

# Boletim de Legislação e Jurisprudência

## SEDOC



ANO X N. 1 JANEIRO DE 2026

## Sumário

Legislação

Jurisprudência

Acidente do Trabalho

Acumulação de Funções

Adicional de Periculosidade

Assédio Moral

Assédio Sexual

Citação

Dano Moral

Dispensa

Dispensa Discriminatória

Doença Ocupacional

Estabilidade Provisória

Execução

Jornada de Trabalho

Justa Causa

Promotor de Vendas

Rescisão Indireta

Sucessão Trabalhista



## LEGISLAÇÃO

- [Edital DGP n. 1, de 14 de janeiro de 2026](#)

Torna pública a abertura das inscrições para o Processo Seletivo

Interno de Remoção de Servidor.

(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 15/1/2025, p. 4-5)

- [Edital DGP n. 2, de 14 de janeiro de 2026](#)  
Torna pública a abertura das inscrições para o Processo Seletivo Interno de Remoção de Servidor.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 15/1/2025, p. 5-6)
- [Edital SEGP n. 1, 12 de janeiro de 2026](#)  
Torna pública a abertura de inscrições para o processo de ELEIÇÃO de membro da Comissão de Inovações Judiciárias (CIJUD).  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 13/1/2025, p. 1- 2)
- [Edital SEJ n. 1, de 23 de janeiro de 2026](#)  
Torna pública a abertura do processo seletivo para envio de artigos científicos e decisões judiciais para publicação nas edições 112 (jul./dez. 2025) e 113 (jan./jun. 2026) da Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 23/1/2025, p. 13-18)
- [Edital SEMA n. 1, de 21 de janeiro de 2026](#)  
Cientifica os(as) Juízes(as) Titulares interessados(as) para que, observada a antiguidade, formulem seus pedidos de remoção para as Varas que se encontram vagas, bem como para aquelas que se tornarem vagas em decorrência da remoção do(a) Juiz(a) que a esteja ocupando ou para todas as unidades jurisdicionais nas quais haja interesse, independentemente de estarem vagas ou não, desde que disponibilizadas no Sistema de Inscrição.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 23/1/2025, p. 1-2)
- [Edital SN, de 13 de janeiro de 2026](#)  
Torna pública a abertura de inscrições para o processo de eleição de membros do Comitê de Ética e Integridade, para o biênio 2026-2027.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 16/1/2025, p. 3-4)
- [Instrução Normativa Conjunta GP/GCR/GVCR n. 156, 22 de janeiro de 2026](#)  
Regulamenta o cadastramento, a nomeação e o pagamento de advogados dativos no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 26/1/2025, p. 1-4)

- [Instrução Normativa GP n. 155, 20 de janeiro de 2026](#)  
Altera a Instrução Normativa GP n. 44, de 10 de setembro de 2018.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 20/1/2025, p. 2)
- [Portaria G2VP n. 1, de 20 de janeiro de 2026](#)  
Designa os membros do Conselho Consultivo da Escola Judicial para o biênio 2026/2027.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 22/1/2025, p. 3-4)
- [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. 14/1/2025, p. 3-4) \*(Republicada em cumprimento ao disposto no art. 3º da Portaria GP n. 28, de 13 de janeiro de 2026)
- [Portaria GP n. 2, de 12 de janeiro de 2026](#)  
Designa, até 31 de dezembro de 2027, o gestor regional das Metas Nacionais do Poder Judiciário, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, e define suas atribuições.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 15/1/2025, p. 2)
- [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. 9/1/2025, p. 3-5) (\*)Republicada em cumprimento ao disposto no art. 2º da Portaria GP n. 15, de 6 de janeiro de 2026
- [Portaria GP n. 14, 5 de janeiro de 2026](#)  
Dispõe sobre a delegação de competência para a prática de conferência e remessa de eventos ao eSocial e para tratar de assuntos relacionados.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 7/1/2025, p. 1-2)

- [Portaria GP n. 17, de 8 de janeiro de 2026](#)  
Designa servidores para o exercício da função de gestor orçamentário do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região no Sistema Integrado de Administração Financeira do Governo Federal - SIAFI.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 9/1/2025, p. 7)
- [Portaria GP n. 18, de 8 de janeiro de 2026](#)  
Designa servidores para o exercício da função de gestor de licitações do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região no Sistema Integrado de Administração Financeira do Governo Federal - SIAFI.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 9/1/2025, p. 5)
- [Portaria GP n. 19, de 8 de janeiro de 2026](#)  
Designa o(a) gestor(a) e o(a) fiscal do acordo de cooperação técnica a que se refere o art. 5º da Instrução Normativa GP n. 136, de 4 de setembro de 2024.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 9/1/2025, p. 5-6)
- [Portaria GP n. 20, de 8 de janeiro de 2026](#)  
Designa servidores para o exercício da função de gestor de patrimônio - bens móveis do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região no Sistema Integrado de Administração Financeira do Governo Federal - SIAFI.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 9/1/2025, p. 6-7)
- [Portaria GP n. 21, de 8 de janeiro de 2026](#)  
Designa servidores para o exercício da função de gestor de patrimônio - bens de estoque do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região no Sistema Integrado de Administração Financeira do Governo Federal - SIAFI.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 9/1/2025, p. 7-8)
- [Portaria GP n. 26, 9 de janeiro de 2026](#)  
Designa, para o mandato da atual Administração do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, biênio 2026/2027, os integrantes do Comitê de Orçamento e Finanças referenciados nos incisos XVII e

XVIII do art. 2º da Resolução GP n. 249, de 11 de agosto de 2022.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 13/1/2025, p. 2 – 3)

- [Portaria GP n. 28, 13 de janeiro de 2026](#)

Altera a Portaria GP n. 1, de 2 de janeiro de 2026.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 13/1/2025, p. 7)

- [Portaria GP n. 30, de 13 de janeiro de 2026](#)

Designa os membros do Subcomitê de Desfazimento de Bens Inservíveis (SDBI), referenciados nos incisos I a III do art. 7º da Resolução GP n. 254, de 22 de agosto de 2022, para o biênio 2026/2027.

(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 15/1/2025, p. 7)

- [Portaria GP n. 34, de 14 de janeiro de 2026](#)

Designa os membros da Comissão de Suporte à Diretoria do Foro Trabalhista de Belo Horizonte, referenciados no caput do art. 2º da Resolução GP n. 225, de 9 de março de 2022, para o biênio 2026/2027.

(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 19/1/2025, p. 4)

- [Portaria GP n. 35, de 14 de janeiro de 2026](#)

Designa, para o mandato atual da Administração do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, biênio 2026/2027, os integrantes da Comissão de Precedentes e de Ações Coletivas (CPAC) referenciados no inciso IV do art. 2º da Resolução GP n. 172, de 19 de fevereiro de 2021.

(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 16/1/2025, p. 2-3)

- [Portaria GP n. 37, de 14 de janeiro de 2026](#)

Designa, para o mandato atual da Administração do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, biênio 2026/2027, os integrantes da Comissão de Inteligência (CI) referenciados nos incisos III e X do § 2º do art. 2º da Resolução GP n. 227, de 12 de maio de 2022.

(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 16/1/2025, p. 1-2)

- [Portaria n. 38, de 12 de janeiro de 2026](#)  
Designa o Juiz do Trabalho indicado para assumir o cargo de Coordenador Acadêmico, no biênio 2026/2027, para atuar na Secretaria da Escola Judicial, de 1º/1/2026 a 31/12/2027.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 14/1/2025, p. 2-3)
- [Portaria n. 38, de 15 de janeiro de 2026](#)  
Altera a Instrução Normativa GP n. 44, de 10 de setembro de 2018.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 16/1/2025, p. 5-6)
- [Portaria GP n. 41, de 15 de janeiro de 2026](#)  
Designa membro para o Comitê Regional do Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade, para o biênio 2026/2027.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 22/1/2025, p. 2)
- [Portaria GP n. 42, de 15 de janeiro de 2026](#)  
Designa membros para o Programa de Enfrentamento ao Trabalho Escravo e ao Tráfico de Pessoas e de Proteção ao Trabalho do Migrante, para o biênio 2026/2027.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 22/1/2025, p. 1)
- [Portaria GP n. 44, 16 de janeiro de 2026](#)  
Designa, para o mandato da atual Administração do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, biênio 2026/2027, os integrantes do Subcomitê de Carreira, Competências e Teletrabalho referenciados no art. 2º da Resolução GP n. 165, de 15 de dezembro de 2020.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 26/1/2025, p. 4-5)
- [Portaria GP n. 45, 16 de janeiro de 2026](#)  
Designa, para o mandato atual da Administração do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, biênio 2026/2027, os integrantes do Subcomitê dos Sistemas e-Gestão e Tabelas Processuais Unificadas referenciados nos incisos I, VIII, XI e XII do caput e no §3º do art. 2º da Resolução GP n. 252, de 18 de agosto de 2022.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 19/1/2025, p. 4-5)

- [Portaria GP n. 48, 19 de janeiro de 2026](#)  
Designa, para o mandato atual da Administração do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, biênio 2026/2027, os integrantes do Subcomitê Regional do PJe-JT referenciados nos incisos I a III e IX a XVI do caput do art. 2º da Resolução GP n. 251, de 18 de agosto de 2022.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 19/1/2025, p. 5-6)
- [Portaria GP n. 49, 19 de janeiro de 2026](#)  
Designa servidores para atuarem como representantes do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região perante a Receita Federal do Brasil quanto aos atos relativos ao Plano de Assistência à Saúde do TRT-MG.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 18/9/2022, p. 2)
- [Portaria GP n. 50, 20 de janeiro de 2026](#)  
Tornar sem efeito, desde a data de sua publicação, a Portaria GP n. 38, 15 de janeiro de 2026, publicada em 19 de janeiro de 2026, que altera a Instrução Normativa GP n. 44, de 10 de setembro de 2018.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 20/1/2025, p. 3)
- [Portaria GP n. 51, 20 de janeiro de 2026](#)  
Designa membros para o Programa de Erradicação ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem, para o biênio 2026/2027.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 21/1/2025, p. 5)
- [Portaria GP n. 53, 20 de janeiro de 2026](#)  
Esta Portaria designa os(as) integrantes do Comitê de Pessoas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região para o mandato atual da Administração do Tribunal, biênio 2026/2027.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 21/1/2025, p. 3-4)
- [Portaria GP n. 57, de 21 de janeiro de 2026](#)  
Designa os membros do Comitê de Tecnologia da Informação e Comunicação (CTIC) referenciados nos incisos I a IX do art. 2º da Resolução GP n. 160, de 10 de dezembro de 2020, para o biênio 2026/2027.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 22/1/2025, p. 4-5)

- [Portaria GP n. 58, de 22 de janeiro de 2026](#)  
Designa os membros do Comitê de Segurança Institucional referenciados no art. 3º, incisos I a III e V, da Resolução GP n. 253, de 18 de agosto de 2022, para o biênio 2026/2027.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 22/1/2025, p. 1-2)
- [Portaria GP n. 59, de 22 de janeiro de 2026](#)  
Designa, para o mandato da atual Administração do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, os integrantes do Comitê de Segurança da Informação e Proteção de Dados referenciados nos incisos I e II do art. 2º da Resolução GP n. 248, de 8 de agosto de 2022.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 23/1/2025, p. 4)
- [Portaria GP n. 60, de 22 de janeiro de 2026](#)  
Designa, para o mandato da atual Administração do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, os integrantes da Comissão de Pesquisas Judiciárias (CPJ), referenciados no art. 2º da Resolução GP n. 264, de 29 de setembro de 2022.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 23/1/2025, p. 2)
- [Portaria GP n. 63, 23 de janeiro de 2026](#)  
Designa, para mandato até 31 de dezembro de 2027, os(as) integrantes da Comissão de Atenção Prioritária ao Primeiro Grau de Jurisdição, referenciados(as) no art. 2º da Resolução GP n. 169, de 27 de janeiro de 2021.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 26/1/2025, p. 5-6)
- [Portaria GP n. 64, 23 de janeiro de 2026](#)  
Designa, para mandato até 31 de dezembro de 2027, os(as) integrantes do Subcomitê de Orçamento do Primeiro Grau de Jurisdição, referenciados(as) no art. 2º da Resolução GP n. 255, de 23 de agosto de 2022.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 26/1/2025, p. 8-9)
- [Portaria GP n. 65, 23 de janeiro de 2026](#)  
Designa, para mandato até 31 de dezembro de 2027, os(as) integrantes do Subcomitê de Orçamento do Segundo Grau de

Jurisdição, referenciados(as) no art. 4º da Resolução GP n. 255, de 23 de agosto de 2022.

(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 26/1/2025, p. 7)

- Portaria GP n. 67, 26 de janeiro de 2026

Designa os membros do Comitê de Documentação e Memória (CDOM) referenciados no art. 2º, incisos I, III, IV, V e VI, da Resolução GP n. 195, de 24 de maio de 2021, para o biênio 2026/2027.

(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 26/1/2025, p. 9-11)

- Portaria GP n. 68, 26 de janeiro de 2026

Designa, para o mandato da atual Administração do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, os integrantes do Comitê de Patrimônio, Logística e Sustentabilidade (CPLS), referenciados no art. 2º da Resolução GP n. 254, de 22 de agosto de 2022.

(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 18/9/2022, p. 5-6)

- Portaria GP n. 70, 26 de janeiro de 2026

Altera a Portaria GP n. 129, de 8 de maio de 2025, que define os valores das diárias a serem pagas no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 26/1/2025, p. 6-7)

- Portaria GP n. 71, de 27 de janeiro de 2026

Designa membros para o Comitê Regional do Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade, para o biênio 2026/2027.

(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 29/1/2025, p. 3-4)

- Portaria GP n. 72, de 29 de janeiro de 2026

Altera a Portaria GP n. 45, de 16 de janeiro de 2026, que designa, para o mandato atual da Administração do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, biênio 2026/2027, os integrantes do Subcomitê dos Sistemas e-Gestão e Tabelas Processuais Unificadas referenciados nos incisos I, VIII, XI e XII do caput e no § 3º do art. 2º da Resolução GP n. 252, de 18 de agosto de 2022.

(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 29/1/2025, p. 2-3)

- [Portaria Sema n. 1, de 8 de Janeiro de 2026](#)  
Altera o Anexo Único da Portaria TRT/SEGP/991/2025, que trata da divulgação dos feriados locais existentes no âmbito da jurisdição do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região no ano de 2026.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 9/1/2025, p. 2)
- [Resolução Conjunta GP/CR n. 4, 20 de janeiro de 2026](#)  
Altera a Resolução Conjunta GP/GCR n. 315, de 22 de janeiro de 2024.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 21/1/2025, p. 2-3)
- [Resolução GP n. 1, de 12 de janeiro de 2026](#)  
Atualiza a Cadeia de Valor do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 15/1/2025, p. 3-4)
- [Resolução GP n. 195, de 24 de maio de 2021 \(\\*\)](#)  
Institui o Comitê de Documentação e Memória (CDOM), no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 23/1/2025, p. 4-8) (\*)Republicada em cumprimento ao disposto no art. 3º da Resolução GP n. 413, de 23 de janeiro de 2026
- [Resolução GP n. 412, de 22 de janeiro de 2026](#)  
Altera a Resolução GP n. 248, de 8 de agosto de 2022, que institui o Comitê de Segurança da Informação e Proteção de Dados no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 23/1/2025, p. 8)
- [Resolução GP n. 413, de 23 de janeiro de 2026](#)  
Altera a Resolução GP n. 195, de 24 de maio de 2021, que institui o Comitê de Documentação e Memória (CDOM), no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 23/1/2025, p. 8-9)

[\(voltar ao início\)](#)





## Acidente do Trabalho

### Culpa Exclusiva – Empregado

Direito do Trabalho. Ação Trabalhista. Acidente de Trabalho. Danos Morais e Estéticos. Culpa Exclusiva do Trabalhador. Reforma da Sentença. I. Caso em Exame - Recursos ordinários interpostos pelo reclamante e pelo reclamado em face da sentença que julgou parcialmente procedentes os pedidos de indenização por danos morais e estéticos decorrentes de acidente de trabalho. II. Questão em Discussão - 2. Há duas questões em discussão: (i) definir se houve culpa exclusiva do trabalhador no acidente de trabalho; (ii) determinar o cabimento das indenizações por danos morais e estéticos. III. Razões de Decidir - 3. A responsabilidade civil do empregador por acidente de trabalho exige a demonstração de dano, conduta negligente ou imprudente do empregador e nexo causal entre eles. 4. O acidente ocorreu devido à conduta inadequada do trabalhador, que utilizou um instrumento impróprio (ferro) de forma violenta contra o animal, sem seguir os procedimentos de segurança. 5. A testemunha confirmou que o trabalhador agrediu o animal com um ferro, causando o acidente. 6. A utilização do ferro como ferramenta de punição ou condução do animal foi um fator de risco externo e atípico, sendo o motivo da lesão. 7. O empregador fornecia equipamentos de proteção, embora não fosse obrigatório o uso de óculos de proteção contra o tipo de acidente ocorrido. 8. O acidente decorreu da conduta errônea do trabalhador, caracterizando culpa exclusiva. 9. Não havendo ato ilícito praticado pelo empregador, não há responsabilidade civil. IV. Dispositivo e Tese - 10. Recurso do reclamado provido; recurso do reclamante desprovido. Tese de julgamento: A responsabilidade civil do empregador por acidente de trabalho requer a comprovação de sua conduta culposa e o nexo causal com o dano sofrido pelo trabalhador. A culpa exclusiva do trabalhador no acidente de trabalho afasta a responsabilidade civil do empregador. Dispositivos relevantes citados: CC, art. 186. NR 6 e NR31. (TRT 3ª Região. Nona Turma. 0010373-34.2025.5.03.0090 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Weber Leite de Magalhaes Pinto Filho. DJEN 22/01/2026).

[\(voltar ao início\)](#)



## Acumulação de Funções

### Caracterização

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Acúmulo de Função. Diferenças Salariais. Parcial Provimento. I. Caso em Exame - Recurso ordinário interposto em face da sentença que julgou improcedente o pedido de diferenças salariais por acúmulo de função.II. Questão em Discussão - Definir se o exercício concomitante das funções de operador de equipamento e professor de ginástica laboral configura acúmulo de função, com o consequente direito ao recebimento de diferenças salariais. III. Razões de Decidir - O reclamante foi contratado como "Operador de Equipamento de Mina de Pequeno Porte I", mas também ministrava aulas de ginástica laboral 03 vezes por semana. O exercício da função de professor de ginástica laboral exige conhecimento técnico específico, diverso da função contratual de operador de equipamentos, demonstrando substancial distinção e complexidade entre as atividades. IV. Dispositivo e Tese - Recurso parcialmente provido. Tese de julgamento: O exercício de função distinta daquela para a qual foi contratado o empregado configura acúmulo de função e enseja o pagamento de diferenças salariais, para evitar o enriquecimento ilícito do empregador. Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 456, parágrafo único; CF, art. 7º, V; Lei nº 3.207/57, art. 8º. Jurisprudência relevante citada: TRT da 3ª Região: 0011256-96.2019.5.03.0152 (ROT); 0010655-09.2020.5.03.0103 (RO); 0011016-87.2017.5.03.0149 (RO). (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010933-89.2022.5.03.0054 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Antônio Gomes de Vasconcelos. DJEN 28/01/2026).

[\(voltar ao início\)](#)



## Adicional de Periculosidade

### Cabimento

Direito do Trabalho. Adicional de Periculosidade. Exposição a Risco de Violência Física. Recurso Ordinário Não Provido. I. Caso em Exame -

Recurso ordinário da reclamada contra o reconhecimento do direito ao adicional de periculosidade, por exposição a risco de violência física no exercício da função de analista de segurança empresarial. II. Questão em Discussão - A questão central consiste em definir se o reclamante, no exercício de suas funções, estava exposto a risco acentuado de roubo ou outras espécies de violência física, de modo a justificar o pagamento do adicional de periculosidade. III. Razões de Decidir - A prova testemunhal demonstrou que as atividades do reclamante, como analista de segurança empresarial, envolviam o monitoramento da atuação e da abordagem de vigilantes, inclusive em situações de furto ou ações armadas, com possibilidade de atuação direta em ocorrências de maior gravidade ou risco, aplicando-se, ainda a previsão da NR-16, que considera perigosa a "Supervisão/fiscalização Operacional" consistente na supervisão e/ou fiscalização direta dos locais de trabalho para acompanhamento e orientação dos vigilantes. IV. Dispositivo e Tese - Recurso não provido. Tese de julgamento: O adicional de periculosidade é devido ao trabalhador que, no exercício de suas funções, esteja exposto a risco acentuado de roubo ou outras espécies de violência física, nos termos do art. 193, II, da CLT, sobretudo quando desempenhada atividade de supervisão e fiscalização da segurança patrimonial, com acompanhamento e orientação de vigilantes em situações de risco, aplicando-se, ainda que por analogia, a NR-16, Anexo III. Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 193, II; NR-16, Anexo III. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010740-92.2025.5.03.0111 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Flávio Vilson da Silva Barbosa. DJEN 23/01/2026).

[\(voltar ao início\)](#)



Assédio Moral

### Indenização

Assédio Moral. Ambiente de Trabalho Hostil. Prova Documental e Testemunhal. Nexo Concausal. Transtorno Psíquico. Responsabilidade Civil do Empregador. Indenização por Danos Moraes. Manutenção do Quantum. Comprovada, pelo conjunto probatório, a prática reiterada de condutas humilhantes, autoritárias e desrespeitosas por representante hierárquica do empregador, caracterizando assédio moral no ambiente de

trabalho. E-mails encaminhados à administração, aliados à prova testemunhal, evidenciam a ciência do empregador acerca das agressões e sua omissão em adotar providências eficazes para cessar o comportamento abusivo. Laudo pericial psiquiátrico que reconhece a existência de transtorno psíquico e estabelece nexo concausal entre a patologia e o ambiente laboral hostil, considerado como estressor ocupacional relevante. Configurados o dano, o nexo concausal e a culpa patronal, nos termos dos arts. 186 e 927 do Código Civil e do art. 7º, XXII, da CR. Indenização por danos morais fixada em valor moderado, proporcional às circunstâncias do caso, à extensão do dano e à multifatorialidade do quadro clínico, atendendo às finalidades compensatória e pedagógica. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0010467-34.2025.5.0008 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Mauro Cesar Silva. DJEN 28/01/2026).

[\(voltar ao início\)](#)



## Assédio Sexual

### Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Assédio Sexual e Moral. Danos Moraes Devidos. I. Caso em Exame - Recurso ordinário interposto por empregada em face de sentença que, em ação trabalhista, julgou improcedentes os pedidos iniciais. II. Questão em Discussão - Há diversas questões em discussão: desvio de função; diferenças de horas extras; diferenças de FGTS; salário família e assédio sexual e moral. III. Razões de Decidir - De acordo com o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (Resolução 128/2022 do CNJ), o exercício da função jurisdicional deve ocorrer de modo a concretizar o direito à igualdade e à não discriminação, rompendo com a repetição de padrões estereotipados de gênero. Em compasso com essa perspectiva, a Agenda 2030 da ONU preconiza, no Objetivo de Desenvolvimento Sustentável n. 5, o alcance da igualdade de gênero e o empoderamento de mulheres e meninas, o que será observado no presente caso. Diversamente do tipo penal qualificado no art. 216-A do CP, o assédio sexual nas relações de trabalho pode ocorrer por chantagem ("quid pro quo", isto é, "isso por aquilo") ou por intimidação. Nessa última hipótese, a caracterização ocorre quando há incitações sexuais

inoportunas com o efeito de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso, o que não foi demonstrado no caso. Nesse cenário, considerando que o assédio sexual é habitualmente uma prática velada, de difícil demonstração pela vítima, a prova testemunhal, ainda que indiciária, demonstrou a prática do assédio sexual, coloquialmente referida como "cantada". Essa prática deletéria não pode ser minimizada pelo empregador, tampouco considerada como "elogio", pois se trata da perpetuação da objetificação da mulher, de acordo com padrões estereotipados que constituem, em última análise, violência de gênero (art. 1.1, alínea "a", da Convenção 190 da OIT). Logo, é devida a compensação por danos morais. IV. Dispositivo - Recurso ordinário da autora conhecido e provido em parte, no aspecto. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0011541-08.2024.5.03.0187 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paula Oliveira Cantelli. DJEN 30/01/2026).

[\(voltar ao início\)](#)



## Citação

### Validade

Prévio Acesso a Processo. Advogado Posteriormente Habilitado como Representante da Reclamada. Impossibilidade de Presunção de Regular Notificação. Nos termos do art. 105 do CPC, para que o advogado possa validamente receber citação em nome da parte que representa, na procuração, deve haver cláusula específica concedendo-lhe tal poder. No caso em exame, a procuração apresentada não possui cláusula específica para receber citação e, sendo assim, ainda que se tenha verificado acesso eletrônico anterior (acesso de terceiro) por advogado posteriormente habilitado nos autos como representante da reclamada, tal fato não autoriza a presunção de que ela foi regularmente citada desta reclamação. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0010727-10.2025.5.03.0074 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Ricardo Marcelo Silva. DJEN 28/01/2026).

[\(voltar ao início\)](#)



## Dano Moral

### Desconto Salarial

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Descontos Indevidos. Danos Morais. Majoração. Procedência Parcial. I. Caso em Exame - O reclamante busca a majoração da indenização por danos morais, em razão de descontos indevidos realizados em sua conta corrente pelo banco reclamado. II. Questão em Discussão - Há duas questões em discussão: (i) determinar a legalidade da reclassificação do período de licença remunerada para falta não abonada e (ii) definir a ocorrência de danos morais e o valor da indenização. III. Razões de Decidir - A reclassificação do período de licença remunerada para falta não abonada é legítima, pois o reclamante não comprovou o cumprimento dos requisitos para a concessão da licença. Porém, a reclamada agiu de forma temerária ao efetuar os descontos diretamente na conta corrente do reclamante, sem observar os procedimentos legais. A conduta da reclamada configura abuso de direito, violando a dignidade da pessoa humana. O dano moral é evidente e o valor da indenização por danos morais deve ser majorado. IV. Dispositivo e Tese - Recurso parcialmente provido. Tese de julgamento: A realização de descontos indevidos diretamente na conta corrente do empregado, sem observância dos procedimentos legais, configura abuso de direito e causa danos morais. Dispositivos relevantes citados: CC, arts. 186 e 927; CF, art. 5º, X e 7º, XXVIII; CLT, art. 462. Jurisprudência relevante citada: STF, ADIs 6.050, 6.069 e 6.082. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0011555-43.2024.5.03.0073 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Antônio Gomes de Vasconcelos. DJEN 28/01/2026).

### Rescisão Contratual

Obrigações Trabalhistas - Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Estabilidade Gestante. Rescisão Indireta. Indenização Por Dano Moral. Recurso Provido Parcialmente.I. Caso em Exame - Recurso ordinário interposto por trabalhadora visando à reforma da sentença que indeferiu o reconhecimento da estabilidade gestacional, da rescisão indireta do contrato de trabalho e da indenização por danos morais. II. Questão em Discussão - (i) Definir se a empregadora descumpriu obrigações legais relacionadas à proteção à trabalhadora e à maternidade, a justificar a rescisão indireta do contrato de

trabalho; (ii) estabelecer se a reclamante faz jus à indenização substitutiva da estabilidade gestacional; (iii) determinar se estão presentes os requisitos legais para o deferimento da indenização por danos morais.

III. Razões de Decidir - 1. A documentação médica apresentada comprova que a autora, durante o período gestacional, foi orientada por profissionais da saúde ao remanejamento de suas atividades laborais de servente, em razão de dores na coluna e de sua gravidez. 2. Os documentos médicos, inclusive aqueles juntados pela própria empresa, indicam "Supervisão de gravidez de alto risco", com códigos CID correspondentes a essa condição, além de atestados com indicação de afastamento. 3. A testemunha apresentada pela empresa confirmou que a empregada permaneceu nas mesmas funções, mesmo após a ciência da gravidez, incluindo a realização de tarefas que envolviam limpeza de escadas, o que evidencia a exposição a riscos físicos.

4. A omissão da empregadora quanto ao cumprimento das recomendações médicas configura violação ao dever legal de assegurar condições de trabalho adequadas durante a gestação, conforme preceitos constitucionais e legais.

5. A negligência empresarial resultou em ruptura contratual motivada por falta grave da empregadora, justificando o reconhecimento da rescisão indireta nos termos do artigo 483 da CLT.

6. A conduta patronal obstou o exercício da estabilidade provisória da gestante, sendo devida a indenização correspondente ao período estabilitário, acrescida de 30 dias conforme a cláusula trigésima da CCT aplicável.

7. Estão presentes os elementos do dever de indenizar, quais sejam: o ato ilícito, o dano e o nexo causal.

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

1. A omissão da empregadora em remanejar a empregada gestante, mesmo diante de atestados médicos que indicavam necessidade de mudança de função, configura falta grave apta a ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho.

2. A recusa injustificada da empresa em adotar medidas de proteção à saúde da gestante inviabiliza o exercício da estabilidade provisória, tornando devida a indenização correspondente.

3. A manutenção da trabalhadora grávida em atividades incompatíveis com seu estado físico caracteriza violação à dignidade da pessoa humana e justifica a condenação por danos morais.

Dispositivos relevantes citados: artigos 1º, III, e 7º, XXII, da CF; 10, II, "b", do ADCT; 157, 223-G, 391 e 483 da CLT; 186 e 927 do CC. Jurisprudência relevante citada: ADI n. 6.050 do STF; IRDR n. 26 deste Regional; IRR n. 52 do TST. (TRT 3ª Região. Oitava Turma. 0011640-22.2024.5.03.0043 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Daniela Torres Conceição. DJEN 26/01/2026).

[\(voltar ao início\)](#)

Dispensa

Validade

Causa de Cessação do Contrato de Trabalho. Pedido de Rescisão Indireta sem Afastamento do Trabalho. Inexistência de Intenção do Reclamante em se Demitir. Se o empregado não se demitiu, nem demonstrou expresso interesse em se demitir a partir do ajuizamento da ação na qual postulou rescisão indireta, e se não interrompeu a prestação de serviços antes ou após a propositura da demanda judicial, não há comprovação da intenção demissionária, inclusive considerando o princípio da continuidade da relação de emprego. A primeira reclamada não poderia, sob a alegação de que o reclamante pleiteou rescisão indireta e de que não haveria motivos comprovados para a procedência de tal pedido, presumir que o autor não tinha mais interesse em permanecer nos quadros da empresa e entender o pedido de rescisão indireta como de demissão, determinando a "rescisão do contrato de trabalho a pedido do empregado". Ao assim proceder, a reclamada antecipou-se à decisão judicial, além de ter ficado evidente que a iniciativa da rescisão contratual não partiu do reclamante. Correta a sentença ao definir pela cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, sem justa causa. (TRT 3ª Região. Nona Turma. 0010687-57.2024.5.03.0011 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Stela Alvares da Silva Campos. DJEN 22/01/2026).

[\(voltar ao início\)](#)



Dispensa Discriminatória

Ocorrência

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Dispensa sem Justa Causa. Doença Não Estigmatizante. Exame Demissional. Presunção de Discriminação Inaplicável. Recurso Desprovido. I. Caso em Exame - 1. Recurso ordinário interposto por empregado contra sentença que julgou improcedentes os pedidos de nulidade da dispensa, reintegração ao emprego, pagamento de salários do período de afastamento e indenização por danos morais, sob a

alegação de dispensa discriminatória em razão de sua condição de saúde (hérnia inguinal). A reclamada refutou a alegação e demonstrou ausência de incapacidade laborativa no momento da rescisão. II. Questão em Discussão - 2. Há duas questões em discussão: (i) determinar se houve dispensa discriminatória do reclamante em virtude de doença não ocupacional, a justificar sua reintegração e indenização por danos morais; (ii) definir se a ausência de exame médico demissional torna nulo o ato de rescisão contratual. III. Razões de Decidir - 3. A aptidão do reclamante para o trabalho no momento da dispensa é comprovada por laudo pericial e exame médico ocupacional realizado dentro do prazo legal, não se constatando incapacidade laborativa que ensejasse suspensão contratual ou nulidade da rescisão. 4. As doenças mencionadas pelo autor (hérnia inguinal e apendicite) não se enquadram como doenças graves ou estigmatizantes nos termos da Súmula nº 443 do TST, tampouco geram presunção de discriminação, inexistindo prova de que a dispensa tenha sido dado por motivo discriminatório. 5. A ausência de novo exame demissional não compromete a validade da rescisão contratual, pois a reclamada realizou exame periódico há menos de 90 dias do desligamento, observando o prazo exigido pela NR-7 para empresas com grau de risco 3. 6. A prova testemunhal e técnica confirma que o autor exercia função predominantemente administrativa, sem exposição habitual a esforços físicos incompatíveis com sua condição clínica, inexistindo nexo causal ou concausal entre a atividade exercida e as moléstias apresentadas. 7. Inexistentes os requisitos legais para caracterização da dispensa discriminatória ou da nulidade da rescisão contratual, não se justifica a reintegração nem o pagamento de indenização por danos morais. 8. Mantida a improcedência dos pedidos iniciais, incabível a inversão dos ônus sucumbenciais quanto aos honorários advocatícios. IV. Dispositivo e Tese 9. Recurso desprovido. Tese de julgamento: "1. A constatação de aptidão laborativa no momento da dispensa afasta a alegação de nulidade do ato rescisório por inaptidão. 2. A existência de doença comum não estigmatizante, sem nexo com o trabalho e sem estabilidade, não enseja presunção de dispensa discriminatória. 3. É válido o exame médico periódico realizado nos 90 dias anteriores à dispensa para fins de substituição do exame demissional em empresas classificadas como grau de risco 3." Dispositivos relevantes citados: CF/1988, arts. 1º, III e IV; CLT,

arts. 476, 818, I, e 791-A; NR-7, item 7.5.11 da Portaria MTB nº 3.214/1978. Jurisprudência relevante citada: TST, Súmula nº 443. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010040-72.2025.5.03.0061 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Lúcia Cardoso de Magalhães. DJEN 30/01/2026).

[\(voltar ao início\)](#)



## Doença Ocupacional

### Concausa

Recurso Ordinário. Capinador. Indenização por Doença Ocupacional. Concausa para o Desenvolvimento de Pneumotórax. Forte Gotejamento no Meio de Transporte Cedido pela Empresa. Indenização por Dano Moral. Parcelas Devidas. Caso em Exame: Recurso Ordinário interposto pelo autor contra sentença que julgou improcedentes seus pedidos de indenização por danos morais, decorrentes de doença ocupacional e condições precárias de trabalho. O autor, que exerceu a função de capinador/roçador, alega ter desenvolvido pneumotórax em razão das condições de trabalho, bem como ter sido submetido a condições precárias de transporte. Questão em Discussão: Doença Ocupacional: Se o pneumotórax espontâneo do autor, embora sem nexo causal direto, pode ser considerado concausa das condições de trabalho e ensejar indenização por danos morais. Condições de Trabalho: Se as condições precárias de transporte (goteiras, ausência de apoio) configuram dano moral passível de indenização. Razões de Decidir: O Tribunal, ao analisar o recurso, fundamentou sua decisão nos seguintes pontos: Doença Ocupacional: Apesar da perícia médica ter afastado o nexo causal direto, o Tribunal considerou que as condições de trabalho do autor (exposição solar, contato com elementos sólidos) atuaram como concausa para o desenvolvimento do pneumotórax. Baseou-se na análise dos documentos, na perícia e na constatação de que o trabalho, somado às condições de saúde do trabalhador, contribuiu para o surgimento da doença. Condições de Trabalho: O Tribunal, com base na análise da prova testemunhal e nos vídeos apresentados, concluiu que as condições de transporte oferecidas pela ré eram precárias e violadoras da dignidade do trabalhador. A forte goteira no transporte foi considerada uma situação

vexatória. Fundamentou-se na responsabilidade civil do empregador, conforme artigos 5º, incisos V e X, e 7º, inciso XXVIII, da CR/88, e artigos 186 e 927 do Código Civil. Dispositivo/Tese: Recurso Ordinário conhecido e provido. Condenação por Doença Ocupacional: Condena-se a ré ao pagamento de indenização por danos morais decorrentes de doença ocupacional, no valor de R\$20.000,00 (vinte mil reais). Condenação por Condições de Trabalho: Condena-se a ré ao pagamento de indenização por danos morais decorrentes das condições precárias de trabalho (transporte), no valor de R\$10.000,00 (dez mil reais). Tese: Configura dano moral a exposição do trabalhador a condições de trabalho precárias, como transporte inadequado, mesmo que a doença do trabalhador não tenha nexo causal direto com o trabalho, mas que as condições de trabalho atuem como concausa para o desenvolvimento da doença. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010265-91.2025.5.03.0029 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paula Oliveira Cantelli. DJEN 30/01/2026).

[\(voltar ao início\)](#)



## Estabilidade Provisória

### Gestante - Reintegração - Recusa

Ementa: Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Garantia Provisória de Emprego. Abuso de Direito. Recurso Desprovido. I. Caso em Exame - Recurso ordinário interposto pela autora pleiteando a nulidade da rescisão na modalidade "pedido de demissão", sua conversão para rescisão indireta, reconhecimento da estabilidade provisória da gestante. II. Questão em Discussão - Estabelecer se a reclamante faz jus ao pagamento das verbas salariais e rescisórias, além de indenização por dano moral decorrente do labor da gestante em condições insalubres. III. Razões de Decidir - As provas comprovaram que a reclamante engravidou no período contratual, o que lhe asseguraria, em tese, o direito à estabilidade provisória no emprego. Todavia, os elementos de prova dos autos demonstram que a hipótese não trata de omissão deliberada da empresa em garantir a estabilidade no emprego mas, sim, de desinteresse da empregada em trabalhar durante o período estabilitário. Nesse contexto, IV. Dispositivo e Tese - Recurso da reclamante desprovido. Tese de julgamento: Ao recusar

o restabelecimento do vínculo de emprego, a autora confirmou a sua intenção de se demitir da empresa. Dispositivos relevantes citados: Art. 10, II, "b", do ADCT; alínea 'c' do art 483 da CLT; §3º do art. 483 da CLT; art. 791-A da CLT. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010256-53.2025.5.03.0022 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Lúcia Cardoso de Magalhães. DJEN 30/01/2026).

[\(voltar ao início\)](#)



## Execução

### Pesquisa Patrimonial – Criptomoeda

Agravo de Petição. Indeferimento de Medidas. Ofícios às Principais Exchanges de Criptomoedas em Operação no Brasil. Possibilidade. Satisfação da Execução. Primazia do Acesso à Justiça. Caso em Exame: Agravo de petição interposto pelo exequente contra decisão que indeferiu seu pedido de expedição de ofícios às principais exchanges de criptomoedas em operação no Brasil, a fim de obter informações acerca da existência de eventuais ativos digitais registrados em nome dos executados. Questão em Discussão: A controvérsia jurídica instaurada no presente agravo de petição reside na possibilidade de expedição de ofícios às exchanges de criptomoedas para a busca de ativos financeiros dos executados, em fase de execução trabalhista. O cerne da questão é definir se o indeferimento da medida, sob o fundamento da ausência de prova concreta da existência de tais ativos e da situação de insolvência dos executados, configura ou não afronta aos princípios da efetividade da execução e da busca pela satisfação do crédito de natureza alimentar. Razões de Decidir: O agravo é provido. A decisão se baseou na necessidade de garantir a efetividade da execução trabalhista, que tem como objetivo a satisfação do crédito alimentar. A expedição de ofícios foi considerada como exercício dos poderes instrutórios (art. 765 da CLT) e coercitivos (art. 139, IV, do CPC) do juiz, essenciais para a busca da satisfação do crédito. A decisão considerou a crescente utilização de criptoativos como forma de investimento e potencial ocultação de patrimônio, justificando a necessidade da medida. A ausência de certeza sobre a existência dos ativos digitais não foi considerada óbice à concessão da medida, bastando a plausibilidade da diligência. Dispositivo/Tese: Provimento do agravo para determinar a expedição de ofícios, por meio da

Secretaria da Vara de origem, às corretoras de criptoativos listadas pela parte exequente no Id. 96bce90 - Pág. 2/3, a fim de obter informações sobre a existência de ativos digitais registrados em nome dos executados e sobre os respectivos saldos, como medida para garantir a efetividade da execução. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0011261-40.2024.5.03.0089 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Paula Oliveira Cantelli. DJEN 08/01/2026).

[\(voltar ao início\)](#)



## Jornada de Trabalho

### Fixação

Direito Processual do Trabalho. Embargos à Execução. Impugnação à Conta de Liquidação. Manutenção. I. Caso em Exame - Recurso interposto pela executada contra decisão que rejeitou os embargos à execução, que alegava incorreções nos cálculos de horas extras e adicionais. II. Questão em Discussão - Determinar se os cálculos de liquidação, ao adotarem jornada fixa nos períodos sem registros de ponto, bem como a aplicação dos adicionais de 100% e 60%, observaram o título executivo, as normas coletivas e a correção técnica exigida. III. Razões de Decidir - A metodologia utilizada pelo perito, que adotou jornada simulada das 7h às 16h nos períodos sem registro de ponto, foi a única forma técnica de cumprir o comando exequendo, não implicando fixação arbitrária de jornada, mas apenas instrumento técnico para quantificação da condenação. Nos períodos em que havia controles de frequência, foram considerados os horários variáveis efetivamente registrados nos autos, inexistindo demonstração de divergência entre os dados lançados e a prova documental produzida. Os percentuais de 100% e 60% decorrem expressamente das normas coletivas aplicáveis e foram utilizados em estrita conformidade com o título executivo, que determinou a adoção do adicional convencional mais benéfico ao trabalhador. IV. Dispositivo e Tese - Recurso não provido. Tese de julgamento: A adoção de jornada simulada em cálculos de liquidação de sentença, nos períodos sem registro de ponto, é válida quando constitui medida técnica para cumprir o título executivo, sem fixação arbitrária de jornada. A aplicação de adicionais conforme as normas coletivas e o título executivo é válida, em cumprimento da coisa

julgada, sem extração dos limites da condenação. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010281-70.2023.5.03.0108 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Antônio Gomes de Vasconcelos. DJEN 28/01/2026).

[\(voltar ao início\)](#)



## Justa Causa

### Improbidade

Direito do Trabalho. Ação Trabalhista. Reversão de Justa Causa. Dano Moral. Manutenção da Sentença. I. Caso em Exame - Recurso ordinário interposto pelo reclamante contra decisão que manteve a justa causa aplicada pela reclamada e indeferiu o pedido de indenização por danos morais. II. Questão em Discussão - Há duas questões em discussão: (i) definir se a dispensa por justa causa deve ser revertida; (ii) determinar se o reclamante faz jus à indenização por danos morais. III. Razões de Decidir - A manutenção da justa causa não se baseou exclusivamente no depoimento de uma testemunha, mas em conjunto probatório contundente, composto por prova documental e depoimentos coerentes. A testemunha que atuou como coordenador e participou da apuração interna não se enquadra nas hipóteses legais de impedimento ou suspeição. O dossiê antifraude não é um documento unilateral, genérico ou apócrifo, mas um relatório técnico elaborado a partir de dados objetivos e entrevistas, submetido ao contraditório judicial. A reclamada se desincumbiu do ônus de provar a prática de ato de improbidade, caracterizado pela quebra da fidúcia. Não houve inobservância do princípio da imediatidate, pois a apuração demandou tempo para análise e investigação, com a dispensa efetivada em prazo razoável. Mantida a validade da justa causa, não há ato ilícito a ensejar indenização por danos morais. IV. Dispositivo e Tese - Recurso não provido. Tese de julgamento: A dispensa por justa causa é válida quando comprovada a prática de ato de improbidade, quebrando a fidúcia necessária à manutenção do vínculo empregatício. A manutenção da justa causa e a inexistência de ilícito perpetrado pela reclamada afastam o direito à indenização por danos morais. Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 482, "a", e art. 829. CF/1988, art. 5º, LV. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010294-77.2025.5.03.0018 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Antônio Gomes de Vasconcelos. DJEN 28/01/2026).

## Improbidade – Conversão

Direito do Trabalho. Ação de Reversão de Justa Causa em Dispensa Imotivada. Ato de Improbidade. Manutenção da Sentença. I. Caso em Exame - 1. Recurso Ordinário interposto pela reclamante, inconformada com a sentença que julgou improcedente o pedido de reversão da justa causa em dispensa imotivada, bem como os pedidos decorrentes, como pagamento de verbas rescisórias e indenização por danos morais. II. Questão em Discussão - 2. Há duas questões centrais em discussão: (i) definir se a dispensa por justa causa foi devida, em face da alegação de ato de improbidade praticado pela reclamante; (ii) estabelecer se houve coação na celebração de acordo extrajudicial para ressarcimento de valores, a fim de afastar a justa causa. III. Razões de Decidir - 3. A dispensa por justa causa exige prova inequívoca da falta grave cometida pelo empregado, incumbindo ao empregador o ônus de demonstrar a veracidade das alegações. 4. A prova documental, incluindo relatórios de auditoria e demonstrações financeiras, revelam incongruências contábeis e manipulação de registros, demonstrando a participação da reclamante em irregularidades. 5. A celebração de acordo para ressarcimento de valores não configura, por si só, coação, especialmente quando a reclamante não tomou medidas para resguardar seus direitos, mesmo diante da possibilidade de acionar a polícia. 6. A demora na aplicação da justa causa foi justificada pela complexidade da apuração dos fatos e pela natureza continuada das infrações, afastando a tese de perdão tácito. 7. A comprovação do ato de improbidade, nos termos do art. 482, alínea "a", da CLT, justifica a dispensa por justa causa. IV. Dispositivo e Tese - 8. Recurso não provido. Tese de julgamento: 1. A dispensa por justa causa, fundamentada em ato de improbidade, é válida quando demonstrada, por meio de prova documental, a prática de irregularidades contábeis e manipulação de registros por parte da empregada. 2. A celebração de acordo extrajudicial para ressarcimento de valores, sem demonstração de coação, não afasta a justa causa, especialmente quando a empregada não busca as autoridades competentes para resguardar seus direitos. 3. A demora na aplicação da justa causa, justificada pela complexidade da apuração dos fatos e pela continuidade das infrações, não configura perdão

tácito. Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 482, "a", e art. 818; Código Civil, art. 153. Jurisprudência relevante citada: Não identificada. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010404-96.2024.5.03.0055 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marcelo Oliveira da Silva. DJEN 23/01/2026).

[\(voltar ao início\)](#)



Promotor de Vendas

#### Hora Extra

Trabalho Externo. Art. 62, I, da CLT. Promotor de Vendas/Merchandising. Inexistência de Controle Efetivo de Jornada. Evidenciada a prestação de serviços em atividade externa, de forma itinerante, sem fiscalização direta e com autonomia na organização da rotina, roteiros e deslocamentos, incide a exceção do art. 62, I, da CLT. A mera utilização de meios telemáticos (WhatsApp, aplicativos corporativos e grupos de mensagens) não configura, por si só, controle fidedigno de horários, por se destinar ao acompanhamento de tarefas e resultados. Indevidas, portanto, horas extras e consectários. Recurso provido. (TRT 3ª Região. Nona Turma. 0010994-78.2024.5.03.0021 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Andre Schmidt de Brito. DJEN 30/01/2026).

[\(voltar ao início\)](#)



Rescisão Indireta

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

Juízo de Retratação Negativo. Rescisão Indireta por Irregularidades no FGTS Sanadas Cerca de Um Ano Antes. Impossibilidade. Ao julgar o tema de IRR nº 70, o C. TST firmou a seguinte tese: "A ausência ou irregularidade no recolhimento dos depósitos de FGTS caracteriza descumprimento de obrigação contratual, nos termos do art. 483, 'd', da CLT, suficiente para configurar a rescisão indireta do contrato de trabalho, sendo desnecessário

o requisito da imediatidade". A dispensa do requisito da imediatidade tem como escopo apenas tornar inexigível que o empregado reaja na primeira oportunidade em que verificada a irregularidade nos recolhimentos ao FGTS, sendo razoável que, mesmo após tolerar o problema por longo período, ele finalmente alcance o seu limite e entenda pela impossibilidade de continuar vivenciando a mesma situação. Mas isso não se confunde com a hipótese em que a irregularidade existe por um certo período, mas é totalmente sanada pela empresa, deixando de ocorrer por cerca de um ano antes do pedido de rescisão indireta. Nesse caso, não mais existe motivo apto a tornar insustentável a continuidade da relação de emprego, não sendo plausível usar uma falta patronal pretérita, há muito corrigida, como uma "carta na manga". (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0011123-30.2024.5.03.0071 (PJe). Remessa Necessária Trabalhista. Rel./Red. Gisele de Cássia Vieira Dias Macedo. DJEN 28/01/2026).

[\(voltar ao início\)](#)



## Sucessão Trabalhista

### Fraude

Direito do Trabalho e Processual do Trabalho. Recurso Ordinário. Responsabilidade Solidária. Sucessão Trabalhista Fraudulenta. Sócios Ocultos. Provimento Parcial. I. Caso em Exame - 1. Recurso ordinário interposto pela reclamante buscando a responsabilização solidária dos demais reclamados em razão de suposta formação de grupo econômico, sucessão empresarial e fraude. A decisão de origem julgou improcedente o pedido de responsabilização solidária da segunda, terceira e quarta réis. II. Questão em Discussão - 2. Caracterização de sucessão trabalhista fraudulenta, grupo econômico, ou fraude na transferência de empregadores, a ensejar a responsabilização solidária dos réus, incluindo os sócios ocultos, e da massa falida. III. Razões de Decidir - 3. A sucessão trabalhista, nos termos dos arts. 10 e 448 da CLT, exige a transferência da organização produtiva e a continuidade de sua exploração pelo novo titular, que assume as obrigações trabalhistas da sucedida. O art. 448-A da CLT prevê a responsabilidade solidária quando comprovada fraude na transferência. 4. No caso concreto, apurou-se que, após a decretação de falência da empresa Parthenon Indústria de Lacre de Segurança Ltda. (2ª reclamada), seus

sócios, Gilberto Márcio de Souza Parreiras (3º reclamado) e Bruna Elizabete de Souza Parreiras (4ª reclamada), continuaram as atividades empresariais por meio da Fênix Placas Automotivas Ltda. (1ª reclamada), operando como sócios ocultos. 5. Evidências apresentadas: a) Utilização do mesmo local de funcionamento da empresa falida; b) Utilização de nome fantasia "Parthenon Placas" pela 1ª reclamada, coincidindo com a denominação da 2ª reclamada; c) Atuação da sócia da empresa falida (4ª reclamada) na administração geral da 1ª reclamada desde a quebra daquela; d) Atuação do outro sócio da empresa falida (3º reclamado) como gerente administrativo da 1ª reclamada, participando de decisões importantes; e) Inabilitação dos sócios da empresa falida para o exercício de atividade empresarial, conforme sentença de falência; f) Depoimento de testemunha indicando os sócios da falida como donos da 1ª reclamada, apesar de terceiros figurarem formalmente como sócios; g) Incongruências nos depoimentos dos 3º e 4º reclamados, que sinalizam a intenção de omitir informações sobre a relação entre as empresas e a atuação de Bruna na Fênix. 6. Restou configurada a fraude na sucessão trabalhista, com a atuação dos 3º e 4º reclamados como sócios ocultos da 1ª reclamada, a Fênix, empregadora da reclamante, e o aproveitamento da estrutura produtiva da empresa anterior (Parthenon), diante da inabilitação desta. 7. Não se vislumbra a formação de grupo econômico por coordenação ou atuação conjunta e coordenada entre a falida Parthenon e a sucessora Fênix, mas sim uma sucessão fraudulenta com a ocultação dos verdadeiros empregadores. 8. O Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica, previsto no CPC e aplicável à Justiça do Trabalho, foi observado, garantindo-se o devido processo legal, o contraditório e a ampla defesa. 9. A fraude na sucessão e a atuação dos sócios ocultos ensejam a responsabilização solidária, com fundamento no art. 9º da CLT. IV. Dispositivo e Tese - 10. Dou parcial provimento ao apelo da reclamante para reconhecer a sucessão trabalhista fraudulenta da 2ª reclamada (Parthenon) pela 1ª reclamada (Fênix), com a consequente responsabilização solidária de ambas as reclamadas e dos sócios Bruna Elizabete de Souza Parreiras e Gilberto Márcio de Souza Parreiras pelo crédito trabalhista reconhecido nestes autos. Tese de Julgamento: "Configura-se sucessão trabalhista fraudulenta, com ensejo de responsabilização solidária, quando comprovada a continuidade das atividades empresariais por meio de nova pessoa jurídica, com sócios ocultos inabilitados para o exercício da atividade empresarial, com

aproveitamento da estrutura produtiva anterior e indícios de confusão patrimonial e blindagem." Legislação e Jurisprudência Relevantes Citadas: CLT, arts. 9º, 10, 448, 448-A, 769, 855-A; CPC, arts. 134, 330, § 1º; Lei nº 11.101/2005, art. 102. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010416-15.2025.5.03.0140 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marcelo Oliveira da Silva. DJEN 23/01/2026).

[\(voltar ao início\)](#)

