. Tese de Julgamento: "O professor que, embora formalmente contratado como horista, exerce atividades extraclasse que extrapolam a mera ministração de aulas, faz jus ao reconhecimento do regime de tempo parcial e às

diferenças salariais correspondentes. O trabalho em cursos de capacitação, treinamentos, reuniões e produção de material didático e questões para banco de dados, quando não remunerado e exigido pela instituição, configura tempo extraordinário, devendo ser pago como tal. A declaração de hipossuficiência é suficiente para a concessão da justiça gratuita, salvo prova em contrário. A condenação em honorários de sucumbência para beneficiário da justiça gratuita tem sua exigibilidade suspensa, cabendo ao credor comprovar a alteração da condição econômica do devedor."

Provimento: Conhecidos e parcialmente providos os recursos ordinários. Legislação e Jurisprudência relevantes citadas: CLT, arts. 9º, 320, 790, §§ 3º e 4º, 791-A, § 4º; CPC, art. 322, § 1º; Portaria Normativa nº 21/2017 (MEC); Súmula 338 do TST; Súmula 463 do TST; Súmula 256 do STF; ADI 5766 (STF); OJ 348/SBDI-1/TST; TJP nº 4 do TRT3. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010595-82.2024.5.03.0010 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Goulart de Sena Orsini. DJEN 10/12/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Recurso

Pedido de Reconsideração

Direito Processual do Trabalho. Agravo de Petição. Embargos de Terceiro. Penhora de Veículo. Não Provimento. I. Caso em Exame: 1. Agravo de petição interposto em face de decisão que, em sede de embargos de terceiro, determinou o cancelamento de restrição sobre veículo. II. Questões em Discussão: 2. São questões em discussão: (i) definir se o agravo de petição interposto pelo embargado deve ser conhecido; (ii) determinar se a decisão que acolheu o pedido de reconsideração é nula; (iii) estabelecer se houve preclusão da prova documental que comprova a propriedade do veículo, ou, ainda, se há indícios de fraude à execução. III. Razões de Decidir: 3. Tratando-se de decisão proferida em sede de execução, o recurso cabível para impugná-la é o agravo de petição, na forma do art. 897, 'a', da CLT. 4. O pedido de reconsideração é um mecanismo válido no processo do trabalho e a decisão proferida não ofende a coisa julgada, pois a sentença ainda não transitou em julgado. 5. A prova documental apresentada pela embargante demonstra a propriedade e posse do veículo desde data anterior ao ajuizamento da ação principal, não

havendo que se falar em preclusão ou fraude à execução, conforme art. 792 do CPC e Súmula nº 375 do STJ. IV. Dispositivo e Tese: 6. Recurso não provido. Tese de julgamento: 1. O agravo de petição é o recurso adequado para impugnar decisões em sede de execução trabalhista. 2. A reconsideração do decidido na sentença não ofende a coisa julgada, observando-se não ter se operado o trânsito em julgado. 3. A demonstração de propriedade e posse de veículo pela embargante em data anterior ao ajuizamento da ação principal afasta a tese de fraude à execução, pois demonstra a sua boa-fé no negócio jurídico. Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 897,'a'; CPC, arts. 494, 674, 678 e 792. Jurisprudência relevante citada: Súmula nº 375 do SJT. (TRT 3ª Região. Nona Turma. 0010612-92.2025.5.03.0169 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Weber Leite de Magalhães Pinto Filho. DJEN 18/12/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Relação de Emprego

Cuidador

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Vínculo de Emprego Doméstico. Cuidadora. Curatela. Inexistência de Relação Trabalhista. Recurso Desprovido. I. Caso em exame: 1. Recurso ordinário interposto pela reclamante pretendendo o reconhecimento de vínculo empregatício com o curador judicial de pessoa interditada, sob o argumento de subordinação, onerosidade e pessoalidade na prestação de cuidados à assistida. II. Questão em discussão: 2. A questão em discussão consiste em verificar se a prestação de serviços pela autora em favor de pessoa interditada, sob responsabilidade de curador judicial, configura vínculo de emprego. III. Razões de decidir: 3. A curatela é instituto de proteção à pessoa incapaz, e os pagamentos efetuados pelo curador decorrem do exercício de dever legal, com administração dos recursos da assistida. 4. A relação entre as partes não demonstra a presença dos elementos da relação de emprego, em especial a subordinação jurídica. 5. A autora prestava cuidados à curatelada na própria residência, sem ingerência direta do curador sobre suas atividades. 6. A atuação do curador, ainda que tenha complementado valores com recursos próprios, insere-se na boa-fé e na responsabilidade decorrente da curatela, sem gerar vínculo trabalhista. IV. Dispositivo e

tese: 7. Recurso ordinário desprovido. Tese de julgamento: "1. A prestação de serviços por cuidadora de pessoa interditada, sob a responsabilidade de curador judicial, não configura vínculo de emprego, especialmente quando ausentes os pressupostos legais, notadamente a subordinação."

Dispositivos relevantes citados: CC, arts. 1.741, 1.774 e 1.781; CPC, art. 755, § 1º. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0010209-83.2025.5.03.0053 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto. DJEN 09/12/2025).

Empregado Doméstico

Vínculo Empregatício. Trabalho Doméstico. Comprovação. Caracteriza-se o vínculo de emprego doméstico quando demonstrada a prestação de serviços de forma contínua, pessoal, subordinada e onerosa, em ambiente residencial e sem finalidade lucrativa, nos termos da Lei Complementar nº 150/2015. A prova oral idônea, ainda que proveniente de testemunha com visitas esporádicas ao local, pode confirmar a efetiva prestação de serviços e a natureza profissional da atividade desenvolvida, sobretudo quando o labor envolve cuidados pessoais e permanentes com pessoa idosa e enferma. Não comprovada a alegada atuação por mera caridade, mantém-se o reconhecimento do vínculo empregatício. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0011151-98.2024.5.03.0167 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Mauro César Silva. DJEN 18/12/2025).

Trabalho Autônomo

Vínculo de Emprego. Ônus da Prova. Trabalho Autônomo ("freelancer") Não Caracterizado. Princípio da Primazia da Realidade. 1. Ao admitir a prestação de serviços, ainda que sob a roupagem de trabalho autônomo e eventual ("freelancer"), a reclamada atrai para si o ônus de comprovar a ausência dos requisitos da relação de emprego (art. 818, II, da CLT e Súmula 338, I, do TST), encargo do qual não se desvincilhou. 2. A não eventualidade resta configurada quando a prova oral demonstra que o labor, intrinsecamente ligado à atividade-fim do empreendimento (bar e restaurante), era prestado de forma contínua e regular ao longo da semana, inserido na necessidade permanente do negócio, ainda que a remuneração fosse ajustada por diária. A alta rotatividade de outros trabalhadores eventuais não afasta a condição de habitualidade da reclamante. 3. A subordinação jurídica, em sua

dimensão estrutural, evidencia-se pela inserção da trabalhadora na dinâmica e organização da empresa, recebendo ordens diretas de seus superiores hierárquicos, cumprindo horários e participando de escalas de trabalho, inclusive por meio de aplicativos de mensagens. 4. A pessoalidade é confirmada quando a prova, inclusive testemunhal da própria defesa, demonstra que a substituição da trabalhadora não era uma faculdade sua, mas uma necessidade controlada pela empresa em caso de ausência. 5. Presentes todos os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT, em observância ao princípio da primazia da realidade, impõe-se a manutenção da sentença que reconheceu o vínculo empregatício. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0011379-64.2023.5.03.0149 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Geraldo Magela Melo. DJEN 09/12/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Trabalho em Condição Análoga à de Escravo

Caracterização

Empregado em Condição Análoga à de Escravo. Empregador Produtor Rural de Pequeno Porte. Vulnerabilidade Mútua. Não obstante as graves infrações administrativas e trabalhistas constatadas pelo MTE, não se configura a situação análoga à de escravo. A prova oral coesa demonstra a ausência de coisificação e subjugação do reclamante, haja vista sua liberdade de locomoção, de convívio em ambiente familiar e da partilha com a reclamada da mesma situação de precariedade material. O acolhimento social do reclamante, embora insuficiente para afastar as obrigações trabalhistas, descharacteriza a intencionalidade da exploração análoga à escravidão, que não se confunde com escravidão moderna. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0011470-81.2024.5.03.0065 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Fabiano de Abreu Pfeilsticker. DJEN 12/12/2025).

Dano Moral

Danos Extrapatrimoniais. Trabalho em Condições Análogas às de Escravo. Caracterização. Art. 149 do Código Penal. Ônus da Prova. O trabalho análogo à escravidão, tipificado no art. 149 do Código Penal, configura-se pela submissão do trabalhador a trabalhos forçados, jornada exaustiva,

condições degradantes de trabalho e/ou restrição de locomoção em razão de dívida. Tal prática viola frontalmente os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho (art. 1º, III e IV, CRFB), configurando, se comprovada, dano moral in re ipsa. Compete ao reclamante o ônus de provar a conduta ilícita do empregador apta a ensejar a reparação civil, por se tratar de fato constitutivo do direito à indenização (art. 818, I, da CLT). Não havendo comprovação de jornada extenuante, retenção de salários e/ou condições subumanas ou degradantes de trabalho, é indevida a indenização por danos extrapatrimoniais sustentada na alegação de trabalho em condições análogas às de escravo. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0010962-59.2024.5.03.0058 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Geraldo Magela Melo. DJEN 11/12/2025).

[\(voltar ao início\)](#)

