

ANO X N. 2 FEVEREIRO DE 2026

## Sumário

Legislação

Jurisprudência

Ação Rescisória

Acidente do Trabalho

Acordo Extrajudicial

Adicional de Periculosidade

Assédio Moral

Assédio Processual

Atestado Médico

Bancário

Cerceamento de Defesa

Citação por Aplicativo de Mensagens

Confissão Ficta

Curador

Dano

Dano Existencial

Dano Material

Dano Moral

Dano Moral Coletivo

Dispensa Discriminatória

Doença Ocupacional

Empregado Público

Exceção de Suspeição / Incidente de Suspeição

Execução

Execução Provisória

Hora Extra

Justa Causa

Litigância de Má-fé

Ministério Público do Trabalho (MPT)

Penhora

Pessoa com deficiência  
Pessoa com Deficiência / Trabalhador Reabilitado  
Petição Inicial  
Plano de Saúde  
Recurso  
Relação de Emprego  
Rescisão Indireta  
Salário  
Trabalho em Condição Análoga à de Escravo

## LEGISLAÇÃO

- [Ata Órgão Especial n. 11, de 11 de dezembro de 2025](#)  
Registro da Sessão Ordinária do Órgão Especial.  
(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 3/3/2026, p. 10-13)
- [Ata Tribunal Pleno n. 18, de 11 de dezembro de 2025](#)  
Registro da Sessão Ordinária do Tribunal Pleno do dia 13 de novembro de 2025.  
(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 3/3/2026, p. 1-9)
- [Ordem de Serviço NFTBH n. 1, de 9 de fevereiro de 2026](#)  
Revoga a Ordem de Serviço SEAD n. 1, de 31 de janeiro de 2025 e a Ordem de Serviço SEAD n. 2, de 30 de junho de 2025, que dispõem sobre a restrição de acesso às laterais da área externa do 3º andar do prédio da Rua Goitacazes, n. 1475, Barro Preto.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 25/2/2026, p. 8-9)
- [Portaria Conjunta GCR-GVCR n. 1, de 2 de fevereiro de 2026](#)  
Regulamenta a implementação de mecanismo de equalização da carga de trabalho entre as Varas do Trabalho de Araxá e Iturama, nos termos do art. 3º, § 1º, da Instrução Normativa Conjunta n. 144, de 12 de agosto de 2025.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 2/2/2026, p. 5)
- [Portaria Conjunta G1VP-CR-VCR n. 1, 12 de fevereiro de 2026](#)  
Institui o Grupo de Trabalho para Revisar e Atualizar o Fluxograma Paradigma de Liquidação e de Execução.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 13/2/2026, p. 1-4)

- [Portaria Conjunta GCR-GVCR n. 2, de 2 de fevereiro de 2026](#)  
Regulamenta a implementação de mecanismo de equalização da carga de trabalho entre as Varas do Trabalho de Patos de Minas e Nanuque, nos termos do art. 3º, § 1º, da Instrução Normativa Conjunta n. 144, de 12 de agosto de 2025.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 2/2/2026, p. 5)
- [Portaria Conjunta GCR-GVCR n. 3, de 2 de fevereiro de 2026](#)  
Regulamenta a implementação de mecanismo de equalização da carga de trabalho entre as Varas do Trabalho de Muriaé e Diamantina, nos termos do art. 3º, § 1º, da Instrução Normativa Conjunta n. 144, de 12 de agosto de 2025.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 2/2/2026, p. 5)
- [Portaria Conjunta GCR-GVCR n. 4, de 2 de fevereiro de 2026](#)  
Regulamenta a implementação de mecanismo de equalização da carga de trabalho entre as Varas do Trabalho de Conselheiro Lafaiete e Santa Rita do Sapucaí, nos termos do art. 3º, § 1º, da Instrução Normativa Conjunta n. 144, de 12 de agosto de 2025.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 2/2/2026, p. 5)
- [Portaria Conjunta GCR-GVCR n. 5, de 2 de fevereiro de 2026](#)  
Regulamenta a implementação de mecanismo de equalização da carga de trabalho entre as Varas do Trabalho de Santa Luzia e Araçuaí, nos termos do art. 3º, § 1º, da Instrução Normativa Conjunta n. 144, de 12 de agosto de 2025.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 2/2/2026, p. 5)
- [Portaria Conjunta GP-GCR n. 77, 30 de janeiro de 2026](#)  
Designa, para mandato até 31 de dezembro de 2027, os integrantes da Comissão de Desempenho Finalístico referidos no art. 2º, V-A, XVIII e XIX, da Resolução Conjunta GP/GCR n. 315, de 22 de janeiro de 2024.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 12/2/2026, p. 1)
- [Portaria Conjunta NFTJF n. 1, de 24 de fevereiro de 2026](#)  
Dispõe sobre a suspensão do expediente forense no edifício-sede do Fórum de Juiz de Fora-MG, em razão do Decreto Municipal 17.693, de 24 de fevereiro de 2026, no dia 24 de fevereiro de 2026.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 26/2/2026, p. 4)

- [Portaria Conjunta NFTJF n. 2, de 24 fevereiro de 2026](#)  
Dispõe sobre a suspensão do expediente forense no edifício-sede do Fórum de Juiz de Fora-MG, em razão do Decreto Municipal 17.693, de 24 de fevereiro de 2026, no dia 25 de fevereiro de 2026.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 26/2/2026, p. 4)
- [Portaria Conjunta NFTJF n. 3, de 25 de fevereiro de 2026](#)  
Dispõe sobre a suspensão do expediente forense no edifício-sede do Fórum de Juiz de Fora-MG, em razão do Decreto Municipal 17.693, de 24 de fevereiro de 2026, nos dias 26 e 27 de fevereiro de 2026.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 26/2/2026, p. 4)
- [Portaria VTCAT n. 1, de 26 de fevereiro de 2026](#)  
Dispõe sobre a suspensão do expediente forense na sede da Vara do Trabalho de Cataguases, no dia 27.02.2026, em razão do intenso volume de chuva verificado neste Município e nos arredores, nos quais já decretado estado de calamidade pública.  
(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 27/2/2026, p. 235)
- [Portaria VTUBA n. 1, de 24 de fevereiro de 2026](#)  
Dispõe sobre a suspensão do expediente forense nos dias 24 e 25 de fevereiro de 2026.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 24/2/2026, p. 5-6)
- [Portaria VTUBA n. 2, de 24 de fevereiro de 2026\\*](#)  
Dispõe sobre a suspensão do expediente forense externo, das audiências e dos prazos processuais na Vara do Trabalho de Ubá nos dias 24, 25, 26 e 27 de fevereiro de 2026.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 25/2/2026, p. ) \*(Republicação)
- [Portaria GP n. 73, 29 de janeiro de 2026](#)  
Designa, para mandato até 31 de dezembro de 2027, os integrantes do Subcomitê de Acessibilidade e Inclusão, referenciados nos incisos I a IV do art. 4º da Resolução GP n. 254, de 22 de agosto de 2022.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 3/2/2026, p. 3)
- [Portaria GP n. 75, 30 de janeiro de 2026](#)  
Designa os integrantes do Comitê de Comunicação e Transparência (CCTR), referenciados no art. 2º da Resolução GP n. 155, de 6 de novembro de 2020, para o biênio 2026/2027.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 2/2/2026, p. 1-2)

- [Portaria GP n. 78, 30 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. 4/2/2026, p. 2-3)
- [Portaria GP n. 92, de 10 de fevereiro de 2026 \(\\*\)](#)  
Designa, para o mandato da atual Administração do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, os integrantes do Subcomitê de Atenção Integral à Saúde referenciados nos incisos I, II, V e VI do art. 2º da Resolução GP n. 164, de 15 de dezembro de 2020.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 20/2/2026, p. 3) (\*)Republicada em cumprimento ao disposto no art. 3º da Portaria GP n. 96, de 12 de fevereiro de 2026
- [Portaria GP n. 96, de 12 de fevereiro de 2026](#)  
Altera a Portaria GP n. 92, de 10 de fevereiro de 2026.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 19/2/2026, p. 1)
- [Portaria GP n. 98, de 13 de fevereiro de 2026](#)  
Designa, para o mandato atual da Administração do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, biênio 2026/2027, o integrante Comissão de Efetividade da Execução Trabalhista referenciado no inciso XIV do art. 2º da Resolução GP n. 173, de 22 de fevereiro de 2021.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 20/2/2026, p. 1-2)
- [Portaria GP n.100, de 20 de fevereiro de 2026](#)  
Designa, para o mandato atual da Administração do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, biênio 2026/2027, o integrante do Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (NUPEMEC-JT) referenciado no inciso VII do art. 3º da Resolução GP n. 394, de 12 de setembro de 2025.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 20/2/2026, p. 2)
- [Portaria GP n. 102, 24 de fevereiro de 2026](#)  
Designa, para mandato até 31 de dezembro de 2027, os integrantes do Comitê de Governança e Estratégia (CGE) referidos no art. 2º da Resolução GP n. 179, de 16 de março de 2021.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 25/2/2026, p. 1-2)

- [Portaria GP n. 103, de 25 de fevereiro de 2026](#)  
Designa, para mandato até 31 de dezembro de 2027, os integrantes da Comissão de Inovações Judiciárias (CIJUD) referenciados no art. 2º, I a V, VIII, IX e XVI a XVIII, da Resolução GP n. 187, de 14 de abril de 2021.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 27/2/2026, p. 1-2)
- [Portaria GP n. 105, de 27 de fevereiro de 2026](#)  
Designa o coordenador geral do Sistema Integrado de Gestão Judiciária e de Participação da Primeira Instância na Administração da Justiça do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (SINGESPA).  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 27/2/2026, p. 1)
- [Provimento Conjunto GCR-GVCR n. 1, de 26 de fevereiro de 2026](#)  
Altera o Provimento Geral Consolidado do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 27/2/2026, p. 15)
- [Resolução Administrativa n. 27, de 13 de fevereiro de 2026](#)  
Referenda a Portaria SEMA n. 1, de 8 de janeiro de 2026, que altera o Anexo Único da Portaria TRT/SEGP/991/2025, para modificar a data do feriado referente ao aniversário de Emancipação Político-Administrativa do Município de Almenara-MG, de 13 de janeiro para 12 de janeiro de 2026.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 20/2/2026, p. 14)
- [Resolução Administrativa n. 31, de 23 de fevereiro de 2026](#)  
Aprova as listas de antiguidade dos Exmos. Desembargadores do Trabalho, dos MM. Juízes Titulares de Varas do Trabalho e dos MM. Juízes Substitutos do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, exercício 2026.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 23/2/2026, p. 14)
- [Resolução Administrativa n. 32, de 19 de fevereiro de 2026](#)  
Aprova a composição dos colegiados temáticos regimentais para o biênio 2026/2027.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 20/2/2026, p. 4-5)
- [Resolução Administrativa n. 33, de 20 de fevereiro de 2026](#)  
Aprova o seguinte calendário das sessões ordinárias dos Egrégios Tribunal Pleno, Órgão Especial e Seção Especializada em Uniformização

de Jurisprudência para o ano de 2026: 12 de março, 9 de abril, 14 de maio, 11 de junho, 9 de julho, 13 de agosto, 10 de setembro, 15 de outubro, 12 de novembro e 10 de dezembro.

(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 20/2/2026, p. 5)

- [Resolução Administrativa n. 34, de 20 de fevereiro de 2026](#)  
Aprova a Proposição DJ/2/2026, para acrescentar parágrafo único ao art. 1º da Resolução Administrativa n. 144, de 8 de agosto de 2013.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 20/2/2026, p. 5-6)
- [Resolução Administrativa n. 35, de 26 de fevereiro de 2026](#)  
Aprova o Provimento Conjunto GCR/GVCR n. 1, de 26 de fevereiro de 2026, que altera o Provimento Geral Consolidado do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 27/2/2026, p. 14-15)
- [Resolução GP n. 414, 12 de fevereiro de 2026](#)  
Altera a Resolução GP n. 173, de 22 de fevereiro de 2021, que institui a Comissão de Efetividade da Execução Trabalhista no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 12/2/2026, p. 6-7)

[\(voltar ao início\)](#)



JURISPRUDÊNCIA

Ação Rescisória

Colusão

Direito Processual do Trabalho. Ação Rescisória. Fraude Processual. Colusão. Procedência. I. Caso em Exame. Ação Rescisória, com fundamento no art. 966, III, do CPC, proposta por Sempre Editora Ltda., visando desconstituir acórdão proferido nos autos da reclamação trabalhista nº 012110-73.2016.5.03.0030, sob a alegação de fraude processual decorrente de colusão entre os advogados das partes. A autora requereu a

concessão de tutela provisória de urgência para suspender a execução da sentença do processo trabalhista originário. II. Questão em Discussão. 2. Há duas questões em discussão: (i) definir se houve fraude processual por colusão entre os advogados das partes, com o intuito de fraudar a lei; (ii) determinar a rescisão do acórdão proferido na reclamação trabalhista originária. III. Razões de Decidir. 3. A admissibilidade da ação rescisória é reconhecida, uma vez que foram satisfeitos os pressupostos processuais, inclusive o prazo decadencial. 4. O acórdão rescindendo resultou de fraude processual, caracterizada pela colusão entre os advogados das partes. 5. A conduta do advogado da parte reclamada, ao não impugnar o pedido de equiparação salarial, foi reiterada em outros processos e visava obter vantagens ilícitas. 6. A omissão na contestação, resultou na procedência do pedido de equiparação salarial, causando prejuízo à parte reclamada. 7. As provas dos autos, incluindo depoimentos testemunhais e investigações policiais, comprovam a existência de simulação do contraditório e atuação convergente dos advogados para fraudar a lei. 8. A colusão entre as partes compromete a higidez do processo trabalhista, configurando dolo processual. 9. Diante da comprovação da colusão, impõe-se a rescisão do julgado, como medida de preservação da moralidade processual. IV. Dispositivo e Tese. 10. Pedido procedente. Tese de julgamento: A colusão entre as partes, com o objetivo de fraudar a lei, configura dolo processual, nos termos do art. 966, III, do CPC. A conduta do advogado da parte, que propositalmente deixa de impugnar um pedido específico de maior impacto econômico, em conluio com a parte contrária, caracteriza fraude processual. A ação rescisória é o meio adequado para desconstituir decisão judicial que decorreu de fraude processual. Dispositivos relevantes citados: CPC, arts. 966, III, 974; CLT, art. 791-A, § 4º; CC, art. 202. Jurisprudência relevante citada: TST, Tema 21 de Incidente Recurso de Revista Repetitivo (TST-IRR-277-83.2020.5.09.0084); TST, OJ nº 94 da SDI-II. (TRT 3ª Região. 2ª Seção de Dissídios Individuais. 0013000-87.2025.5.03.0000 (PJe). Ação Rescisória. Rel./Red. Weber Leite de Magalhães Pinto Filho. DJEN 09/02/2026).

[\(voltar ao início\)](#)



## Acidente do Trabalho

### Indenização

Direito do Trabalho. Acidente de Trabalho. Danos Morais e Materiais. Responsabilidade Civil. Culpa da Empresa. I. Caso em Exame. 1. Recurso Ordinário em que se discute acidente de trabalho, estabilidade provisória, danos morais e materiais. II. Questão em Discussão. 2. Há duas questões em discussão: (i) definir se houve culpa da empresa em acidente de trabalho; (ii) estabelecer o cabimento de indenização por danos morais e materiais. III. Razões de Decidir. 3. Consta-se que o acidente de trabalho é incontroverso, decorrente de ferimento na perna direita do reclamante, em razão da queda de objeto durante o levantamento manual de canaleta pesada. 4. A perícia concluiu que a reclamada descumpriu a NR-17, que veda o transporte manual de cargas em peso excessivo, extrapolando o limite ergonômico. 5. A responsabilidade da empresa é subjetiva, configurada pela demonstração de culpa, nos termos do art. 7º, XXVIII, da CF/88. 6. O acidente ocasionou repercussão na integridade física e emocional do reclamante, configurando dano extrapatrimonial indenizável. 7. A empresa deve indenizar por danos materiais, com base nas despesas médicas comprovadas. IV. Dispositivo e Tese. 8. Recurso da reclamada não provido. Recurso do reclamante parcialmente provido. Tese de julgamento. 1. A empresa é responsável por indenizar o trabalhador em caso de acidente de trabalho, quando demonstrada sua culpa por descumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho. 2. O dano moral é devido em casos de acidente de trabalho que causem repercussão na integridade física e emocional do trabalhador. 3. O dano material é devido quando comprovadas as despesas médicas decorrentes do acidente de trabalho. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0010047-07.2025.5.03.0080 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto. DJEN 05/02/2026).

### Responsabilidade

Acidente do Trabalho. Conceito e Requisitos. Laudo Pericial não Convicente. Análise do Conjunto Probatório. "Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a

morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho (art. 19 da Lei 8.213). A configuração de acidente de trabalho por si só não é suficiente para garantir o recebimento de indenização ou estabilidade, que necessitam do preenchimento de requisitos específicos para sua configuração. O direito à estabilidade, previsto no art. 118 da mencionada lei, exige a configuração do acidente de trabalho ou equiparado, e afastamento previdenciário, observada a interpretação ao instituto fixada na súmula 378 do TST. Já a indenização será devida quando preenchidos os requisitos da responsabilidade civil: dano, nexo de causalidade e dolo ou culpa, salvo nos casos de responsabilidade objetiva do empregador em razão da realização de atividade de risco (art. 927 do Código Civil). Determinada a realização de perícia médica, laudo sob as fls. 1395/1406 (ID eebde78), o perito concluiu que "inexiste e jamais existiu incapacidade laborativa decorrente de acidente de trabalho, doença ocupacional ou ainda doença relacionada ao trabalho." (fl. 1402). Apesar de o perito médico ter negado a ocorrência de acidente de trabalho, apresentou respostas pouco esclarecedoras quando indagado sobre o tema, sendo certo que a inexistência de incapacidade laborativa do reclamante e o caráter degenerativo da sua patologia não descartam a possibilidade da ocorrência do acidente. No caso dos autos, entendo que a prova oral produzida comprovou que o reclamante, de fato, sofreu um acidente de trabalho em outubro de 2024 no exercício de suas funções, ao cair e bater o seu ombro em um cano após o caminhão em que estava frear bruscamente (privilegia-se o depoimento da testemunha Jeferson de Jesus, pois estava presente no momento do acidente, bem como apresentou narrativa convincente e detalhada, no particular). Soma-se a isso o retratado nos vídeos constantes no link anexado à fl. 2 da petição inicial (não impugnados especificamente pela reclamada), que comprovam o labor em condições inadequadas de segurança, com o empregado se movimentando em pé em cima da carroceria do caminhão, sem qualquer equipamento de proteção que pudesse evitar eventuais quedas. Desse modo, considero provada a culpa da reclamada quanto à ocorrência da queda, ao não fornecer ao autor ambiente de trabalho seguro, provocando o acidente de trabalho. Sendo assim, conforme regra insculpida no art. 7º, XXVIII, da Constituição da República, reconheço que no presente caso há a ocorrência simultânea do dano, do nexo causal e da culpa do empregador, o que configura a responsabilização da reclamada pela reparação de danos decorrentes do acidente. Saliento que o acidente de trabalho é capaz de causar danos

morais à vítima. Destarte, pela responsabilidade reconhecida à ré nestes autos quanto ao acidente laboral, expondo a parte trabalhadora à queda, tem-se que a parte reclamada causou-lhe prejuízos de ordem moral, afetando aspectos intangíveis de sua dignidade, impondo-se o dever de compensar o mal causado." (Fragmento da sentença da lavra do MM. Juiz Henrique de Souza Mota). (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0011804-64.2024.5.03.0082 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Luiz Otávio Linhares Renault. DJEN 02/02/2026).

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Acidente de Trabalho. Responsabilidade Civil Subjetiva. Culpa do Empregador Configurada. Inexistência de Culpa Exclusiva ou Concorrente da Vítima. Amputação Traumática de Dedos. Danos Materiais, Morais e Estéticos. Pensão Mensal. Pagamento em Parcela Única. I - Caso em Exame. Recursos ordinários interpostos pelas partes. A empregadora sustenta ausência dos pressupostos da responsabilidade civil, alegando culpa exclusiva ou concorrente do trabalhador, bem como a impossibilidade de cumulação das indenizações por danos morais e estéticos, além da redução dos valores arbitrados. O autor, por sua vez, requer a condenação ao pagamento de pensão mensal vitalícia, em parcela única, em razão da redução permanente da capacidade laborativa, bem como a majoração da indenização por danos morais. II - Questão em Discussão. Discute-se: (i) a existência de responsabilidade civil da empregadora pelo acidente de trabalho; (ii) a caracterização de culpa exclusiva ou concorrente da vítima; (iii) o cabimento e a extensão das indenizações por danos materiais, morais e estéticos; e (iv) a forma de pagamento da pensão prevista no art. 950 do Código Civil. III - Razões de Decidir. A responsabilidade do empregador, no caso, é subjetiva, não se tratando de atividade de risco. Restaram provados o acidente típico de trabalho, o dano e o nexo causal, bem como a culpa da empregadora, evidenciada pelas falhas procedimentais e pela inobservância das normas de segurança do trabalho, conforme laudos periciais de engenharia e medicina do trabalho. Não foi demonstrada a alegada culpa exclusiva ou concorrente do trabalhador. A amputação traumática de dois dedos da mão esquerda acarretou redução funcional permanente da capacidade laborativa, arbitrada em 11,54% pela perícia médica, ensejando indenização por danos materiais, na forma de pensão, nos termos do art. 950 do Código Civil, admitido o pagamento em parcela única, sem redutor, observada a expectativa de vida e os limites do pedido. O dano moral é in

re ipsa, decorrente da gravidade da lesão, comportando majoração do quantum indenizatório. Os danos estéticos restaram comprovados e são cumuláveis com os danos morais, por possuírem naturezas jurídicas distintas. IV - Dispositivo e Tese. Nego provimento ao recurso da ré. Dou provimento parcial ao recurso do autor para condenar a ré ao pagamento de indenização por danos materiais, em parcela única, e para majorar a indenização por danos morais, mantidos os danos estéticos fixados na origem. Tese: Configurados o acidente de trabalho típico, o dano, o nexo causal e a culpa do empregador, é devida a reparação integral, abrangendo danos materiais, morais e estéticos, cumuláveis entre si, sendo cabível a indenização por redução permanente da capacidade laborativa, nos termos do art. 950 do Código Civil, inclusive mediante pagamento em parcela única. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010251-84.2025.5.03.0069 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paula Oliveira Cantelli. DJEN 27/02/2026).

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Acidente Típico em Escada. Responsabilidade Civil do Empregador. Danos Morais, Estéticos e Materiais. Honorários Sucumbenciais. Reforma da Sentença. Recurso Provido. I. Caso em Exame. 1. Recurso ordinário contra sentença que julgou improcedentes pedidos de indenização por danos morais, estéticos e materiais decorrentes de acidente típico de trabalho em escada interna, com queda após rompimento de garrafa térmica contendo café quente. II. Questão em Discussão. 2. Há três questões em discussão: (i) definir se houve culpa do empregador pelo acidente típico; (ii) estabelecer se são devidas indenizações por danos morais, estéticos e materiais (pensão); e (iii) fixar a responsabilidade pelo pagamento dos honorários sucumbenciais. III. Razões de Decidir 3. O acidente típico, o nexo causal e as sequelas permanentes na mão direita são comprovados por CAT, documentação médica e prova pericial, que aponta invalidez parcial de 2,25%. 4. A culpa exclusiva da vítima não se comprova, pois o empregador manteve em uso garrafa térmica defeituosa e exigiu transporte de líquido quente em escada com degraus lisos, sem adequada proteção e sinalização, neutralizando o uso do corrimão. 5. A negligência patronal quanto à segurança do ambiente de trabalho atrai a responsabilidade civil e impõe o dever de indenizar por danos morais (in re ipsa), estéticos e materiais, nos termos dos arts. 7º, XXVIII, da CF, 19 da Lei 8.213/91 e 186, 927 e 950 do Código Civil. 6. A reforma da sentença implica condenação do empregador em honorários

sucumbenciais em favor da parte autora e manutenção da condenação da autora, com exigibilidade suspensa, conforme entendimento do STF na ADI 5766. IV. Dispositivo e Tese 7. Recurso provido. Tese de julgamento. 1. Configura responsabilidade civil do empregador o acidente típico em escada quando demonstrada a negligência quanto às condições de segurança e ao uso de equipamento defeituoso. 2. Não há culpa exclusiva da vítima quando o risco é inerente à tarefa e ampliado por condições inseguras criadas ou toleradas pelo empregador. 3. O acidente de trabalho com lesão física gera dano moral presumido, dano estético autônomo e dever de pagamento de pensão proporcional à redução permanente da capacidade laborativa. Dispositivos relevantes citados: CF, art. 7º, XXVIII; CLT, arts. 157, 790-B, 791-A; Lei 8.213/91, art. 19; Código Civil, arts. 186, 389, 402, 927, 948, 949, 950; Súmula 439/TST; ADCs 58 e 59/STF; ADI 5766/STF; Tema 932/STF; Tema 263/TST. Jurisprudência relevante citada: ADI 5766/STF; ADCs 58 e 59/STF; Súmula 387/STJ; Súmula 439/TST; OJ 348/SBDI-1/TST; TJP nº 4/TRT3; Tema 263/TST. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010380-97.2025.5.03.0034 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Goulart de Sena Orsini. DJEN 03/02/2026).

[\(voltar ao início\)](#)



Acordo Extrajudicial

Homologação

Direito Processual do Trabalho. Recurso Ordinário. Homologação de Acordo Extrajudicial. Impossibilidade. I. Caso em Exame. 1. Recurso Ordinário interposto por ex-empregada contra decisão que extinguiu o processo sem resolução do mérito, nos termos do art. 485, IV do CPC, em ação de homologação de acordo extrajudicial. II. Questão em Discussão. 2. A questão em discussão consiste em definir se é possível a homologação de acordo extrajudicial em que há quitação geral do contrato de trabalho, considerando que a empresa está em recuperação judicial e que o acordo não conta com a participação do administrador judicial. III. Razões de Decidir. 3. A homologação de acordo extrajudicial constitui faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo à homologação, conforme entendimento da Súmula nº 418 do TST. 4. A jurisprudência do TST

entende que o magistrado não está obrigado a homologar todo acordo extrajudicial celebrado entre as partes, podendo decidir pela homologação ou não, especialmente quando há irregularidades. 5. Em se tratando de empresa em recuperação judicial, a ausência de participação do administrador judicial no acordo, bem como a ausência de previsão de habilitação do crédito no processo de recuperação judicial, pode gerar prejuízo aos credores. 6. Todos os créditos trabalhistas, concursais ou extraconcursais, submetem-se à habilitação no juízo da recuperação judicial. IV. Dispositivo e Tese. 7. Recurso não provido. Tese de julgamento: 1. A homologação de acordo extrajudicial é uma faculdade do juiz, que pode decidir sobre sua homologação, especialmente em casos de irregularidades. 2. Em casos de recuperação judicial, a ausência de participação do administrador judicial no acordo pode gerar prejuízo aos credores, justificando a não homologação. 3. Todos os créditos trabalhistas, concursais ou extraconcursais, devem ser habilitados no juízo da recuperação judicial. Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 855-B; CPC, art. 485, IV. Lei nº 11.101/05, art. 49. Jurisprudência relevante citada: Súmula nº 418 do TST; TST, Ag-ED-AIRR-100393-96.2020.5.01.0027; AIRR-0100187-28.2023.5.01.0302; RR-0011500-26.2020.5.15.0097. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0011067-37.2025.5.03.0014 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paulo Chaves Correa Filho. DJEN 27/02/2026).

[\(voltar ao início\)](#)



Adicional de Periculosidade

Prova

Adicional de Periculosidade. Impossibilidade de Verificação da Certificação dos Tanques de Combustível por Culpa da Reclamada. Dever de Cooperação Processual. Aptidão para a Prova. Caracterizada a impossibilidade de aferição, pelo perito judicial, quanto à certificação dos tanques de combustível do veículo efetivamente conduzido pelo trabalhador porque a reclamada apresentou para a diligência caminhão diverso daquele utilizado no contrato, resta evidenciado o descumprimento do dever de cooperação previsto no art. 6º do CPC, bem como a violação ao princípio da aptidão

para a prova. Não pode a empregadora beneficiar-se da própria conduta omissiva para afastar a incidência do item 16.6 da NR-16 ou das regras do art. 193 da CLT. Diante da ausência de comprovação da certificação exigida no item 16.6.1.1 da NR-16 e da conclusão pericial quanto à exposição permanente do empregado na área de risco durante abastecimentos de grande volume, é devido o adicional de periculosidade durante todo o período impreso do contrato. Recurso provido no particular. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0010199-18.2024.5.03.0136 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maristela Íris da Silva Malheiros. DJEN 10/02/2026).

[\(voltar ao início\)](#)



Assédio Moral

### Prova

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Rescisão Indireta. Assédio Moral. Ausência de Prova Robusta. Desprovimento. I. Caso em Exame. Recurso ordinário interposto pela reclamante buscando a reforma da sentença que julgou improcedente o pedido de reconhecimento de assédio moral e, consequentemente, de rescisão indireta do contrato de trabalho. II. Questão em Discussão. Verificar se as condutas da empregadora configuram assédio moral, apto a ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho. III. Razões de Decidir. Para a configuração do assédio moral, é imprescindível a demonstração de condutas reiteradas, hostis e vexatórias, que atentem contra a dignidade do trabalhador de forma sistemática e prolongada. O ônus da prova recai sobre a reclamante (art. 818, I, CLT; art. 373, I, CPC). A análise das provas produzidas, notadamente os depoimentos testemunhais e os documentos apresentados, não oferece elementos suficientes para a caracterização do alegado assédio moral. As testemunhas ouvidas pela reclamante relataram situações pontuais de gritos e chamamentos de atenção, contudo, sem demonstrar o caráter reiterado e sistemático exigido para a configuração do assédio moral. A testemunha convidada pela reclamada infirmou a tese de tratamento inadequado. As situações descritas, como cobranças relacionadas à etiquetagem de produtos, limpeza de prateleiras e atendimento a clientes,

configuram, em última análise, o exercício regular do poder diretivo organizacional e disciplinar do empregador, não havendo prova de conduta abusiva, vexatória ou com dolo específico de humilhação. Os prints de mensagens de WhatsApp colacionados pela reclamante indicam tratamento cordial e diálogo amistoso sobre questões pessoais, o que diverge da tese de assédio moral alegada. A limitação da prova a um único episódio conflituoso, desacompanhada de elementos robustos que demonstrem um padrão de conduta abusiva e reiterada, impede o reconhecimento do assédio moral. Diante da ausência de comprovação de conduta ilícita, vexatória, reiterada ou com dolo específico por parte da reclamada, o indeferimento do pedido de reconhecimento de assédio moral e, conseqüentemente, de rescisão indireta, deve ser mantido. IV. Dispositivo e Tese. Recurso ordinário desprovido. Tese de julgamento: "A configuração do assédio moral exige a demonstração robusta de condutas reiteradas, hostis e vexatórias, que atentem contra a dignidade do trabalhador. Situações pontuais de cobrança inerentes ao poder diretivo do empregador, desacompanhadas de provas de habitualidade e intenção de humilhação, não ensejam o reconhecimento do assédio moral nem a rescisão indireta do contrato de trabalho." (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0010606-14.2025.5.03.0031 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Anemar Pereira Amaral. DJEN 12/02/2026).

### Responsabilidade

Direito do Trabalho. Recursos Ordinários. Doença Ocupacional de Natureza Psíquica. Assédio Moral. Limbo Previdenciário. Rescisão Indireta. Estabilidade Provisória Acidentária. Testemunhas. Danos Morais. Honorários. Recursos Desprovidos. I. Caso em Exame. Recursos ordinários interpostos por reclamante e reclamada contra sentença proferida pela 1ª Vara do Trabalho de Pouso Alegre, que julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados em ação trabalhista. A autora, Cinthya Luiza Queiroz Barbosa, pleiteia, entre outros, o reconhecimento da doença ocupacional, assédio moral, indenizações, estabilidade acidentária, férias, pensão mensal e majoração dos honorários advocatícios. A reclamada, Cristália Produtos Químicos Farmacêuticos LTDA., impugna a caracterização de doença ocupacional, o reconhecimento de limbo previdenciário, a rescisão indireta, a estabilidade acidentária, e requer a exclusão ou redução de condenações, além de questionar o valor dos honorários periciais e advocatícios. II.

Questão em Discussão. Há nove questões em discussão: (i) definir se houve cerceamento de defesa em razão do indeferimento de contraditas das testemunhas; (ii) estabelecer se há nexos causal ou concausal entre a atividade laboral e as doenças alegadas; (iii) verificar a existência de assédio moral e sua repercussão indenizatória; (iv) avaliar o cabimento de indenização por danos materiais e estéticos; (v) analisar a possibilidade de pensão mensal decorrente de redução da capacidade laborativa; (vi) definir o direito às férias do período 2024/2025; (vii) examinar a existência de limbo previdenciário e a responsabilidade pelo pagamento de salários; (viii) reconhecer a validade da rescisão indireta e seus efeitos; (ix) analisar a estabilidade provisória acidentária e os consectários legais. III. Razões de Decidir. O indeferimento das contraditas das testemunhas de ambas as partes observa os limites legais da suspeição, inexistindo prova de parcialidade ou interesse direto na causa, e não configura cerceamento de defesa. A prova técnica e documental não comprova nexos causal ou concausal entre a atividade laboral e as doenças osteomusculares, afastando a responsabilização por danos físicos. A prova testemunhal comprova assédio moral reiterado por superior hierárquica, gerando dano psíquico e configurando responsabilidade objetiva da empregadora, nos termos do Código Civil. A ausência de sequelas permanentes e de comprovação de prejuízos materiais afasta o direito à indenização por danos materiais, estéticos e à pensão mensal. O afastamento superior a seis meses durante o período aquisitivo de férias impede o direito às férias do período 2024/2025, nos termos do art. 133, IV, da CLT. O retorno da empregada ao trabalho após alta previdenciária foi obstado pela empresa, sem pagamento de salários, caracterizando limbo previdenciário e justificando a condenação. As condutas da reclamada - assédio moral, manutenção no limbo previdenciário e descumprimento de deveres contratuais - autorizam a rescisão indireta, conforme art. 483, "d", da CLT. O reconhecimento de concausa e o afastamento previdenciário por doença ocupacional asseguram a estabilidade acidentária nos termos do art. 118 da Lei nº 8.213/91 e da Súmula 378, II, do TST, com conversão em indenização substitutiva. O valor da indenização por dano moral (R\$ 10.000,00) observa critérios de razoabilidade e proporcionalidade, sendo mantido. Os honorários periciais, fixados em R\$ 2.000,00, e os advocatícios, arbitrados em 5%, revelam-se compatíveis com a complexidade da causa e permanecem inalterados. IV. Dispositivo e Tese. Recursos desprovidos. Tese de julgamento: A ausência de vínculo de

amizade íntima ou interesse direto no processo afasta a suspeição das testemunhas, não configurando cerceamento de defesa. A prova técnica que aponta patologias multifatoriais e ausência de agravamento significativo não sustenta o reconhecimento de doença ocupacional osteomuscular. A prática de assédio moral por superior hierárquica configura violação a direitos fundamentais e enseja indenização por danos morais. Não havendo prova de sequelas permanentes ou prejuízo econômico efetivo, são indevidos danos materiais, estéticos e pensão mensal. O afastamento superior a seis meses, ainda que descontínuo, dentro do período aquisitivo, afasta o direito às férias, conforme o art. 133, IV, da CLT. A recusa injustificada do empregador em reintegrar empregada após alta do INSS, sem remuneração, caracteriza limbo previdenciário e gera obrigação de pagamento de salários. A combinação de assédio moral, limbo previdenciário e descumprimento de obrigações autoriza a rescisão indireta do contrato de trabalho. Reconhecido o nexu concausal e o afastamento previdenciário, é devida a estabilidade provisória acidentária, com conversão em indenização substitutiva. Dispositivos relevantes citados: CF/1988, arts. 1º, III e IV, 7º, XXII e XXVIII; CLT, arts. 2º, 4º, 133, IV, 157, 476, 483, "d", 765 e 791-A; CPC, arts. 139, 370, 371, 479; CC, arts. 186, 927, parágrafo único, 932, III e 950; Lei nº 8.213/91, arts. 20, § 1º, "a", 21, I, 118 e 121; Lei nº 11.907/2009, art. 30, § 3º. Jurisprudência relevante citada: TST, Súmula nº 378, II; TRT da 3ª Região, Tese Jurídica Prevalente nº 16. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010290-63.2025.5.03.0075 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Lúcia Cardoso de Magalhães. DJEN 10/02/2026).

[\(voltar ao início\)](#)



Assédio Processual

### Caracterização

Litigância de Má-fé. Assédio Processual. Oferta de vantagem para o não comparecimento do Autor à Audiência. Obstrução da Justiça. A conduta patronal de oferecer vantagem financeira ao trabalhador para que este não compareça à audiência, visando a induzir o arquivamento da reclamação ou a pena de confissão, extrapola os limites da tentativa de autocomposição e

configura grave assédio processual e obstrução da Justiça. Tal prática, comprovada mediante gravação lícita de conversa por um dos interlocutores (Tema 237 do STF), enquadra-se nas hipóteses de uso do processo para conseguir objetivo ilegal e procedimento temerário, atraindo a aplicação da multa por litigância de má-fé. Inteligência do art. 793-B, incisos III e V, da CLT. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010807-20.2024.5.03.0167 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marco Antônio Paulinelli de Carvalho. DJEN 03/02/2026).

[\(voltar ao início\)](#)



Atestado Médico

### Validade

Atestado Médico. Poder Diretivo do Empregador. Legitimidade do Procedimento de Homologação. Incoerência entre Relato e Diagnóstico. Regularidade da Conduta. É legítimo o procedimento interno adotado pelo empregador para análise e homologação de atestados médicos, em conformidade com o art. 2º, da CLT e com a Resolução CFM n. 2.323/2022, que autoriza o médico do trabalho a discordar, de forma fundamentada, de atestados emitidos por outros profissionais. Constatada incoerência entre o diagnóstico apresentado e os relatos do empregado, não há abuso de poder, mas exercício regular do poder diretivo e da gestão de saúde ocupacional. Ausente ilegalidade ou prejuízo ao trabalhador, mantém-se a decisão que reconheceu a regularidade do procedimento empresarial. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0011082-49.2025.5.03.0032 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Fernando César da Fonseca. DJEN 11/02/2026).

[\(voltar ao início\)](#)



Bancário

### Acumulação de Funções

Acúmulo de Função. Gerente Administrativo Bancário. Feixe de Atividades. Compatibilidade com o Cargo. Ainda que os depoimentos testemunhais

tenham trilhado o caminho de ratificação da tese exordial que pleiteou o pagamento de diferenças salariais por acúmulo de função, é certo que a valoração das provas repousa na construção total do conjunto probatório, a ele se aglutinando os princípios da razoabilidade, do bom senso e da experiência que preside a observação das funções exercidas pelos colaboradores no âmbito de suas atuações e no caso concreto em especial no cotidiano bancário. Com efeito, observa-se na dinâmica das atividades bancárias que os gerentes administrativos, em razão da multiplicidade de atividades que encerram o feixe de suas funções, estão sempre atuando em espaços diferentes na agência bancária, ou seja, na tesouraria, caixas, área comercial e etc. Estão, ainda, sempre participando de execuções de múltiplas funções, as quais estão inseridas na moldura organizacional de seu cargo, aqui o de gerente administrativo, sem que essa diversidade funcional caracterize o chamado acúmulo de funções de que trata a espécie normativa específica. Essa peculiar compreensão funcional nem sempre é perceptível pelos demais trabalhadores mormente quando estão como testemunhas nos foros trabalhistas, levando a ilação de que o empregado/reclamante encontrava-se em acúmulo funcional, quando na verdade estava em sintonia com o disposto no artigo 456 da CLT. Acresce-se ainda que os gerentes recebem gratificações específicas para as funções desenvolvidas, as quais são compatíveis com o seguimento bancário e com a função gerencial sem configurar o alegado desequilíbrio funcional. Recurso Provido no Aspecto. (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0010037-57.2025.5.03.0081 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Cristina Diniz Caixeta. DJEN 27/02/2026).

[\(voltar ao início\)](#)



Cerceamento de Defesa

### Caracterização

Direito Processual do Trabalho. Recurso Ordinário. Recurso Adesivo. Cerceamento de Defesa. Ofensa ao Contraditório. Nulidade da Sentença. Retorno dos Autos à Origem. Prejudicado o Exame do Mérito. I. Caso em Exame. 1. Acórdão que analisa recurso ordinário interposto pela reclamada e recurso adesivo interposto pelo reclamante, ambos contra sentença que julgou parcialmente procedentes os pedidos em reclamação trabalhista,

condenando a reclamada ao pagamento de adicional de periculosidade, retificação do PPP e honorários periciais, além de honorários de sucumbência. 2. A reclamada alega, em preliminar, nulidade da sentença por cerceamento de defesa, em razão do indeferimento de prova testemunhal e da ausência de contraditório quanto a documentos novos juntados pelo reclamante. No mérito, busca a limitação da condenação, o indeferimento do adicional de insalubridade, a retificação do PPP, a exclusão dos honorários periciais e a modificação dos honorários advocatícios. 3. O reclamante, em sede de recurso adesivo, pleiteia a majoração dos honorários advocatícios de sucumbência. II. Questão em Discussão. 4. Verificação da existência de cerceamento de defesa e ofensa ao contraditório que ensejem a nulidade da sentença proferida em primeiro grau. III. Razões de Decidir. 5. Cerceamento de defesa por indeferimento de prova testemunhal: Não caracterizado. As perguntas indeferidas à testemunha referiam-se a matéria técnica já esclarecida no laudo pericial ou foram previamente respondidas, não havendo prejuízo à reclamada, nos termos do poder diretivo do magistrado (art. 765 da CLT). 6. Ofensa ao contraditório e cerceamento de defesa por juntada de documentos extemporânea: Caracterizado. A juntada de laudos periciais de outros processos pela reclamante, após a preclusão da prova documental e sem comprovação de impeditivo ou impossibilidade de juntada no momento oportuno (art. 435 do CPC), sem que a reclamada fosse intimada para manifestação, violou o contraditório (art. 10 do CPC) e a ampla defesa. 7. Prova emprestada e Tema 140 do TST: A utilização de prova emprestada, admitida pelo Tema 140 do TST, exige a observância do contraditório tanto na produção original quanto nos autos em que trasladada. A ausência de intimação da parte contrária para manifestar-se sobre os documentos juntados, mesmo que se tratasse de prova emprestada, configura violação ao contraditório. 8. Nulidade da sentença: A violação ao contraditório e à ampla defesa, ao permitir que a sentença se baseasse em documentos sobre os quais as partes não tiveram oportunidade de manifestar, acarreta a nulidade da r. sentença, nos termos do art. 794 da CLT e do art. 10 do CPC. 9. Consequência da nulidade: Determina-se o desentranhamento dos documentos juntados pelo reclamante (ID d6d655b e ID 427fe1d) e o retorno dos autos à origem para prolação de nova decisão, desconsiderando-se os referidos documentos. IV. Dispositivo e Teses. 10.

Conhecimento do recurso ordinário da reclamada e do recurso adesivo do reclamante. 11. Acolhimento da preliminar de nulidade arguida pela reclamada, declarando-se a nulidade da r. sentença por ofensa ao contraditório. 12. Determinação de retorno dos autos à origem para proferimento de nova decisão, com desentranhamento dos documentos juntados pelo reclamante nos IDs d6d655b e 427fe1d. 13. Prejudicado o exame dos demais tópicos do recurso da reclamada e do recurso adesivo do reclamante, que deverão ser renovados oportunamente perante o juízo de origem. Tese de julgamento: "A juntada de documentos, mesmo que emprestados, sem a devida intimação da parte contrária para manifestação, ofende o princípio do contraditório e da ampla defesa, importando em nulidade da sentença proferida com base em tais provas." Dispositivos relevantes citados: CLT, arts. 765, 794; CPC, arts. 10, 372, 434, 435; CF/1988, art. 5º, LIV e LV; TST, Tema 140. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0011375-02.2023.5.03.0028 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Martha Halfeld Furtado de Mendonça Schmidt. DJEN 12/02/2026).

#### Perícia – Acompanhamento

Preliminar de Nulidade. Cerceamento de Defesa. Prova Pericial Médica. Acompanhamento por Advogado. Desnecessidade. A realização de exame pericial médico sem a presença do advogado da parte não configura cerceamento de defesa. A perícia médica é ato de natureza técnica e privativa do médico, pautada pela autonomia profissional e pelo resguardo da intimidade do examinando (Lei nº 12.842/13). Nos termos dos artigos 466, § 2º, e 474 do CPC, faculta-se às partes o acompanhamento das diligências por seus assistentes técnicos, não havendo imposição legal para a presença de procuradores. Inexistindo prova de prejuízo manifesto à instrução processual, a rejeição da nulidade é medida que se impõe, à luz do art. 794 da CLT. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0011136-30.2024.5.03.0103 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marco Antonio Paulinelli de Carvalho. DJEN 23/02/2026).

#### Prova Digital

Recurso Ordinário. Direito Processual e Material do Trabalho. Cerceamento de Defesa não Configurado. Prova Digital de Geolocalização. Prova Pericial.

Grupo Econômico. Nulidade Parcial da Sentença. Provimento Parcial. I. Caso em exame. 1. A reclamante, cozinheira em restaurante, ajuizou ação trabalhista postulando o reconhecimento de vínculo empregatício e verbas dele decorrentes, rescisão indireta, diferenças salariais, horas extras, adicional de insalubridade, salário-família e indenização por danos morais. A sentença reconheceu o vínculo e a rescisão indireta, deferindo diferenças salariais, salário-família e multa prevista no artigo 477 da Consolidação das Leis do Trabalho, e julgou improcedentes os pedidos de horas extras, adicional de insalubridade e danos morais, bem como afastou a responsabilidade solidária da terceira reclamada (Claudia Adriana Portilho de Carvalho) por não considerar configurado o grupo econômico familiar. II. Questão em discussão. 1. O presente recurso ordinário da reclamante discute a ocorrência de cerceamento de defesa pelo indeferimento da produção de prova digital de geolocalização, a validade da prova pericial de insalubridade e a configuração de grupo econômico familiar com a terceira reclamada (Claudia Adriana Portilho de Carvalho). III. Razões de decidir. 1. O indeferimento da expedição de ofício à operadora de telefonia para obtenção de dados de geolocalização da reclamante não configura cerceamento de defesa. A informação a respeito da geolocalização, por si só, não permite afirmar que a autora estivesse, ou não, à disposição do reclamado no período correspondente. A prova da jornada cumprida pode ser feita por outros meios menos invasivos, como a prova testemunhal ou outros meios práticos e acessíveis, como ocorre há anos, não sendo imprescindível a utilização de geolocalização, medida extrema que viola o direito de privacidade do empregado. 2. A prova pericial de insalubridade foi elaborada com vícios que comprometem sua idoneidade, notadamente a utilização de local de medição que não corresponde ao ambiente de trabalho da reclamante, a ausência de certificação do aparelho de medição por laboratório acreditado pelo Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia (Inmetro) conforme a Norma de Higiene Ocupacional 06 (NHO 06), e a falha na análise de agentes químicos em face da alegada ausência de Equipamentos de Proteção Individual. 3. A formação de grupo econômico, no âmbito do Direito do Trabalho, possui conceito amplo, caracterizando-se pela comunhão de interesses ou atuação coordenada entre empresas, ainda que sem laços formais. A relação conjugal entre o primeiro reclamado (Claudio de Almeida Marques) e a terceira reclamada (Cláudia Adriana Portilho de Carvalho), o labor desta no mesmo estabelecimento, sua atuação como preposta de todos os reclamados em

audiência e a comum representação jurídica indicam inequivocamente a integração de interesses e a direção unitária, configurando grupo econômico familiar nos termos do artigo 2º, §§ 2º e 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho. IV. Dispositivo e tese. Recurso provido parcialmente. Tese de julgamento: 1. O indeferimento de prova de geolocalização não cerceia a defesa, pois a localização do aparelho não comprova tempo à disposição e a jornada pode ser demonstrada por meios menos invasivos e tradicionais, preservando-se a privacidade do trabalhador. 2. A perícia de insalubridade é nula quando realizada em local diverso do efetivo ambiente de trabalho e/ou com aparelho de medição sem certificação por laboratório acreditado, bem como por análise inadequada de agentes químicos. 3. Caracteriza-se grupo econômico por coordenação ou comunhão de interesses entre empresas e pessoas físicas que, embora distintas, atuam de forma integrada para o mesmo empreendimento econômico familiar. Dispositivos relevantes citados: CLT, arts. 2º, §§ 2º e 3º, 818, 895, I, 897-A; CPC, arts. 369, 370, 373, 1.022; CRFB/88, art. 5º, LV; NR 15, Anexo 13; NHO 06. Jurisprudência relevante citada: TRT3, nº 0010689-13.2021.5.03.0179 e 0010292-60.2021.5.03.0176. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0010380-86.2025.5.03.0167 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Manoel Barbosa da Silva. DJEN 27/02/2026).

[\(voltar ao início\)](#)



Citação por Aplicativo de Mensagens

### Validade

Direito Processual do Trabalho. Recurso Ordinário. Ação de Consignação em Pagamento. Nulidade Processual. Citação por Aplicativo de Mensagens (Whatsapp). Requisitos de Validade. Jurisprudência do STJ. Ausência de Identificação Segura. Tentativas Posteriores Frustradas pelo mesmo Número. Vício Insanável. Provimento. I. Caso em Exame. 1. Trata-se de Recurso Ordinário interposto pelo consignatário em face de sentença que, em Ação de Consignação em Pagamento, declarou a sua revelia e, por conseguinte, julgou procedente o pedido para extinguir a obrigação da empresa consignante referente às verbas rescisórias decorrentes de contrato de trabalho extinto por justa causa. II. Questão em Discussão. 2. Nulidade do ato citatório realizado por meio do aplicativo WhatsApp, diante

da violação aos princípios do contraditório, da ampla defesa e do devido processo legal. III. Razões de Decidir. 3. A citação constitui o ato processual mais solene e fundamental para a válida constituição e desenvolvimento da relação jurídica processual, sendo pressuposto indispensável para a garantia do devido processo legal. A sua regularidade é o que permite à parte demandada exercer plenamente o seu direito ao contraditório e à ampla defesa, consagrados no artigo 5º, inciso LV, da Constituição da República. 4. Embora a modernização dos procedimentos judiciais incentive a utilização de meios eletrônicos, o Superior Tribunal de Justiça (STJ) já adotou o entendimento de que a validade da citação via WhatsApp está condicionada à observância de três requisitos cumulativos e indissociáveis para garantir a identidade do destinatário: o número de telefone, a confirmação escrita e a foto individual do citando. 5. No caso concreto, a certificação do cumprimento do mandado citatório baseou-se exclusivamente em número fornecido pela parte adversa e em uma resposta monossilábica ("Ok"). Não houve a verificação da foto individual do recorrente, tampouco a adoção de mecanismos que conferissem certeza sobre a identidade do interlocutor. Reforça a incerteza da comunicação o fato de a própria Secretaria do Juízo ter certificado, posteriormente, a impossibilidade de contato telefônico com o consignatário através do mesmo número informado (ID 1e19813), o que evidencia a fragilidade do ato. A ausência desses elementos de identificação, conforme os parâmetros adotados pelo STJ, compromete a segurança jurídica do ato, configurando vício insanável que acarreta a nulidade absoluta da citação e de todos os atos processuais subsequentes. IV. Dispositivo e Tese. 6. Recurso provido. Tese de julgamento: "1. Para a validade da citação via aplicativo WhatsApp, é indispensável a comprovação concomitante de três elementos: o número de telefone, a confirmação escrita e a foto individual do destinatário, conforme diretriz do STJ. A ausência de identificação por imagem, aliada à impossibilidade de contato posterior pela Secretaria pelo mesmo terminal, torna nulo o ato citatório por cerceamento de defesa." Dispositivo relevante citado: Constituição da República, art. 5º, LV. Jurisprudência relevante citada: STJ, 6ª Turma, RHC n. 159.560/RS, relatora Ministra Laurita Vaz, julgado em 3/5/2022, DJe de 6/5/2022. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0011102-21.2025.5.03.0006 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Manoel Barbosa da Silva. DJEN 26/02/2026).

[\(voltar ao início\)](#)



## Confissão Ficta

### Aplicação

Direito Processual do Trabalho. Cerceamento de Defesa. Aplicação de Pena de Confissão Ficta. Nulidade da Sentença. Provimento. I. Caso em Exame.

1. Recurso Ordinário interposto pelo reclamante em face de sentença que julgou parcialmente procedentes os pedidos da inicial e, em razão da ausência do autor à audiência, aplicou a pena de confissão quanto à matéria fática, indeferindo o pedido de representação por terceiro. II. Questão em Discussão. 2. Há uma questão em discussão: determinar se houve cerceamento do direito de defesa do reclamante em razão da aplicação da pena de confissão ficta por sua ausência à audiência de instrução, diante da justificativa apresentada de que, por motivo de trabalho como motorista, estaria em outro estado da federação na data designada. III. Razões de Decidir. 3. A aplicação da pena de confissão, a mais severa sanção processual, deve ocorrer somente quando a ausência da parte for injustificada. 4. O autor comprovou, com documentos, que, por força de seu ofício como motorista de caminhão, estaria em viagem de trabalho em localidade distante da sede do juízo na data da audiência. 5. O indeferimento do pedido para participação virtual, diante de uma justificativa plausível e comprovada de impossibilidade de comparecimento presencial, representa um obstáculo excessivo ao exercício do direito de defesa. 6. A atividade de motorista profissional, que o obriga a estar em locais distantes e com cronogramas que nem sempre permitem previsibilidade, configura o "motivo poderoso" para justificar a ausência à audiência. 7. A aplicação da pena de confissão ficta contaminou a análise fática da sentença, que se baseou na presunção de veracidade das alegações da defesa. IV. Dispositivo e Tese. 8. Recurso provido.

Tese de julgamento: 1. O indeferimento de participação telepresencial e o indeferimento do pedido de representação por colega de profissão em audiência de instrução, diante da justificativa de que o reclamante, na condição de motorista, estaria em viagem de trabalho em localidade distante da sede do juízo, configura cerceamento do direito de defesa.

2. A ausência justificada do reclamante à audiência, em razão de viagem de trabalho, não autoriza a aplicação da pena de confissão ficta. Dispositivos

relevantes citados: CF/1988, art. 5º, LV; CLT, art. 843, § 2º. Jurisprudência relevante citada: TRT da 3.ª Região; PJe: 0011354-14.2023.5.03.0032 (ROT); TRT da 3.ª Região; PJe: 0011298-38.2019.5.03.0026 (AP). (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0010668-98.2023.5.03.0039 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Lucas Vanucci Lins. DJEN 04/02/2026).

[\(voltar ao início\)](#)



Curador

### Responsabilidade

Responsabilidade Solidária. Curador. Doméstico. Inexistência de Grupo Familiar ou Coabitação. O exercício da curatela constitui encargo público voltado à proteção e administração dos interesses do incapaz. A subordinação direta e a fiscalização dos serviços prestados por cuidadora de idosos são atos inerentes ao dever legal de zelo do curador (art. 1.741 do Código Civil) e não o transformam em co-empregador. Inexistindo prova de coabitação, benefício pessoal da força de trabalho ou fraude patrimonial, a responsabilidade pelas verbas trabalhistas recai exclusivamente sobre o patrimônio do curatelado (ou seu espólio), ante a ausência de previsão legal para a solidariedade do representante (art. 265 do Código Civil). (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010248-25.2024.5.03.0018 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marco Antônio Paulinelli de Carvalho. DJEN 23/02/2026).

[\(voltar ao início\)](#)



Dano

### Perda de uma Chance – Indenização

Dano material ou patrimonial - teoria da perda de uma chance. "O dano material ou patrimonial é aquele que incide sobre interesses de natureza material ou econômica e, portanto, reflete-se no patrimônio do lesado. Como enfatiza Maria Helena Diniz, é a lesão concreta que afeta um

interesse relativo ao patrimônio da vítima, consistente na perda ou deterioração, total ou parcial, dos bens materiais que lhe pertencem, sendo suscetível de avaliação pecuniária e de indenização pelo responsável (in Curso de Direito Civil Brasileiro, v. 7, 2002, p. 62). A doutrina abalizada nos ensina que o dano material trata-se, na verdade, da demonstração do quanto o patrimônio da vítima foi diminuído em virtude do ato ilícito praticado pelo agente. Nesse particular não só o prejuízo efetivo deve ser indenizado, também o que deixou de lucrar deve ser reembolsado, além dos valores que foram despendidos para eventual utilização de paliativos, conforme o caso. Os danos materiais são divididos em duas espécies: os danos emergentes e os lucros cessantes. Aliás, essa foi a posição do Código Civil de 2002 que contou com a aprovação da doutrina, verbis: "Art. 402. Salvo as exceções expressamente previstas em lei, as perdas e danos devidas ao credor abrangem, além do que ele efetivamente perdeu, o que razoavelmente deixou de lucrar." Já a teoria da perda de uma chance possui origem na doutrina francesa e encontra amparo no âmbito da responsabilidade civil, restando caracterizada quando, em razão de ato antijurídico, ocorre a frustração de vantagem futura e real." (Excerto da sentença do MM. Juiz Márcio Roberto Tostes Franco). (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010242-09.2025.5.03.0139 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Luiz Otávio Linhares Renault. DJEN 26/02/2026).

[\(voltar ao início\)](#)



Dano Existencial

### Indenização

Direito do Trabalho e Processual. Recurso Ordinário. Adicional de Periculosidade e Insalubridade. Pagamento Extrafolha. Jornada Exaustiva. Responsabilidade Subsidiária. Dano Existencial. Resultado do Julgamento. Recurso Parcialmente Provido. I. Caso em Exame. 1. Recurso Ordinário interposto contra sentença que julgou improcedentes os pedidos de adicional de periculosidade/insalubridade, horas extras por jornada exaustiva, reconhecimento de salário pago extrafolha, indenização por danos morais e responsabilidade subsidiária da segunda ré, sob o fundamento de preclusão da prova documental, validade dos cartões de ponto por apontamento e ausência de comprovação dos fatos alegados. II. Questão em Discussão. 2. Há 4 questões em discussão: (i) definir se o indeferimento da expedição de ofício para extratos bancários e a recusa de

documento juntado em fase recursal configuraram cerceamento de defesa; (ii) aferir a validade dos cartões de ponto preenchidos por "apontador" (terceira pessoa) e se a prova oral comprova o pagamento extrafolha e a jornada exaustiva; (iii) determinar se a prova pericial e os depoimentos são suficientes para comprovar a periculosidade e a insalubridade, bem como a ocorrência de dano existencial por jornada exaustiva; (iv) estabelecer se a concessionária de rodovias, contratante dos serviços de manutenção, responde subsidiariamente pelas verbas trabalhistas da prestadora. III. Razões de Decidir. 3. Não há cerceamento de defesa no indeferimento de ofício bancário para extratos da própria conta da parte reclamante, pois se trata de documento de fácil acesso e sobre o qual houve preclusão temporal para a produção, devendo ter acompanhado a petição inicial. 4. A juntada de comprovante de uma única transação bancária (PIX) somente em fase recursal, sem enquadramento nas exceções legais, não pode ser aceita, em observância ao princípio da concentração da prova e à lealdade processual. 5. O método de registro de ponto por "apontador" autorizado por norma coletiva não invalida, por si só, os controles de frequência; contudo, a prova oral que indica o recebimento de cartões já preenchidos (previamente marcados) descaracteriza a sua idoneidade material, tornando-os imprestáveis como meio de prova da jornada. 6. O depoimento da testemunha da parte reclamante, corroborando a prática de pagamento extrafolha (salário "por fora" via PIX), prevalece sobre a negativa genérica da parte empregadora, por força do princípio da primazia da realidade e da hipossuficiência processual do trabalhador. 7. A prova pericial conclusiva pela exposição a agente químico insalubre (emulsão asfáltica - hidrocarbonetos aromáticos), em grau máximo, e a periculosidade por auxílio no abastecimento de óleo diesel, deve prevalecer sobre a prova oral restritiva, especialmente quando a prova técnica é o meio legalmente previsto e atesta a ausência de EPIs adequados. 8. A submissão habitual do trabalhador a jornada de trabalho exaustiva (de 7h às 20h, de segunda a sexta, e 7h às 17h, aos sábados), com carga semanal de 69 horas, configura ato ilícito do empregador e acarreta dano existencial (in re ipsa), presumível pela restrição ao convívio familiar, social, lazer e descanso, violando o direito à desconexão. 9. A Concessionária de Rodovias, cuja atividade essencial é a exploração e manutenção da malha viária, não se enquadra como dona da obra na contratação de serviços de pavimento, afastando a exceção da OJ 191 da SDI-1 do TST. 10. A relação entre as rés configura terceirização de serviços essenciais, atraindo a responsabilidade subsidiária da tomadora de serviços (concessionária), nos termos da Súmula 331, IV e VI, do TST e da tese firmada no Tema 725 do STF. IV. Dispositivo e Tese 11. Recurso parcialmente provido. Tese de julgamento:

1. Afasta-se a validade probatória dos cartões de ponto preenchidos por terceiro (apontador) quando a prova oral demonstra que o registro não reflete a jornada efetivamente praticada, aplicando-se a Súmula 338 do TST. 2. O depoimento da testemunha que comprova a prática de pagamento de verba salarial extrafolha é suficiente para o reconhecimento da natureza remuneratória do valor e sua integração ao salário. 3. O art. 193, § 2º, da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal e veda a cumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, devendo a parte reclamante optar pelo adicional que lhe for mais favorável. 4. A submissão habitual do trabalhador a jornada de trabalho exaustiva, com evidente restrição ao tempo de descanso, lazer e convívio social, enseja a condenação do empregador ao pagamento de indenização por dano existencial (in re ipsa). 5. O contrato de manutenção de rodovias firmado por Concessionária (tomadora) com empresa de construção de rodovias (prestadora) constitui terceirização de serviços essenciais, atraindo a responsabilidade subsidiária da tomadora, nos termos da Súmula 331 do TST. 6. É possível a condenação do beneficiário da justiça gratuita ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais, mas a exigibilidade da obrigação fica sob condição suspensiva, nos termos da decisão do STF na ADI 5766. Dispositivos relevantes citados: Art. 5º, LV, da CR/88; Art. 74, § 2º, 193, § 2º, 195, e 791-A da CLT; Art. 370, 434, 435 do CPC; Art. 186 e 927 do CC. Jurisprudência relevante citada: Súmula 85 e 338 do TST; OJ 191 e Súmula 331, IV e VI da SDI-1 do TST; ADI 5766 (STF). (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010636-87.2023.5.03.0041 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Goulart de Sena Orsini. DJEN 04/02/2026).

### Prova

Recurso Ordinário. Dano Moral e Dano Existencial. Jornada de Trabalho. Inexistência de Jornada Extenuante. Ausência de Prova do Prejuízo. A indenização por dano moral exige a presença concomitante do dano efetivo, da conduta culposa ou ilícita do agente e do nexo de causalidade, não se admitindo sua presunção. O dano existencial, espécie de dano imaterial, pressupõe a comprovação de que a conduta do empregador inviabilizou a concretização de projetos de vida ou comprometeu, de forma relevante, as relações pessoais, sociais ou familiares do trabalhador. Inexistindo reconhecimento de jornada extenuante e ausente prova de que a jornada efetivamente cumprida tenha extrapolado os limites ordinários da função ou causado prejuízo concreto à vida pessoal do empregado, não se configuram

os pressupostos da responsabilidade civil. Ônus probatório do reclamante, do qual não se desincumbiu (CLT, art. 818, I). Indevidas as indenizações por danos moral e existencial. Recurso a que se nega provimento. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010850-91.2024.5.03.0187 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Lúcia Cardoso de Magalhães. DJEN 11/02/2026).

[\(voltar ao início\)](#)



Dano Material

### Dano Moral – Indenização

Direito do Trabalho. Indenização por Danos Morais e Materiais. Bloqueio de CPF em Sistema de Empresa. Improcedência. I. Caso em Exame. Recurso Ordinário interposto pelo reclamante contra a sentença que julgou improcedentes os pedidos de indenização por danos morais e materiais, sob o argumento de bloqueio indevido de seu CPF nos sistemas da reclamada, o que o teria impedido de exercer suas atividades profissionais e causado prejuízos financeiros. II. Questão em Discussão. 2. A questão central consiste em determinar se houve ato ilícito da reclamada, consistente no bloqueio do CPF do reclamante em seus sistemas, e se tal conduta gerou danos morais e materiais passíveis de indenização. III. Razões de Decidir. 3. A indenização por dano moral no âmbito das relações de trabalho exige a comprovação de ato ilícito, consistente em ação ou omissão dolosa ou culposa, praticada pelo empregador ou terceiro, que cause prejuízo extrapatrimonial, estabelecendo-se nexos de causalidade entre a conduta e o dano. 4. O poder de organização da empresa tomadora dos serviços de transporte de cargas prestados pela ex-empregadora do reclamante e o controle de acesso às suas instalações não são absolutos, devendo ser exercidos com base nos princípios da legalidade, razoabilidade, boa-fé objetiva, transparência e vedação à discriminação. 5. Medidas restritivas que afetem o exercício profissional exigem fundamentação legal, tratamento isonômico e ciência do trabalhador. 6. No caso, o reclamante não comprovou o bloqueio de seu CPF pela reclamada, muito menos que tal fato tenha impedido seu acesso às instalações da empresa ou ensejado a rescisão de seu contrato de trabalho ou o comprometimento do exercício da

sua profissão, não se desincumbindo do ônus de provar os fatos constitutivos de seu direito. IV. Dispositivo e Tese. 7. Nega-se provimento ao recurso. Tese de julgamento: Para a configuração do dano moral no âmbito das relações de trabalho, é imprescindível a comprovação de ato ilícito praticado pelo empregador ou terceiro, que cause prejuízo extrapatrimonial e estabeleça nexos de causalidade com o dano. O poder de organização da empresa tomadora dos serviços de transporte de cargas prestados pela ex-empregadora do reclamante sobre o acesso às suas instalações deve respeitar os princípios da legalidade, razoabilidade, boa-fé objetiva, transparência e vedação à discriminação. A ausência de comprovação do ato ilícito imputado à reclamada impede a condenação ao pagamento de indenização por danos morais e materiais. Dispositivos relevantes citados: CF/1988, art. 5º, V e X; CC, arts. 186, 187 e 927. Jurisprudência relevante citada: TRT-9 - RORSum: 00008789220245090749; Ag-AIRR-374-68.2021.5.21.0002. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010364-80.2025.5.03.0055 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Juliana Vignoli Cordeiro. DJEN 03/02/2026).

[\(voltar ao início\)](#)



Dano Moral

### Ambiente de Trabalho

Cerceamento de Defesa. Indeferimento de Prova Oral. Inocorrência. Valoração da Prova, Processo Eletrônico que Transporta todos os Julgadores, Olhos e Ouvidos, para a Sala de Audiência. Nulidade Contratual. Grupo Econômico. Vínculo de Emprego com a Tomadora. DISTINGUISHING. Tema 725/STF. ADPF 324. Enquadramento como Financiária. Tema 177/TST. Jornada. Atividade Externa. ART. 62, I, da CLT. Horas Extras. Multa do Art. 477, § 8º, da CLT. Dano Moral. Cobrança Excessiva e Trato Grosseiro. Majoração. Honorários Sucumbenciais. Negado Provimento ao Recurso das Reclamadas. Provimento ao Recurso da Reclamante. I. Caso em Exame. 1. Recursos ordinários interpostos pelas Reclamadas e pela Reclamante contra sentença que julgou parcialmente procedentes os pedidos, com condenação solidária das empresas demandadas. II. Questões

em Discussão. 2. As matérias recursais envolvem: (i) nulidade do julgado por cerceamento de defesa, diante do indeferimento de prova oral; (ii) valor probatório do depoimento de testemunha da Reclamada; (iii) nulidade contratual e reconhecimento de vínculo com a 2ª Reclamada (grupo econômico e fraude); (iv) enquadramento sindical como financiária (Tema 177/TST) e efeitos consectários; (v) jornada (art. 62, I, da CLT), controle por meios digitais e parâmetros de horas extras (6ª diária/30ª semanal, divisor 180); (vi) multa do art. 477, § 8º, da CLT; (vii) dano moral e quantum indenizatório; e (viii) honorários advocatícios sucumbenciais. III. Razões de Decidir. 3. Não configura cerceamento de defesa o indeferimento de prova reputada desnecessária ao deslinde da controvérsia, diante do poder de direção do processo e da suficiência do acervo probatório, inclusive considerado o efeito devolutivo em profundidade do recurso ordinário. 4. A impugnação ao depoimento testemunhal não conduz, si e em si, à sua desconsideração; compete ao julgador valorar a prova à luz do conjunto probatório, mormente se se considerar que o processo eletrônico transporta todos os julgadores, olhos e ouvidos, primeira e segunda instâncias, para dentro da sala de audiências. 5. Reconhecida a existência de grupo econômico e evidenciada a utilização de pessoa jurídica do próprio grupo para desvirtuar a relação de emprego e afastar o enquadramento mais favorável, impõe-se declarar a nulidade do contrato formal com a 1ª Reclamada e reconhecer o vínculo diretamente com a 2ª Reclamada, por fraude (art. 9º da CLT), em distinguishing em relação ao Tema 725/STF e à ADPF 324 quando presentes elementos específicos de grupo econômico. 6. Reconhecida a relação jurídica de emprego com a 2ª Reclamada e caracterizada sua atuação como administradora de cartões/meios de pagamento, aplica-se a tese vinculante do Tema 177/TST, com reconhecimento da condição de financiária e deferimento das parcelas normativas respectivas, inclusive PLR, conforme apuração em liquidação. 7. A atividade externa não afasta, si e si, o controle de jornada; constatada a possibilidade de fiscalização por meios digitais (aplicativos, registros e rotas), afasta-se o art. 62, I, da CLT e mantém-se a condenação em horas extras, com adequação ao limite de 6 horas diárias e 30 semanais (financiária) e divisor 180, observados os demais parâmetros fixados. 8. Reconhecida a relação e alterado o enquadramento sindical, é cabível a multa do art. 477, § 8º, da CLT. 9. Havendo cobranças excessivas e tratamento ríspido com uso de palavras ofensivas, mantém-se o dever de indenizar, com majoração do dano moral, à luz dos critérios de

proporcionalidade, razoabilidade e caráter pedagógico. Eis o fundamento da sentença: "O dano moral consiste na lesão a um bem jurídico extrapatrimonial tutelado pelos direitos da personalidade, como a vida, a integridade corporal, a honra, o decoro, a intimidade, os sentimentos afetivos, a própria imagem, ou nos atributos da pessoa, como o nome, a capacidade, o estado de família (art. 5º, V e X, da CF). Para haver direito à indenização, faz-se necessário comprovar o dano, o nexo de causalidade e, em regra, a culpa da parte reclamada (art. 7º, XXVIII, da CF). Compete à parte reclamante comprovar os fatos ensejadores do dano moral, na forma como alegados na petição inicial, por tratar-se de fato constitutivo de seu direito, nos termos do artigo 818, I, da CLT e artigo 373, I, do CPC. No caso em comento, a testemunha (omissis) confirmou os fatos narrados na petição inicial ao relatar "que o supervisor (...) gritava com a reclamante dizendo 'que a reclamante queria ser mandada embora', 'que ela não tinha compromisso', e falava palavras de baixo calão nas reuniões"(fl. 556). Portanto, restou comprovada a ocorrência de ofensa a direito fundamental de natureza extrapatrimonial. O exercício do poder empregatício recai sobre a prestação de serviços necessária à execução das atividades do contrato, e não sobre a pessoa do trabalhador. As cobranças excessivas não se encontram dentro do espectro do poder diretivo e atingem aspectos inerentes à personalidade do trabalhador." (Excerto da sentença da MMA. Juíza Solayni Beltrão dos Santos). 10. Inexistindo pedido da Reclamante julgado integralmente improcedente, afasta-se sua condenação em honorários sucumbenciais; majora-se o percentual devido pelas Reclamadas para 15% sobre o valor apurado em liquidação. IV. Dispositivo e Tese. 11. Negado provimento ao recurso das Reclamadas. Provido o recurso da Reclamante para: (a) declarar nulo o contrato formalizado com a 1ª Reclamada e reconhecer o vínculo com a 2ª Reclamada (03/04/2023 a 01/11/2023), com retificação de CTPS; (b) reconhecer a condição de financeira e acrescentar diferenças normativas e parcelas convencionais, inclusive PLR, com reflexos; (c) acrescentar a multa do art. 477, § 8º, da CLT; (d) determinar que as horas extras observem as excedentes da 6ª diária ou 30ª semanal, o que for mais benéfico, com divisor 180 e demais parâmetros mantidos; (e) majorar a indenização por dano moral para R\$ 10.000,00; (f) excluir a condenação da Reclamante em honorários sucumbenciais e majorar os honorários devidos pelas Reclamadas para 15% sobre o valor apurado em liquidação. Tese de julgamento: 1. O indeferimento de prova oral não configura cerceamento de defesa, se o

conjunto probatório é suficiente e a diligência é reputada desnecessária pelo juízo. 2. A existência de grupo econômico e a fraude voltada a desvirtuar a relação de emprego autorizam a nulidade do contrato formal e o reconhecimento do vínculo diretamente com a empresa do grupo efetivamente empregadora, por distinguishing em relação às teses do STF sobre terceirização. 3. Reconhecida a condição de financiária, aplicam-se as normas coletivas pertinentes, com jornada de 6 horas diárias e 30 semanais e efeitos correlatos, conforme apuração em liquidação. 4. A possibilidade de controle por meios digitais afasta o art. 62, I, da CLT e mantém o direito às horas extras, ajustadas ao limite aplicável e ao divisor correspondente. 5. Comprovado abuso no relacionamento entre a empregada e preposto, assim como a existência de cobranças excessivas, é devida a indenização por dano moral, com arbitramento segundo critérios de proporcionalidade e caráter pedagógico. 6. Ausente sucumbência integral da Reclamante, são indevidos honorários em seu desfavor, podendo ser majorados os honorários devidos pelas Reclamadas conforme os parâmetros legais. Dispositivos relevantes citados: CF/1988, art. 5º, LV; CLT, arts. 9º, 62, I, 224, 477, § 8º, 765 e 791-A; CPC, arts. 370, parágrafo único, 371 e 1.013, § 1º. Jurisprudência relevante citada: Tema 725 (RE 958.252) e ADPF 324 do STF; Tema 177 do TST; Súmulas 338 e 393 do TST; Súmula 129 do TST; OJ 348 da SDI-1/TST. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010357-11.2025.5.03.0016 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Luiz Otávio Linhares Renault. DJEN 26/02/2026).

### Caracterização

Ação Indenizatória. Interrupção do Fornecimento de Água. Dano Moral. Procedência. I. Caso em Exame. Recurso Ordinário em face de sentença que indeferiu pedido de indenização por dano moral, em razão da ausência de comprovação de ato ilícito da empresa. II. Questão em Discussão. 2. A questão central consiste em determinar se enseja dano moral indenizável o não fornecimento de água na residência do trabalhador, decorrente de inadimplência da empregadora no pagamento das respectivas contas, o que provocou o respectivo corte de água, sendo que o local de residência coincide com o de trabalho, no exercício da função de caseiro/serviços gerais. III. Razões de Decidir. 3. A falta de água na residência do trabalhador é fato incontroverso, sendo a empresa empregadora a responsável pelo pagamento das contas. 4. A empregadora, ao atribuir,

sem evidências para tanto, ao trabalhador a responsabilidade pelo aumento no valor das contas e, por consequência, deixar de quitá-las, provocou o corte de água, de modo a tentar constranger o próprio autor a pagar as contas. 5. A conduta da empregadora, ao deixar de garantir os mínimos cuidados em relação à saúde e higiene do trabalhador, configura ato ilícito, nos termos dos artigos 186 e 927 do Código Civil. 6. Os riscos da atividade econômica correm por conta da empresa empregadora (art. 2º da CLT). 7. A conduta da empregadora, ao causar o corte de água na residência do trabalhador, provocou constrangimento e abalo moral, violando os direitos da personalidade do trabalhador, nos termos dos artigos 223-B e 223-C da CLT. 8. O valor da indenização deve observar os critérios estabelecidos no artigo 223-G da CLT e considerar a situação econômica da empresa. IV. Dispositivo e Tese. 9. Recurso provido para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais. Tese de julgamento: A falta de fornecimento de água na residência do trabalhador, por responsabilidade da empregadora, configura dano moral indenizável. A conduta da empregadora em provocar o corte de água, em razão de inadimplência, afronta a dignidade do trabalhador. A fixação do valor da indenização deve observar os critérios estabelecidos na CLT e considerar a capacidade econômica da empresa. Dispositivos relevantes citados: CC, arts. 186 e 927; CLT, arts. 223-B, 223-C e 223-G. Jurisprudência relevante citada: ADIs 6.050, 6.069 e 6.082 (STF). (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010323-17.2025.5.03.0087 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Juliana Vignoli Cordeiro. DJEN 23/02/2026).

Dano Moral. "O dano moral ocorre quando há violação a um direito da personalidade (arts. 5º, V e X, da CR/88 e 11 a 21, do CC/2002), que impede o exercício completo das liberdades fundamentais da pessoa. Por possuir conteúdo extrapatrimonial, não se exige a "prova do dano", mas sim, a prova dos fatos que embasam a pretensão, para que o juízo avalie o potencial ofensivo. Com efeito, em seu depoimento a reclamante declarou que: após ser eleita membro da CIPA em agosto de 2023, começou a ser perseguida pelos superiores e ordenada a realizar atividades incompatíveis com seu cargo de Técnica em Segurança do Trabalho. Ela mencionou que o gestor da obra, (omissis), e o encarregado administrativo, (omissis), a desrespeitavam, com (omissis) dizendo "Não, saí daqui, você não manda aqui. Quem manda aqui sou eu, você não sabe de nada. Você é incompetente". Ela alegou que essas atividades incompatíveis e a pressão psicológica eram rotineiras. A reclamante também afirmou que era forçada

a diminuir a carga horária da integração de colaboradores (treinamento de segurança do trabalho) para que entrassem mais rápido na obra, não cumprindo a norma. Ela alegou que, após carregar banheiros químicos e outras tarefas pesadas, sofreu um aborto. A testemunha, (omissis), afirmou que o (omissis) desacatava a autora com palavras, chamando-a de incompetente e dizendo que ele era quem mandava na obra. Além disso, mencionou que (omissis) subornavam e humilhavam a reclamante. o depoente relatou que as cobranças eram feitas na presença de todos, envergonhando-a. Ele também presenciou a reclamante sendo retirada e "jogada de lado" da obra após apresentar atestado médico. A testemunha confirmou que a autora era perseguida por apontar defeitos no serviço e exigir providências, sendo humilhada e ofendida com palavras. Da mesma forma a testemunha, (omissis), confirmou os fatos. Ele disse que o (omissis), seus chefes, tratavam a reclamante de forma "rompante" e "batiam boca" com ela. Ele presenciou (omissis) chamando a autora de incompetente. O depoente afirmou que as ameaças de demissão eram frequentes ("se você não segue nossas regras, é rua") e que a pressionavam com tarefas mais pesadas para forçar o pedido de demissão. Ele relatou um episódio em que a reclamante chegou atrasada devido a um problema particular (perda do pai), e (omissis) gritou com ela na frente de todos, sem se importar com a justificativa, chamando-a de incompetente. Já as testemunhas, (omissis), afirmaram em relação ao tratamento da chefia com a reclamante, nunca viu "nada demais". não presenciaram a reclamante sendo humilhada ou maltratada. Os depoentes declararam que a reclamante tinha "oscilações de humor", mas não relacionaram isso a um mau tratamento da chefia. A depoente (omissis) disse que não via desrespeito, apenas discussões normais de trabalho. Diante do conjunto probatório, este Juízo se convence de que a conduta dos gestores da reclamada ultrapassou os limites da gestão empresarial, caracterizando atos passíveis de indenização por danos morais. As declarações das testemunhas (omissis), em perfeita consonância entre si, relatam situações de humilhação, perseguição, ofensas verbais e tratamento desrespeitoso por parte dos superiores hierárquicos da reclamante. Os depoimentos narram, com detalhes, o comportamento abusivo do gestor, a exposição da reclamante a situações vexatórias na frente de outros funcionários, e a prática de cobranças descabidas e humilhantes." (Trecho da sentença do MM. Juiz Júlio César Cangussu Souto). (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0011643-97.2024.5.03.0100 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Luiz Otávio Linhares Renault. DJEN 02/02/2026).

Recurso Ordinário. Danos Morais. Invasão de Privacidade. Acesso e Divulgação de Mensagens de Whatsapp Pessoal. Recurso da Reclamada. Não Provimento. Comprovado nos autos que preposta da reclamada procedeu à leitura, registro fotográfico e divulgação interna de mensagens de cunho pessoal da empregada, acessadas por meio do WhatsApp Web, resta caracterizada inequívoca invasão da esfera de privacidade da trabalhadora. A eventual utilização de aplicativo pessoal em equipamento corporativo, ainda que em desacordo com normas internas, não autoriza condutas abusivas que extrapolam os limites do poder diretivo e disciplinar do empregador. Violação aos direitos fundamentais à intimidade, à vida privada e à dignidade da pessoa humana (CF, arts. 1º, III, e 5º, X), bem como aos direitos da personalidade tutelados pelo art. 223-C da CLT. Configurados o ato ilícito, o dano moral e o nexo causal, impõe-se o dever de indenizar. Valor indenizatório não impugnado. Sentença mantida. Recurso não provido. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010093-94.2025.5.03.0112 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Lúcia Cardoso de Magalhães. DJEN 10/02/2026).

### Condição de Trabalho

Direito do Trabalho. Dano Extrapatrimonial. Transporte Inadequado de Empregados e Ferramentas. Procedência Parcial. I. Caso em Exame. Ação em que se discute o pedido de indenização por danos extrapatrimoniais em razão do transporte inadequado de ferramentas em ônibus da empresa. II. Questão em Discussão. 2. A questão em discussão consiste em determinar se o transporte de ferramentas nos corredores de ônibus configura dano extrapatrimonial indenizável. III. Razões de Decidir. 3. O Juízo de Origem julgou improcedente o pedido, considerando que a empresa comprovou a existência de compartimentos próprios para o transporte de ferramentas e que o evento narrado foi isolado. 4. O Tribunal, com base na prova testemunhal e nas fotografias, verificou que as ferramentas eram transportadas nos corredores dos veículos em algumas ocasiões, evidenciando o descumprimento da NR 31. 5. O Tribunal entendeu que a exposição do trabalhador a situação de risco, em razão do transporte inadequado de ferramentas, configura dano moral, nos termos do art. 223-C da CLT e do art. 7º, XXII, da CF/1988. 6. O Tribunal considerou a gravidade da conduta, os efeitos pedagógicos da sanção e a capacidade econômica da empresa para arbitrar a indenização por danos

extrapatrimoniais. IV. Dispositivo e Tese. 7. Recurso parcialmente provido. Tese de julgamento: O transporte inadequado de ferramentas nos corredores de ônibus, em descumprimento à NR 31, configura dano extrapatrimonial indenizável. A exposição do trabalhador a situação de risco, em razão do transporte inadequado de ferramentas, viola os direitos à vida e à integridade física, ensejando reparação. Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 223-C; CF/1988, art. 7º, XXII. NR 31. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010163-92.2025.5.03.0086 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Juliana Vignoli Cordeiro. DJEN 10/02/2026).

Recurso Ordinário. Indenização por Danos Morais. Condições Indignas de Trabalho. Ausência de Instalações Sanitárias. Responsabilidade Civil Configurada. Redução do quantum Indenizatório. Restando comprovado, a partir do conjunto probatório, que o reclamante foi submetido a condições indignas de trabalho, notadamente pela ausência de instalações sanitárias adequadas ao longo da jornada, caracteriza-se ato ilícito patronal violador da dignidade da pessoa humana e dos padrões mínimos de higiene, saúde e segurança do trabalho, em afronta à NR-24 do MTE, ao art. 157 da CLT e ao art. 7º, XXII, da Constituição da República. Configurados o dano moral, o nexo causal e a conduta culposa das reclamadas, impõe-se a manutenção da condenação indenizatória, ainda que inexistente vínculo direto com a 2ª reclamada, diante da responsabilização solidária. Todavia, à luz dos critérios orientadores do art. 223-G da CLT, bem como dos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade (CPC, art. 8º), e considerando as circunstâncias do caso concreto, o porte econômico das rés, a gravidade da conduta e a extensão do dano, mostra-se excessivo o valor arbitrado na origem, impondo-se a redução do quantum indenizatório, sem prejuízo das funções compensatória e pedagógica da condenação. Recurso parcialmente provido. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0011551-57.2016.5.03.0082 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Lúcia Cardoso de Magalhães. DJEN 10/02/2026).

### Discriminação

Direito do Trabalho e Processual do Trabalho. Recurso Ordinário. Jornada de Trabalho. Horas Extras. Intervalo Interjornada. Danos Morais. Racismo Religioso. Homofobia. Condutas Discriminatórias. Dever de Indenizar. Provimento Parcial. I. Caso em Exame. Recurso ordinário interposto pela

reclamante contra sentença que julgou improcedentes os pedidos de horas extras, intervalos interjornada e indenização por danos morais. II. Questões em Discussão. 2. Validade dos controles de ponto e horas extras laboradas. 3. Devido pagamento de horas extras, intervalos interjornada suprimidos. 4. Caracterização de assédio moral por discriminação religiosa e homofóbica. 5. Fixação dos honorários de sucumbência. III. Razões de Decidir. 6. Horas Extras e Controles de Ponto: Os registros de jornada, mesmo com marcações "mobile/web", são válidos como meio de prova, conforme tese vinculante do TST (Tema 136). A informação prestada pela reclamante ao RH sobre horas extras e trabalho em finais de semana, e o registro dessas informações via sistema, corroboram a validade dos controles, afastando a alegação de manipulação. Contudo, a análise dos registros demonstra labor em sobrejornada e em finais de semana, bem como a não observância do adicional de horas extras previsto na convenção coletiva e o acordo individual de compensação de jornada. Assim, são devidas diferenças de horas extras. 7. Intervalo Interjornada: Verificada a supressão parcial do intervalo interjornada, com labor sem a observância das 11 horas de descanso entre jornadas, o tempo suprimido é devido, acrescido do adicional legal de 50%, sem reflexos, conforme art. 66 da CLT e OJ 355 da SDI-I do TST. 8. Feriados em Dobro: Não comprovado o labor em feriado específico, e considerando o afastamento da reclamante na última semana de trabalho, descabe o pedido de pagamento em dobro. 9. Danos Morais por Racismo Religioso e Homofobia: 9.1. Marco Regulatório e Fundamento Constitucional: A indenização por danos morais no ambiente de trabalho exige conduta ilícita do empregador ou preposto, prejuízo suportado pelo trabalhador e nexo de causalidade, nos termos do art. 186 do Código Civil e da Constituição Federal, especialmente seus arts. 1º, III (dignidade da pessoa humana), 5º, V e X (inviolabilidade da honra, intimidade, vida privada e imagem) e 7º, XXVIII (segurança e saúde do trabalhador). O empregador, nos termos do art. 932, III, do CC, responde pelos atos de seus empregados. 9.2. Racismo Religioso e Discriminação Racial: As condutas relatadas, como ser chamada de "macumbeira" e associada a "macumba" em tom jocoso e pejorativo, configuram racismo religioso e, em sentido amplo, racismo estrutural. A palavra "macumba", embora originária de termos africanos com conotações neutras ou positivas, foi ressignificada socialmente de forma negativa em um contexto racista brasileiro, associando-a a estereótipos e preconceitos contra religiões de matriz africana. Tal conduta não apenas viola a liberdade de crença e o

direito à não discriminação religiosa (art. 5º, VI e VIII, da CF), mas também o princípio da igualdade e a dignidade humana. A Lei nº 7.716/89 (alterada pela Lei nº 14.532/2023) e a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, ratificadas pelo Brasil, reforçam a vedação a tais práticas. A jurisprudência do STF, em casos como o de Simone André Diniz, reconhece o racismo estrutural e a necessidade de reparação.

9.3. Homofobia e Discriminação por Orientação Sexual: A atribuição do apelido "sapatão", acompanhada de especulações e comentários vexatórios sobre a orientação sexual da reclamante, configura assédio moral por homofobia. Tal conduta atenta contra a dignidade da pessoa humana, o direito à intimidade, à privacidade e à não discriminação (art. 5º, CF), especialmente em face dos precedentes do STF que equipararam a homofobia e a transfobia ao crime de racismo (MI 4733 e ADO 26), reconhecendo a necessidade de criminalização e proteção à comunidade LGBTQIA+. A discriminação por orientação sexual pode ser agravada por outras formas de discriminação, configurando um quadro de vulnerabilidade interseccional.

9.4. Nexo de Causalidade e Dever de Indenizar: Comprovada a conduta ilícita das gestoras da reclamada (Paula e Stephanie) que, ao praticarem os atos discriminatórios, agiram como prepostas, o dano moral à reclamante (ofensa à dignidade, honra e imagem) e o nexo de causalidade entre a conduta e o dano, resta configurado o dever de indenizar, nos termos dos arts. 186 e 927 do CC. O empregador tem o dever de zelar por um ambiente de trabalho livre de discriminação e assédio, devendo responder pelos atos de seus prepostos quando omissos ou quando a própria conduta da empresa instiga tais práticas.

9.5. Quantificação da Indenização: Ante a gravidade das ofensas, que afetam a própria dignidade humana e exploram vulnerabilidades estruturais de racismo religioso e homofobia, o curto período contratual e o porte da empresa, fixa-se a indenização por danos morais em R\$47.500,00, valor máximo pleiteado na inicial, em observância aos princípios da razoabilidade, proporcionalidade, caráter pedagógico e desestimulador da conduta antijurídica, conforme art. 944 do CC e jurisprudência consolidada. Afasta-se a aplicação dos §§ 1º a 3º do art. 223-G da CLT (declaração de inconstitucionalidade pelo TRT/3ª Região) e considera-se o critério orientador do STF para o dano extrapatrimonial. A indenização por danos morais é devida, arbitrada em R\$47.500,00, nos limites do pedido.

10. Honorários de Sucumbência: Diante do provimento parcial do recurso e da inversão do ônus da sucumbência, a reclamada é condenada ao pagamento

de honorários advocatícios em favor do procurador da reclamante, fixados em 15% sobre o valor da liquidação, observando-se a Tese Jurídica Prevalente n. 4 do TRT/3ª Região e OJ 348 da SDI-1/TST. IV. Dispositivo e Tese. 11. Recurso ordinário conhecido e provido parcialmente. Tese de Julgamento: "1. A manipulação de controles de ponto, quando não comprovada, não afasta sua validade. Todavia, a análise dos registros de jornada pode evidenciar labor em sobrejornada e violação de adicionais normativos, gerando direito a diferenças. 2. A supressão parcial do intervalo interjornada enseja o pagamento do tempo suprimido acrescido do adicional legal, sem reflexos. 3. O assédio moral por discriminação religiosa e homofóbica no ambiente de trabalho configura ato ilícito passível de indenização por danos morais, em conformidade com a Constituição Federal e a legislação pertinente. 4. Em caso de provimento parcial do recurso e inversão do ônus da sucumbência, a parte sucumbente é condenada ao pagamento de honorários advocatícios, calculados conforme os critérios legais e jurisprudenciais." Legislação e Jurisprudência Relevantes Citadas: CLT, art. 66, 74, § 2º, 790-A, 791-A, § 4º, 818, I; CPC, art. 373, I; CF/1988, art. 1º, III, 3º, IV, 5º, IV, V, VI, VIII, XLII, XLV, XLVI, XLVII, LVI, LXXIV, 7º, XXII, XXVIII; CC, art. 186, 187, 927, 932, III, 944, 949, 950; Lei nº 7.716/89; Lei nº 12.288/2010; Lei nº 13.467/2017; Lei nº 14.532/2023; Convenções 100 e 111 da OIT; Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero (Recomendação CNJ 128/2022); Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva (Resolução CNJ 492/2023); ODS 8 e 10 da Agenda 2030; Súmula 331 do TST; Súmula 439 do TST; Súmula 498 do STJ; OJ 355 da SDI-I do TST; OJ 415 da SDI-1 do TST; Tese vinculante do TST (Tema 136); Tese Jurídica Prevalente n. 4 do TRT/3ª Região; OJ 348 da SDI-1/TST; Precedentes do STF (ADI 5766, MI 4733, ADO 26). (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010357-38.2025.5.03.0104 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Goulart de Sena Orsini. DJEN 04/02/2026).

### Discriminação Racial

Dano Moral. Racismo. Desvio de Função. Jornada 12x36. Horas Extras. Câmeras de Segurança. Intimidade e Privacidade. Honorários Advocatícios. Provimento Parcial. I. Caso em Exame. 1. Recursos ordinários interpostos pela Reclamada e pelo Reclamante contra sentença que julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados na reclamatória trabalhista. II.

Questões em Discussão. 2. As matérias recursais envolvem: (i) caracterização do dano moral decorrente de ato de racismo; (ii) adequação do valor indenizatório; (iii) alegado desvio de função; (iv) validade do regime de jornada 12x36; (v) existência de violação à intimidade e à privacidade por instalação de câmeras; e (vi) majoração dos honorários advocatícios sucumbenciais. III. Razões de Decidir. 3. A prova oral evidenciou a ocorrência de ofensa de cunho racista no ambiente de trabalho, com o conhecimento de superiores e a ausência de providências eficazes, configurando violação à dignidade da pessoa humana e ao dever do empregador de assegurar ambiente de trabalho hígido. 4. Eis os fundamentos da sentença. "Em matéria de indenização por danos materiais ou morais, cabe a quem alega demonstrar o fato, o prejuízo e o nexo causal. Além disso, nos termos dos arts. 159 do Código Civil de 1916, 186 do novo Código Civil, em conjunto com o art. 818, I, da CLT, é imprescindível comprovar a culpa - direta ou indireta - do empregador na ocorrência do evento narrado na petição inicial. A ausência da conjugação desses elementos - antijuridicidade, culpabilidade, dano e nexo de causalidade - implica o indeferimento do pedido. Ademais, diante do atual cenário de conscientização sobre a importância de um ambiente de trabalho saudável, livre de qualquer forma de violência ou assédio, não se toleram ofensas com conotação racial ou sexual, pois violam a liberdade e a dignidade dos trabalhadores. Nesse sentido, a Convenção 190 da OIT reconhece a possibilidade de violência ou assédio no ambiente laboral mesmo em atos isolados, ampliando o conceito tradicional que exige a reiteração de condutas para caracterizar o assédio. É dever das empresas prevenir tais ocorrências, o que decorre do direito fundamental à redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XXII, da CF /88) e do dever patronal de garantir um meio ambiente seguro, saudável e equilibrado (art. 200, VIII c/c art. 225, da CF/88; art. 157 da CLT), inclusive no que se refere à saúde mental e psicológica dos empregados, conforme estabelece a Convenção 155 da OIT. No julgamento deste processo, observou-se o Protocolo de Julgamento sob a Perspectiva de Raça, instituído pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), assegurando a análise criteriosa das questões raciais, em respeito aos direitos fundamentais e à promoção da igualdade racial. No caso em análise, a testemunha ouvida a rogo do autor, (omissis), confirmou as alegações iniciais, relatando que: "[...] houve um episódio em que um caminhoneiro chamou o reclamante de 'macaco', pois, devido a um erro dos funcionários da empresa (omissis), o caminhoneiro teve que passar

a noite na empresa e, no momento de sua saída, houve um equívoco que impediu o reclamante de autorizar sua saída até a liberação; o líder Flávio estava presente; as empresas não tomaram providências; o supervisor Bruno foi informado e, durante o plantão no mesmo dia, sugeriu que o reclamante teria colocado pessoas em risco, o que não ocorreu, e informou que o motorista seria bloqueado da empresa, providência que não foi efetivada; foi a depoente quem registrou a ocorrência conforme orientação do líder, incluindo que a empresa tomaria uma atitude; [...]". Considerando os elementos probatórios, concluo que restou comprovada a ocorrência de danos morais ao reclamante. A ofensa com conotação racial, por sua própria natureza, atinge profundamente a dignidade, a honra e a integridade psíquica do trabalhador, extrapolando o mero dissabor cotidiano e causando sofrimento de intensidade que justifica a reparação civil. Tal conduta viola direitos fundamentais, como o direito à igualdade e à não discriminação, consagrados na Constituição Federal, e representa grave afronta à personalidade do indivíduo. A ausência de providências efetivas por parte da empresa diante da situação relatada evidencia negligência na proteção do empregado, ampliando o dano sofrido e reforçando o dever de indenizar. A reparação não apenas compensa o prejuízo moral, mas também cumpre função pedagógica e preventiva, inibindo práticas discriminatórias no ambiente de trabalho. Dessa forma, nasce o dever de indenizar, conforme os artigos 186 e 927 do Código Civil." (Excerto da sentença da lavra do MM. Juiz Fernando Rotondo Rocha). 5. Não se configura o desvio de função se as atividades desempenhadas pelo emprego se mantêm compatíveis com o cargo contratado, ausentes requisitos legais e fáticos da profissão de vigilante (Lei nº 7.102/1983 e NR-16). 6. O regime 12x36 é nulo se houver a prestação de horas extras frequentemente. 7. A instalação de câmeras em áreas de guarda de pertences, sem captação em locais de banho ou troca de roupas, não caracteriza violação à intimidade ou à privacidade, desde que destinada à segurança e informados os empregados. 8. Considerada a complexidade da causa e a orientação jurisprudencial aplicável, é cabível a majoração dos honorários advocatícios sucumbenciais. IV. Dispositivo e Tese 9. Negado provimento ao recurso da Reclamada, e provido parcialmente o recurso do Reclamante para majorar a indenização por dano moral decorrente de racismo. Tese de julgamento. 1. A prática de ofensa racial no ambiente de trabalho, confirmada por prova testemunhal e acompanhada de omissão patronal, configura dano moral e impõe o dever de indenizar. 2. O quantum indenizatório deve observar a

proporcionalidade, a gravidade da conduta e a função pedagógica, admitindo majoração quando não observados esses fatores. 3. Não há desvio de função se ausentes os requisitos legais e fáticos da atividade de vigilante. 4. A jornada 12x36 permanece válida em virtude da prestação de horas extras em situações esporádicas. 5. A instalação de câmeras em áreas não íntimas, com finalidade de segurança, não viola a privacidade do trabalhador. Dispositivos relevantes citados: CF/1988, arts. 1º, III; 3º, IV; 5º, V e X; CLT, arts. 2º, 59-B, parágrafo único, 74, § 2º, e 791-A; CPC, art. 373; CC, arts. 186 e 422. Jurisprudência relevante citada: OJ 348 da SDI-1 do TST; Tese Jurídica Prevalente nº 4 do TRT da 3ª Região. TRT-3 PJe 0011329-98.2023.5.03.0032 e PJe 0011340-24.2024.5.03.0152. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010032-17.2025.5.03.0087 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Luiz Otávio Linhares Renault. DJEN 19/02/2026).

### Discriminação Sexual

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Indenização por Danos Morais. Homofobia no Ambiente de Trabalho. Majoração do Valor. Adicional de Insalubridade. Não Cabimento. Expedição de Ofício ao Ministério Público. Procedência Parcial. I. Caso em Exame. 1. Recurso Ordinário interposto pelo reclamante em face da sentença que julgou parcialmente procedentes os pedidos da inicial, versando sobre a majoração da indenização por danos morais e adicional de insalubridade, em razão de ato discriminatório e condições de trabalho. II. Questões em Discussão. 2. Há duas questões em discussão: (i) definir se o valor da indenização por danos morais deve ser majorado, considerando a prática de homofobia no ambiente de trabalho; (ii) estabelecer se o reclamante tem direito ao adicional de insalubridade. III. Razões de Decidir. 3. Reconhece-se a prática de ato discriminatório e constrangimento no ambiente de trabalho devido à orientação sexual do reclamante, evidenciada por piadas e apelidos humilhantes, conforme prova oral. 4. Considera-se a gravidade da conduta, a situação econômica das partes e o caráter pedagógico da medida, majorando-se a indenização por danos morais para R\$45.000,00. 5. Conclui-se, com base no laudo pericial, que as atividades do reclamante não se enquadram como insalubres, especialmente diante do uso de EPIs. 6. Determina-se a expedição de ofício ao Ministério Público Estadual, em razão da gravidade da conduta de homofobia no ambiente de trabalho. IV. Dispositivo e Tese. 7. Recurso

parcialmente provido. Tese de julgamento: "1. A homofobia no ambiente de trabalho enseja a majoração da indenização por danos morais, considerando a gravidade da conduta, a situação econômica das partes e o caráter pedagógico da medida. 2. O adicional de insalubridade não é devido quando as conclusões periciais, não infirmadas por outras provas, atestam a inexistência de condições insalubres, especialmente diante do uso de EPIs. 3. A prática de homofobia no ambiente de trabalho exige a expedição de ofício ao Ministério Público para apuração de eventual prática criminosa." Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 195; CPC, arts. 145, 146, 371 e 479. CF/1988, art. 5º, XLII. Lei nº 9.029/1995, art. 1º e 4º. Decreto 62.150/1968, art. 1º. Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº 70/2023 (Protocolo de Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva, instituído pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho). Jurisprudência relevante citada: ADO 26/DF; MI 4.733. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010191-68.2025.5.03.0148 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Ângela Castilho Rogedo Ribeiro. DJEN 03/02/2026).

### Indenização

Agente de Aeroporto. Atendendente de Check-in. Armamento de Fogo. "O reclamante alega que "era compelido a transportar armamento de fogo e quantias em dinheiro até a gerencia da Reclamada", pleiteando o pagamento de indenização por danos morais. Sobre o tema, a testemunha Valdirene Soares Pereira, trazida pela reclamada, afirmou que quando o cliente tem armamento, atende no check-in, confere a guia para ver se está autorizado o despacho com o armamento, segue para um determinado setor com acesso Charlie que dá acesso a pista, acompanha o cliente dentro de uma sala, o cliente desmunicia, coloca as munições dentro de um envelope, preenche um documento, passa o objeto em uma ala de inspeção e a depoente leva o envelope com o armamento até a sala da rampa. Assim, ficou comprovado que as armas transportadas eram desmunicadas junto à Polícia Federal, observando-se o disposto no art. 39 da Resolução 461 da ANAC, motivo pelo qual julgo improcedente o pedido." (Excerto da sentença da lavra da MMa. Juíza Paola Barbosa de Melo). (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010634-65.2024.5.03.0144 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Luiz Otávio Linhares Renault. DJEN 25/02/2026).

Dano Moral. "No presente caso, ressalto que a leitura de toda a troca de mensagens no aplicativo Whatsapp, demonstra que a reclamada

comunicava-se de forma debochada (chama a autora de chorona logo após um pedido de pagamento - ID.e0d4519 - f.132 do PDF), irônica (questiona os cuidados da autora com o filho - ID. 428b45a - f.151 do PDF) e hostil (após a ruptura, adota tom que reputo agressivo, dizendo, por exemplo, "agora vc quer agilidade porque é de seu interesse né?" - ID. c4505e8 - f.148 do PDF). O episódio mostrado no vídeo (ID. 00b5f95 - f. 28 do PDF) é grave. Enfatizo que não há, nos autos, sequer alegação de que a mãe da reclamada sofra de condição como alzheimer ou demência, que não justificaria, mas, ao menos, explicaria, a origem do episódio, eis que é universalmente sabido que tais condições comumente repercutem em aumento de agressividade. De todo o conjunto probatório, reputo que a contratante restou omissa quanto às condições de trabalho. Verifico, em seu depoimento, que estava ciente de que havia alterações no comportamento da mãe, informadas pela parte autora, que, por óbvio, por dever filial e por dever como empregadora, requereriam, minimamente, investigação médica para determinar a verdadeira condição de sua mãe e, concomitantemente, a segurança do ambiente para a trabalhadora. Entendo que a empregadora foi omissa e colocou em risco a vida da autora. Trata-se de conduta ofensiva aos direitos da personalidade, com aptidão para gerar dano moral. Dolo e a culpa são elementos que influenciam apenas na fixação da compensação (art. 223-G, VII, da CLT). Adoto os critérios do art. 223-G da CLT para elaborar dosimetria básica, sem prejuízo de outros elementos. Considero os limites do 223-G, § 1º, CLT, apenas como norma de força informativa, tendo em vista que a Constituição não admite a tarifação dos danos morais por meio de norma jurídica (ADPF 130/09, do STF). Sendo assim, presentes os pressupostos fáticos jurídicos da responsabilidade civil, quais sejam, atuação ilícita, dano e nexos de causalidade entre um e outro, cumpre impor, à ré, o dever de indenizar." (Excerto da sentença da lavra da MM. Juíza Jéssica Grazielle Andrade Martins). (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010665-77.2024.5.03.0179 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Luiz Otávio Linhares Renault. DJEN 26/02/2026).

### Trabalho do Menor

Trabalho do Adolescente. Inobservância das Normas Legais e Constitucionais. Indenização por Danos Morais. Ofensa à Dignidade do Menor. Dano Presumido. O art. 7º, inciso XXXIII, da CR/88, proíbe qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos. No caso, a reclamada deixou de observar a norma

constitucional e contratou o reclamante, que à época contava com apenas quinze anos, como empregado vendedor, conforme vínculo reconhecido em juízo. Certo é que a norma constitucional visa a proteção dos menores de idade, com ênfase no zelo pelo seu pleno desenvolvimento físico, psicológico e emocional, além da formação educacional. E, nessa toada, foi criado um modelo protegido de inserção gradual do menor ao mercado de trabalho, com foco no rompimento de ciclos históricos de pobreza e exploração infantil. Assim, a ofensa à proteção constitucional conferida, viola direito personalíssimo do adolescente, o que caracteriza o dano moral "in re ipsa". (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0010294-28.2025.5.03.0002 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Jessé Claudio Franco de Alencar. DJEN 25/02/2026).

[\(voltar ao início\)](#)



Dano Moral Coletivo

### Caracterização

Ação Civil Pública. Dano Moral Coletivo. Supressão Sistemática de Intervalo Intra-jornada. O dano moral coletivo se configura quando detectada lesão a direitos ou interesses metaindividuais que, pela extensão e grau de reprovabilidade do ilícito praticado, atinge a sociedade. Não exige a comprovação de dor ou sofrimento subjetivo dos indivíduos, mas, sim, a ofensa a bens jurídicos fundamentais da coletividade. No caso dos autos, foi comprovado reiterado e prolongado descumprimento da possibilidade de fruição integral do intervalo intra-jornada pelos empregados da empresa ré, configurando conduta irregular de significativa gravidade. A prática lesiva ora observada constitui violação sistemática de norma de saúde e segurança do trabalho, expressamente prevista no art. 71 da CLT, caracterizando prejuízo evidente aos empregados impossibilitados de gozar de seu intervalo de repouso e alimentação. A repercussão social negativa da conduta não se limita à localidade da empresa, mas afeta os valores da dignidade humana e do valor social do trabalho em toda a sociedade. Nada obstante, é necessário observar a origem da controvérsia que é anterior à desestatização e a assunção das atividades pela ré, bem como o contexto de transição que se segue à transferência de controle do governo para a

iniciativa privada, envolvendo ajustes operacionais, culturais e contratuais, no cenário que envolve o sistema metroviário de uma das maiores metrópoles do país. De igual modo, necessário observar que houve uma expressiva redução de irregularidades em um período de aproximadamente um ano após o início da gestão da ré, comprovando o implemento de medidas para solucionar as irregularidades. Sopesadas as circunstâncias, sem perder de vista o caráter pedagógico atribuído à indenização, uma vez que ainda constatadas irregularidades após a desestatização, considera-se razoável e proporcional o valor arbitrado na origem a título de dano moral coletivo. (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0010633-81.2025.5.03.0003 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Luiz Cláudio dos Santos Viana. DJEN 13/02/2026).

[\(voltar ao início\)](#)



Dispensa Discriminatória

Dano Material / Dano Moral – Indenização

Direito Processual do Trabalho. Recurso Ordinário. Preliminar. Julgamento Extra Petita. Rejeição. I. Caso em Exame. 1. Recurso ordinário interposto pela reclamada arguindo nulidade da sentença por julgamento extra petita, em razão da determinação de reintegração imediata da parte reclamante, sem pedido expresso nesse sentido na petição inicial. II. Questão em Discussão. 2. Análise da configuração de julgamento extra petita e suas consequências processuais, bem como da possibilidade de concessão de efeito suspensivo a recurso ordinário e da configuração de dispensa discriminatória com dano moral, com consequente revisão do quantum indenizatório e da verba honorária. III. Razões de Decidir. 1. Preliminar de Julgamento Extra Petita: 3. A função do julgador é compor a lide dentro dos limites do pedido e da resposta, sendo defeso proferir decisão extra petita (matéria estranha à lide), ultra petita (julgamento superior ao pedido) ou citra petita (julgamento sem apreciar todo o pedido), conforme arts. 141 e 492 do CPC. 4. Eventual julgamento extra ou ultra petita não conduz à nulidade da decisão, pois a amplitude do recurso ordinário é suficiente para sanar o vício em sede recursal, desde que a matéria seja impugnada, decotando-se o excesso, se for o caso. 5. Ausente prejuízo à parte

reclamada, rejeita-se a preliminar de nulidade, nos termos do art. 794 da CLT. 2. Efeito Suspensivo: 6. Em regra, os recursos na Justiça do Trabalho são recebidos apenas em seu efeito devolutivo (art. 899 da CLT). 7. A concessão de efeito suspensivo a recurso ordinário é excepcional e exige a presença concomitante dos requisitos da plausibilidade do direito (*fumus boni iuris*) e do perigo de dano irreparável ou de difícil reparação (*periculum in mora*), nos termos do art. 300 do CPC, e conforme Súmula nº 414, I, do TST. 8. A plausibilidade do direito acompanha a parte reclamante, considerando a presunção de discriminação em caso de dispensa de portador de doença grave (Súmula 443 do TST). 9. O perigo de dano irreparável ou de difícil reparação milita em favor da parte reclamante, que, portadora de doença, necessita da verba salarial de natureza alimentar. O gasto com a reintegração pela reclamada terá como contrapartida a prestação de serviços. 10. Nega-se provimento ao requerimento de efeito suspensivo. 3. Dispensa Discriminatória e Dano Moral: 11. O poder diretivo do empregador encontra limites no ordenamento jurídico, especialmente nos direitos inerentes à condição humana da pessoa trabalhadora, sendo ilícito o exercício abusivo desse poder (art. 187 do Código Civil c/c art. 8º da CLT). 12. O princípio da não discriminação, previsto na CRFB/1988 (art. 5º, I e XLI; art. 3º, IV; art. 7º, XXX, XXXI e XXXII), nas Convenções da OIT (100 e 111) e na Lei nº 9.029/1995, veda práticas discriminatórias no acesso e manutenção da relação de trabalho. 13. A Súmula nº 443 do TST presume-se discriminatória a despedida de empregado portador de doença grave que suscite estigma ou preconceito, invertendo-se o ônus probatório ao empregador para demonstrar que a dispensa não teve caráter discriminatório. 14. No caso, a parte reclamada não logrou comprovar que a dispensa da parte reclamante, portadora de esclerose múltipla, decorreu de motivo técnico, econômico ou disciplinar alheio à sua condição de saúde, considerando que outros empregados com desempenho inferior não foram dispensados. 15. A dispensa configurou ato ilícito discriminatório, violando a dignidade da pessoa trabalhadora e direitos de personalidade. 16. Mantida a condenação por danos morais, o quantum indenizatório de R\$ 80.000,00 (oitenta mil reais), fixado em primeiro grau, é razoável e proporcional, considerando a gravidade da conduta, a capacidade econômica das partes, o caráter punitivo e pedagógico da reparação, e os precedentes jurisprudenciais, nos termos do art. 944 do CC e em observância aos critérios orientadores do art. 223-G da CLT. 17. Determina-se a dedução das verbas rescisórias recebidas pela parte reclamante do TRCT, sob pena

de enriquecimento sem causa, ressalvada a indenização por danos morais.

4. Honorários Advocatícios: 18. Diante da sucumbência da parte reclamada e da manutenção da condenação, persiste a obrigação de pagamento de honorários advocatícios, nos termos do art. 791-A, § 2º, da CLT. 19. Os honorários advocatícios sucumbenciais são matéria de ordem pública e podem ser fixados ou majorados de ofício pelo juiz. 20. Majorado o percentual de 10% para 15% sobre o valor que resultar da liquidação de sentença, em observância aos critérios do art. 791-A, § 2º, da CLT, dada a complexidade da causa e a atuação profissional. IV. Dispositivo e Tese. 21. Recurso ordinário da reclamada conhecido e parcialmente provido. Tese de Julgamento: A determinação de reintegração imediata, mesmo sem pedido expresso, pode ser justificada pelo poder geral de cautela do magistrado, especialmente em casos de dispensa discriminatória de trabalhador portador de doença grave. A Súmula 443 do TST presume a discriminatória a despedida de empregado portador de doença grave, invertendo o ônus probatório ao empregador. A fixação do quantum indenizatório por danos morais deve observar os princípios da razoabilidade, proporcionalidade e o caráter punitivo-pedagógico, em conformidade com a capacidade econômica das partes e os precedentes jurisprudenciais. O percentual de honorários advocatícios sucumbenciais pode ser majorado de ofício, observando-se os critérios legais e a complexidade da causa. Legislação e Jurisprudência Relevantes Citadas: CLT, arts. 794, 899, 791-A, § 2º e § 3º. CPC, arts. 141, 492, 300, 322, § 1º. Código Civil, arts. 187, 944. CRFB/1988, arts. 3º, IV; 5º, I, X e XLI; 7º, XXX, XXXI e XXXII. Lei nº 9.029/1995. Convenções da OIT nº 100 e 111. Súmula nº 443 do TST. Súmula nº 414, I, do TST. ADIs 6050, 6069 e 6082 do STF. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0011457-42.2024.5.03.0143 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Goulart de Sena Orsini. DJEN 03/02/2026).

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Dispensa Discriminatória e Dano Moral. Provimento Parcial. I. Caso em Exame. 1. Recurso ordinário interposto pela parte reclamante, em face da sentença que julgou improcedentes os pedidos de dispensa discriminatória e dano moral. II. Questão em Discussão. 2. Há três questões em discussão: (i) definir se a dispensa por justa causa foi discriminatória, em razão de o reclamante estar em tratamento médico por dependência química; (ii) estabelecer se é devida indenização por dano moral em razão da dispensa discriminatória; (iii) determinar se houve discriminação no processo seletivo. III. Razões de

Decidir. 3. A Convenção 111 da OIT e o art. 7º, XXX, da Constituição Federal vedam a discriminação no ambiente de trabalho por motivos inerentes à personalidade do empregado. 4. A dependência química é considerada doença estigmatizante, de modo que a dispensa do empregado que a possui é presumidamente discriminatória, nos termos da Súmula 443 do TST. 5. A justa causa por desídia exige conduta culposa reiterada, atualidade e proporcionalidade das penalidades, com prova robusta de que as faltas decorrem de descompromisso voluntário do empregado. 6. No caso, restou demonstrado que a rescisão do contrato por justa causa, por desídia, ocorreu em momento próximo à alta previdenciária e que a parte reclamante se encontrava em tratamento médico por dependência química, o que afasta a voluntariedade na conduta. 7. A dispensa discriminatória configura ato ilícito e arbitrário, ensejando reparação por dano moral in re ipsa. 8. A negativa de contratação fundada em juízo técnico, individualizado e devidamente motivado, não configura discriminação, desde que evidenciado onexo objetivo entre a condição clínica apurada e a atividade pretendida, bem como a proporcionalidade da conclusão adotada. 9. No caso, a inaptidão para o exercício da função foi justificada em critérios técnicos, comnexo objetivo entre a condição clínica e os riscos/atribuições do cargo, não havendo demonstração de tratamento degradante. IV. Dispositivo e Tese. 10. Recurso parcialmente provido. Teses de julgamento: 1. A dispensa de empregado em tratamento por dependência química, com a alegação de justa causa por desídia, presume-se discriminatória, sendo devida a reversão da justa causa e o pagamento de indenização substitutiva, quando as faltas estão intrinsecamente relacionadas ao tratamento médico. 2. A dispensa discriminatória enseja reparação por dano moral in re ipsa. 3. A negativa de contratação fundada em juízo técnico, individualizado e devidamente motivado, não configura discriminação, desde que evidenciado onexo objetivo entre a condição clínica apurada e a atividade pretendida, bem como a proporcionalidade da conclusão adotada. Dispositivos relevantes citados: CF/1988, art. 5º, V e X; CLT, arts. 477, § 8º, 482, "e"; Lei 9.029/95, art. 4º. Jurisprudência relevante citada: Súmula 443 do TST; TST, Tema 254 de Repercussão Geral (RR - 0011349-11.2022.5.15.0026); ARR-1000330-12.2017.5.02.0322. (TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0010943-21.2025.5.03.0025 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Sabrina de Faria Fróes Leão. DJEN 06/02/2026).

## Nulidade

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Dispensa Discriminatória. Obesidade Mórbida Grau III. Reintegração. Indenização por Dano Moral. Honorários Sucumbenciais. Recurso Parcialmente Provido. I. Caso em Exame. Recurso ordinário interposto pela autora que alega ter sido vítima de dispensa discriminatória, em razão de obesidade mórbida grau III, enquanto realizava tratamento preparatório para cirurgia bariátrica. Pleiteia a nulidade da dispensa, com reintegração, restabelecimento do plano de saúde, pagamento de verbas salariais e indenização por danos morais. Requer, ainda, o pagamento de diferenças de verbas rescisórias, multas dos arts. 467 e 477 da CLT, diferenças salariais, diferenças de vale-alimentação e majoração dos honorários sucumbenciais. II. Questão em Discussão. Há três questões em discussão: (i) definir se a dispensa da trabalhadora configurou ato discriminatório, em razão de condição de saúde (obesidade mórbida grau III), ensejando reintegração e indenização por dano moral; (ii) verificar a existência de diferenças de verbas rescisórias, salariais e de vale-alimentação; (iii) estabelecer o percentual adequado de honorários de sucumbência. III. Razões de Decidir. A dispensa de empregado em tratamento médico por condição grave e estigmatizante, como a obesidade mórbida grau III, acompanhada de reiteradas advertências e ameaças em razão da apresentação de atestados médicos, presume-se discriminatória, nos termos da Súmula 443 do TST, invertendo-se o ônus da prova quanto à licitude da dispensa. A prova testemunhal confirmou que a autora era alvo de advertências e ameaças, em virtude da apresentação de atestados médicos, sendo a única pessoa dispensada da equipe, o que reforça a presunção de dispensa discriminatória não afastada pela ré, que não comprovou baixa produtividade ou outro critério objetivo de desligamento. A autora realizava tratamento preparatório para cirurgia bariátrica e havia ajuizado ação anterior pleiteando o restabelecimento do plano de saúde nas mesmas condições anteriores, confirmando que a empresa tinha conhecimento da sua condição clínica, o que agrava o caráter discriminatório do desligamento. Estando caracterizada a dispensa discriminatória, impõe-se a nulidade do ato rescisório, com a consequente reintegração ao emprego e pagamento das parcelas salariais vencidas e vincendas até a efetiva reintegração. O dano moral decorrente da dispensa discriminatória resta evidenciado, diante da violação à dignidade da trabalhadora, à boa-fé objetiva e ao dever de proteção do empregador,

sendo devida a indenização no valor de R\$20.000,00, conforme pedido inicial. O salário e o vale-alimentação pagos respeitaram os pisos convencionais e legais proporcionais à jornada contratada de 141 horas e 40 minutos mensais, conforme autoriza a OJ nº 358 da SDI-I do TST, sendo indevidas as alegadas diferenças. A fixação dos honorários sucumbenciais em 5% mostra-se aquém do parâmetro equitativo previsto no art. 791-A, § 2º, da CLT. Justifica-se a majoração para 15% tanto em favor da autora quanto da ré, observada a suspensão de exigibilidade para a obreira beneficiária da justiça gratuita. IV. Dispositivo. Recurso parcialmente provido. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010334-65.2025.5.03.0016 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paula Oliveira Cantelli. DJEN 27/02/2026).

### Ocorrência

Recurso Ordinário. Direito e Processo do Trabalho. Dispensa Discriminatória. Cirurgia Bariátrica. Indenização em Dobro. Dano Moral. Intervalo Intrajornada. Provimento Parcial. I. Caso em Exame. Trata-se de reclamação trabalhista na qual a empregada, cozinheira na 1ª reclamada (DMAIS1 Restaurante LTDA.), que prestava serviços nas dependências da 2ª reclamada (INTERPARK Serviços LTDA.), busca o reconhecimento de vínculo empregatício em período anterior à anotação em CTPS, adicional por acúmulo de funções, horas extras e diferenças de adicional noturno, intervalo intrajornada, indenização pela dispensa discriminatória por ter sido demitida na iminência de realizar cirurgia bariátrica, indenização por danos morais decorrentes da alegada dispensa discriminatória e indenização por danos morais decorrentes das alegadas condições precárias de trabalho, e o reconhecimento da responsabilidade subsidiária da 2ª reclamada. A sentença julgou todos os pedidos totalmente improcedentes. II. Questão em Discussão. 2. As questões controversas devolvidas à apreciação desta Egrégia Turma recursal envolvem a análise da existência de vínculo empregatício em período anterior à anotação na carteira de trabalho, a configuração de acúmulo de função, a correta observância da jornada de trabalho e o pagamento de horas extraordinárias e adicional noturno, a supressão ou concessão parcial do intervalo intrajornada, o reconhecimento da natureza discriminatória da dispensa e o cabimento das respectivas indenizações material e moral, a ocorrência de danos morais por condições de trabalho degradantes e, por fim, a análise da responsabilidade subsidiária da empresa tomadora dos serviços. III. Razões de Decidir. 3. O pleito de reconhecimento de vínculo empregatício em período anterior ao

registro formal e o adicional por acúmulo de função não foram acolhidos, porquanto a prova testemunhal produzida, embora indicasse a prática de registro a posteriori em relação a outro empregado, não se mostrou suficiente e robusta para infirmar a presunção relativa de veracidade da anotação em CTPS da recorrente, e as atividades alegadamente acumuladas são compatíveis com a função contratada, nos termos do art. 456, § único da CLT. 4. O pedido de horas extras e diferenças de adicional noturno foi mantido improcedente, porquanto a reclamada apresentou controles de jornada e holerites, e a reclamante não se desincumbiu do ônus de apontar, por amostragem, a existência de diferenças a seu favor. 5. Com relação ao intervalo intrajornada, os registros de ponto juntados aos autos (vide, por exemplo, os referentes ao mês de maio de 2025 - ID. 6b65848), demonstram que havia a pré-assinalação das pausas, tal como autorizado pelo § 2º do art. 74 da CLT. Tal fato aliado a inexistência de prova de fruição inferior ao previsto em norma coletiva que reduziu de 1 hora pra 30 minutos. Assim, não há falar em invalidação dos registros dos intervalos. 6. A dispensa da empregada, ocorrida por comunicação noturna e em sua residência, dois dias antes da realização de cirurgia bariátrica de alta complexidade e de conhecimento inequívoco do empregador, configura ato abusivo e discriminatório, violador dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, subsumindo-se à vedação contida no art. 1º da lei nº 9.029/95. ainda que a cirurgia não se enquadre no conceito de doença estigmatizante, haja vista o entendimento pacífico no sentido de que o rol constante do referido diploma normativo é meramente exemplificativo. No particular, cumpre ressaltar que a conduta empresarial, em última análise, revela a intenção do empregador, ainda que indireta, de frustrar o afastamento necessário para a realização do procedimento cirúrgico e para a sua recuperação, considerando a complexidade do procedimento em análise. Assim, em aplicação analógica da lei 9.029/95 ao caso dos autos, é devida a indenização em dobro da remuneração a que faria jus a reclamante durante o período de afastamento, e a indenização por danos morais decorrentes da dispensa discriminatória perpetrada pelo empregador em desfavor da autora, nos termos do artigo 4º, inciso II, da lei nº 9.029/95. 7. O pleito de indenização por danos morais por condições precárias de trabalho não merece provimento, visto que a prova documental e pericial (LTCAT/PGR) da reclamada e a prova oral produzida nos autos não comprovaram o alegado ambiente degradante em grau suficiente para ofender a dignidade da empregada, afastando-se o nexo causal e o ato ilícito. 8. A 2ª reclamada (INTERPARK) não responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da 1ª, por não se tratar de terceirização de mão de obra. O contrato de

fornecimento de alimentação aos empregados da segunda reclamada e terceiros interessados é relação comercial, conforme reiteradas decisões do Tribunal Superior do Trabalho. IV. Dispositivo e Tese. 9. Recurso conhecido e provido parcialmente. Tese de julgamento: "1. A dispensa de empregado ocorrida na iminência de procedimento cirúrgico de alta complexidade, cujo afastamento era de ciência e acompanhamento do empregador, configura conduta discriminatória e abusiva, atraindo a aplicação da lei nº 9.029/95 (Art. 4º, II), sendo devida a indenização compensatória em dobro e a reparação por danos morais. 2. A redução do intervalo intrajornada prevista na cláusula 30 da CCT 2024/202, que estabeleceu que os empregados da 1ª ré teriam direito à fruição de uma pausa de apenas 30 minutos diários destinados ao repouso e alimentação, é validada pelo STF, quando julgou e firmou a tese de repercussão geral no ARE 1121633 (Tema 1046), que prestigia a autonomia da vontade coletiva, entendimento este positivado no art. 611-A, III, da CLT, ao prever a prevalência do negociado sobre o legislado em matéria de intervalo intrajornada. Dispositivos relevantes: Consolidação das Leis do Trabalho, artigos 71, § 4º, 456, parágrafo único, 468, 791-A; lei nº 9.029/95, artigos 1º, 4º; Constituição Federal de 1988, artigos 1º, III, 7º, XXII. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0011171-36.2025.5.03.0044 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Manoel Barbosa da Silva. DJEN 12/02/2026).

[\(voltar ao início\)](#)



Doença Ocupacional

Concausa

Direito do Trabalho. Doença Ocupacional. Nexos de Concausalidade Laboral. Danos Morais e Materiais. Reconhecimento. Provimento Parcial. I. Caso em Exame. 1. Recurso ordinário interposto por empregada contra sentença que julgou parcialmente procedentes os pedidos, declarando o direito de manter o plano de saúde, mas indeferindo o reconhecimento de doença ocupacional e a condenação ao pagamento de indenizações por danos morais e materiais. 2. A reclamante busca o reconhecimento do nexo causal ou concausal entre as patologias que a acometem e o labor prestado ao banco réu, com a sua condenação ao pagamento de indenização por danos morais e materiais. II. Questão em Discussão. 3. Averiguar se as patologias

psiquiátricas da reclamante possuem nexo de causalidade ou concausalidade com as atividades laborativas e, conseqüentemente, a existência do dever de indenizar por danos morais e materiais. III. Razões de Decidir. 4. Doença Ocupacional: A perícia médica judicial concluiu pela ausência de nexo causal ou concausal entre o transtorno misto ansioso depressivo da reclamante e o trabalho. Contudo, a prova oral demonstrou um ambiente laboral permeado por cobranças excessivas de metas, ameaças de dispensa, configurando fatores de risco psicossocial. 5. Nexo de Concausalidade Laboral: A prova oral foi contundente em descrever um ambiente de trabalho hostil e prejudicial à saúde mental da reclamante. Tais circunstâncias, aliadas ao fato de a autora ter ingressado na empresa hígida e desenvolvido a patologia durante o contrato de trabalho, demonstram que o trabalho atuou como fator concausal no agravamento dos transtornos psiquiátricos. 6. Obrigação de Indenizar: Verificados os requisitos da responsabilidade civil (dano, nexo concausal e culpa empresarial pela omissão em zelar pela higidez do ambiente de trabalho e pela integridade psicofísica da empregada - arts. 7º, XXII, da CF/88; 157, I, da CLT; 186 e 927 do CC), impõe-se a responsabilidade do reclamado. 7. Danos Morais: O dano moral é presumido (*damnum in re ipsa*) diante da ocorrência do evento danoso com nexo concausal com as atividades laborativas. Arbitra-se o valor da indenização considerando a gravidade do dano, a concausa laboral, a condição econômica das partes e o caráter pedagógico da medida. 8. Danos Materiais (Lucros Cessantes): Diante da incapacidade laborativa total e indeterminada reconhecida pelo perito e a concausa laboral reconhecida em juízo, devida a indenização por lucros cessantes até o fim da convalescença. Em consonância com o art. 950 do Código Civil e a jurisprudência consolidada, a indenização por danos materiais será arbitrada, em parcela única, considerando-se como base de cálculo 50% da última remuneração da autora, acrescida de 1/12 do 13º salário e férias com 1/3, até a data da inclusão da indenização em folha de pagamento. 9. Atualização Monetária e Juros: A atualização dos valores deferidos seguirá os ditames legais, com a aplicação da taxa SELIC, com dedução do IPCA para o período a partir de 30/08/2024 (Lei 14.905/2024), conforme fundamentação. IV. Dispositivo e Tese. 10. Recurso ordinário conhecido e provido parcialmente. Tese de Julgamento: "O conjunto probatório, especialmente a prova oral, demonstra o nexo de concausalidade entre as patologias da empregada e o ambiente de trabalho hostil e permeado por metas abusivas e assédio, ainda que a perícia judicial

conclua pela multifatorialidade da doença, ensejando o dever de indenizar por danos morais e materiais." Legislação e Jurisprudência Relevantes Citadas: Constituição da República Federativa do Brasil de 1988: arts. 7º, XXII; 114, VIII; 195; Consolidação das Leis do Trabalho (CLT): arts. 2º; 157, I; 791-A; 832, § 3º; Código Civil: arts. 186; 927; 949; 950; 950, parágrafo único; 389; 406; Lei nº 8.213/1991: arts. 20, I; 21, I; 121; Lei nº 14.905/2024; Súmula 229 do STF; Súmula 368, I, do TST; Súmula 400 da SDI-1 do TST; Súmula Vinculante 53 do STF; TJP nº 4 do TRT3; Jurisprudência do TST (RR-202-65.2011.5.04.0030, RRAg-258-62.2014.5.05.0193). (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010499-07.2025.5.03.0051 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Martha Halfeld Furtado de Mendonça Schmidt. DJEN 12/02/2026).

### Indenização

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Acidente de Trabalho. Doença Ocupacional. Danos Morais. Danos Materiais. Estabilidade Provisória. Provimento Parcial ao Recurso. I. Caso em Exame. 1. Recurso Ordinário interposto pela parte autora em face de sentença que julgou improcedentes os pedidos de reconhecimento de doença ocupacional, nulidade da dispensa, estabilidade provisória, dano moral, pensão vitalícia e outras verbas. II. Questão em Discussão. 2. Há duas questões em discussão: (i) definir se houve cerceamento de defesa e a ocorrência de prescrição; (ii) determinar o direito da parte autora ao reconhecimento da doença ocupacional, com suas consequências, tais como estabilidade, indenização por danos morais e materiais, bem como o pagamento de FGTS. III. Razões de Decidir. 3. O juízo de origem declarou a prescrição quinquenal, considerando a ciência inequívoca da lesão em 07/12/2015, contudo, tal decisão foi reformada, diante do entendimento de que a parte autora teve ciência inequívoca das sequelas do acidente em 14/07/2025, com a integração do laudo pericial ao processado, afastando-se a prescrição. 4. Não restou configurado o cerceamento de defesa, pois embora a pessoa perita não tenha respondido aos quesitos complementares apresentados pela parte autora, entendeu-se que os elementos probatórios existentes no feito eram suficientes para o deslinde do caso. 5. A análise do conjunto probatório evidencia que, não obstante o caráter degenerativo da patologia, o trauma decorrente do acidente de motocicleta - caracterizado como acidente de trabalho - contribuiu para o agravamento da enfermidade na

coluna. Até a data do acidente, em 2014, a parte autora encontrava-se apta ao trabalho, inexistindo nos autos documentos médicos que indiquem afastamentos ou queixas relacionadas à coluna. Contudo, conforme assinalado no laudo pericial, foi após o acidente, durante o período de recuperação das lesões, que surgiram os problemas vertebrais que culminaram na incapacidade laborativa prolongada da parte autora, mantida por cerca de 11 anos após o sinistro. 6. A sentença foi reformada, para condenar a parte ré ao pagamento de indenização por danos morais pela doença ocupacional e pela dispensa arbitrária, de indenização por danos materiais durante o período de afastamento, de indenização decorrente da estabilidade acidentária, bem como o pagamento de FGTS durante o período do afastamento previdenciário. IV. Dispositivo e Tese 7. Recurso parcialmente provido. Tese de julgamento: 1. A ciência inequívoca das sequelas do acidente ocorreu com a integração do laudo pericial ao processado. 2. Não restou caracterizado o cerceamento de defesa, porquanto a prova pericial e os demais elementos probatórios foram suficientes para o deslinde da causa. 3. A análise do conjunto probatório evidencia que, não obstante o caráter degenerativo da patologia, o trauma decorrente do acidente de motocicleta - caracterizado como acidente de trabalho - contribuiu para o agravamento da enfermidade na coluna. Até a data do acidente, em 2014, a parte autora encontrava-se apta ao trabalho, inexistindo nos autos documentos médicos que indiquem afastamentos ou queixas relacionadas à coluna. Contudo, conforme assinalado no laudo pericial, foi após o acidente, durante o período de recuperação das lesões, que surgiram os problemas vertebrais que culminaram na incapacidade laborativa prolongada da parte autora, mantida por cerca de 11 anos após o sinistro. Dispositivos relevantes citados: CLT, arts. 791-A e 794; Lei 8.213/91, art. 19 e 15, § 5º; CF/88, art. 7º, XXII e XXVIII; CC, arts. 186, 927 e 950. Jurisprudência relevante citada: Súmulas 230/STF e 278/STJ; OJ 375 da SBDI- 1/TST. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010311-35.2025.5.03.0044 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Goulart de Sena Orsini. DJEN 09/02/2026).

[\(voltar ao início\)](#)



## Empregado Público

### Dispensa

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Dispensa por Justa Causa. Conflito de Interesses. Manutenção da Sentença. I. Caso em Exame. Recurso Ordinário em que se discute a validade da dispensa por justa causa de empregado da CEMIG, em razão de participação em eventos custeados por fornecedores, com recebimento de cortesias e conflito de interesses. II. Questões em Discussão. Há 3 questões em discussão: (i) definir a validade do processo administrativo disciplinar; (ii) estabelecer a existência de falta grave que justifique a dispensa por justa causa; (iii) determinar se há direito à reintegração e indenização por danos morais. III. Razões de Decidir. O processo administrativo disciplinar foi instaurado em conformidade com as normas internas da reclamada, não havendo comprovação de prejuízo ao reclamante. A participação do reclamante em eventos custeados por fornecedores, com recebimento de cortesias e conflito de interesses, configura falta grave, conforme o Código de Conduta da empresa. A conduta do reclamante violou as normas internas da empresa, justificando a aplicação da pena máxima de dispensa por justa causa. IV. Dispositivo e Tese. Recurso não provido. Teses de julgamento: A dispensa por justa causa foi mantida, uma vez que a conduta do empregado, ao participar de eventos custeados por fornecedores, com recebimento de cortesias e em situação de conflito de interesses, violou as normas internas da empresa e o Código de Conduta. A empresa comprovou a prática de mau procedimento e indisciplina do empregado, nos termos do art. 482, alíneas "b" e "h", da CLT, justificando a dispensa por justa causa. Não foi constatada qualquer irregularidade no processo administrativo disciplinar capaz de invalidar a dispensa. Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 482, alíneas "b" e "h", e art. 474. Jurisprudência relevante citada: STF - RE 589998, RG 1.022; e TST - E 0092100-41.2008.5.09.0026. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010565-20.2025.5.03.0137 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Rosemary de Oliveira Pires Afonso. DJEN 26/02/2026).

[\(voltar ao início\)](#)



## Exceção de Suspeição / Incidente de Suspeição

### Procedência

Direito Processual do Trabalho. Incidente de Suspeição. Alegações Genéricas de Conduta Irregular e Substituição do Magistrado por Servidor. Inexistência de Fato Concreto. Improcedência. I. Caso em Exame. Incidente de suspeição ajuizado por advogado em nome de partes envolvidas em 35 processos trabalhistas, com alegações de vício sistêmico na Vara do Trabalho de Caratinga/MG, decorrente da suposta substituição do magistrado por servidor na prática de atos jurisdicionais, especialmente em audiências realizadas nos dias 13/11/2025 e 27/11/2025. A parte excipiente requer a declaração de nulidade dos atos processuais, a autodeclaração de suspeição pelo juiz, a redistribuição dos feitos e a proibição de servidores exercerem função judicial. II. Questão em Discussão. A questão em discussão consiste em verificar se há fundamento fático e jurídico para reconhecer a suspeição do magistrado, com base nas alegações de atuação indevida de servidor no lugar do juiz, condução irregular das audiências e cerceamento de defesa, supostamente praticados em diversos processos trabalhistas. III. Razões de Decidir. A suspeição do magistrado deve estar lastreada em fatos concretos que se enquadrem nas hipóteses legais previstas nos arts. 145 do CPC e 801 da CLT, como amizade ou inimizade com as partes, interesse direto no feito ou aconselhamento, o que não se verifica na espécie. As alegações formuladas na petição inicial são genéricas e desprovidas de suporte fático mínimo, sem individualização dos atos apontados como irregulares e sem qualquer elemento de prova que indique parcialidade do magistrado. As gravações oficiais das audiências e as atas processuais demonstram que todas as sessões foram presididas pelo juiz titular, sem a condução de atos jurisdicionais por servidores, infirmando as alegações da parte excipiente. A discordância quanto ao modelo adotado para organização da pauta e a concentração de audiências não constitui, por si só, fundamento para declaração de suspeição, especialmente quando há anuência das partes e respaldo legal (CLT, art. 842). Os contatos administrativos entre o Diretor de Secretaria e advogados são inerentes à função, não havendo indício de orientação indevida ou de relação pessoal que comprometa a imparcialidade do juízo. A jurisprudência do TRT da 3ª Região exige prova robusta e específica para o reconhecimento da suspeição, o que não se verifica no caso concreto. IV. Dispositivo e Tese.

Exceção de suspeição improcedente. Tese de julgamento: A suspeição do magistrado exige a demonstração de fato concreto que se enquadre nas hipóteses legais previstas nos arts. 145 do CPC e 801 da CLT. Alegações genéricas, desprovidas de individualização e sem suporte probatório mínimo, não configuram causa legítima de suspeição. A atuação regular de servidores em atividades administrativas ou auxiliares, sem exercício de função jurisdicional, não compromete a imparcialidade do juízo. Dispositivos relevantes citados: CF/1988, art. 5º, XXXVII, LIII, LIV e LV; CPC, arts. 145, 146 e 203; CLT, arts. 801, 842, 852-H, 711 e 712; Resolução CNJ 07/2005 e 305. Jurisprudência relevante citada: TRT da 3ª Região, IncSus nº 0014703-24.2023.5.03.0000, 3ª Turma, rel. Des. Delane Marcolino Ferreira, j. 14.12.2023; TRT da 3ª Região, IncSus nº 0013125-26.2023.5.03.0000, 6ª Turma, rel. Des. Anemar Pereira Amaral, j. 11.08.2023. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0015882-22.2025.5.03.0000 (PJe). Incidente de Suspeição Cível. Rel./Red. Maria Lúcia Cardoso de Magalhães. DJEN 02/02/2026).

[\(voltar ao início\)](#)



Execução

#### Crédito Trabalhista – Preferência

Despesas Funerárias x Crédito Trabalhista. As despesas funerárias têm prioridade sobre as outras dívidas do de cujus, por se tratar de crédito privilegiado geral, que deve ser pago antes de qualquer outro credor ou herdeiro. Este entendimento está inerente ao princípio da dignidade da pessoa humana, que se estende após a morte, garantindo um sepultamento digno. Exegese dos arts. 965, inciso I, e 1.998 do Código Civil. (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0010181-98.2018.5.03.0041 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim. DJEN 06/02/2026).

#### Fazenda Pública

Direito Processual do Trabalho. Recurso Ordinário. Execução Individual de Sentença Coletiva. Preliminar de Nulidade da Sentença por Ausência de Fundamentação. Rejeição. Mérito Recursal. Extinção da Execução.

Apreciação de Cálculos. Preclusão. Ônus da Prova. Fazenda Pública. Correção Monetária e Juros. Medidas Coercitivas. I. Caso em exame. Recurso ordinário interposto pela exequente contra sentença que extinguiu a execução individual de sentença coletiva sem resolução do mérito, por descumprimento de determinações judiciais relativas à retificação de cálculos e apresentação de documentos. A exequente alega nulidade da sentença por ausência de fundamentação e requer o prosseguimento da execução. II. Questão em discussão. 3. (Preliminar) Verificar a ocorrência de nulidade da sentença por ausência de fundamentação. 4. (Mérito) Analisar a correção da extinção da execução em face da inércia da executada (Município) em impugnar os cálculos retificados pela exequente e em apresentar documentos comprobatórios, considerando a preclusão, o ônus da prova e as determinações sobre correção monetária e juros aplicáveis à Fazenda Pública. III. Razões de decidir. 5. Preliminar de Nulidade da Sentença por Ausência de Fundamentação. A sentença apresentou fundamentos para a extinção do feito, atendendo aos requisitos legais e constitucionais, não havendo violação ao contraditório ou ampla defesa, uma vez que o recurso devolve a matéria ao reexame deste Tribunal. Preliminar rejeitada. 6. Extinção da Execução. a. A execução individual de sentença coletiva contra o Município executado foi extinta sob o fundamento de não cumprimento das determinações judiciais relativas à retificação de cálculos (índices da Fazenda Pública, PJE-Calc) e juntada de comprovantes de pagamento. b. O Município executado foi intimado para apresentar cálculos próprios e impugnar os da exequente sob pena de preclusão, mantendo-se inerte em todas as oportunidades, inclusive após a homologação inicial dos cálculos da exequente. c. A decisão posterior que determinou o retorno dos autos ao setor de cálculos para nova manifestação sobre critérios de atualização e juntada de documentos, revogando a homologação anterior, violou a preclusão consumativa e a segurança jurídica, uma vez que o pedido inicial de revisão de cálculos se limitava à matéria de ordem pública (correção monetária e juros), e não aos valores principais. d. O ônus de provar a quitação das verbas ou a incorreção dos valores é do Município executado, como empregador e detentor de documentos financeiros, sob pena de presunção de veracidade das alegações da exequente (art. 818, CLT; art. 373, II, CPC; art. 464, CLT). e. A exigência de juntada de fichas financeiras pela exequente para comprovação de seus direitos, sob pena de extinção, é medida desproporcional e indevida, transferindo encargo probatório que não lhe

pertence e violando o princípio da cooperação e a busca pela verdade real. f. A alteração dos critérios de atualização de juros e correção monetária é permitida como matéria de ordem pública, sem ofensa à coisa julgada ou reformatio in pejus. g. A inércia do Município executado em diversas oportunidades demonstra atuação desidiosa, configurando violação ao dever de colaborar com a administração da Justiça e podendo caracterizar prevaricação. h. A determinação de retorno dos autos ao setor de cálculo para apuração de juros e correção monetária, admitindo como verdadeiros os valores apresentados pela exequente para a parcela objeto da condenação (gratificação de retorno de férias), é medida que se impõe para afastar a extinção indevida do feito. i. A determinação para que sejam oficiados o Ministério Público do Trabalho, o Ministério Público Estadual e o Tribunal de Contas do Estado visa dar ciência das irregularidades observadas no curso do processo. IV. Dispositivo e Tese. 11. Preliminar rejeitada. Recurso ordinário provido. Tese de Julgamento. "A extinção da execução, em execução individual de sentença coletiva contra a Fazenda Pública, por descumprimento de exigências de retificação de cálculos e juntada de documentos que cabiam ao executado, após a consumação da preclusão e a ratificação dos cálculos da exequente, configura violação ao devido processo legal, à segurança jurídica e ao ônus probatório, impondo-se o afastamento da extinção e o prosseguimento da execução. ""A alteração dos critérios de atualização de juros e correção monetária em execução é matéria de ordem pública e não ofende a coisa julgada, sendo permitida a revisão de ofício ou a pedido."" A inércia do ente público em sede de execução, em especial em sede de impugnação de cálculos, não pode levar à extinção do feito em detrimento do direito do exequente, devendo prevalecer a presunção de concordância com os cálculos apresentados ou a responsabilidade do ente público em apresentar os documentos necessários à apuração correta dos valores devidos." Dispositivos Relevantes Citados: CF/1988, arts. 5º, XXXV, LIV, LV, 93, IX; CLT, arts. 794, 818, 832, 879, 884; CPC, arts. 11, 131, 373, II, 378, 458, II, 492, 924, I, 1013, § 1º, 11, § 1º; Provimento Geral Consolidado deste Regional, art. 104, § 4º e § 5º, art. 120, § 4º; Lei nº 9.494/1997, art. 1º-F; Lei nº 11.419/2006; Emenda Constitucional nº 113/2021; Súmula 393, I e II, do TST; Tema 810 do STF; ADI 5941 do STF. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0011062-75.2025.5.03.0091 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Adriana Goulart de Sena Orsini. DJEN 19/02/2026).

## Suspensão da Execução

Execução Coletiva. Cumprimento de Sentença. Cisão em Execuções Individuais. Manutenção do Feito-matriz Suspenso. Utilidade Institucional Remanescente. Inaplicabilidade Automática dos Limites Temporais do Art. 313, § 4º do CPC e do Art. 40 da Lei n.º 6.830/80. Determinada, por decisão fundamentada, a cisão do cumprimento de sentença coletiva em execuções individualizadas, com a suspensão do feito-matriz até a satisfação global do título, não se revela juridicamente adequada a extinção automática da execução coletiva sob o exclusivo fundamento da ausência de atos executivos diretos ou do decurso de lapso temporal superior a 1 (um) ano. A execução coletiva suspensa preserva função residual, como autos-matriz e repositório estruturante do cumprimento global, apta a resguardar a unidade lógica do título judicial, a governança do cumprimento e a prevenção da execução contra decisões conflitantes. Os arts. 313, § 4º do CPC e 40 da Lei n.º 6.830/80 não se aplicam, de forma direta e mecânica, à suspensão decorrente de opção jurisdicional expressa para fins de organização do cumprimento de título coletivo. Registre-se, por fim, que a discussão acerca da prescrição das execuções individuais deve ser apreciada em autos próprios, caso a caso. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0001224-22.2011.5.03.0052 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Marcelo Lamego Pertence. DJEN 03/02/2026).

[\(voltar ao início\)](#)



Execução Provisória

## Prosseguimento

Direito Processual do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. Execução Provisória. Necessidade e Utilidade. Idoso. Provimento. I. Caso em exame. 1. Agravo de instrumento interposto pela parte exequente contra decisão que extinguiu, sem resolução do mérito, o feito de execução provisória, ao fundamento de ausência de necessidade e utilidade da medida executória, em virtude da capacidade financeira das potenciais devedoras. A parte exequente sustenta, em síntese, a violação dos artigos 765 e 899 da CLT, dos princípios da inafastabilidade da jurisdição e da celeridade processual, argumentando que a execução provisória lhe é facultada e que, sendo pessoa idosa com mais de 90 anos,

a medida é necessária para a celeridade e efetividade do processo, sob a égide do princípio da duração razoável do processo. A parte executada defende a manutenção da sentença, invocando o artigo 485, VI, do CPC, sob o argumento de que a execução provisória não é automática e deve atender aos pressupostos gerais de necessidade e utilidade, ponderando sobre a razoabilidade, proporcionalidade e economia processual, e a ausência de risco de frustração da execução definitiva. II. Questão em discussão. 4. Verificar a possibilidade de prosseguimento da execução provisória, afastando-se a extinção do feito, considerando a alegada ausência de necessidade e utilidade da medida, bem como a proteção ao idoso e os princípios da celeridade e duração razoável do processo. III. Razões de decidir. 5. A execução provisória, prevista no artigo 899 da CLT, tem como finalidade conferir efetividade e celeridade à tutela jurisdicional, permitindo o início do cumprimento da decisão judicial mesmo antes do trânsito em julgado, limitada à penhora, sem prejuízo ao devedor, visto que não permite a liberação ou alienação de bens antes do trânsito em julgado. 6. A sistemática processual trabalhista, em sintonia com o direito material, consagra o princípio da efetividade como meio viável para o cumprimento da obrigação, o que se alinha ao disposto no artigo 4º do CPC, que eleva a efetividade do processo e a duração razoável do processo ao nível de direito positivado. 7. É dever do magistrado envidar esforços na busca da satisfação do débito, máxime dada a natureza alimentar do crédito trabalhista, sob pena de descrédito ao Estado Democrático de Direito e ao Poder Judiciário, constituindo a impossibilidade de recebimento uma "vitória de Pirro". 8. O artigo 765 da CLT confere aos Juízos e Tribunais do Trabalho ampla liberdade na direção do processo, devendo velar pelo rápido andamento das causas, determinando as diligências necessárias, o que se coaduna com o poder-dever do julgador de assegurar o cumprimento de ordem judicial, inclusive por meios atípicos, adaptando o procedimento às necessidades do caso concreto. 9. A decisão do STF na ADI 5941, que declarou constitucional o art. 139, IV, do CPC, corrobora a prerrogativa do Poder Judiciário de fazer valer seus julgados, reforçando a necessidade de cumprimento das ordens judiciais. 10. A necessidade e utilidade da execução provisória não se vinculam à capacidade econômica da parte devedora, mas, sim, ao prestígio da duração razoável do processo e à efetividade da prestação jurisdicional, o que ganha contornos especiais quando a parte exequente é idosa, merecendo proteção prioritária nos termos do Estatuto do Idoso. 11. O artigo 893, § 2º, da CLT e a Súmula

228 do STF dispõem que a interposição de recurso não prejudica a execução do julgado, reforçando a legitimidade da execução provisória. IV. Dispositivo e tese 12. Recurso provido para afastar a extinção do feito, determinando o regular prosseguimento da execução provisória. Tese de julgamento: "A execução provisória no processo do trabalho, por ser um instrumento de efetividade e celeridade processual, especialmente quando envolve credores idosos, não se subordina à demonstração de insolvência do devedor ou à escassez de recursos financeiros, bastando a existência de créditos reconhecidos em decisão judicial passível de execução, em respeito aos princípios da duração razoável do processo e da máxima efetividade da tutela jurisdicional." Legislação e Jurisprudência Relevantes Citadas: CLT, art. 765; art. 893, § 2º; art. 899.CPC, art. 4º; art. 139, IV; art. 485, VI. Estatuto do Idoso. Súmula 228/STF.ADI 5941/STF. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010754-90.2025.5.03.0171 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Adriana Goulart de Sena Orsini. DJEN 19/02/2026).

Direito Processual do Trabalho. Agravo de Petição. Execução Provisória. Direito Subjetivo do Exequente. Idoso. Crédito de Natureza Alimentar. Decisão de Extinção sem Resolução de Mérito. Reforma. Recurso Provido. I. Caso em Exame. Agravo de petição interposto pela parte exequente contra decisão que extinguiu o processo de execução provisória sem resolução do mérito, sob o fundamento de ausência de necessidade e utilidade da medida, considerando a capacidade econômica da executada. A agravante sustenta que a execução provisória é direito subjetivo previsto no art. 899 da CLT e pleiteia o prosseguimento do feito. Ressalta, ainda, sua condição de idosa, com 93 anos de idade, o que reforçaria a urgência na satisfação do crédito alimentar. II. Questão em Discussão. A questão em discussão consiste em verificar se a execução provisória pode ser extinta com fundamento na ausência de necessidade e utilidade diante da capacidade econômica da parte executada, à luz do art. 899 da CLT e dos princípios constitucionais da efetividade da jurisdição e da duração razoável do processo. III. Razões de Decidir. A execução provisória prevista no art. 899 da CLT é direito subjetivo da parte credora, que pode ser exercido até a penhora, independentemente da avaliação judicial acerca de sua "necessidade" ou "utilidade". A execução provisória tem a função de garantir maior efetividade e celeridade à prestação jurisdicional. A extinção do processo por ausência de necessidade e utilidade contraria os princípios constitucionais da efetividade da jurisdição (CF, art. 5º, XXXV) e da duração

razoável do processo (CF, art. 5º, LXXVIII). A condição de pessoa idosa da exequente, com 93 anos, reforça a utilidade da execução provisória como instrumento legítimo de tutela jurisdicional célere. Eventual risco de reversão do julgado é inerente à própria natureza da execução provisória e não justifica sua extinção. IV. Dispositivo e Tese. Recurso provido. Tese de julgamento: A execução provisória prevista no art. 899 da CLT é direito subjetivo do credor e não pode ser extinta com fundamento na ausência de necessidade ou utilidade. A execução provisória de crédito trabalhista representa instrumento legítimo de efetividade da jurisdição e respeito à duração razoável do processo. Dispositivos relevantes citados: CF/1988, art. 5º, incisos XXXV e LXXVIII; CLT, art. 899, caput. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010772-14.2025.5.03.0171 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Maria Lúcia Cardoso de Magalhães. DJEN 10/02/2026).

[\(voltar ao início\)](#)



Hora Extra

### Cargo de Confiança

Cargo de Confiança. Art. 62, II, da CLT. Analista de Processos de Engenharia. Inexistência de Poderes de Gestão e de Gratificação de Função. Controle de Jornada. Norma Coletiva. Tema 1046 do STF. ADPFs 381 e 911. Direito Fundamental à Limitação e ao Controle da Jornada. Horas Extras Devidas. O enquadramento do empregado na exceção prevista no art. 62, II, da CLT exige a presença cumulativa de poderes efetivos de gestão, com especial fidúcia, autonomia decisória relevante e percepção de gratificação de função ou padrão remuneratório superior ao salário efetivo em, no mínimo, 40%, ônus probatório que incumbe ao empregador. Demonstrado nos autos que o reclamante, embora ocupasse cargos intitulados "Analista Processos Engenharia - Pleno" e "Sênior", exercia atribuições eminentemente técnicas e administrativas, sem poderes de mando, gestão de pessoas, contratação ou dispensa de empregados, aplicação de sanções ou representação decisória do empregador, bem como sem percepção de gratificação de função ou acréscimo salarial legalmente exigido, inviável o enquadramento excepcional. A simples nomenclatura do cargo, o elevado grau de escolaridade ou a alegada autonomia técnica não afastam, por si

sós, o regime geral de duração do trabalho, prevalecendo o princípio da primazia da realidade. É inválida, no caso concreto, a invocação de norma coletiva que dispensa o controle de jornada com fundamento genérico em "cargo de confiança" ou no nível superior do empregado, quando ausentes os pressupostos legais do art. 62 da CLT, por se tratar de direito fundamental de indisponibilidade absoluta a limitação e o controle da jornada de trabalho (art. 7º, XIII, XIV, XVI e XXII, da CF). Aplicação da técnica do distinguishing, nos termos da jurisprudência do STF (ADPFs 381 e 911), que autoriza o afastamento da cláusula coletiva quando as premissas fáticas do caso concreto não se amoldam à hipótese normativa. O controle da jornada constitui instrumento essencial de tutela da dignidade da pessoa humana, da saúde e da segurança do trabalhador, não podendo a autonomia coletiva, ainda que à luz do Tema 1046 da Repercussão Geral, suprimir ou esvaziar direitos fundamentais integrantes do patamar civilizatório mínimo. Recurso do reclamante provido para afastar o enquadramento no art. 62, II, da CLT e condenar a reclamada ao pagamento das horas extras e do intervalo intrajornada suprimido, com os reflexos legais. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010690-87.2025.5.03.0007 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marcelo Lamego Pertence. DJEN 23/02/2026).

[\(voltar ao início\)](#)



Justa Causa

### Agressão Física

Direito do Trabalho. Dispensa por Justa Causa. Manutenção da Dispensa por Justa Causa. I. Caso em Exame. 1. Recurso Ordinário interposto pelo reclamante contra decisão que julgou improcedente o pedido de reversão da dispensa por justa causa em dispensa imotivada. II. Questão em Discussão. 2. A questão em discussão consiste em definir se a dispensa por justa causa foi aplicada de acordo com os requisitos legais, em face da alegação do reclamante de ausência de gradação da pena e proporcionalidade na punição. III. Razões de Decidir. 3. A prova testemunhal confirmou agressão física entre o reclamante e outro empregado, em área da loja sem vigilância por vídeo. 4. A briga entre

colegas de trabalho, com agressões físicas, tornou o ambiente laboral inseguro. 5. As medidas tomadas pela reclamada, com a dispensa por justa causa do reclamante, são aquelas que se impõem ao caso, não havendo falar em possibilidade de perdão pelo só fato de o empregado ter um histórico profissional anterior ilibado. IV. Dispositivo e Tese. 6. Recurso não provido. Tese de julgamento: A dispensa por justa causa foi mantida, com fundamento no art. 482, "k", da CLT, diante da prova de agressão física entre o reclamante e colega de trabalho, tornando o ambiente laboral inseguro. Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 482, "k". (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0010649-71.2025.5.03.0185 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto. DJEN 06/02/2026).

### Conversão - Dispensa sem Justa Causa

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Reversão de Justa Causa. Indenização por Danos Morais. Responsabilidade Subsidiária. Provimento Parcial. I. Caso em Exame. 1. Recurso Ordinário interposto pela reclamante em face da sentença que julgou improcedente a reclamação trabalhista. II. Questão em Discussão. 2. Há três questões em discussão: (i) definir se é cabível a reversão da justa causa; (ii) determinar se é devida indenização por danos morais; (iii) estabelecer a responsabilidade subsidiária do segundo reclamado. III. Razões de Decidir. 3. A justa causa deve ser revertida, pois a penalidade aplicada foi desproporcional à falta cometida (retirada de uma caixinha de suco), não havendo prejuízo efetivo para a reclamada. 4. É devida indenização por danos morais, visto que a reclamada agiu de forma desproporcional ao acionar a polícia e conduzir a reclamante em viatura policial por ter se apropriado de uma caixinha de suco. 5. A responsabilidade subsidiária do segundo reclamado não é cabível, uma vez que não houve comprovação de comportamento negligente ou nexos de causalidade entre o dano e a conduta do poder público, conforme tese fixada pelo STF no RE 1298647 (Tema 1118). IV. Dispositivo e Tese. 6. Recurso parcialmente provido. Tese de julgamento: 1. A reversão da justa causa é cabível quando a penalidade aplicada é desproporcional à falta cometida e não há prejuízo efetivo para a empresa. 2. A indenização por danos morais é devida quando a conduta da empresa, ao punir o empregado, expõe-no a situação vexatória e desproporcional. 3. A responsabilidade subsidiária da Administração Pública em contratos de

terceirização exige a comprovação de comportamento negligente ou nexo causal entre o dano e a conduta do poder público, conforme tese do STF no RE 1298647 (Tema 1118). Dispositivos relevantes citados: CLT, arts. 477, 479 e 818, I; CPC, art. 927, I. Lei nº 14.133/2021, art. 121, § 3º; Lei nº 6.019/1974, art. 4º-B. Jurisprudência relevante citada: STF, RE 1298647 (Tema 1118); TST, Súmula 36; TRT-MG, OJ 348 da SDI-1; TRT-MG, TJP n. 4. (TRT 3ª Região. Oitava Turma. 0010347-75.2025.5.03.0174 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. José Nilton Ferreira Pandelot. DJEN 20/02/2026).

Direito do Trabalho e Processual do Trabalho. Recurso Ordinário. Reversão de Justa Causa. Danos Morais. Honorários Sucumbenciais. I. Caso em Exame. 1. Apresentam-se para julgamento recursos ordinários interpostos pela parte autora e pela parte reclamada contra sentença que julgou improcedente o pedido de reversão da justa causa, indeferiu a indenização por danos morais e condenou as partes ao pagamento de honorários advocatícios de sucumbência. II. Questões em Discussão. 2. As questões a serem apreciadas envolvem: a) Reversão da dispensa por justa causa; b) Indenização por danos morais decorrentes da justa causa; c) Duração do trabalho e verbas trabalhistas decorrentes; d) Honorários advocatícios de sucumbência. III. Razões De decidir. A Justa Causa. Reversão (Recurso da Parte Autora) 3. Requisitos da Justa Causa. A justa causa exige prova robusta da falta grave, imputável ao empregado, com imediatidade, proporcionalidade e gradação de penalidades, além de não haver perdão tácito ou expresso, e não duplicidade de punição. 4. Desídia e Prova. A conduta desidiosa requer habitualidade e reiterada falta de zelo com as obrigações contratuais, passível de exercício pedagógico do poder disciplinar pelo empregador. No caso, a intermitência das faltas, o hiato entre a última suspensão e a dispensa por uma única falta, e as inconsistências nos registros de ponto (ocorrências de falta sem sanção ou coincidência com afastamento médico) comprometem a prova da desídia e o exercício regular do poder disciplinar. 5. Reversão da Justa Causa. A falta de comprovação robusta da conduta desidiosa e o comprometimento da liceidade dos registros de ponto e do exercício do poder disciplinar configuram nulidade da justa causa. 6. Consequências da Reversão. A reversão da justa causa em dispensa imotivada enseja o pagamento das verbas rescisórias correspondentes (aviso prévio indenizado, férias proporcionais + 1/3, 13º salário proporcional, FGTS + 40%, multa do art. 477, § 8º da CLT), bem como obrigações de fazer relacionadas à retificação

da CTPS e do TRCT, sob pena de multa e indenização substitutiva, conforme o caso. 7. Tese Jurídica. A justa causa exige prova cabal de falta grave e habitual, com observância dos princípios da proporcionalidade, imediatidade e gradação. A insuficiência probatória quanto à desídia e a inconsistências nos registros de ponto autorizam a reversão da justa causa. 8. Dispositivos Relevantes Citados: CLT, arts. 482, 477, § 8º; Código Civil, arts. 186, 187, 927; Lei nº 12.506/2011; OJ 82 da SBDI-1/TST; Tese do Tema 142 do RR do TST. B. Indenização por Danos Morais (Recurso da Parte Autora) 9. Dano Moral e Justa Causa. A reversão da dispensa por justa causa, por si só, não gera direito automático à indenização por danos morais. É necessária a comprovação de conduta patronal abusiva ou excessiva que importe em ofensa à honra, imagem ou dignidade do empregado. A exceção ocorre quando a justa causa se baseia em imputação infundada de ato de improbidade, o que não é o caso dos autos. 10. Tese Jurídica. A reversão da justa causa não gera dano moral in re ipsa, exceto quando fundamentada em alegação de ato de improbidade comprovadamente infundada ou não provada. É necessária a comprovação de ofensa concreta aos direitos da personalidade do trabalhador. 11. Dispositivos Relevantes Citados: CLT, art. 482, "a"; Código Civil, arts. 186, 927; Constituição Federal, art. 5º, V e X; TST, Tema 62 da Tabela de IRR, Tema 143 da Tabela de IRR. C. Duração do Trabalho (Recurso da Parte Autora) 12. Verbas Trabalhistas e Demonstrativos de Pagamento: A alegação de diferenças salariais e reflexos de horas extras, feriados laborados em dobro, etc., não foi demonstrada minimamente pela parte autora, pois os demonstrativos de pagamento juntados pela ré atestam o pagamento das horas extras lançadas. 13. Tese Jurídica: A alegação de diferenças salariais e reflexos deve ser comprovada pela parte autora, com a demonstração dos cálculos ou do fundamento das diferenças pretendidas, à míngua de controvérsia sobre os registros de ponto e os demonstrativos de pagamento. D. Honorários Sucumbenciais (Recursos de Ambas as Partes) 14. Sucumbência Recíproca e Maioria. Houve sucumbência recíproca com o parcial provimento do recurso obreiro, invertendo-se parcialmente os ônus da sucumbência. Os honorários advocatícios são fixados em 15% sobre o valor líquido da condenação para os procuradores da parte autora, e em 15% sobre o valor dos pedidos julgados improcedentes para os procuradores da parte ré. 15. Justiça Gratuita e Suspensão da Exigibilidade. A exigibilidade dos honorários devidos pela parte autora (sindicato) fica suspensa, em virtude da concessão dos benefícios da justiça gratuita e do entendimento de que a existência de créditos judiciais não afasta a condição de pobreza original, nos termos da jurisprudência do TST. 16. Tese Jurídica. Os honorários

sucumbenciais são fixados com base na sucumbência recíproca, considerando a complexidade da matéria e o grau de zelo dos profissionais, com suspensão da exigibilidade quando concedida a justiça gratuita. 17. Dispositivos Relevantes Citados: CLT, art. 791-A; CPC, art. 99, § 7º. IV. Dispositivo e Tese 18. Recurso da Parte Autora. Dá-se provimento parcial para: 1) declarar nula a justa causa aplicada, revertendo-a em dispensa imotivada; 2) condenar a reclamada ao pagamento das verbas rescisórias correspondentes à dispensa sem justo motivo; 3) determinar a retificação da CTPS e do TRCT, bem como a comunicação aos órgãos competentes; 4) negar provimento ao pedido de indenização por danos morais; 5) negar provimento ao recurso quanto à duração do trabalho; 6) dar provimento parcial quanto aos honorários sucumbenciais, fixando-os em 15% sobre o valor da condenação para os procuradores da autora e 15% sobre os pedidos improcedentes para os procuradores da ré, com suspensão da exigibilidade para a autora. 19. Recurso da Parte Reclamada. Nega-se provimento, mantendo-se a improcedência do pedido de danos morais e a decisão quanto à duração do trabalho. V. Legislação e Jurisprudência Relevantes Citadas: CLT, arts. 477, § 8º, 482, 790, §§ 3º e 4º, 791-A; Código Civil, arts. 186, 187, 927; Lei nº 12.506/2011; Lei nº 8.177/1991; Lei nº 13.467/2017; Constituição Federal, arts. 5º, XXXV, LIV, V, X, 7º, XXVIII; OJ 82 da SBDI-1/TST; Tese do Tema 142 do RR do TST; Tese do Tema 62 da Tabela de IRR do TST. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0011109-17.2025.5.03.0134 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Goulart de Sena Orsini. DJEN 04/02/2026).

Ementa: Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Reversão de Justa Causa. Dano Moral. Procedência Parcial. I. Caso em Exame 1. Recurso Ordinário interposto pela reclamante em face da sentença que julgou improcedentes os pedidos de reversão da justa causa e de indenização por danos morais. II. Questões em Discussão. 2. Há duas questões em discussão: (i) definir se a dispensa por justa causa foi legítima; (ii) determinar se houve dano moral a ser indenizado. III. razões de decidir. 3. A dispensa por justa causa exige prova robusta e inequívoca da falta grave praticada pelo empregado, incumbindo o ônus probatório ao empregador. 4. A conduta da reclamante em se recusar a cooperar com o procedimento de fiscalização e a ausência de oportunidade para apresentar documentos que comprovassem a origem lícita do medicamento portado, aliada à ausência de outras punições no histórico funcional da trabalhadora, não configuraram falta grave a justificar a dispensa por justa causa, por desrespeito aos princípios da

proporcionalidade e da gradação da pena. 5. O procedimento de revista realizado pela empregadora, embora desconfortável, foi uma reação legítima ao comportamento da reclamante, sem configuração de ato ilícito a ensejar indenização por danos morais. IV. Dispositivo e Tese 6. Recurso parcialmente provido. Teses de julgamento. 1. A dispensa por justa causa exige prova robusta e inequívoca da falta grave praticada pelo empregado. 2. A ausência de gradação e proporcionalidade da pena descaracterizam a justa causa. 3. O exercício regular do poder diretivo não configura ato ilícito ensejador de indenização por danos morais. Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 818, II, e 482. Jurisprudência relevante citada: Não citada. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0010833-92.2025.5.03.0131 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Lucas Vanucci Lins. DJEN 02/02/2026).

### Falta Grave

Justa Causa. "Consta do boletim de ocorrência de Id. f132d6e - p. 190 que a advogada da reclamada noticiou ter sido empurrada pelo reclamante e por sua genitora, além de ameaças dirigidas a ela, e que o sócio Wadson Junior foi ofendido com palavras de baixo calão. O autor e sua genitora negaram as agressões, mas a prova oral colhida em Juízo confirmou, com firmeza, atos de ofensa e descontrole do reclamante no ambiente de trabalho, em contexto de desavença familiar, atingindo a advogada e a membro da diretoria da empresa. Cumpre mencionar que ofensas verbais graves e agressões /ameaças dirigidas a superior, preposto ou terceiro no ambiente laboral caracterizam ato de indisciplina e insubordinação (art. 482, "h", CLT), além de atentarem contra a urbanidade e a fidúcia indispensável à continuidade do vínculo. No caso, a prova testemunhal colhida é harmônica e convergente com o registro policial, indicando que o autor extrapolou, de modo inequívoco, os limites de civilidade e respeito no trabalho, em situação que não permite gradação pedagógica de penas. O afastamento imediato do empregado, após o episódio, evidencia imediatidade e afasta o perdão tácito. Não há prova de provocação que justifique a conduta, tampouco se verifica discriminação travestida de penalidade: a motivação está ancorada em fato objetivo e grave, e não em condição pessoal do trabalhador." (Trecho da sentença da MMA. Juíza Lucilea Lage Dias Rodrigues). (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010506-96.2025.5.03.0051 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Luiz Otávio Linhares Renault. DJEN 06/02/2026).

## Gradação da Pena

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Reversão da Justa Causa. Ausência de Gradação da Pena. Manutenção da Sentença. I. Caso em Exame. A reclamada pede a reforma da sentença que reverteu a justa causa aplicada ao reclamante. II. Questão em Discussão. A controvérsia central consiste em definir a validade da dispensa por justa causa aplicada ao reclamante, à luz da vedação prevista nas normas internas da reclamada quanto à manutenção de vínculo simultâneo com outras empresas. III. Razões de Decidir. O contrato de trabalho dispõe que "as atividades extraprofissionais de interesse dos administradores, colaboradores, estagiários e jovens aprendizes não poderão ter vínculo empregatício extraordinário aos contratos com a Companhia". Realmente, o reclamante deu início simultâneo a outro vínculo empregatício na vigência do contrato de trabalho, em descumprimento à referida cláusula. Ocorre que não constam dos autos advertências ou suspensões capazes de demonstrar a proporcionalidade da penalidade aplicada e sua respectiva gradação, requisitos indispensáveis para a validade da pena trabalhista capital aplicada, especialmente porque não comprovado, pela reclamada, que tenha havido queda de produtividade do reclamante em decorrência da obtenção de outro emprego, inexistindo nos autos, ainda, elementos que demonstrem prejuízo ou impacto negativo na prestação laboral. IV. Dispositivo e Tese. Recurso não provido. Tese de julgamento: A aplicação da justa causa exige a comprovação da gravidade da falta e a observância da gradação da pena. Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 482 e 818, II; CPC, art. 373, II. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010228-65.2025.5.03.0061 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Flávia Cristina Rossi Dutra. DJEN 10/02/2026).

## Mau Procedimento

Direito do Trabalho. Ação Trabalhista. Justa Causa. Rescisão Indireta. Verbas Rescisórias. Dano Moral. Reflexos de Horas Extras e Produtividade. Honorários Sucumbenciais. Não Provimento. I. Caso em Exame. Recurso Ordinário interposto pelo reclamante em face da sentença que julgou improcedentes os pedidos de reversão da justa causa, rescisão indireta, verbas rescisórias, indenização por danos morais, diferenças de reflexos de

horas extras e produtividade, bem como a condenação em honorários sucumbenciais. II. Questão em Discussão. 2. Há quatro questões em discussão: (i) definir a validade da justa causa aplicada ao reclamante; (ii) determinar o cabimento da rescisão indireta; (iii) estabelecer o direito à indenização por danos morais; (iv) apurar a existência de diferenças nos reflexos de horas extras e produtividade e (v) definir a correção da condenação em honorários sucumbenciais. III. Razões de Decidir. 3. A conduta do reclamante, ao participar de confraternização com consumo de bebida alcoólica durante a jornada de trabalho em ambiente perigoso, configura mau procedimento, justificando a justa causa, pois viola deveres contratuais de diligência, disciplina e observância das normas de segurança. 4. Os argumentos recursais não afastam a conclusão pela validade da justa causa, uma vez que a conduta do reclamante, encarregado do setor, violou as regras de segurança e colocou em risco a integridade física própria e de terceiros. 5. As irregularidades apontadas no recurso não foram a causa do rompimento contratual, que decorreu da falta grave do reclamante, inexistindo espaço para conversão da justa causa em rescisão indireta. 6. A dispensa por justa causa, fundada em falta grave comprovada, constitui exercício regular de direito, não configurando, por si só, afronta à honra ou à imagem do empregado, inexistindo ato ilícito patronal. 7. O reclamante não demonstrou, de forma objetiva e precisa, eventuais diferenças nos reflexos das horas extras e da parcela denominada produtividade, não se desincumbindo do ônus probatório. 8. A condenação do reclamante em honorários sucumbenciais está em consonância com o entendimento do Supremo Tribunal Federal, sendo suspensa a exigibilidade da verba enquanto perdurar a situação de insuficiência econômica do beneficiário da justiça gratuita. 9. A fixação do percentual dos honorários advocatícios do patrono do reclamante atendeu aos critérios legais, não havendo motivos para sua majoração. IV. Dispositivo e Tese. 10. Recurso não provido. Tese de julgamento: A participação do empregado em confraternização com consumo de bebida alcoólica durante a jornada de trabalho em ambiente perigoso configura justa causa para a rescisão do contrato de trabalho, por mau procedimento. A rescisão indireta não é cabível quando a ruptura do contrato decorre de falta grave do empregado, que ensejou a justa causa. A dispensa por justa causa, quando fundada em falta grave comprovada, constitui exercício regular de direito e não gera, por si só, dano moral. É ônus do reclamante demonstrar, de forma objetiva e precisa, eventuais diferenças nos reflexos das horas extras e da parcela denominada

produtividade. A condenação em honorários sucumbenciais para o beneficiário da justiça gratuita deve observar o entendimento do Supremo Tribunal Federal, com suspensão da exigibilidade da verba enquanto perdurar a situação de insuficiência econômica. A fixação dos honorários advocatícios deve atender aos critérios estabelecidos em lei, não havendo motivos para sua majoração se o percentual arbitrado for adequado. Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 791-A, § 2º; CF/1988, art. 5º. Jurisprudência relevante citada: ADI 5766. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010808-08.2023.5.03.0048 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paulo Chaves Correa Filho. DJEN 13/02/2026).

[\(voltar ao início\)](#)



Litigância de Má-fé

#### Caracterização

Indicação de Ementas Inexistentes. Números de Processos Judiciais Inexistentes. Litigância de Má-fé. Aplicação dos Artigos 793-B, Incisos II e V e 793-C, da CLT. A indicação dolosa ou temerária de jurisprudência inexistente, bem como a distorção do conteúdo de ementas proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho ou do Tribunal Superior do Trabalho, com o intuito de induzir a erro o órgão julgador, configura conduta flagrantemente incompatível com o dever de boa-fé processual a ensejar a aplicação das penalidades previstas para litigância de má-fé, conforme preceituam os artigos 793-B, incisos II e V e 793-C, da CLT. (TRT 3ª Região. Oitava Turma. 0000807-25.2013.5.03.0044 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Sérgio da Silva Peçanha. DJEN 20/02/2026).

Litigância de Má-fé. Impugnação de Assinatura. Perícia Grafotécnica. Autenticidade Comprovada. Conduta Temerária. Multa. Caracteriza litigância de má-fé a conduta da parte que impugna como falsa assinatura por ela própria aposta em documento, imputando à parte adversa a prática de fraude, dando causa à realização de perícia grafotécnica cujo resultado comprova, de forma conclusiva, a autenticidade da assinatura. Evidenciado o abuso do direito de ação, com alteração da verdade dos fatos e uso indevido do aparato processual, impõe-se a aplicação da multa prevista no

art. 793-B da CLT e art. 80, II, do CPC, bem como a condenação ao pagamento dos custos da perícia. (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0011701-07.2024.5.03.0034 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Leonardo Passos Ferreira. DJEN 06/02/2026).

[\(voltar ao início\)](#)



Ministério Público do Trabalho (MPT)

### Intervenção / Intimação

Direito Processual do Trabalho. Ação Trabalhista. Nulidade da Sentença. Ausência de Intimação do Ministério Público do Trabalho. I. Caso em Exame. 1. Recurso Ordinário interposto pelo reclamante em face de sentença que, em ação trabalhista, afastou a tese de reconhecimento de condições análogas à escravidão e pronunciou a prescrição bienal. II. Questão em Discussão. 2. A questão em discussão consiste em definir a validade da sentença, considerando a ausência de intimação do Ministério Público do Trabalho (MPT) em primeira instância, em processo que envolve alegação de trabalho em condições análogas à escravidão. III. Razões de Decidir. 3. A ausência de intimação do MPT em processos que envolvem interesse público ou social constitui vício processual, conforme o artigo 178, I, do CPC e artigo 83, II, da Lei Complementar nº 75/93. 4. A alegação de trabalho em condições análogas à escravidão evidencia o interesse público e social, envolvendo a proteção da dignidade humana e a garantia dos direitos fundamentais dos trabalhadores. 5. A não participação do MPT na fase instrutória impede o exercício de suas prerrogativas legais, podendo causar prejuízo à parte autora e ao interesse público na correta aplicação da lei. 6. A intimação do MPT em segunda instância não supre a nulidade da ausência de intimação em primeira instância. IV. Dispositivo e Tese. 7. Recurso ordinário conhecido e provido. Tese de julgamento: 1. É nula a sentença proferida em ação trabalhista que envolve alegação de trabalho em condições análogas à escravidão, quando não houver a intimação do Ministério Público do Trabalho para atuar no feito em primeira instância. Dispositivos relevantes citados: CPC, art. 178, I e 279, § 1º; Lei Complementar nº 75/93, art. 83, II. Jurisprudência relevante citada: Precedentes da 11ª Turma do TRT da 3ª Região. (TRT 3ª Região. Décima

Primeira Turma. 0010316-66.2025.5.03.0041 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Juliana Vignoli Cordeiro. DJEN 23/02/2026).

### Intervenção / Intimação - Interesse de Incapaz

Ação Rescisória. Acordo Judicial Envolvendo Interesse de Incapaz. Representação Processual do Menor pela Genitora. Ausência de Prévia Intervenção do Ministério Público do Trabalho. Violação Literal de Lei. Art. 966, V, do Código de Processo Civil. Ausência de Prejuízo. Improcedência I. Caso em Exame. O Ministério Público do Trabalho ajuizou ação rescisória com o objetivo de desconstituir o termo de conciliação homologado judicialmente na reclamação trabalhista n. 0010431-72.2024.5.03.0025. O processo originário envolvia trabalhador adolescente, representado por sua genitora. O acordo foi homologado sem que o MPT tivesse sido previamente intimado para intervir no feito. II. Questão em Discussão. 1. Nulidade da sentença homologatória de acordo em razão da ausência de intimação do Ministério Público do Trabalho (MPT) para intervir em processo envolvendo interesse de incapaz. 2. Análise quanto à comprovação de prejuízo ao adolescente em decorrência do valor e da quitação concedida no acordo judicial. III. Razões de Decidir. Consoante entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, a intervenção obrigatória do Ministério Público do Trabalho em processos em que há interesse de menor pode ser dispensada e a nulidade afastada se o incapaz está assistido/representado pelo genitor e por advogado regularmente constituído, desde que não se demonstre efetivo ou manifesto prejuízo. A declaração de nulidade processual está vinculada à demonstração de manifesto prejuízo, conforme dispõe o artigo 794 da Consolidação das Leis do Trabalho. A assistência por representante legal e a atuação de advogado qualificado na defesa dos direitos do menor na ação originária configuram circunstância suficiente para afastar a nulidade automática. A mera discrepância entre o valor inicialmente pleiteado na petição inicial e o valor final acordado entre as partes, além da quitação concedida (pelo extinto contrato de trabalho), não configuram, isoladamente, prejuízo manifesto ou fraude aptos a ensejar a rescisão do título. IV. Dispositivo e tese. A ação rescisória foi julgada integralmente improcedente. Tese de julgamento: 1. A representação processual do menor pelo genitor e a intervenção de advogado constituído na demanda é suficiente para afastar a declaração de nulidade da sentença homologatória de acordo pela ausência de intervenção prévia do Ministério Público do

Trabalho, em razão da incidência dos artigos 793 e 794 da CLT. 2. A desconstituição de sentença homologatória de acordo, com força de decisão transitada em julgado, exige a prova inequívoca de fraude, dolo ou prejuízo manifesto e, para isso, não basta a simples alegação de que o valor transacionado é inferior ao postulado na exordial ou que haja declaração de acordo pela extinção do contrato de trabalho. (TRT 3ª Região. 2ª Seção de Dissídios Individuais. 0010157-52.2025.5.03.0000 (PJe). Ação Rescisória. Rel./Red. César Pereira da Silva Machado Júnior. DJEN 23/02/2026).

[\(voltar ao início\)](#)



Penhora

### Garagem

Execução. Penhora de Vaga de Garagem. Utilização por Pessoa com Deficiência. Função Existencial do Bem. Proporcionalidade. Dignidade da Pessoa Humana. Apesar da natureza alimentar do crédito trabalhista, a execução deve observar a proporcionalidade e a dignidade da pessoa humana, em especial quando a medida constritiva atinge bem cuja utilidade ultrapassa o aspecto patrimonial, revelando-se essencial à locomoção e acessibilidade de pessoa com deficiência. Ausente hipótese de impenhorabilidade legal estrita, mas presente impedimento decorrente da função existencial do bem no caso concreto, impõe-se a manutenção da decisão que revogou a penhora das vagas de garagem, em consonância com os princípios da menor onerosidade, utilidade e proteção constitucional às pessoas com deficiência. Exegese dos arts. 1º, III; 3º, IV e 227 da C.R./88; arts. 3º, VI, 4º, § 1º, 5º e 8º, todos da Lei nº 13.146/15, Estatuto da Pessoa com Deficiência; Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência promulgada no Brasil pelo Decreto nº 6.949/2009). Agravo de petição do Exequente não provido. (TRT 3ª Região. Oitava Turma. 0010414-02.2015.5.03.0009 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Sérgio da Silva Peçanha. DJEN 09/02/2026).

[\(voltar ao início\)](#)



Pessoa com deficiência

### Reintegração

Pessoa com Deficiência. Nulidade do Pedido de Demissão. Ausência de Assistência Adequada. Vício de Consentimento. Impossibilidade de Conversão em Dispensa sem Justa Causa. Reintegração ao Emprego Devida. Comprovado que o reclamante foi contratado para vaga destinada a pessoa com deficiência e que possuía limitações cognitivas reconhecidas em relatórios médicos, laudo pericial e pela própria reclamada, evidencia-se que a empresa tinha pleno conhecimento da vulnerabilidade do trabalhador. O conjunto probatório demonstra que, na admissão, o empregado compareceu acompanhado de sua genitora e recebeu apoio para os trâmites formais, ao passo que, na ruptura contratual, a reclamada acolheu pedido de demissão sem a devida assistência, mesmo ciente de que o trabalhador demandava suporte para a compreensão de atos jurídicos relevantes. Soma-se a isso a ausência do documento formal de demissão nos autos, fato que agrava a incerteza sobre a manifestação de vontade do autor. Embora o laudo pericial não tenha identificado incapacidade laborativa permanente, registrou que a patologia do reclamante produz períodos alternados de capacidade e incapacidade, não sendo possível afirmar sua plena aptidão cognitiva no momento do desligamento. Diante desse cenário, a empresa deixou de observar o dever de proteção reforçada imposto pela Constituição Federal, pela Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (com status constitucional) e pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência, que exigem adaptação razoável e suporte adequado para decisões que impactem direitos fundamentais, como a continuidade do vínculo de emprego. Configurada dúvida razoável quanto à validade da manifestação de vontade, impõe-se o reconhecimento da nulidade do pedido de demissão por vício de consentimento, nos termos do Código Civil, aplicado subsidiariamente ao Direito do Trabalho. Nessas hipóteses, é inadmissível a conversão do ato nulo em dispensa imotivada, impondo-se a restauração integral do contrato de trabalho. Dá-se provimento ao recurso do reclamante para determinar sua reintegração imediata, com restabelecimento do plano de saúde, das condições contratuais anteriores, pagamento dos salários vencidos e vincendos desde

a data da ruptura e demais consectários. Nega-se provimento ao recurso da reclamada. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010822-86.2022.5.03.0028 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marcelo Lamego Pertence. DJEN 03/02/2026).

[\(voltar ao início\)](#)



Pessoa com Deficiência / Trabalhador Reabilitado

### Reserva de Mercado de Trabalho - Auto de Infração

Direitos Fundamentais das Pessoas com Deficiência. Art. 93, Caput e § 1º, da Lei 8.213/1991. Cota Legal de Contratação. Regra de Dispensa. Dever Estatal e Empresarial de Promoção da Igualdade Material. Descumprimento Configurado. Manutenção dos Autos de Infração. A política pública instituída pelo art. 93 da Lei 8.213/1991 constitui instrumento normativo de concretização dos mandamentos constitucionais da dignidade da pessoa humana, da inclusão social, da igualdade material e da proteção especial às pessoas com deficiência, impondo ao setor produtivo deveres positivos de promoção da integração laboral desse grupo vulnerável. A alegação genérica de dificuldades operacionais para o cumprimento da cota legal, desacompanhada de demonstração objetiva, contínua e documentada de esforços destinados à efetiva contratação de empregados reabilitados ou pessoas com deficiência, não se revela suficiente para afastar a incidência do comando legal. No caso concreto, ausente prova idônea de atuação diligente da empresa no sentido de preencher as vagas legalmente reservadas, e evidenciada a dispensa de trabalhadores reabilitados ou com deficiência sem a prévia contratação de substitutos em condição equivalente, fica configurada a violação direta ao art. 93, caput e § 1º, da Lei 8.213/1991. Legitimidade dos Autos de Infração. Recurso desprovido. (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0010042-79.2025.5.03.0081 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Luiz Cláudio dos Santos Viana. DJEN 27/02/2026).

[\(voltar ao início\)](#)



## Petição Inicial

### Inépcia

Direito Processual do Trabalho. Recurso Ordinário. Petição Inicial. Inépcia. Ausência de Pedidos. Desprovimento. I. Caso em exame. Recurso ordinário interposto pelo reclamante contra a sentença que acolheu a preliminar de inépcia da petição inicial, quanto ao alegado vínculo de emprego em período anterior ao anotado na CTPS, e consectários legais, explanado apenas na causa de pedir, inexistindo pedido específico, razão pela qual o Juízo a quo extinguiu referido pleito sem resolução do mérito, nos termos do artigo 330, inciso I, § 1º, incisos I e II, c/c artigo 485, I, do CPC. II. Questão em discussão. Verificar se a petição inicial atende aos requisitos legais quanto à formulação de pedidos, ou se padece de inépcia nos termos do art. 840, § 1º, da CLT e do art. 330, § 1º, do CPC. III. Razões de decidir. A petição inicial trabalhista, a teor do art. 840, § 1º, da CLT, deve conter uma breve exposição dos fatos e o respectivo pedido, de forma que o julgador possa delimitar a pretensão da parte e garantir o direito ao contraditório e à ampla defesa. A ausência de formulação de pedidos específicos e determinados torna-os ineptos, pois impossibilita a compreensão da pretensão autoral e a consequente prestação jurisdicional adequada, conforme dispõem os arts. 330, § 1º, I, e 337, I, do CPC. Diante da ausência de pedido quanto ao alegado vínculo de emprego em período anterior ao anotado na CTPS e consectários legais, impõe-se a manutenção da decisão de extinção do processo, sem resolução do mérito, por inépcia da inicial nesse aspecto. IV. Dispositivo e tese. Recurso ordinário conhecido e desprovido. Tese de julgamento: "A petição inicial trabalhista que não contém a formulação de pedidos específicos e determinados, em conformidade com o art. 840, § 1º, da CLT e o art. 330, § 1º, I, do CPC, é inepta, acarretando a extinção do processo sem resolução do mérito." (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0010312-90.2025.5.03.0053 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Anemar Pereira Amaral. DJEN 26/02/2026).

[\(voltar ao início\)](#)



## Plano de Saúde

### Manutenção

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Cancelamento de Plano de Saúde. Aposentadoria por Invalidez. Direito Indisponível. Desprovisamento. I. Caso em Exame. Recurso ordinário interposto pela reclamada visando reformar sentença que determinou a manutenção do plano de saúde da obreira, após a suspensão do contrato de trabalho por aposentadoria por invalidez, apesar de o ACT prever a possibilidade do cancelamento do plano de saúde de empregados afastados pelo INSS por período superior a 12 meses. 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 tese vinculante firmada pelo TST na decisão do Incidente de Recurso Repetitivo - IRR - Tema 220 (Reafirmação da Súmula nº 440 do TST), e ao direito fundamental à saúde. III. Razões de Decidir. Conforme tese vinculante firmada pelo TST na recente decisão do Incidente de Recurso Repetitivo - IRR - Tema 220 (Reafirmação da Súmula nº 440 do TST), "Assegura-se o direito à manutenção de plano de saúde ou de assistência médica oferecido pela empresa ao empregado, não obstante suspenso o contrato de trabalho em razão de auxílio-doença acidentário ou de aposentadoria por invalidez, nas mesmas condições em que usufruída a vantagem no período anterior à suspensão contratual". Assim, 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 nexos 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. A decisão de origem 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 aos princípios da dignidade da pessoa humana, da proteção à saúde e do valor social do trabalho. IV. Dispositivo e Tese. Recurso ordinário desprovido. 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 tese vinculante firmada pelo TST na recente decisão do Incidente de Recurso Repetitivo - IRR - Tema 220 (Reafirmação da Súmula nº 440 do TST) e diretrizes do Tema 1.046 do STF." (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0010852-70.2025.5.03.0011 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Anemar Pereira Amaral. DJEN 12/02/2026).

[\(voltar ao início\)](#)



Recurso

Prazo – Prorrogação

Recurso Intempestivo. Atestado Médico de Advogado. Devolução de Prazo Recursal. Justa Causa não Comprovada. A justa causa que justifica a prorrogação do prazo recursal, no caso de doença do advogado, deve ser devidamente comprovada e somente se caracteriza quando este se encontra totalmente impossibilitado de exercer a profissão ou de substabelecer a outro advogado. (TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0011195-57.2024.5.03.0187 (PJe). Agravo de Instrumento em Recurso Ordinário. Rel./Red. Danilo Siqueira de Castro Faria. DJEN 27/02/2026).

[\(voltar ao início\)](#)



## Relação de Emprego

### Caracterização

Relação de Emprego. Freelancer. Dealer em Jogos de Pôquer. Não Caracterização. Não é empregado o freelancer que presta serviços como dealer em jogos de pôquer, com autonomia para decidir os dias de labor, sem sofrer punição nas ocasiões em que decide não atuar, a descaracterizar a subordinação jurídica e não eventualidade. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0010489-91.2025.5.03.0073 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Cristiana Maria Valadares Fenelon. DJEN 11/02/2026).

### Trabalho Familiar

Vínculo de Emprego. Prestação de Serviços em proveito de Empresa pertencente ao Cônjuge. Para que haja o reconhecimento de um vínculo empregatício é imprescindível que estejam presentes, simultaneamente, os elementos da pessoalidade, onerosidade, habitualidade e subordinação jurídica. No caso em análise, ficou evidenciada a existência de uma relação familiar, baseada na cooperação mútua, por meio da qual a reclamante prestou serviços em colaboração ao seu ex-marido, um dos proprietários empresa, praticando atividades necessárias ao alcance dos objetivos negociais, sem qualquer traço de subordinação e sem prova de onerosidade. Diante disso, não é possível reconhecer a existência de vínculo empregatício entre as partes, porque ausentes os pressupostos fático-jurídicos do artigo 3º da CLT. (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0011209-73.2025.5.03.0068 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Jaqueline Monteiro de Lima. DJEN 26/02/2026).

[\(voltar ao início\)](#)



## Rescisão Indireta

### Culpa – Empregador

Rescisão Indireta do Contrato de Trabalho. Art. 483 da CLT. Falta Grave do Empregador não Configurada. O reconhecimento da rescisão indireta, nos termos do art. 483 da CLT, exige a comprovação da prática pelo empregador de falta grave o suficiente para tornar insustentável a

continuação da relação de emprego. No caso, não se verifica conduta patronal que justifique a ruptura contratual por culpa da empregadora. A invasão do estabelecimento por terceiro não identificado, que efetuou disparo de arma de fogo, constitui infortúnio imprevisível e alheio ao controle da empresa. Somente haveria responsabilidade do empregador se demonstrada negligência nas medidas de segurança ou se a atividade desempenhada envolvesse risco incomum e antecipável, o que não se constatou. Restou comprovado que a reclamada adotava segurança compatível com a atividade, contando com vigilante e sistema de câmeras. O evento, portanto, caracteriza ato de terceiro, também vitimando a empresa, afastando-se a configuração de falta grave patronal e, por consequência, a rescisão indireta. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010485-44.2025.5.03.0141 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Rosemary de Oliveira Pires Afonso. DJEN 02/02/2026).

[\(voltar ao início\)](#)



Salário

Redução

Recurso Ordinário. Redução Salarial. Invalidez. Coisa Julgada. Preclusão pro Judicato. Princípios da Irredutibilidade Salarial e da Inalterabilidade Contratual Lesiva. Diferenças Salariais. Caso em Exame. O autor ajuizou a presente ação, pleiteando o pagamento de diferenças salariais e reflexos decorrentes de redução salarial perpetrada pela ré. A demandada, em defesa, argumentou que a mencionada redução salarial se deu para cumprir decisão transitada em julgado em outra ação trabalhista. Os pedidos foram julgados procedentes, tendo a ré interposto recurso ordinário. Questão em discussão. Discute-se, nos autos, a existência ou não de coisa julgada em relação à redução salarial, tendo em vista a existência de ação anterior, em que se abordou a validade do PCCS 2011, da ré. No mérito, a principal controvérsia consiste em aferir a validade da redução salarial, considerando a existência de ação anterior que versou sobre a validade do PCCS 2011 da ré. Razões de decidir. A d. Turma, no juízo de admissibilidade, se utilizou da preclusão pro judicato para não conhecer da alegação da ré sobre a coisa julgada, tendo como base os artigos 836 da CLT e 505 do CPC. No mérito, a decisão baseou-se em princípios constitucionais e trabalhistas, bem como

na jurisprudência consolidada para garantir a proteção do salário e impedir a redução salarial ilegal. A Turma concluiu que a redução salarial perpetrada pela ré é ilegal por afrontar os princípios da irredutibilidade salarial (art. 7º, VI, da CF/88) e da inalterabilidade contratual lesiva (art. 468, CLT). Os aumentos salariais concedidos sob o PCCS 2011, mesmo que este seja posteriormente declarado nulo, já se incorporaram ao patrimônio jurídico do empregado. A empregadora não pode se beneficiar de sua própria torpeza (coação na adesão ao PCS 2011) para reduzir o salário dos seus empregados. Dispositivo/Tese. A d. Turma negou provimento ao recurso ordinário da ré, mantendo a sentença de primeiro grau, que declarou a ilegalidade da redução salarial e condenou a demandada ao pagamento das diferenças salariais com reflexos. A tese jurídica relevante é a de que a nulidade de um plano de cargos e salários, por vício de consentimento na sua adesão, não autoriza a redução unilateral do salário do empregado, em violação aos princípios da irredutibilidade salarial e da inalterabilidade contratual lesiva. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0011406-73.2024.5.03.0032 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paula Oliveira Cantelli. DJEN 23/02/2026).

[\(voltar ao início\)](#)



Trabalho em Condição Análoga à de Escravo

### Caracterização

Ação Anulatória de Auto de Infração. Condições Degradantes. Trabalho Análogo à Escravidão. Os atos administrativos praticados pelo Auditor Fiscal do Trabalho e demais integrantes do Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM) gozam de presunção de legalidade, legitimidade e veracidade, de modo que deve ser reputado válido o auto de infração que, em observância à legislação vigente, comprova o labor em condições degradantes, em total desrespeito aos direitos humanos e fundamentais dos trabalhadores, caracterizado pelas péssimas condições de trabalho e de remuneração, utilização de intermediários na contratação "gatos", ausência de fornecimento de água potável e alimentação adequada nas frentes de trabalho, alojamentos sem condições adequadas de habitação, cobrança pelos instrumentos necessários à prestação dos serviços e ausência de fornecimento de equipamentos de proteção individual, o que configura o labor em condições degradantes, nos termos do art. 149 do Código Penal,

com redação atribuída pela Lei 10.803/2003, que reconheceu o trabalho em condições degradantes como uma das condutas típicas apta a ensejar o reconhecimento da redução à condição análoga à de escravo. (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0010066-47.2024.5.03.0080 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Leonardo Passos Ferreira. DJEN 19/02/2026).

Ação Anulatória. Auto de Infração. Trabalho em Condição Análoga à de Escravo. Presunção de Legalidade e Veracidade do Ato Administrativo. Os atos administrativos gozam de presunção de legalidade e veracidade. Trata-se de presunção relativa, suscetível de ser afastada, mas que exige a produção de prova robusta e inequívoca em sentido contrário para sua desconstituição. Verificada a submissão de trabalhadores a condições degradantes, caracterizada pela precariedade extrema de alojamento e ausência de itens básicos de higiene e segurança, a manutenção da validade do auto de infração é medida que se impõe, ante a insuficiência de elementos probatórios aptos a elidir as constatações lavradas pela fiscalização do trabalho no exercício do poder de polícia. Recurso Ordinário a que se nega provimento ao enfoque. (TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0010745-46.2024.5.03.0048 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marcelo Moura Ferreira. DJEN 20/02/2026).

[\(voltar ao início\)](#)

