

ANO IX N. 5 MAIO DE 2025

SUMÁRIO

Legislação

Jurisprudência

- Ação Coletiva
- Ação de Consignação em Pagamento
- Ação Rescisória
- Acidente do Trabalho
- Acordo Extrajudicial
- Adicional de Insalubridade
- Adicional de Transferência
- Assédio Sexual
- Ato atentatório à dignidade da justiça
- Bancário
- Benefício Previdenciário
- Cerceamento de Defesa
- Cláusula Coletiva
- Compensação
- Contrato de Experiência
- Custas
- Dano Material
- Dano Moral
- Dano Moral Coletivo
- Desvio de Função
- Digitador
- Dispensa Discriminatória
- Doença Ocupacional
- Empregado Público
- Equiparação Salarial
- Estabilidade Provisória
- Execução

Fiscalização do Trabalho
Interesse Processual
Justa Causa
Justiça Gratuita
Legitimidade Ativa
Limbo Jurídico Trabalhista Previdenciário
Litigância Abusiva
Motorista
Multa - CLT/1943, Art. 477
Pandemia
Pedido
Penhora
Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP)
Pessoa com Deficiência / Trabalhador Reabilitado
Plano de Concessão de Ações
Plano de Saúde
Prêmio
Professor
Recuperação Judicial
Relação de Emprego
Repercussão Geral
Representação Processual
Rescisão Contratual
Responsabilidade
Terceirização
Trabalho em Condição Análoga à de Escravo

 **LEGISLAÇÃO**

- [Ata Órgão Especial n. 3, de 10 de abril de 2025](#)
Registro da Sessão Ordinária do Órgão Especial.
(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 9/5/2025, p. 8-11)
- [Ata Tribunal Pleno n. 4, de abril de 2025](#)
Registro da Sessão Ordinária Virtual do Tribunal Pleno.
(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 9/5/2025, p. 1-2)

- [Ata Tribunal Pleno n. 5, de 10 de abril de 2025](#)
Registro da Sessão Ordinária do Tribunal Pleno.
(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 9/5/2025, p. 2-8)
- [Edital de Ciência de Eliminação de Documentos n. 1, de 9 de abril de 2025 \(*\)](#)
Edital, com prazo de 45 (quarenta e cinco dias), de aviso aos interessados para ciência do início dos procedimentos de eliminação dos autos findos de processos judiciais originários da Vara do Trabalho de Iturama, arquivados no período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2017, e dos autos findos remanescentes com data de arquivamento anterior ao ano de 2017.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 23/5/2025, p. 1-2) (*)Republicação
- [Edital de Ciência de Eliminação de Documentos n. 2, de 9 de abril de 2025 \(*\)](#)
Edital, com prazo de 45 (quarenta e cinco dias), de aviso aos interessados para ciência do início dos procedimentos de eliminação dos autos findos de processos judiciais originários das Varas do Trabalho de João Monlevade, arquivados no período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2017, e dos autos findos remanescentes com data de arquivamento anterior ao ano de 2017.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 23/5/2025, p. 3-4) (*)Republicação
- [Edital de Ciência de Eliminação de Documentos n. 3, de 9 de abril de 2025 \(*\)](#)
Edital, com prazo de 45 (quarenta e cinco dias), de aviso aos interessados para ciência do início dos procedimentos de eliminação dos autos findos de processos judiciais originários da Vara do Trabalho de Paracatu, arquivados no período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2017, e dos autos findos remanescentes com data de arquivamento anterior ao ano de 2017.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 23/5/2025, p. 2-3) (*)Republicação
- [Edital de Ciência de Eliminação de Documentos n. 4, de 9 de abril de 2025 \(*\)](#)
Edital, com prazo de 45 (quarenta e cinco dias), de aviso aos interessados para ciência do início dos procedimentos de eliminação dos autos findos de processos judiciais originários da Vara do Trabalho de Patos de Minas, arquivados no período de 1º de janeiro a 31 de

dezembro de 2017, e dos autos findos remanescentes com data de arquivamento anterior ao ano de 2017.

(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 23/5/2025, p. 2) (*)Republicação

- [Edital de Ciência de Eliminação de Documentos n. 5, de 9 de abril de 2025 \(*\)](#)

Edital, com prazo de 45 (quarenta e cinco dias), de aviso aos interessados para ciência do início dos procedimentos de eliminação dos autos findos de processos judiciais originários das Varas do Trabalho de Sete Lagoas, arquivados no período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2017, e dos autos findos remanescentes com data de arquivamento anterior ao ano de 2017.

(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 23/5/2025, p. 4) (*)Republicação

- [Edital SEGP n. 4, de 30 de abril de 2025](#)

Edital de Inscrição para Escolha de Juízes(as) Titulares de Vara do Trabalho para Exercer os Cargos de Coordenador(a) e de Supervisor(a) dos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas do Foro Trabalhista de Juiz Dde Fora (CEJUSC-JT JF).

(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 5/5/2025, p. 1-3)

- [Edital SEGP n. 5, de 20 de maio de 2025](#)

Torna pública a reabertura do prazo de inscrição para escolha de juízes(as) titulares de vara do trabalho para exercer os cargos de coordenador(a) e de supervisor(a) dos centros judiciários de métodos consensuais de solução de disputas do foro trabalhista de juiz de fora (CEJUSC-JT JF).

(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 21/5/2025, p. 1)

- [Ordem de Serviço Conjunta GCR.CR.GVCR n. 4, de 15 de maio de 2025](#)

Regulamenta o registro de informações complementares das pessoas jurídicas no Sistema Pje, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região.

(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 27/5/2025, p. 4)

- [Ordem de Serviço Conjunta GCR/GVCR n. 5, de 14 de maio de 2025](#)

Altera a Ordem de Serviço Conjunta n. TRT/GCR/GVCR-01/2025, que regulamenta a requisição de diárias, de passagens aéreas, do ressarcimento de despesas e do registro de solicitações de transporte, relativas às viagens a serviço, no âmbito da Corregedoria do Tribunal Regional do Trabalho da 3a Região.

(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 21/5/2025, p. 2-3)

- [Portaria n. 1, de 8 de maio de 2025](#)
Designa os agentes da polícia judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, que se encontram efetivamente no exercício de poder de polícia, a portar arma de fogo institucional, no âmbito de suas atribuições legais.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 8/5/2025, p. 9)
- [Portaria n. 1, de 29 de abril de 2025](#)
Revoga a Portaria VT Teófilo Otoni/MG n. 2, de 22 de novembro de 2022.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 5/5/2025, p. 8)
- [Portaria 1VTPA n. 1, de 13 de maio de 2025](#)
Dispõe sobre o regime de teletrabalho na 1ª Vara do Trabalho de Pouso Alegre, no período 16.06.25 a 18.06.25.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 30/5/2025, p. 13)
- [Portaria n. 1, de 15 de abril de 2025](#)
Dispõe sobre designação do servidor Everaldo Fonseca Machado para praticar atos de comunicações processuais de forma eletrônica, a serem executados no âmbito do Núcleo do Foro Trabalhista de Pedro Leopoldo, em apoio operacional à 1ª e 2ª Varas do Trabalho de Pedro Leopoldo, em adesão aos Projetos Estratégicos do Superforo e Efetividade na Execução, instituídos pela Secretaria de Apoio Judiciário.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 2/5/2025, p. 5)
- [Portaria NFTGV n. 1, de 7 de maio de 2025](#)
Revoga a Portaria n. 3 de 9 de Dezembro de 2020, que estabelece procedimentos para a suspensão do atendimento presencial nas dependências do Fórum da Justiça do Trabalho de Governador Valadares e do Posto Avançado de Aimorés, no prazo de 7 de dezembro a 11 de dezembro de 2020, em face da Matriz de Monitoramento da Evolução da COVID-19, publicada em 3 de Dezembro de 2020 no sítio eletrônico do Tribunal Regional do Trabalho, que coloca as cidades de Governador Valadares e de Aimorés em nível de risco alto, podendo ser prorrogáveis os efeitos desta Portaria, por prazo indeterminado, enquanto a respectiva cidade permanecer em nível de risco considerado alto.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 28/5/2025, p. 6)

- [Portaria 3VTPA n. 1, de 12 maio de 2025](#)
Dispõe sobre o regime de teletrabalho na 3ª Vara do Trabalho de Pouso Alegre, no período até 12.06.25 a 11.07.25.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 27/5/2025, p. 7)
- [Portaria VTPM n. 2, de 29 de abril de 2025](#)
Dispõe sobre a criação do Grupo de Trabalho para Desfazimento de Bens da Vara do Trabalho de Patos de Minas e dá outras providências.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 8/5/2025, p. 8-9)
- [Portaria GP n. 112, de 15 de abril de 2025](#)
A Portaria GP n. 164, de 6 de março de 2024, que designa os integrantes do Comitê de Pessoas, com mandato até 31 de dezembro de 2025, nos termos da Resolução GP n. 163, de 15 de dezembro de 2020, passa a vigorar com as alterações.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 2/5/2025, p. 3-4)
- [Portaria GP n. 129, de 8 de maio de 2025 \(*\)](#)
Dispõe sobre os valores das diárias a serem pagas no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 13/5/2025, p. 10-11) (*)Republicada para suprir erro material na edição n. 4217 do Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Caderno Administrativo do TRT da 3ª Região, disponibilizada em 9/5/2025, p. 4.
- [Portaria GP n. 132, de 12 de maio de 2025](#)
Atualiza a escala de plantão dos Desembargadores do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região para o ano de 2025.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 19/5/2025, p. 2)
- [Portaria SEGP n. 328, de 12 de maio de 2025](#)
Altera o anexo único da Portaria TRT3/SEGP/1136/2024, que trata da divulgação dos feriados locais existentes no âmbito da jurisdição do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região no ano de 2025.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 14/5/2025, p. 1)
- [Resolução Administrativa n. 60, de 12 de maio de 2025](#)
Aprova a Proposição n. DG/07/2025, de inclusão no calendário de 2025 da suspensão do expediente em 20/06/2025 e 21/11/2025, dias imediatamente subsequentes aos respectivos feriados de 19 de junho quinta-feira Corpus Christi (art. 2º e Anexo V da Lei Municipal n. 11.397/2022) e 20 de novembro quinta-feira dia Nacional de Zumbi e da Consciência Negra (art. 1º da Lei 14.759/2023).
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 12/5/2025, p. 11)

- [Resolução Administrativa n. 61, de 12 de maio de 2025](#)
Acolhe a proposição apresentada pela Comissão de Regimento Interno, de arquivamento da Matéria Administrativa n. 00022-2025-000-03-00-0, cujo conteúdo será oportunamente apreciado no âmbito de nova matéria administrativa oriunda do PROAD n. 12978/2025.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 12/5/2025, p. 11)
- [Resolução GP n. 384, de 13 de maio de 2025](#)
Altera a Resolução GP n. 355, de 18 de setembro de 2024, que dispõe sobre os processos críticos estabelecidos com foco na continuidade de negócios do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 14/5/2025, p. 2-3)

[\(voltar ao início\)](#)



JURISPRUDÊNCIA

Ação Coletiva

Sentença - Execução – Desmembramento

Agravo de Petição. Execução Coletiva. Extinção. Desmembramento em Execuções Individuais. Possibilidade. A complexidade da liquidação de sentença em execução coletiva com elevado número de substituídos e necessidade de análise individualizada de cada caso justifica a extinção da execução coletiva e o desmembramento em ações individuais, em observância aos princípios da celeridade e razoabilidade processual. O desmembramento da execução coletiva em ações individuais não configura prejuízo aos substituídos, nem viola a legitimidade do sindicato para representar os trabalhadores, desde que o sindicato promova a execução individual em nome de cada trabalhador beneficiário do título. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0011299-96.2014.5.03.0026 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Cristiana Maria Valadares Fenelon. DJEN 30/05/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Ação de Consignação em Pagamento

Reconvenção

Ação de Consignação em Pagamento. Reconvenção. Pedido de Reversão de Justa Causa. Impossibilidade. Ausência de Conexão entre a Demanda Principal e a Reconvenção. Inadmissibilidade da Reconvenção. O consignatário não pode utilizar a ação de consignação de pagamento para discutir a validade da justa causa via reconvenção. O empregado, caso discorde da justa causa, deverá ajuizar uma ação própria para tal fim, buscando o reconhecimento da ilicitude da dispensa por justa causa e, conseqüentemente, o pagamento de verbas rescisórias devidas por dispensa sem justa causa. (TRT 3ª Região. Nona Turma. 0010204-83.2025.5.03.0078 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Weber Leite de Magalhães Pinto Filho. DJEN 30/05/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Ação Rescisória

Acordo Judicial - Desconstituição

Direito Processual do Trabalho. Ação Rescisória. Sentença Homologatória de Acordo. Dolo do Advogado. Violação de Norma Jurídica. Improcedência - Caso em Exame - Ação rescisória em que se pretende desconstituir sentença homologatória de acordo, ao fundamento de dolo do advogado e violação do art. 849 do Código Civil. Questão em Discussão - Rescindibilidade da sentença homologatória de acordo, firmado por advogado em desconformidade com a vontade da parte representada. III. Razões de Decidir - O dolo previsto no art. 966, III, do CPC refere-se à conduta dolosa da parte na demanda, dificultando a defesa da parte contrária ou induzindo o juiz a erro. Em acordos, não há parte vencedora ou vencida, inviabilizando a aplicação direta desse inciso. A jurisprudência firmou o entendimento de que a sentença homologatória de acordo somente pode ser rescindida em caso de fraude ou vício de consentimento. No caso em análise, não há alegação de conluio entre o advogado e a parte contrária. Da própria argumentação do autor conclui-se que a hipótese é de patrocínio infiel, o que não se amolda às hipóteses legais de rescisão do

julgado pela via eleita. Dispositivo e Tese - Pedido improcedente. Tese de julgamento: A conduta dolosa do advogado, sem conluio com a parte contrária, não configura, isoladamente, causa para rescisão da sentença homologatória de acordo. A responsabilidade do advogado, nesse caso, deve ser apurada em outras esferas (administrativa, civil e criminal). Dispositivos relevantes citados: art. 966 do CPC/2015; art. 849 do Código Civil; art. 485, VIII, do CPC/1973; art. 139, III, do CPC; art. 355 do Código Penal. Jurisprudência relevante citada: Súmula 403, II, do TST; OJ 154 da SDI-II do TST; Jurisprudência do TST exemplificada no corpo da decisão. (TRT 3ª Região. 2ª Seção de Dissídios Individuais. 0016567-63.2024.5.03.0000 (PJe). Ação Rescisória. Rel./Red. Antônio Gomes de Vasconcelos. DJEN 21/05/2025).

Hipótese

Ementa: I. Ação Rescisória. Violação Manifesta de Norma Jurídica. Artigo 966, Inciso V, Do CPC. Reexame de Fatos e Provas Salário-Família. Impossibilidade. 1. Não se tem configurada violação manifesta a norma jurídica quando o pronunciamento judicial, transitado em julgado, consignar interpretação sistemática e razoável de texto legal e não deteriorar a base jurídica que lhe confere sustentação, mesmo porque verificado que a pretensão rescisória está direcionada ao reexame da matéria fática e probatória contida nos autos da decisão rescindenda (Súmula 410 do TST). 2. Consoante decidido pelo Juiz de origem, nos termos da Súmula 254 do C. TST, a prova da filiação é suficiente para ensejar o deferimento do salário-família ao empregado. Requisito que foi atendido, considerando-se que a própria empresa coligiu ao feito originário um atestado médico informando a concessão de licença maternidade à Empregada, razão pela qual lhe foi deferido o benefício. 3. Na hipótese, não há que se falar em desrespeito indubioso ao conteúdo normativo dos textos legais tidos por violados, pelo que não vinga o corte rescisório vindicado sob tal enfoque. Ação Rescisória improcedente. II. Ação Rescisória. Prova Testemunhal Falsa. Artigo 966, Inciso VI, Do CPC. Decisão Rescindenda Proferida com Suporte no Conjunto Probatório. Improcedência do Pedido Rescisório. 1. Nos moldes do art. 966, inciso VI, do CPC, a decisão de mérito, transitada em julgado, poderá ser rescindida quando constatado que foi "fundada em prova cuja falsidade tenha sido apurada em processo criminal ou venha a ser demonstrada na própria ação rescisória". 2. A prova falsa que autoriza a pretensão

desconstitutiva é aquela sem a qual a decisão rescindenda não subsiste, pois inexistente fundamento outro apto a manter o provimento jurisdicional.

3. Constatado, todavia, que a prova falsa não constituiu o único e decisivo fundamento pelo qual subsistiria a decisão rescindenda, tendo em conta que a veracidade dos fatos alegados pela Reclamante foram demonstrados por meio de outros elementos probatórios apresentados no feito originário (depoimento pessoal do preposto e oitiva da testemunha arrolada pelo Reclamado), impõe-se julgar improcedente o pleito rescisório suscitado com fulcro no art. 966, inciso VI, do CPC.

III. Ação Rescisória. Obtenção de Prova Nova. Artigo 966, Inciso VII, do CPC. Não Caracterização. 1. O item I da Súmula 402 do TST dispõe que "Sob a vigência do CPC de 2015 (art. 966, inciso VII), para efeito de ação rescisória, considera-se prova nova a cronologicamente velha, já existente ao tempo do trânsito em julgado da decisão rescindenda, mas ignorada pelo interessado ou de impossível utilização, à época, no processo". 2. Nesse viés, consoante os termos do inciso VII do artigo 966 do CPC, é de fundamental importância que o documento, apontado como novo, tenha existência anterior ao trânsito em julgado da decisão que se pretende rescindir e que, por si só, possibilite pronunciamento jurisdicional favorável ao Autor da Ação Rescisória.

3. Todavia, à míngua de comprovação do justo impedimento à apresentação oportuna da prova na lide subjacente, óbice insuperável ao corte rescisório vindicado, não assiste razão ao Autor quanto à pretensão examinada sob o prisma da caracterização da prova indicada como nova, mesmo porque, por si só, ela não seria suficiente para assegurar provimento jurisdicional favorável ao Autor da presente Ação Rescisória.

IV. Ação Rescisória. Erro de Fato. Artigo 966, Inciso VIII, do CPC. Salário-Família. Improcedência. 1. Segundo tipificação legal, o erro de fato ocorre quando a decisão rescindenda admite fato inexistente ou quando considera inexistente fato efetivamente ocorrido, sendo indispensável que, tanto num quanto noutro caso, não tenha havido controvérsia nem pronunciamento judicial sobre o fato (art. 966, inciso IX, e §§ 1º e 2º). Exige-se, ainda, que o erro seja de plano apurável por simples exame dos autos, independentemente de provas. 2. A Sentença indicada como decisão rescindenda foi proferida, quanto ao particular, com fulcro na diretriz contida na Súmula 254 do TST, sendo observado, nas razões de decidir, que a prova da filiação é requisito suficiente para o deferimento de benefício do salário-família e que restou comprovada a ciência, por parte do empregador, do nascimento da filha da Reclamante, à época. 3. Não escapou da visão do Juízo de origem,

portanto, a questão suscitada pelo ora Autor com o fito de amparar o corte rescisório vindicado com base em suposto erro de fato, sendo certo que, considerado o conjunto probatório, foi proferido julgamento fundamentado sobre a matéria, o que não autoriza a rescisão do julgado com base no alegado erro de fato. 4. Incide, na espécie, a OJ 136 da SDI-2/TST, restando afastada a hipótese de corte rescisório com base no inciso VIII do artigo 966 do CPC. (TRT 3ª Região. 2ª Seção de Dissídios Individuais. 0013674-36.2023.5.03.0000 (PJe). Ação Rescisória. Rel./Red. Denise Alves Horta. DJEN 30/05/2025).

Lei / Ato Normativo - Declaração de Inconstitucionalidade

Coisa Julgada Inconstitucional. Título Executivo Fundado em Interpretação de Lei considerada Incompatível com a Constituição em Sede de Controle Concentrado de Constitucionalidade pelo STF. Terceirização. 1. O Supremo Tribunal Federal, na sessão de 30/08/2018, julgou a ADPF 324 e o RE 958.252 (tema 725 de repercussão geral), decidindo pela legalidade de todas as formas de terceirização, seja de atividade meio ou fim, rechaçando a tese, até então prevalecente na jurisprudência trabalhista, de que se forma relação de emprego entre a empresa contratante e o empregado da empresa contratada. Naquela assentada, fixou a Corte que seu posicionamento não afetaria automaticamente os processos em relação aos quais tenha se operado a coisa julgada (como ocorre no presente caso), sem, contudo, modular os efeitos de sua decisão. 2. O art. 525, §§ 12 e 15, do CPC, cuida de hipótese especial de cabimento de ação rescisória em caso de violação manifesta a norma jurídica, genericamente prevista no art. 966, V, do mesmo Código. Nos termos do art. 525, §§ 12 e 15, é cabível ação rescisória para reconhecimento da inexecutibilidade do título executivo judicial fundado em coisa julgada inconstitucional. 3. É certo que a coisa julgada se encontra acobertada pela garantia fundamental prevista no art. 5º, XXXVI, da CR. Por força do princípio da segurança jurídica, o corte rescisório é medida extrema que só se justifica se cabalmente demonstrada a adequação do caso sob análise às hipóteses de cabimento de tal medida. 4. Ao julgar os segundos embargos de declaração nos terceiros embargos de declaração opostos no Recurso Extraordinário n. 958.252, o STF, embora também não tenha modulado os efeitos do julgado, determinou-se que "os valores recebidos de boa-fé pelos trabalhadores em decorrência de processos em que se tenha declarado a inconstitucionalidade da

terceirização não deverão ser restituídos". 5. Especificamente quanto à ADPF 324 e ao RE 958.252, o que se tem é que o STF proferiu decisões que passaram a ter eficácia *erga omnes* a partir da publicação dos respectivos acórdãos, o que faz surgir para o julgador o dever de aplicá-las automaticamente aos processos em curso e mediante provocação fundamentada diante de ações transitadas em julgado em data anterior, em relação às quais se postule cassação da sentença ou acórdão tornado inconstitucional. 6. Fixadas essas premissas e comprovado, no caso concreto, que a decisão rescindenda teve como cerne o reconhecimento da ilicitude da terceirização perpetrada, bem assim que o trânsito em julgado da reclamatória operou-se antes de publicados os acórdãos do STF na ADPF 324 e no RE 958.252, o corte rescisório da coisa julgada inconstitucional é medida que se impõe, devendo ser declarada a inexigibilidade do título executivo nela fundado, diante do dever do magistrado de aplicar a norma do art. 525, §§ 12 e 15 do CPC, o que se extrai, com clareza, da Tese de Repercussão Geral n. 733 do STF (*Leading Case*: RE 730.462), que trata da "eficácia temporal de sentença transitada em julgado fundada em norma supervenientemente declarada inconstitucional pelo Supremo Tribunal Federal em sede de controle concentrado". (TRT 3ª Região. 2ª Seção de Dissídios Individuais. 0012155-65.2019.5.03.0000 (PJe). Ação Rescisória. Rel./Red. Flávio Wilson da Silva Barbosa. DJEN 21/05/2025).

Violação a Norma Jurídica

Violação manifesta a Norma Jurídica. Art. 966, V, do CPC. Repercussão Geral. Responsabilidade Subsidiária do Ente Público. Temas 136, 246 e 1118 de Repercussão Geral. Art. 927 do CPC. Conforme entendimento firmado pelo E. STF no julgamento do tema 136 de repercussão geral, "Não cabe ação rescisória quando o julgado estiver em harmonia com o entendimento firmado pelo Plenário do Supremo à época da formalização do acórdão rescindendo, ainda que ocorra posterior superação do precedente." Portanto, a mudança posterior na jurisprudência do STF não invalida automaticamente decisões anteriores tomadas em contexto de interpretação controvertida, conforme assentado na Súmula n. 343 do STF e 83 do TST. A ação rescisória é um instrumento excepcional, destinado a situações excepcionais e não se presta a uniformizar jurisprudência, devendo ser preservada a coisa julgada, exceto em casos de violação clara da lei ou da Constituição, e não por simples divergência interpretativa. Ao

julgar o RE 760931, tema 246 de repercussão geral, o E. STF consignou que "O inadimplemento dos encargos trabalhistas dos empregados do contratado não transfere automaticamente ao Poder Público contratante a responsabilidade pelo seu pagamento, seja em caráter solidário ou subsidiário, nos termos do art. 71, § 1º, da Lei nº 8.666/93", mas não definiu de forma clara as hipóteses em que essa responsabilização poderia ocorrer. Vedou-se a transferência automática da responsabilidade, mas não absolveu-se por completo o Ente Público. Assim, instaurou-se no âmbito jurisprudencial celeuma relativa à distribuição do ônus da prova, o que justificou inclusive, no âmbito deste Regional, a edição da Tese Jurídica Prevalente n. 23. O ônus da prova acerca de eventual conduta culposa na fiscalização das obrigações trabalhistas de prestadora de serviços, para fins de responsabilização subsidiária da Administração Pública, em virtude da tese firmada no RE 760.931, somente foi efetivamente decidido no julgamento do tema 1.118, após o acórdão rescindendo, não estando compreendido na *ratio decidendi* do tema 246. No presente caso, o acórdão rescindendo reconheceu a responsabilidade subsidiária do Ente Público, consignando que ela não foi atribuída de forma automática, mas em decorrência de culpa do ente público que não fiscalizou o cumprimento do contrato administrativo, não havendo, portanto, infringência ao entendimento consolidado no tema 246. A alteração da distribuição do ônus da prova, em razão do julgamento do tema 1.118 não justifica a rescisão, justamente porque à época da prolação do acórdão rescindendo, havia controvérsia jurisprudencial a respeito do tema. (TRT 3ª Região. 2ª Seção de Dissídios Individuais. 0015218-25.2024.5.03.0000 (PJe). Ação Rescisória. Rel./Red. Sergio Oliveira de Alencar. DJEN 20/05/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Acidente do Trabalho

Nexo Causal - Caso Fortuito Externo

Vínculo Empregatício. Transferências Bancárias. Ônus da Prova. Acidente de Trabalho. Ausência de Nexo Laboral. Improcedência dos Pedidos. A ausência de prestação de serviços após a rescisão contratual, aliada à inexistência de prova robusta quanto à continuidade do vínculo empregatício, impede o reconhecimento da relação de emprego em período posterior à baixa na

CTPS. As transferências bancárias realizadas em favor do trabalhador falecido, por si sós, não evidenciam vínculo laboral, sobretudo diante dos relatos uníssomos de que decorriam de auxílio pessoal por vínculo familiar entre o laborista e o sócio da empresa. Inexistente relação de emprego e nexos causal com o acidente que vitimou o trabalhador, impõe-se a improcedência dos pedidos da inicial. (TRT 3ª Região. Oitava Turma. 0010495-83.2020.5.03.0070 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Sérgio Oliveira de Alencar. DJEN 20/05/2025).

Responsabilidade

Acidente de Trabalho. Responsabilidade Civil do Empregador. Amputação parcial de Dedo. Teoria da Falha Segura. 1. O trabalhador é titular do direito fundamental aos riscos mínimos regressivos no meio ambiente de trabalho (art. 7º, XXII, CF/88 c/c art. 156, I, CLT), como corolário do direito social à saúde (art. 6º c/c art. 196, CF). Assim, o empregador deve observar os imperativos da prevenção e da precaução (art. 4.2 da Convenção Fundamental 155 da OIT e Princípio 15 da Rio-92), que dão ensejo aos Princípios da Melhoria Contínua e da Vedação ao Retrocesso Socioambiental (art. 26 do Pacto de São José da Costa Rica). 2. Sob a perspectiva atual do Estado Socioambiental de Direito, o mínimo existencial ecológico consubstancia o patamar mínimo e progressivo da qualidade ambiental no trabalho, tratando-se de uma das dimensões da dignidade da pessoa do trabalhador (art. 1º, III, CF). Desse modo, a eliminação dos fatores de risco é prioritária (item 1.4.1, alínea "g", da NR-1/MTE), não bastando ao empregador apontar a mera entrega dos EPIs sem a fiscalização correspondente (art. 157, I e II, da CLT). 3. A teoria do ato inseguro, verificada nos fundamentos da sentença, foi superada, passando-se a adotar, sob a ótica da precaução, "a teoria da falha segura, que determina à empresa a adoção de todas as medidas de segurança possíveis existentes, a fim de que, ainda que a máquina falhe, exista um mecanismo de correção e proteção", conforme se extrai da fundamentação de precedente do Colendo Tribunal Superior do Trabalho (ROT - 6186-07.2017.5.15.0000. Relator: Amaury Rodrigues Pinto Junior. Publicação: 03/08/2022). 4. Uma vez verificados o ato ilícito praticado pelo empregador, o dano causado ao ofendido e o nexo de causalidade entre eles (arts. 5º, X, e 7º, XVIII, CF c/c art. 186 e 927, CC), impõe-se o reconhecimento da responsabilidade civil da ré. 5. Recurso ordinário do autor conhecido e parcialmente provido. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0011040-25.2024.5.03.0035 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paula Oliveira Cantelli. DJEN 21/05/2025).

Trabalho em Altura

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Acidente do Trabalho. Danos Morais e Materiais. Responsabilidade Objetiva. Recurso não Provido. I. Caso em Exame: Recurso ordinário contra sentença que condenou a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais e materiais em razão de acidente de trabalho sofrido pelo reclamante em 20.12.2023, durante a execução de suas atividades como instalador-reparador. O acidente gerou fratura sacral, com incapacidade temporária estimada em 30 a 60 dias, conforme laudo pericial. O reclamante requereu indenização por danos morais e materiais, este último consistente em reembolso de despesas com plano de saúde. II. Questão em Discussão: 2. Há duas questões em discussão: (i) definir se a reclamada responde objetivamente pelos danos sofridos pelo reclamante em decorrência do acidente de trabalho; (ii) estabelecer o valor das indenizações por danos morais e materiais. III. Razões de Decidir: 3. O acidente de trabalho é incontroverso, comprovado por CAT e laudo pericial que atestou a fratura sacral e nexos causais entre esta e as atividades desempenhadas pelo reclamante, apesar da existência prévia de lombalgia crônica. 4. A responsabilidade da reclamada é objetiva, com base na teoria do risco da atividade, pois a função de instalador-reparador, que exige trabalho em altura, implica risco inerente à atividade. A jurisprudência e a doutrina consolidam o entendimento de que, nessa modalidade de responsabilidade, a culpa é presumida, dispensando a comprovação de dolo ou culpa do empregador. 5. A indenização por danos morais foi fixada em valor considerado adequado pelo Tribunal, considerando a gravidade do acidente, a extensão do dano, a capacidade econômica da reclamada e os critérios orientativos do art. 223-G da CLT, sem ferir o princípio do *non reformatio in pejus*. 6. A indenização por danos materiais, consistente no reembolso de despesas com plano de saúde, é devida com base no art. 950 do Código Civil e visa à reparação integral dos danos sofridos pelo reclamante durante o período de incapacidade temporária. O reembolso foi limitado ao período de consolidação da fratura, conforme laudo pericial. IV. Dispositivo e Tese: 5. Recurso não provido. Tese de julgamento: A empregadora responde objetivamente pelos danos causados ao empregado em acidente de trabalho decorrente de atividade de risco, mesmo que preexistam outras patologias, desde que comprovado o nexo de causalidade entre o acidente e a incapacidade temporária. O valor da indenização por danos morais deve ser arbitrado com base em critérios

de razoabilidade e proporcionalidade, considerando a gravidade do dano, a capacidade econômica do empregador e os critérios orientativos do art. 223-G da CLT, observando o princípio do *non reformatio in pejus*. A indenização por danos materiais abrange o reembolso das despesas médicas e com plano de saúde durante o período de incapacidade temporária decorrente do acidente de trabalho. Dispositivos relevantes citados: art. 479 do CPC; art. 371 do CPC; art. 950 do CC; art. 927 do CC; art. 223-G da CLT. Jurisprudência relevante citada: ADI 6050 do STF. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010647-59.2024.5.03.0178 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Cecília Alves Pinto. DJEN 12/05/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Acordo Extrajudicial

Homologação

Ação Civil Pública. Proposição de Homologação de Acordos Extrajudiciais Simulados. Utilização do Rito do Art. 855-B da CLT. Para Parcelamento de Verbas Incontroversas. Ausência de Concessões Recíprocas. Afronta à Boa-Fé Objetiva e à Finalidade da Jurisdição Voluntária. O procedimento de homologação de acordo extrajudicial previsto nos arts. 855-B a 855-E da CLT exige a presença de controvérsia legítima e concessões mútuas entre as partes. A sua utilização para simular litigiosidade com o objetivo exclusivo de parcelar verbas rescisórias incontroversas e impor quitação ampla ao trabalhador configura desvirtuamento do instituto e abuso do direito de ação, violando a boa-fé objetiva e o dever de lealdade processual. A sentença que coíbe tal prática está em consonância com os princípios da legalidade, da boa-fé objetiva, do acesso à justiça (art. 5º, XXXV, da CR) e com a finalidade protetiva do Direito do Trabalho. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0010638-77.2024.5.03.0023 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maristela Íris da Silva Malheiros. DJEN 19/05/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Adicional de Insalubridade

Agente Químico

Cantoneira de Escola Municipal. Exposição a Agentes Químicos Nocivos/Agressivos. Ausência de Comprovação da Efetiva Utilização de Equipamentos de Proteção Individual. Insalubridade em Grau Médio Configurada. Evidenciando-se que a autora, na condição de cantoneira, não utilizava luvas impermeáveis para lavagem e limpeza de utensílios de cozinha com produtos de limpeza do tipo detergente, desengordurante e água sanitária, e, portanto, manuseava produtos químicos que se caracterizam como álcalis cáusticos, à exemplo do hidróxido de sódio/água sanitária (causticidade configurada mesmo que diluído em água na proporção recomendada), resta configurada a insalubridade em grau médio nos termos do Anexo 13 do Anexo 15 do MTE. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010933-38.2024.5.03.0016 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marcelo Lamego Pertence. DJEN 27/05/2025).

Cuidador

Cuidador de Idosos. Insalubridade. A função de cuidador de idosos não equivale ao exercício de atividade de cuidados com a saúde em hospitais e clínicas. E por isso, tem sido negada a insalubridade em tais casos, mesmo que o empregado fique incumbido de trocar fraldas. Nesse sentido, vale mencionar decisão do TST: RR-20722-31.2016.5.04.0334, 7ª Turma, Relator Desembargador Convocado João Pedro Silvestrin, DEJT 07/10/2022; Ag-RR-504-79.2021.5.09.0006, 1ª Turma, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 23/02/2024. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0010496-29.2024.5.03.0167 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Ézio Martins Cabral Junior. DJEN 19/05/2025).

Norma Regulamentadora - Previsão

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Adicional de Insalubridade. Berçarista. Equiparação a Profissional da Saúde. Insuficiência de Provas. Danos Morais. Ausência de Comprovação. Honorários Advocatícios. Desprovimento. I. Caso em Exame: Recurso ordinário interposto pela

reclamante contra sentença que julgou improcedentes os pedidos de adicional de insalubridade e indenização por danos morais. A reclamante, berçarista, alegou direito ao adicional de insalubridade em grau médio, argumentando contato com agentes biológicos e doenças infectocontagiosas, equiparando sua função à de profissionais da saúde. Alegou, ainda, danos morais em razão de tratamento diferenciado em relação a outras berçaristas que receberam o adicional. II. Questão em discussão: A Questão em Discussão consiste em saber se a atividade de berçarista, nas condições descritas configura insalubridade em grau médio, ensejando o pagamento do adicional, bem como se há comprovação de ato ilícito por parte do reclamado que justifique a indenização por danos morais. III. Razões de decidir: Quanto ao adicional de insalubridade, embora o laudo pericial ateste o contato da reclamante com agentes biológicos e secreções, conclui-se pela inexistência de direito ao adicional, conforme Súmula nº 448, I, do TST. A atividade de berçarista não está classificada como insalubre no Anexo 14 da NR-15, sendo insuficiente a mera constatação da exposição a agentes insalubres sem a devida classificação legal. A equiparação a profissionais de saúde não se sustenta. No que concerne aos danos morais, a reclamante não comprovou ato ilícito do reclamado que lhe causasse ofensa à honra, imagem, dignidade ou integridade psíquica. O fato de outras berçaristas receberem o adicional por decisão judicial não configura tratamento diferenciado arbitrário. Finalmente, em razão da improcedência total da ação, não há lugar para a condenação do reclamado ao pagamento de honorários advocatícios. IV. Dispositivo e tese: Recurso ordinário desprovido. Tese de julgamento: A atividade de berçarista, ainda que envolva contato com agentes biológicos e secreções, não enseja o direito ao adicional de insalubridade sem a classificação legal da atividade como insalubre (Súmula nº 448, I, TST). A ausência de comprovação de ato ilícito por parte do empregador impede a sua condenação ao pagamento de indenização por danos morais. A improcedência total da ação impede a condenação da ré ao pagamento de honorários advocatícios. Legislação e Jurisprudência Relevantes Citadas: Súmula nº 448, I, TST; Anexo 14 da NR-15; Código Civil; CLT, art. 223-B. (TRT 3ª Região. Oitava Turma. 0010625-25.2024.5.03.0073 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. José Marlon de Freitas. DJEN 26/05/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Adicional de Transferência

Caráter Provisório

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Adicional de Transferência. Caráter Definitivo. Parcela Indevida. I. Caso em Exame - Recurso ordinário interposto contra sentença em relação à improcedência do pedido de condenação da reclamada ao pagamento do adicional de transferência. II. Questão em Discussão - A controvérsia consiste em definir se a transferência do empregado de Brasília para Uberlândia, com duração de 3 anos e 9 meses, no período final de um contrato de 18 anos, configura transferência provisória, ensejando o pagamento de adicional. III. Razões de Decidir - O adicional de transferência, previsto no art. 469, § 3º, da CLT, aplica-se apenas a transferências provisórias, destinando-se a compensar despesas extras decorrentes da mudança temporária de domicílio. A transferência por período de 3 anos e 9 meses, no período final de contrato de trabalho que perdurou por 18 anos, indica definitividade. IV. Dispositivo e Tese - Recurso não provido. Tese de julgamento: A permanência do empregado na nova localidade, após transferido, até o término do contrato de trabalho, denota o caráter definitivo da mudança. Dispositivos relevantes citados: art. 469, § 3º, da CLT; Jurisprudência relevante citada: OJ 113 da SBDI-1/TST. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010917-14.2024.5.03.0104 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Márcio Toledo Gonçalves. DJEN 07/05/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Assédio Sexual

Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero

Assédio Sexual. Indenização. Julgamento com Perspectiva de Gênero. Em se tratando de alegação de assédio sexual contra mulher, deve ser adotado o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, aprovado pelo Grupo de Trabalho constituído pela Portaria CNJ n. 27/2021, cujas diretrizes são definidas pela Resolução CNJ n. 492/2023. O referido Protocolo institui um "Guia para magistradas e magistrados: a partir de um passo a passo", no qual há destaque para a necessidade de, durante os julgamentos,

"refletir sobre o direito em contexto, tentando pensar sobre como desigualdades estruturais podem afetar a construção de seus conceitos, categorias e princípios e sua aplicação". Ainda nessa perspectiva a Convenção n. 190 da Organização Internacional do Trabalho, com início de vigência global em junho de 2021 (ainda em processo de ratificação pelo Brasil), reconhece o direito de todas as pessoas a um ambiente de trabalho livre de assédio e de violência. Com efeito, ainda persiste na sociedade contemporânea uma grave tendência de propagação de atos e tratamentos discriminatórios por razões de gênero, gerando uma inegável pluralidade de espécies de violência contra a mulher, dentre as quais se encontram os casos de assédio sexual e/ou moral. Assim, atento aos problemas sociais dessa natureza, o Poder Judiciário busca manter um diálogo e uma maior aproximação com a sociedade avançando em decisões mais efetivas e eficazes, de modo a concretizar o princípio da igualdade, valendo-se do auxílio de normas legais internas e externas, normativos e protocolos. Nessa conjugação de esforços, objetiva aproximar de um patamar inibitório/extintivo dessas ações e/ou omissões misóginas, discriminatórias e atentatórias aos objetivos constitucionais, notadamente no ambiente laboral, garantindo assim a preservação da dignidade humana, tão resguardada pela Constituição Federal. (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0010956-53.2023.5.03.0069 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Cristina Diniz Caixeta. DJEN 09/05/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Ato Atentatório à Dignidade da Justiça

Caracterização

Agravo de Petição. Multa por Ato Atentatório à Dignidade da Justiça. Manutenção dos Cálculos em desacordo com Determinação Judicial. Multa Mantida. Caracteriza-se ato atentatório à dignidade da justiça, nos termos do art. 77, IV, do CPC, a reiteração injustificada de conduta processual em desacordo com ordem judicial clara e específica, ainda que sob a alegação de divergência interpretativa, quando existia meio processual próprio para impugnação posterior. No caso dos autos, o exequente descumpriu a determinação judicial, mantendo os cálculos de liquidação em desconformidade com as diretrizes fixadas pelo juízo de origem, mesmo

após advertência expressa de que tal conduta caracterizaria ato atentatório à dignidade da justiça e ensejaria a imposição de multa. Agravo de petição a que se nega provimento. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0010108-42.2023.5.03.0174 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto. DJEN 07/05/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Bancário

Alteração Contratual

Contrato de Financiamento Imobiliário. Alteração de Taxa de Juros Especial. Ilegalidade. A cláusula do contrato de financiamento imobiliário que estipula condição mais favorável à parte autora, por sua qualificação específica de empregado do banco, traduz benefício que se despe da avença civilista originária, integrando, após a ultimação do negócio base, o patrimônio jurídico do trabalhador, que realizou programação/planejamento equivalente a longos anos de desembolsos, com vistas à quitação de financiamento imobiliário. As condições de trabalho, estipuladas nos regulamentos da empresa ou decorrentes da reiterada prática patronal, integram, desde sua criação/institucionalização, o patrimônio jurídico dos empregados admitidos sob sua égide, firmando-se, desde então, como direitos adquiridos. No caso vertente, a estipulação de taxa de juros mais benéfica ao empregado se consumou com a efetiva pactuação do financiamento imobiliário, não se admitindo a vulneração de condição já cabalmente ajustada, que validamente não se submete ao exclusivo alvedrio do empregador, quanto mais tratando-se do mero exercício do poder potestativo de rescindir o contrato de trabalho. Por corolário, são nulas quaisquer alterações que impliquem, direta ou indiretamente, prejuízos ao trabalhador, ainda que por mútuo consentimento, tendo como anteparo as normas até então legitimamente integradas à avença. A indébita extirpação de parcelas ou condições mais benéficas já unificadas à órbita patrimonial do empregado agride preceito de ordem pública, consubstanciado no princípio da inalterabilidade contratual lesiva, previsto

no art. 468 da CLT, eivando de nulidade os atos assim praticados. O regulamento empresarial, conquanto estabelecido a priori por liberalidade do empregador, se destaca de sua disponibilidade, no tocante aos benefícios que estabelece, logo após sua edição. Não é dado ao empregador, na definição de sua política de pessoal, a faculdade de definir, de forma arbitrária e casuística, os critérios de acesso e cômputo das parcelas/benefícios trabalhistas que institui, pautando a concessão de vantagens/benefícios em condições de natureza puramente potestativa, sendo para tanto irrelevante a sua motivação inicial. Dispõe o art. 122 do Código Civil, "são lícitas, em geral, todas as condições não contrárias à lei, à ordem pública ou aos bons costumes; entre as condições defesas se incluem as que privarem de todo efeito o negócio jurídico, ou o sujeitarem ao puro arbítrio de uma das partes". A definição de patamar de juros mais benéfico aos empregados do banco não se sujeita, pois, uma vez concluído o negócio, ao puro arbítrio do empregador. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0011527-66.2024.5.03.0173 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marcelo Lamego Pertence. DJEN 20/05/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Benefício Previdenciário

Indeferimento - Responsabilidade

Direito do Trabalho. Mandado de Segurança. Incapacidade do Trabalhador. Período de Carência de Benefício Previdenciário. Pagamento de Salários. Impossibilidade de Responsabilização da Empregadora. Fere direito líquido e certo a decisão que determina que a impetrante continue a arcar com os salários da empregada, cuja incapacidade temporária foi reconhecida pelo INSS, mas o benefício não foi concedido em razão do não cumprimento do prazo de carência, em grau de tutela de urgência, quando evidenciada a probabilidade do direito alegado, além do perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo. Isto porque a obrigação patronal é de pagamento dos 15 primeiros dias do afastamento, a partir de quando o contrato de trabalho ficará suspenso, cabendo à empregada postular

perante o INSS a concessão do benefício no período da incapacidade, não remanescendo à empresa nenhuma outra obrigação. Por mais que o risco do negócio seja do empregador, na hipótese dos autos não há como imputar à empresa a responsabilidade pelo pagamento de salário à trabalhadora, por falta de amparo legal. Segurança que se concede para cassar a liminar deferida pela autoridade coatora. (TRT 3ª Região. 1ª Seção de Dissídios Individuais. 0010144-53.2025.5.03.0000 (PJe). Mandado de Segurança Cível. Rel./Red. Paulo Maurício Ribeiro Pires. DJEN 06/05/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Cerceamento de Defesa

Audiência - Gravação

Audiência Gravada. Transcrição do seu resumo em Ata. Legalidade. A transcrição em ata do resumo dos depoimentos gravados não viola quaisquer direitos das partes. Trata-se de recurso processual preconizado no parágrafo único do art. 828 e no art. 851, ambos da CLT, no sentido de que "os depoimentos das testemunhas serão resumidos, por ocasião da audiência, pelo secretário da Junta ou funcionário para esse fim designado, devendo a súmula ser assinada pelo Presidente do Tribunal e pelos depoentes" e "os trâmites de instrução e julgamento da reclamação serão resumidos em ata, de que constará, na íntegra, a decisão". (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0010520-47.2024.5.03.0138 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Taísa Maria Macena de Lima. DJEN 20/05/2025).

Caracterização

Recurso Ordinário. Perícia Inconclusiva. Necessidade de Nova Prova Técnica. Oitiva do Preposto e Testemunhas. Cerceamento do Direito de Defesa configurado. Nulidade da Sentença. O juiz detém ampla liberdade na condução do processo, devendo velar pelo rápido andamento das causas (art. 370 do CPC e art. 765 da CLT), cabendo-lhe, de ofício ou a requerimento das partes, determinar as provas necessárias à instrução, indeferindo as diligências inúteis ou meramente protelatórias, desde que

não prejudiciais ao desencargo probatório da parte que as requeira, pena de quebra dos princípios da ampla defesa, do contraditório e da igualdade jurídica entre as partes. Realizada a prova pericial, com análise insuficiente para o exame da questão investigada, demonstrado o efetivo prejuízo à reclamante em decorrência da adoção de prova técnica mal elaborada (art. 794 da CLT), e tratando-se de prova essencial para a apuração da doença ocupacional, impõe-se declarar a nulidade da sentença prolatada e determinar a realização de nova diligência técnica, nos termos do art. 480, § 1º do CPC. Da mesma forma, havendo mínima pertinência na oitiva da testemunha e do representante empresário sobre a matéria controvertida, com evidente prejuízo à autora, obstar a dilação probatória implicou em cerceio ao direito de defesa da parte. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010903-77.2023.5.03.0035 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Rosemary de Oliveira Pires Afonso. DJEN 23/05/2025).

Perícia - Nova Perícia - Indeferimento

Laudo Pericial. Nulidade. Cerceamento de Defesa. Realização de Nova Perícia com Médico Especialista. Ocorre cerceamento de defesa se alguma das partes tem obstado indevidamente seu direito constitucional de produzir provas nos autos. No caso em apreço, considerando a enfermidade que acometeu a parte autora (transtorno do humor depressivo recorrente) - CID F33 - transtorno depressivo recorrente) aliado aos vários afastamentos decorrentes de benefício previdenciário, e considerando, ainda, que a pessoa perita nomeada pelo d. juízo de origem para a perícia médica não possui especialização em psiquiatria, entendo que, no caso vertente, é prudente e sensato que seja realizada nova perícia, desta vez a cargo de médico com especialidade em psiquiatria. Restou demonstrada a limitação da prova, em prejuízo da parte autora, concretizada na improcedência do pleito. Assim, deve ser acolhida a preliminar suscitada pela parte autora para declarar a nulidade do laudo pericial médico e, conseqüentemente, da sentença de origem, para que a nova perícia seja realizada por médico especialista em psiquiatria. Pontue-se que o direito à prova compõe o conteúdo do direito fundamental de amplo acesso à justiça, que não mais se confunde com o simples direito de peticionar perante os órgãos do Poder Judiciário, mas contempla também a ideia de efetivo acesso à ordem jurídica justa, garantindo-se o exercício de todas as prerrogativas processuais necessárias e adequadas à defesa das suas pretensões e à

elucidação da verdade real, objetivando alcançar a promoção da justiça e a pacificação sociais. A determinação de realização de novas perícias é feita no interesse público da efetividade da prestação jurisdicional, da promoção da justiça e da pacificação sociais. Presente dúvida relevante a respeito da matéria periciada, deve ser realizada nova perícia ou complementada a perícia existente para o esclarecimento da questão, nos termos do art. 480 e art. 938, § 1º e § 3º do CPC. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010216-31.2024.5.03.0176 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Goulart de Sena Orsini. DJEN 14/05/2025).

Prova Digital

Cerceamento de Prova Digital. Não Caracterização. Dados de Geolocalização. Jornada. Desproporcionalidade. Devassa na Vida Privada. Não há cerceamento de defesa no indeferimento da produção de prova digital por dados de geolocalização, a fim de comprovar fatos impeditivos ao pedido de horas extras, haja vista a obrigação de ser a jornada demonstrada por cartões de ponto válidos. A obtenção de dados de geolocalização, em tais circunstâncias, revela franca desproporcionalidade, pois representaria devassa na vida privada da trabalhadora, em violação às garantias da intimidade (artigo 5º, X, da CF). (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0010487-32.2024.5.03.0114 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Cristiana Maria Valadares Fenelon. DJEN 29/05/2025).

Prova Documental

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Produção de Prova. Abandono de Emprego. Estabilidade Acidentária. I. Caso em Exame - Recurso ordinário contra sentença que julgou improcedentes pedidos de reversão de justa causa por abandono de emprego e estabilidade acidentária. A parte recorrente alegou cerceamento de defesa pela não admissão de prova documental antes do encerramento da instrução probatória e contestou a justa causa, argumentando acidente de trabalho e direito à estabilidade. II. Questão em Discussão - As questões centrais consistem em: (i) definir se houve cerceamento de defesa pela limitação da produção de prova documental; (ii) analisar a configuração do abandono de emprego; (iii) definir o marco inicial da estabilidade acidentária. III. Razões de Decidir - A jurisprudência do TST admite a produção de prova documental até o

encerramento da instrução probatória, mesmo após declaração de preclusão, quando se tratar de documento essencial à comprovação de fatos relevantes e não houver prejuízo ao contraditório. A busca pela verdade real prevalece sobre formalismos excessivos. (Art. 845 da CLT). Acrescente-se que até mesmo a jurisprudência do STJ vem relativizando os rigores excessivos acerca do momento para a produção da prova documental, já havendo reiteradas decisões no sentido de que "somente os documentos tidos como indispensáveis, porque pressupostos da ação, devem acompanhar a inicial e a defesa. A juntada dos demais pode ocorrer em outras fases e até mesmo na via recursal, desde que ouvida a parte contrária e inexistente o espírito de ocultação premeditada e surpresa do juízo" (STJ, 4ª Turma, REsp 795.862/PB, Rel. Ministro Jorge Scartezini, DJ 06/11/2006). Inclusive, já se manifestou o STJ no sentido de que "Nas instâncias ordinárias, é lícito às partes juntarem documentos aos autos em qualquer tempo (até mesmo por ocasião da interposição de apelação), desde que tenha sido observado o princípio do contraditório (...)" (STJ, 3ª Turma, REsp 660.267/DF, rel. Min. Nancy Andrighi, DJ em 28/05/2007). A configuração do abandono de emprego exige a comprovação dos elementos objetivo (ausência injustificada do trabalho por prazo superior a 30 dias) e subjetivo (intenção inequívoca de romper o contrato de trabalho - *animus abandonandi*). A mera ausência não configura, por si só, justa causa. A ausência da notificação expressa para o retorno ao trabalho, com meio que comprove o recebimento e advertência da justa causa, impede a configuração do *animus abandonandi*. Igualmente, impede a configuração do *animus abandonandi* a apresentação de justificativa pela parte trabalhadora para não retornar ao labor, conforme ficou demonstrado pelos telegramas juntados aos autos pela própria parte reclamada. O marco inicial da estabilidade acidentária (Lei nº 8.213/91, art. 118) é a cessação do auxílio-doença acidentário, momento a partir do qual se presume a capacidade laboral. A comprovação judicial donexo causal entre o acidente e a incapacidade, mesmo após a dispensa, garante o direito à estabilidade, sendo dispensável a percepção do benefício previdenciário. IV. Dispositivo e Tese - Recurso ordinário parcialmente provido. Tese de julgamento: No processo do trabalho, a juntada de documentos essenciais à comprovação de fatos relevantes é permitida até o encerramento da instrução, prevalecendo a busca da verdade real sobre o formalismo exacerbado. A configuração do abandono de emprego exige, além do elemento objetivo (ausência injustificada), a prova inequívoca do *animus abandonandi*,

mediante notificação clara e comprovadamente recebida pelo trabalhador sobre o retorno ao trabalho sob pena de justa causa. O direito à estabilidade acidentária, previsto no artigo 118 da Lei nº 8.213/91, não se condiciona exclusivamente à percepção de auxílio-doença acidentário, sendo suficiente a comprovação judicial do nexo causal entre o acidente e a incapacidade para o trabalho. Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 845; Lei nº 8.213/91, art. 118. Jurisprudência relevante citada: Precedentes do TST sobre produção de provas e abandono de emprego. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0011069-48.2024.5.03.0044 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Goulart de Sena Orsini. DJEN 09/05/2025).

Prova Testemunhal

Testemunha. Traje considerado Inadequado. Cerceamento ao Direito de produzir Prova. O indeferimento da oitiva de testemunha arrolada pela parte reclamante, por estar trajando bermuda, sem que facultado o comparecimento em outra assentada, configura o cerceamento ao direito de produzir prova, o que acarreta nulidade processual. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0010735-67.2024.5.03.0091 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Cristiana Maria Valadares Fenelon. DJEN 22/05/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Cláusula Coletiva

Nulidade

Direito Coletivo do Trabalho. Ação Anulatória de Cláusula Convencional. Convenção Coletiva de Trabalho. Cláusula que vincula o Ajuizamento de Ação com Pleito de Rescisão Indireta à Extinção Contratual na modalidade de Pedido de Demissão do Empregado. Violação ao Direito de Acesso à Justiça e ao Princípio da Continuidade do Vínculo de Emprego. Ação Procedente. I. Caso em Exame - Ação anulatória de cláusula convencional, com pedido de tutela de urgência, ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho em face do Sindicato das Empresas de Transporte de Passageiros de Belo Horizonte - SETRABH - e do Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de Transporte de Passageiros de BH e Região Metropolitana - STTRBH, objetivando a declaração de nulidade do item "3" da Cláusula

Vigésima Oitava da Convenção Coletiva de Trabalho 2023/2025 (registro MTE nº MG000179/2024), que determina a extinção automática do contrato de trabalho e sua conversão em pedido de demissão caso o empregado ajuíze ação trabalhista requerendo rescisão indireta. II. Questão em Discussão - A Questão em Discussão consiste em verificar a validade jurídica de cláusula normativa que condiciona o exercício do direito de ação trabalhista pelo empregado à extinção automática do contrato de trabalho e posterior qualificação como pedido de demissão, à luz do princípio da inafastabilidade da jurisdição e da indisponibilidade de direitos fundamentais. III. Razões de Decidir - O art. 5º, XXXV, da Constituição Federal garante o livre acesso à jurisdição, não admitindo cláusulas que restrinjam ou penalizem o exercício do direito de ação, o que se aplica integralmente às relações de trabalho. A cláusula impugnada impõe sanção automática ao empregado que exerce seu direito constitucional de postular a rescisão indireta, vinculando o ajuizamento da ação à extinção contratual por pedido de demissão, com perda de direitos trabalhistas, o que configura violação ao princípio da dignidade da pessoa humana e ao direito de acesso à justiça. Embora o STF tenha reconhecido a constitucionalidade de negociações coletivas que afastem ou limitem direitos trabalhistas (Tema 1046), tal flexibilização não alcança direitos absolutamente indisponíveis, como o direito à jurisdição. A autonomia coletiva não é absoluta e encontra limites nos princípios constitucionais e nos direitos indisponíveis, não podendo ser utilizada como instrumento para coibir o ajuizamento de ações ou impor sanções ao exercício regular do direito de ação. A cláusula combatida representa negócio jurídico ilícito, inválido à luz dos artigos 104, II, do Código Civil e 9º da CLT, por contrariar norma constitucional imperativa e violar o patamar mínimo civilizatório de proteção ao trabalhador. IV. Dispositivo e Tese: Pedido procedente. Tese de julgamento: É nula a cláusula de convenção coletiva que determina a extinção do contrato de trabalho por pedido de demissão em caso de ajuizamento de ação trabalhista pleiteando rescisão indireta, por violar o direito fundamental de acesso à justiça. A autonomia negocial coletiva não autoriza pactuações que afrontem direitos absolutamente indisponíveis, como o exercício do direito de ação previsto no art. 5º, XXXV, da Constituição Federal. Negócios jurídicos que estabelecem sanções automáticas ao trabalhador por buscar tutela jurisdicional são ilícitos e ineficazes à luz da Constituição e da legislação infraconstitucional. Dispositivos relevantes citados: CF/1988, arts. 1º, II, III e IV; 5º, XXXV; 7º, XXVI; 8º, I, III, VI;

114, § 2º. CLT, arts. 8º, § 3º; 9º; 483; 611-A e 611-B. CC, art. 104, II. CPC, art. 3º. LC nº 75/1993, art. 83, IV. Jurisprudência relevante citada: STF, Tema 1046 da Repercussão Geral. (TRT 3ª Região. Seção de Dissídios Coletivos. 0014610-27.2024.5.03.0000 (PJe). Ação Anulatória de Cláusulas Convencionais. Rel./Red. Adriana Campos de Souza Freire Pimenta. DJEN 29/05/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Compensação

Cabimento

Agravo de Petição. Compensação de Débitos entre Reclamada e Procuradora da Autora. Impossibilidade. Não é cabível a compensação de valores devidos à procuradora da reclamante com os créditos reconhecidos em favor da parte autora, quando a dívida alegada decorre de relação jurídica diversa, alheia ao processo trabalhista, especialmente diante da natureza alimentar do crédito obreiro. (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0010528-06.2022.5.03.0005 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Jorge Berg de Mendonça. DJEN 09/05/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Contrato de Experiência

Dispensa Discriminatória

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Demissão em Contrato de Experiência. Doença Ocupacional. Ausência de Culpa Empresária. Improvidência. ****I. Caso em Exame **** 1. Recurso ordinário contra sentença que julgou improcedentes os pedidos de reintegração ao emprego, pagamento de salários, indenização por danos morais e reconhecimento de demissão discriminatória. A reclamante, contratada por 45 dias em regime de experiência para a função de técnico de enfermagem, foi dispensada alegando demissão discriminatória por doença ocupacional (Síndrome de *Burnout*) e requereu a reintegração, salários e indenização por danos morais. A reclamada contestou alegando baixo desempenho e incompatibilidade como motivos para a dispensa, negando a existência de

doença ocupacional ou discriminação. ****II. Questão em Discussão **** 2. A questão central consiste em verificar se a reclamada incorreu em culpa empresarial ao dispensar a reclamante, considerando a alegação de doença ocupacional e a ausência de comprovação do nexo causal e da ciência da doença pela empregadora. ****III. Razões de Decidir **** 3. A prova pericial atestou a ausência de nexo causal entre a doença (ansiedade e depressão) alegada pela reclamante e as atividades laborais desenvolvidas durante o contrato de experiência. O laudo concluiu que a reclamante estava apta ao trabalho na data da dispensa e não houve sobrecarga de trabalho capaz de causar a doença no curto período contratual. O atestado médico apresentado foi emitido após a comunicação da dispensa e dele consta o relato unilateral da parte autora, razão pela qual deve ser analisado com parcimônia para efeitos de prova. 4. A reclamada comprovou, por meio de e-mail anterior à dispensa, que a decisão de rescindir o contrato de experiência se baseou em avaliação de baixo desempenho profissional e incompatibilidade com a função, sendo que a comunicação formal de dispensa ocorreu antes da apresentação de qualquer atestado médico ou comprovação de doença pela reclamante. 5. A responsabilidade civil do empregador, no caso de doença ocupacional, pressupõe a comprovação do nexo causal e, no caso de responsabilidade subjetiva, a demonstração de culpa ou negligência. Não há nos autos elementos probatórios capazes de comprovar a ciência da reclamada sobre a alegada doença ocupacional da reclamante, antes da rescisão contratual. A decisão de dispensar a reclamante ocorreu por motivos independentes da sua condição de saúde. Sendo assim, não se evidencia conduta culposa cometida pela parte reclamada, haja vista que, por não ter ciência da condição de saúde da parte trabalhadora, não pôde atuar de forma diligente e cuidadosa para realocar a parte autora em atividade condizente com sua condição pessoal. ****IV. Dispositivo e Tese **** Recurso não provido. Tese de julgamento: 1. A responsabilidade civil do empregador por doença ocupacional exige a comprovação do nexo causal entre a doença e as atividades laborais, e, tratando-se de responsabilidade subjetiva, a demonstração de culpa ou negligência. 2. A ausência de prova de nexo causal entre a doença alegada e as atividades laborais, aliada à comprovação de que a reclamada não tinha conhecimento prévio da doença da reclamante no momento da dispensa, afasta a culpa empresarial. 3. A decisão da reclamada em rescindir o contrato de experiência, amparada em avaliação de desempenho profissional, independentemente de alegada doença ocupacional da qual

não tinha ciência, demonstra a ausência de culpa e exime o empregador de responsabilidade. Dispositivos relevantes citados: Código Civil, arts. 186 e 927. Jurisprudência relevante citada: (Incluir precedentes relevantes sobre culpa empresarial e doença ocupacional, caso existam no acórdão original). (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010683-64.2024.5.03.0061 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Goulart de Sena Orsini. DJEN 14/05/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Custas

Recolhimento – Deserção

Direito Processual do Trabalho. Recurso Ordinário. Sindicato. Gratuidade de Justiça. Deserção. Não Conhecimento do Recurso. I. Caso em Exame - 1. Recurso ordinário interposto por sindicato autor contra sentença que homologou a desistência da ação e extinguiu o processo sem resolução de mérito, nos termos do art. 485, VIII, do CPC, indeferindo o pedido de gratuidade de justiça e impondo ao sindicato o pagamento das custas processuais fixadas em R\$ 1.173,00. O sindicato não efetuou o recolhimento das custas, reiterando em sede recursal o pedido de concessão do benefício da justiça gratuita. II. Questão em Discussão - 2. A Questão em Discussão consiste em definir se é cabível o conhecimento do recurso ordinário interposto por sindicato que, na condição de substituto processual, não comprovou a hipossuficiência econômica para fins de concessão da gratuidade de justiça e não realizou o recolhimento das custas processuais. III. Razões de Decidir - 3. A concessão de justiça gratuita a pessoas jurídicas, inclusive sindicatos, depende de comprovação cabal da insuficiência de recursos, conforme entendimento consolidado na Súmula nº 463, II, do TST. 4. Os extratos bancários apresentados pelo sindicato autor revelam saldos positivos superiores ao valor das custas devidas, além de evidências de movimentações financeiras e resgates automáticos, não demonstrando a alegada hipossuficiência. 5. A ausência de documentação integral do patrimônio da entidade, aliada à não comprovação de impossibilidade financeira, inviabiliza o deferimento da gratuidade judiciária. 6. Indeferida a gratuidade na origem, incumbia ao sindicato comprovar o

preparo recursal no prazo legal, nos termos do art. 789, § 1º, da CLT. 7. O art. 99, § 7º, do CPC, que autoriza a intimação para complementação do preparo quando o pedido de gratuidade é formulado apenas em grau recursal, não se aplica ao caso, pois o pedido já havia sido feito e indeferido na instância de origem. 8. A regra do art. 1.040, § 2º, do CPC, que isenta do pagamento de custas nos casos de desistência anterior à contestação, é inaplicável à hipótese, por tratar-se de norma restrita a recursos repetitivos, o que não se verifica no caso. 9. As custas processuais são devidas mesmo nos casos de extinção do processo sem resolução de mérito por desistência, nos termos do art. 90 do CPC, tendo em vista os custos suportados pelo Poder Judiciário com o processamento da demanda. 10. Não há ofensa aos princípios do contraditório, ampla defesa, devido processo legal ou acesso à justiça, pois o não conhecimento do recurso decorre do descumprimento de requisito legal objetivo. 11. Não se aplica a Orientação Jurisprudencial nº 140 da SBDI-1 do TST, que trata da complementação de preparo em caso de recolhimento insuficiente, pois o caso trata de ausência total de recolhimento das custas. 12. Aplica-se ao caso a tese firmada no IRDR 0011161-71.2018.5.03.0000, que exige a realização e comprovação do preparo no prazo recursal, não sendo aplicável o § 4º do art. 1.007 do CPC. 13. Diante da ausência de recolhimento das custas processuais e da não comprovação da hipossuficiência, impõe-se o acolhimento da preliminar de deserção e o não conhecimento do recurso.

IV. Dispositivo e Tese - 14. Recurso não conhecido. Tese de julgamento: "1. A concessão da justiça gratuita a sindicatos, ainda que atuando como substitutos processuais, exige prova cabal de insuficiência econômica. 2. Indeferido o pedido de gratuidade na origem, impõe-se ao recorrente o dever de comprovar o recolhimento do preparo no prazo recursal. 3. O art. 1.040, § 2º, do CPC, não se aplica aos casos de desistência fora do regime dos recursos repetitivos, sendo devidas as custas processuais com fundamento no art. 90 do CPC. 4. A ausência total de recolhimento das custas processuais, sem justificativa idônea e documentação robusta da hipossuficiência, acarreta a deserção do recurso." Dispositivos relevantes citados: CLT, arts. 789, § 1º, 790, § 4º, e 899; CPC, arts. 485, VIII, 99, § 7º, e 1.007; CF/1988, arts. 5º, XXXV e LXXIV; Lei 13.467/2017; Súmula nº 463, II, do TST. Jurisprudência relevante citada: TST, RR nº 860-38.2015.5.14.0041, Rel. Min. Maria de Assis Calsing, 4ª Turma, DEJT

17.06.2016; TST, RR nº 2003689-20.2017.5.04.0403, Rel. Min. Kátia Magalhães Arruda, 6ª Turma, DEJT 30.04.2021; TST, RR nº 1352-31.2017.5.12.0036, Rel. Min. Maria Helena Mallmann, 2ª Turma, DEJT 25.02.2022; TST, AIRR nº 1001577-49.2017.5.02.0703, Rel. Min. Dora Maria da Costa, 8ª Turma, DEJT 07.06.2019; TRT-3, IRDR nº 0011161-71.2018.5.03.0000, Pleno, j. 11.07.2019. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0011365-10.2024.5.03.0064 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Campos de Souza Freire Pimenta. DJEN 05/05/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Dano Material

Indenização

Indenização por Danos Materiais. Lucros Cessantes. Recolocação Profissional de ex-Empregado inviabilizada por Ato Ilícito da Reclamada. Caracterizado o dano material infligido pela reclamada ao reclamante, na modalidade de lucros cessantes (correspondente à privação da vítima em auferir ganhos futuros, temporária ou definitivamente), surge o direito à indenização, nos termos do art. 927 do Código Civil. O art. 944 do mesmo código, por sua vez, prevê que "a indenização mede-se pela extensão do dano". Na fixação do valor da indenização, deve-se considerar a renda que o trabalhador auferiria no novo emprego, atentando-se para a vedação do enriquecimento sem causa prevista no art. 884 do Código Civil. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0010975-17.2024.5.03.0104 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Alexandre Wagner de Moraes Albuquerque. DJEN 26/05/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Dano Moral

Conduta Antissindical

Conduta Antissindical. Dano Moral. "Entre os diplomas originados no âmbito da Organização das Nações Unidas - ONU, são vigentes em nosso país as disposições da Declaração Universal dos Direitos Humanos (132); do Pacto dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais; e do Pacto dos Direitos Civis e Políticos (133). Eles destacam a liberdade sindical como direito humano fundamental, indispensável nas sociedades democráticas e pluralistas.

Regionalmente, na esfera de relações internacionais nas Américas, o Brasil ratificou a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica)(134), com seu Protocolo Adicional em Matéria de Direitos Humanos (Protocolo de San Salvador)(135), e a Declaração Sociolaboral do MERCOSUL(136), que também preveem o direito fundamental à liberdade sindical. No tocante às convenções provenientes da Organização Internacional do Trabalho - OIT, são vigentes no ordenamento brasileiro a própria Constituição da OIT e suas alterações pela Declaração da Filadélfia e emendas posteriores (137); a Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998 (138); e diversas das Convenções deste organismo internacional. (*Omissis...*). Retomando a análise do art. 1o da Convenção n. 98 da OIT, no item "b" tem-se evidenciada a proibição da dispensa ou de qualquer outro ato de retaliação à filiação de um trabalhador a um sindicato ou à participação em atividades sindicais. Este dispositivo, portanto, atua durante a relação de trabalho, impedindo todo e qualquer prejuízo ao trabalhador motivado por discriminação antissindical. A norma em comento é mais ampla em relação ao item "a", já que não menciona apenas o ato da filiação sindical, mas aponta a participação em atividades sindicais como motivo do ato antissindical." (Pimenta, Raquel Betty de Castro *Condutas antissindicais praticadas pelo empregador* / Raquel Betty de Castro Pimenta. - São Paulo : LTr, 2014., pgs.106 e seguintes). (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010344-12.2024.5.03.0092 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Luiz Otávio Linhares Renault. DJEN 26/05/2025).

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Indenização por Danos Morais. Liberdade Sindical. Discriminação. Retaliação. I. Caso em Exame - Recurso ordinário interposto contra sentença que condenou o reclamado ao pagamento de indenização por danos morais à reclamante, em razão de alegada discriminação e retaliação por sua atuação como dirigente sindical, caracterizada pela ausência de promoções durante mais de 20 anos de trabalho na empresa. II. Questão em Discussão - Definir se houve discriminação e retaliação por parte do empregador em razão da atuação da reclamante como dirigente sindical; e, caso confirmada a discriminação, estabelecer o valor devido a título de indenização por danos morais. III. Razões de Decidir - A reclamante, admitida em 1983, permaneceu na mesma função por mais de 20 anos, sem promoções, sem ter havido comprovação de mau desempenho, conforme demonstrado nos autos. A prova oral confirmou que a prática de não promover a reclamante estava relacionada à sua atuação como dirigente sindical, configurando conduta

arbitrária e persecutória do empregador. As avaliações de desempenho negativas apresentadas pelo empregador não se mostraram convincentes, tendo em vista a comprovação de faltas justificadas e a ausência de comprovação de que essas faltas importaram em impacto ao desempenho. A concessão de promoções a outros empregados demonstra o tratamento discriminatório sofrido pela reclamante em razão do exercício de seu mandato sindical, de forma a configurar violação à liberdade sindical. A conduta antissindical do empregador gerou violação aos direitos de personalidade da reclamante, o que justifica a condenação por danos morais. IV. Dispositivo e Tese - Recurso não provido. Tese de julgamento: A ausência de promoção de empregado com atuação como dirigente sindical, em contexto de demonstrado tratamento diferenciado em relação a outros empregados, configura ato de discriminação e retaliação, violando a liberdade sindical e ensejando indenização por danos morais. A comprovação de conduta discriminatória e de retaliação contra empregado em razão do exercício de mandato sindical, em contexto de demonstração de dano moral, enseja indenização. Dispositivos relevantes citados: Constituição Federal, art. 1º, III; CLT, artigos pertinentes à liberdade sindical e proteção ao dirigente sindical. Jurisprudência relevante citada: Não explicitada no texto fornecido. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0011067-63.2024.5.03.0049 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Márcio Toledo Gonçalves. DJEN 27/05/2025).

Discriminação Racial

Indenização por Danos Morais. Alegada Conduta Discriminatória e Racista. Necessidade de Prova Robusta. O dano extrapatrimonial se configura quando há prejuízo de ordem moral ou existencial decorrente de ação ou omissão do empregador (art. 223-B da CLT), consubstanciado na violação de direitos da personalidade, tais como a honra, a imagem, a dignidade e a autoestima do empregado (art. 223-C da CLT). Tratando-se de alegação de conduta discriminatória e racista por parte de superior hierárquico, com maior rigor deve ser analisado o acervo probatório, por se tratar de ilícito penal (inafiável, inclusive). No caso concreto, embora a autora tenha relatado tratamento diferenciado e isolamentos funcionais por parte de sua coordenadora, não se constatou, à luz da prova oral produzida, qualquer

referência direta a ofensa racial nem elemento probatório que evidencie o alegado abalo psicológico decorrente das condutas narradas. Ausente prova robusta da prática de conduta ilícita de cunho étnico-racial ou a existência de abalo psíquico concreto apto a justificar a reparação pleiteada, indevida a indenização por danos morais pretendida (arts. 818, I, da CLT; 186 e 927 do Código Civil). (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0010142-30.2024.5.03.0029 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maristela Íris da Silva Malheiros. DJEN 05/05/2025).

Indenização

Direito do Trabalho. Ação Trabalhista. Doença Ocupacional. Hipertensão Arterial. Nexo Causal. Indenização por Danos Morais. Improcedência. I. Caso em Exame - Ação trabalhista na qual o autor busca a reforma da sentença de primeiro grau para condenar a ré ao pagamento de indenização por danos morais, alegando doença ocupacional (hipertensão arterial) em decorrência das condições de trabalho. II. Questão em Discussão - Há duas questões em discussão: (i) definir se há nexos causal entre a hipertensão arterial do autor e as condições de trabalho na reclamada; (ii) estabelecer se, comprovado o nexos causal, a ré deve indenizar o autor por danos morais. III. Razões de Decidir - O laudo pericial concluiu pela ausência de nexos causal entre a hipertensão arterial do autor e as atividades desenvolvidas na reclamada, apontando que as causas da hipertensão são multifatoriais e não exclusivamente ocupacionais. A perícia médica atestou a aptidão do autor para o trabalho e a ausência de afastamento previdenciário durante ou após o término do contrato de trabalho. A prova pericial não foi infirmada pelas partes, e não restou demonstrado o nexos causal ou concausal entre a doença e as condições de trabalho alegadas (jornada exaustiva e supressão do intervalo intrajornada). Para configurar a responsabilidade civil e o dever de indenizar por danos morais, são necessários a conduta ilícita, o dano, o nexos de causalidade entre a conduta e o dano, e a culpa do agente. A ausência de nexos causal entre a doença e as condições de trabalho impede o reconhecimento da responsabilidade civil da reclamada. IV. Dispositivo e Tese - Recurso não provido. Tese de julgamento: A responsabilidade civil da empregadora por danos morais decorrentes de doença ocupacional pressupõe a comprovação do nexos

causal entre a doença e as condições de trabalho, o que não ocorreu no caso em análise. Laudo pericial conclusivo pela ausência denexo causal entre a hipertensão arterial e as condições de trabalho na reclamada, sem demonstração de prova em contrário, é suficiente para a improcedência do pedido indenizatório. Dispositivos relevantes citados: Art. 20 e 21 da Lei nº 8.213/91; arts. 186 e 927 do Código Civil; art. 479 e 371 do CPC. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010303-79.2023.5.03.0092 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Ângela Castilho Rogedo Ribeiro. DJEN 14/05/2025).

Recurso Ordinário. Danos Morais. Indução à Cirurgia. Alteração de Função. I. A empresa recorrida induziu o empregado a se submeter à cirurgia de desvio de septo, pressionando-o para a manutenção de sua função de repórter. II. Após o procedimento cirúrgico, o empregado sofreu alteração de função, configurando dano moral decorrente de abuso de direito e violação da dignidade do trabalhador. III. Imposta a condenação ao pagamento de danos morais no valor de R\$ 280.000,00 (duzentos e oitenta mil reais). IV. Recurso ordinário do autor conhecido e provido. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010969-53.2024.5.03.0025 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paula Oliveira Cantelli. DJEN 14/05/2025).

Ociosidade

Danos Morais. Ócio Forçado. Direito à Indenização. A manutenção do empregado em ócio forçado impõe evidente degradação psíquica ao trabalhador, fazendo com que ele se sinta humilhado perante os colegas, a família e o grupo social, em flagrante ofensa a sua honra e dignidade. O dano moral é patente, haja vista a presença de todos os requisitos dos artigos 186 e 927, do Código Civil, sendo devida a indenização respectiva. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0010725-19.2024.5.03.0060 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Táisa Maria Macena de Lima. DJEN 16/05/2025).

Revista Pessoal / Revista Íntima

Direito Processual do Trabalho. Agravo Interno. Decisão denegatória de seguimento a Recurso de Revista. Indenização por danos morais. Revista visual de pertences dos empregados. Tese 58 de IRR. Desprovidimento. I. Caso em Exame - 1. Agravo Interno contra decisão que denegou seguimento ao Recurso de Revista por estar o acórdão recorrido em conformidade com o Tema 58 de IRR. O Agravante sustenta que o caso concreto se diferencia do precedente do TST, pois a revista visual em pertences dos empregados era realizada na presença de clientes, configurando situação humilhante e vexatória. II. Questão em Discussão - 2. Há duas questões em discussão: (i) estabelecer se o caso em questão se enquadra na Tese 58 de IRR do TST, que define os parâmetros para a licitude de revista visual em pertences de empregados; (ii) avaliar a possibilidade de aplicação da multa do art. 1.021, § 4º do CPC. III. Razões de Decidir- 3. No Tema 58 de IRR, o TST firmou entendimento de que a realização de revista meramente visual nos pertences dos empregados, desde que procedida de forma impessoal, geral, sem contato físico e sem exposição do empregado a situação humilhante ou vexatória, não configura ato ilícito apto a gerar indenização por dano moral. 4. A simples realização de revista na presença de terceiros não configura, por si só, situação humilhante ou vexatória, devendo haver prova da efetiva humilhação ou vexação para configurar ato ilícito. 5. No caso concreto, a prova testemunhal, embora evidencie a realização da revista na presença de clientes, não demonstrou a ocorrência de situação humilhante ou vexatória. 6. Não há distinção (*distinguishing*) entre o caso concreto e a Tese 58 de IRR. A jurisprudência exige mais do que a mera presença de terceiros para caracterizar a ilicitude do ato; é preciso demonstrar a efetiva humilhação ou vexação do empregado. 7. A multa prevista no art. 1.021, § 4º do CPC não se aplica, pois não há indícios de litigância de má-fé ou protelatória por parte do Agravante. IV. Dispositivo e tese - 8. Agravo interno desprovido. Teses de julgamento: "A realização de revista visual em pertences de empregados, na presença de terceiros, não configura, por si só, ato ilícito ensejador de dano moral, desde que realizada de forma impessoal, geral, sem contato físico e sem exposição do empregado a situação humilhante ou vexatória" "Não demonstrado o intuito abusivo ou protelatório da parte

agravante, é indevida a multa do art. 1.021, § 4º do CPC" Dispositivos relevantes citados: CPC, art. 1.021, § § 2º e 4º; RITRT3, 25, II, art. 247, III; CR/1988, art. 5º, LV. Jurisprudência relevante citada: TST, RRAg-0020444-44.2022.5.04.0811, Tribunal Pleno, Relator Ministro Aloysio Silva Correa da Veiga, DJEN 14/03/2025; TST, Emb-Ag-AIRR-10703-72.2020.5.15.0122, SBDI-I, Relator Ministro Augusto César Leite de Carvalho, DJEN 21/02/2025. (TRT 3ª Região. Tribunal Pleno. 0010413-52.2023.5.03.0036 (PJe). Agravo Regimental Trabalhista. Rel./Red. Sebastião Geraldo de Oliveira. DJEN 20/05/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Dano Moral Coletivo

Caracterização

Ação Civil Pública. Dano Moral Coletivo. Caracterização. O dano moral coletivo é a ofensa que atinge a esfera moral/imaterial de um determinado grupo, classe, comunidade ou até mesmo de toda a sociedade, e causa-lhes sentimentos de repúdio, insatisfação, vergonha, angústia, desagrado. A reparação do dano moral coletivo encontra respaldo na CR/88, especificamente no artigo 5º, V e X, que consagra o princípio da reparação integral e, no plano infraconstitucional, tem amparo no artigo 6º, VI e VII, do CDC e no artigo 1º, caput e inciso IV, da Lei 7.347/85. A compensação pelo dano, com base na responsabilidade civil, depende dos seguintes pressupostos: a) ação ou omissão antijurídica do ofensor; b) ofensa a interesses jurídicos fundamentais, de natureza imaterial, cuja titularidade é atribuída a determinada coletividade; c) repercussão social negativa do ato ilícito; d) nexo causal entre a conduta e o dano. O dano moral coletivo não corresponde ao mero somatório dos danos individualmente considerados, porquanto ele se atrela a direitos metaindividuais, ou seja, recai sobre direitos difusos, coletivos ou individuais homogêneos, de modo que sua configuração não depende da verificação de efeitos negativos no plano subjetivo (dos indivíduos), mas, sim, da repercussão gerada na coletividade atingida. A reparação do dano moral coletivo independe da comprovação do prejuízo, pois a hipótese é de dano *in re ipsa*, sendo necessária, apenas, a prova da conduta ilícita do ofensor que viola direitos de uma coletividade.

Ou seja, é desnecessária a demonstração da repercussão do dano na consciência coletiva dos trabalhadores, porquanto a lesão moral sofrida decorre, exatamente, da violação a direitos metaindividuais relevantes sob o ponto de vista social. Assim, o desrespeito a direitos fundamentais dos trabalhadores de uma empresa, mediante, por exemplo, ausência de recolhimento de FGTS, ofensa juridicamente relevante inclusive para a sociedade, caracteriza dano coletivo passível de reparação. (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0010675-13.2024.5.03.0021 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Anemar Pereira Amaral. DJEN 16/05/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Desvio de Função

Caracterização

Desvio de Função. O desvio de função não encontra previsão legal, quer na CLT, quer na legislação esparsa, embora algumas categorias profissionais têm assegurado, via norma coletiva, "adicional por desvio de função". Há, modernamente, um dinamismo natural nas condições de trabalho, que se modificam, aperfeiçoam-se e transformam-se em busca de maior eficiência. A pluralidade de atribuições e tarefas afins entre os empregados é imposição do sistema racional de trabalho na empresa moderna. A variação de tarefas, no contexto das atividades regularmente desenvolvidas pelo empregado, não implica reconhecimento de acúmulo ou desvio de função, encontrando-se dentro da perspectiva do poder diretivo do empregador. O salário é estipulado pelo conjunto de atribuições e não por atividade em separado. Aplicável, assim, o disposto no art. 456, § 1º, da CLT, *verbis*: "À falta de prova ou inexistindo cláusula expressa a tal respeito, entender-se-á que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com sua condição pessoal". (TRT 3ª Região. Nona Turma. 0011088-25.2024.5.03.0183 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Sandra Maria Generoso Thomaz Leidecker. DJEN 23/05/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Digitador

Intervalo Intra jornada

Intervalo da Digitadora. Empregada desempenhando Função de Tesoureira Executiva. Temas 51 e 86 dos Incidentes de Recursos Repetitivos do Colendo Tribunal Superior do Trabalho. Critérios estabelecidos pela Norma Coletiva. Incidência do Art. 7º, XXVI, da Constituição. Situação de *Distinguish* dos Precedentes Vinculantes. Os critérios objetivos (forma do trabalho) e subjetivos (funções) estipulados pelas normas coletivas em relação ao intervalo da digitadora devem ser estritamente interpretados restritivamente, sob pena de vilipêndio ao Tema nº 1.046 da Repercussão Geral e ao art. 7º, XXVI, da Constituição. Notadamente quando a empregada desempenha não desempenha a função referida pelo Tema 51 dos IRRs, de caixa bancária, mas a de tesoureira executiva. O Tema nº 86 dos IRRs não altera o feixe de tarefas inerentes ao cargo de tesoureira executiva, equiparando-o à de caixa bancária. Apenas reconhece que as tarefas, embora diversas em cada uma das funções, não geram fidúcia especial apta a atrair a incidência da jornada majorada do art. 224, § 2º, da CLT. Logo, mesmo se reconhecida a jornada de seis horas em favor da empregada tesoureira executiva, não se cogita da concessão à empregada que a desempenha o direito ao intervalo da digitadora. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0010286-62.2024.5.03.0042 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Ricardo Antônio Mohallem. DJEN 14/05/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Dispensa Discriminatória

Dano Material / Moral - Indenização

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Dispensa Discriminatória. Reintegração. Indenização por Danos Morais. Majoração do *Quantum* Indenizatório. Recurso da Reclamada Desprovido e Recurso do Reclamante Parcialmente Provido. I. Caso em Exame - Recurso ordinário interposto pela reclamada contra sentença que julgou procedente o pedido de reintegração do reclamante, em razão de dispensa discriminatória, condenando-a, também, ao pagamento de indenização por danos morais. O reclamante, por sua vez, interpôs recurso buscando a majoração do valor da indenização por danos morais. A dispensa ocorreu após o reclamante

participar de perícia em ação trabalhista contra a antiga empregadora, empresa prestadora de serviços da reclamada. A reclamada alegou que a dispensa decorreu do término das atividades em determinada obra. II. Questão em Discussão - Há duas questões em discussão: (i) definir se a dispensa do reclamante foi discriminatória; (ii) estabelecer o valor adequado da indenização por danos morais. III. Razões de Decidir- A prova demonstra que a dispensa do reclamante ocorreu logo após sua participação em perícia judicial em ação trabalhista contra a antiga empregadora, empresa prestadora de serviços da reclamada, indicando a intenção discriminatória. Embora a reclamada alegue que a dispensa se deu pelo término das atividades em uma obra, tal alegação não se comprova. O ato ilícito da reclamada, consistente na dispensa discriminatória, configura danos morais, devendo ser indenizados. O direito potestativo do empregador de dispensar o empregado sem justa causa não é absoluto, devendo respeitar os princípios constitucionais de igualdade e dignidade da pessoa humana, bem como a garantia de indenidade. A indenização por danos morais deve ser justa, compensando o reclamante pelo sofrimento causado pela conduta ilícita da reclamada, e ao mesmo tempo, desempenhar função pedagógica e preventiva. O valor deve ser proporcional à gravidade da conduta e compatível com a jurisprudência do Tribunal. O julgamento considera a jurisprudência do TST que entende a possibilidade de arbitramento de valores superiores aos previstos no art. 223-G da CLT, em razão do reconhecimento, pelo STF, da possibilidade de interpretação conforme a Constituição para o referido dispositivo legal. A atualização monetária incide a partir da data do ajuizamento da ação, conforme entendimento do STF (ADCs 58 e 59), superando os critérios da Súmula 439/TST. V. Dispositivo e Tese- Recurso da reclamada desprovido e recurso do reclamante parcialmente provido. A indenização por danos morais foi majorada para R\$10.000,00 (dez mil reais), com atualização monetária desde a data do ajuizamento da ação, nos termos do entendimento do STF fixado nas ADCs 58 e 59. Tese de julgamento: A dispensa de empregado em razão do ajuizamento de ação trabalhista contra a antiga empregadora, empresa prestadora de serviços da ré, constitui dispensa discriminatória, ensejando reintegração e indenização por danos morais. O valor da indenização por danos morais em casos de dispensa discriminatória deve ser fixado com base na gravidade da conduta, no sofrimento da vítima e em parâmetros compatíveis com a jurisprudência, podendo ultrapassar os limites do art. 223-G da CLT. A atualização monetária da indenização por danos morais em casos de dispensa discriminatória deve ser calculada a partir da data do ajuizamento da ação, nos termos do entendimento do STF fixado nas ADCs 58 e 59. Dispositivos

relevantes citados: Lei 9.029/1995; art. 187 do CC; art. 5º, XXXV, da CR/88; art. 1º, III e IV, da CR/88; art. 7º, I, da CF/88; art. 223-G da CLT; art. 883 da CLT. Jurisprudência relevante citada: Precedentes do TST e STF (ADCs 58 e 59). (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010233-13.2024.5.03.0097 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Ângela Castilho Rogedo Ribeiro. DJEN 20/05/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Doença Ocupacional

Indenização

Direito do Trabalho. Indenização por Danos Morais. Doença Ocupacional. Agravamento de Transtorno de Ansiedade. Assédio Moral. Recurso Ordinário. Parcial Procedência. I. Caso em Exame - 1. Recurso ordinário interposto contra sentença que julgou improcedente o pedido de indenização por danos morais e materiais, em razão de alegada doença ocupacional. O autor alegou ter desenvolvido síndrome de *Burnout* em decorrência de forte estresse e jornadas excessivas, durante o exercício de suas funções como analista de desenvolvimento de sistemas. II. Questão em Discussão - 2. Há duas questões em discussão: (i) definir se houve nexo causal entre as condições de trabalho e o agravamento do transtorno de ansiedade generalizada do autor; (ii) estabelecer o valor da indenização por danos morais. III. Razões de Decidir - 3. O laudo pericial concluiu pela existência de transtorno de ansiedade generalizada de etiologia constitucional, sem nexo causal ou concausal com o trabalho, e descartou a síndrome de *Burnout*. Contudo, a prova testemunhal demonstrou a existência de assédio moral por parte da superiora hierárquica do autor, caracterizado por metas inalcançáveis, exigências fora da jornada de trabalho, sobrecarga de trabalho e conduta tóxica, configurando ambiente laboral hostil. 4. Apesar da conclusão pericial, a prova oral demonstra que o ambiente de trabalho contribuiu para o agravamento do transtorno de ansiedade preexistente do autor (concausa). O assédio moral, comprovado pelas testemunhas, configura conduta ilícita do empregador, que tem o dever de garantir ambiente de trabalho saudável e respeitoso, nos termos do art. 186 do Código Civil. 5. A responsabilidade da reclamada pela doença ocupacional (agravamento do transtorno de ansiedade) é configurada pela existência do dano, do nexo de concausalidade entre as atividades desempenhadas e o dano, e da culpa empresarial por não assegurar um ambiente de trabalho seguro e respeitoso. O afastamento previdenciário do

autor, com código que indica nexos entre agravo e profissiografia, reforça esse entendimento. 6. O valor da indenização por danos morais foi arbitrado levando em consideração os critérios do art. 223-G da CLT, a gravidade da conduta da reclamada, o dano sofrido pelo autor e os precedentes jurisprudenciais, considerando que os limites do art. 223-G da CLT são orientativos, permitindo-se valores superiores conforme as circunstâncias do caso concreto (ADI 6050 do STF). IV. Dispositivo e Tese - 7. Recurso ordinário parcialmente provido para fixar a indenização por danos morais. Tese de julgamento: 8. O assédio moral praticado pela empregadora, caracterizado por conduta abusiva da superiora hierárquica que gerou ambiente de trabalho hostil, contribuiu para o agravamento de transtornos de saúde mental do empregado, ensejando responsabilidade civil objetiva e indenização por danos morais. 9. A existência de doença preexistente não afasta a responsabilidade do empregador pelo agravamento daquela doença em razão de condições de trabalho danosas. 10. O valor da indenização por danos morais deve ser arbitrado com base na gravidade da conduta ilícita, na extensão do dano sofrido pela vítima e nos precedentes jurisprudenciais, observando-se os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 223-G; Código Civil, art. 186; Lei nº 8.213/91, arts. 20 e 21. Jurisprudência relevante citada: ADI 6050 do STF. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0011210-46.2023.5.03.0030 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Ângela Castilho Rogedo Ribeiro. DJEN 26/05/2025).

Nexo Causal

Responsabilidade Civil. Doença Ocupacional. Gerente Bancário. Sequestro do Trabalhador. Nexos de Causalidade entre a Moléstia e o Acidente de Trabalho. Reparação Devida. A responsabilidade do banco em relação ao sequestro do trabalhador é objetiva, uma vez que a atividade de gerência bancária se enquadra como atividade de risco, nos termos de iterativa jurisprudência do C. TST. O laudo pericial médico é conclusivo no sentido de que a doença que acometeu o autor (transtorno de adaptação) decorreu do sequestro sofrido por ele, e o crime está diretamente relacionado a fatores ligados ao trabalho, estando assim demonstrado que a patologia indicada pelo vistor está relacionada com a atividade laboral executada na reclamada. A indenização decorrente de doença ocupacional requer a comprovação da lesão, do ato ilícito omissivo ou comissivo do empregador e do nexos de causalidade, ou de concausalidade, entre o evento e o dano sofrido pelo trabalhador. Estando configurada a culpa em sua modalidade

objetiva e o dano ao trabalhador, restam configurados, pois, os requisitos legais exigidos para a responsabilização civil da demandada, como agente corresponsável pelo dano em questão. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010776-98.2023.5.03.0081 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marcelo Lamego Pertence. DJEN 20/05/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Empregado Público

Dependente - Pessoa com Deficiência - Jornada de Trabalho – Redução

Celetista. Redução de Jornada. Filho com Necessidade de Cuidados Especiais. Com amparo no princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III da CR), na Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência (CIDPD) e na Lei 12.764/2012, cabível a aplicação do art. 98, §§ 2º e 3º, da Lei 8.112/90, analogicamente, aos empregados públicos com filhos que demandem cuidados especiais, com a redução de jornada, sem a redução proporcional de salário. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010763-46.2024.5.03.0152 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Delane Marcolino Ferreira. DJEN 21/05/2025).

"Ação Afirmativa. Redução da Jornada. Empregada com Filho com Deficiência. Discriminação por Encargo Familiar. 1. A Constituição Federal de 1988 consagrou os princípios da proteção integral e da prioridade absoluta dos interesses dos infantes (art. 227), atribuindo à família, à sociedade e ao Estado o dever de colocá-los a salvo de toda forma de negligência e exploração. 2. A tutela dos infantes, marcada pela ampla referibilidade, é sensível a sua condição especial de pessoa em desenvolvimento (arts. 3º e 4º do ECA), sendo de observância ainda mais destacada em casos de crianças e adolescentes com deficiência (art. 5º, § único, da Lei 13.146/15). 3. A redução da jornada de trabalho de empregada com filho deficiente, diagnosticado com transtorno do espectro autista, está em consonância com a interpretação sistemática do ordenamento jurídico, conferindo máxima efetividade ao direito fundamental à isonomia como reconhecimento. 4. A imperatividade do tratamento prioritário à pessoa com deficiência ensejou, no tema 1.097 da repercussão geral do STF, a atenuação da rigidez do princípio constitucional da legalidade, orientador da Administração Pública, o que deve ser observado por todos os juízes e tribunais, na forma do art. 927, IV, do

CPC." (Ementa proferida nos autos de nº 0010308-44.2024.5.03.0132, de relatoria da douta e culta Des. Paula Oliveira Cantelli, disponibilizado em 11/10/2024). (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0011257-50.2024.5.03.0041 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Luiz Otávio Linhares Renault. DJEN 21/05/2025).

Redução da Jornada de Trabalho sem Redução Salarial ou Compensação de Horas. Empregada Pública com Cônjuge Portador de Alzheimer. Aplicação Analógica do Art. 98, § 3º, da Lei 8.112/90. A redução da jornada de trabalho, sem redução salarial ou compensação de horas, para empregada pública que necessita cuidar de cônjuge diagnosticado com Alzheimer, é medida que encontra amparo na aplicação analógica do art. 98, § 3º, da Lei 8.112/90. Tal direito é assegurado em observância aos princípios de proteção e inclusão previstos na Constituição Federal, na Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, na Convenção n. 156 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), no Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei n. 13.146/2015) e no Tema 1.097 de Repercussão Geral, que reconheceu a extensão desse direito aos servidores públicos estaduais e municipais. (TRT 3ª Região. Oitava Turma. 0010644-38.2024.5.03.0006 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Sérgio Oliveira de Alencar. DJEN 19/05/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Equiparação Salarial

Requisito

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Doença Ocupacional. Estabilidade Provisória. Nulidade do Pedido de Demissão. Equiparação Salarial. Identidade Funcional não demonstrada. Ausência de Habilitação Técnica. Improcedência mantida. Indenização Substitutiva. Exposição a Agentes Insalubres e Perigosos. Improcedência. Recurso Parcialmente Provido. I. Caso em Exame - Recurso ordinário interposto por empregado contra sentença que julgou improcedentes os pedidos de reconhecimento de doença ocupacional, nulidade do pedido de demissão, reintegração ao emprego, pagamento de indenização por danos morais e adicionais de insalubridade e periculosidade. O autor, auxiliar de manutenção de aeronaves da reclamada, pleiteia o reconhecimento da síndrome de *burnout* e transtornos psíquicos como doenças relacionadas ao trabalho,

equiparação salarial, bem como a declaração de nulidade de sua demissão por ausência de assistência sindical. II. Questão em Discussão - Há três questões em discussão: (i) definir se a doença psiquiátrica desenvolvida pelo reclamante possui nexo de causalidade ou concausalidade com as atividades laborais, assegurando-lhe estabilidade acidentária; (ii) verificar se o reclamante fazia jus à equiparação salarial com os paradigmas indicados, à luz da identidade de funções, da igualdade de produtividade e perfeição técnica, bem como da ausência de impedimentos legais ou normativos. (iii) estabelecer se as atividades desenvolvidas pelo reclamante são insalubres ou perigosas, a justificar o pagamento dos respectivos adicionais. III. Razões de Decidir - A perícia médica constata que os quadros de síndrome de *burnout*, ansiedade generalizada e episódio depressivo moderado possuem nexo concausal com as atividades laborais desenvolvidas na reclamada. Ainda que o pedido de demissão tenha sido formulado pelo próprio autor, ele gozava de estabilidade acidentária até 30/08/2022, razão pela qual a demissão depende da assistência do sindicato profissional, nos termos do art. 500 da CLT. A ausência de assistência sindical torna nulo o pedido de demissão, o que impõe a conversão da reintegração em indenização substitutiva, diante da expiração do período estável e da atual inserção do autor no mercado de trabalho. Inexiste prova suficiente para condenação por danos morais, pois não se demonstrou coação no pedido de demissão nem omissão da reclamada na readaptação do ambiente laboral. O reclamante não possui Certificado de Habilitação Técnica (CHT) da ANAC, requisito essencial para o desempenho autônomo das funções atribuídas aos Técnicos de Manutenção, o que impede o reconhecimento da identidade funcional. A prova oral colhida demonstrou que o reclamante atuava sob supervisão constante de técnico habilitado, enquanto os paradigmas exerciam suas funções com autonomia, o que reforça a distinção funcional entre os cargos. Não há elementos nos autos que comprovem que o não enquadramento do autor como Técnico I decorreu de discriminação relacionada à sua condição de saúde, inexistindo indícios de tratamento desigual ou preconceituoso por parte da reclamada. Ausente a identidade de funções e não caracterizada a prática discriminatória, não há fundamento legal para o reconhecimento da equiparação salarial pleiteada. A perícia técnica conclui que as atividades do reclamante não são desenvolvidas em condições de exposição contínua a agentes insalubres ou perigosos, afastando o direito aos adicionais postulados. O conteúdo do laudo pericial é ratificado e não infirmado por outras provas nos autos, devendo prevalecer por força do art. 195 da CLT, ante a ausência de elementos técnicos contrários. IV. Dispositivo e Tese - Recurso parcialmente provido. Tese de julgamento: A estabilidade

acidentária prevista no art. 118 da Lei 8.213/91 alcança empregado com nexo de concausalidade reconhecido entre a doença e o trabalho, mesmo que o afastamento tenha cessado antes da rescisão contratual. O pedido de demissão formulado por empregado detentor de estabilidade acidentária é nulo se não assistido pelo sindicato da categoria. A ausência de Certificado de Habilitação Técnica (CHT) emitido pela ANAC inviabiliza o reconhecimento da identidade funcional entre auxiliar e técnico de manutenção de aeronaves. O exercício de atividades similares sob supervisão de profissional habilitado não configura identidade de funções para fins de equiparação salarial. A alegação de discriminação por motivo de saúde não se sustenta sem demonstração concreta de tratamento desigual ou obstáculo injustificado à progressão funcional. A ausência de elementos técnicos e fáticos capazes de infirmar o laudo pericial justifica o indeferimento dos pedidos de adicional de insalubridade e periculosidade. Dispositivos relevantes citados: CF/1988, art. 7º, XXII; CLT, arts. 118, 195, 477, 496 e 500; Lei 8.213/91, art. 118. Jurisprudência relevante citada: TST, Teses Vinculantes nº 125 e 55 do C; TST. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010556-42.2022.5.03.0144 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Lúcia Cardoso de Magalhães. DJEN 16/05/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Estabilidade Provisória

Gestante - Confirmação - Gravidez

Estabilidade Gestacional. Dispensa anterior à data da concepção. Nos termos do art. 10, II, 'b', do ADCT, é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto. Dessa forma, a partir da confirmação da gravidez, ainda que desconhecido o fato pelo empregador, é vedada a despedida sem justa causa da empregada, nos termos do item I da Súmula nº 244 do TST. Todavia, o reconhecimento do direito à garantia provisória de emprego depende da prova da ocorrência da gravidez na vigência do contrato de trabalho, pontuando-se que a expressão "confirmação da gravidez", a que se refere a lei, diz respeito ao momento da concepção. A idade gestacional não se confunde com a data da concepção, pois as semanas de gravidez são computadas a partir do primeiro dia da última menstruação (DUM), e

não da data da concepção propriamente dita. Esta última, consoante literatura médica, deve ser apurada levando-se em conta que a ovulação acontece de 10 a 21 dias depois do começo da menstruação. (TRT 3ª Região. Nona Turma. 0012043-16.2024.5.03.0067 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Sandra Maria Generoso Thomaz Leidecker. DJEN 16/05/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Execução

Espólio / Herdeiro

Responsabilidade dos Herdeiros. Penhora Irregular. O art. 796 do CPC, dispõe que "O espólio responde pelas dívidas do falecido, mas, feita a partilha, cada herdeiro responde por elas dentro das forças da herança e na proporção da parte que lhe coube". Contudo, diante da ausência de provas de o executado falecido tenha deixado bens a inventariar e sendo comprovado, por meio de notas fiscais, que os bens penhorados foram adquiridos no varejo por um dos herdeiros, após o falecimento do executado, acertada a decisão que determinou a desconstituição da constrição e a exclusão dos herdeiros do polo passivo da presente execução. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0010581-10.2023.5.03.0083 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Flavio Vilson da Silva Barbosa. DJEN 02/05/2025).

Expedição – Ofício

Agravo de Petição. Expedição de Ofícios para pesquisa de Criptomoedas. Ausência de Indícios Mínimos. Indeferimento Mantido. A expedição de ofícios para pesquisa de criptomoedas em nome dos executados, sem a apresentação de um mínimo de lastro probatório ou elementos indiciários que sugiram a posse de tais bens, revela-se medida desproporcional e ineficiente. O Poder Judiciário não pode ser transformado em órgão de

consulta aleatória, sob pena de comprometer a razoável duração do processo (art. 5º, LXXVIII, CF) e a eficiência da prestação jurisdicional (art. 8º, CPC). Portanto, o indeferimento do pedido é medida que se impõe. (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0001017-82.2011.5.03.0097 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Jorge Berg de Mendonça. DJEN 05/05/2025).

Agravo de Petição. Expedição de Ofício para Bloqueio de Criptomoedas. Efetividade da Execução. A pesquisa por bens penhoráveis é incumbência que compete ao exequente. Todavia, diante da inexistência de outros bens penhoráveis, cabe a intervenção do Poder Judiciário para auxiliar a parte no prosseguimento do feito, quando impedida de fazê-lo por seus próprios meios, sob pena de retirar-se a eficácia da tutela jurisdicional. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0000426-13.2012.5.03.0089 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Fernando Cesar da Fonseca. DJEN 19/05/2025).

Agravo de Petição. Pedido genérico de consulta aos Órgãos Públicos sobre a existência de Precatório. O mero pedido genérico de consulta a precatório não basta para deferir expedição de ofícios aos órgãos públicos, sobretudo quando notoriamente a pesquisa de precatórios em favor de pessoas físicas/jurídicas pode ser realizada por simples consulta pelo CPF ou CNPJ do beneficiário nos sítios eletrônicos dos tribunais. (TRT 3ª Região. Nona Turma. 0002479-61.2013.5.03.0111 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Marco Túlio Machado Santos. DJEN 19/05/2025).

Ferramenta Eletrônica

Direito Processual do Trabalho. Sistema Nacional de Gestão de Bens - SNGB. Utilização. Pertinência. Considerando que a presente execução se arrasta há anos sem a satisfação do débito exequendo e à míngua de qualquer outra medida eficaz de constrição de recursos dos executados, mostra-se pertinente a utilização do SNGB na espécie. Trata-se de ferramenta disponibilizada pelo Conselho Nacional de Justiça, com o fim de aprimorar a política de gestão de bens judicializados, que, entre outras utilidades, impede o arquivamento de inquérito ou processo sem que haja destinação definitiva de todos os objetos, bens, documentos e valores

apreendidos - o que, *in casu*, pode trazer resultados positivos à presente execução. Agravo de petição da exequente de que se conhece e a que se dá provimento, para afastar a determinação de origem de sobrestamento do feito por dois anos, bem como para deferir a utilização do SNGB - Sistema Nacional de Gestão de Bens (CNJ), dando-se, após, regular prosseguimento à execução, como se entender de direito. (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0010937-37.2016.5.03.0184 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Paulo Mauricio Ribeiro Pires. DJEN 02/05/2025).

Legitimidade - Terceiro Interessado

Execução Individual. Pedido de ingresso como Terceiro Interessado. Sindicato. Honorários Assistenciais fixados em Ação Coletiva. É incabível o ingresso do sindicato, na qualidade de terceiro interessado, em ação de execução individual promovida por substituído representado por advogado particular, com a finalidade de pleitear o recebimento de honorários assistenciais arbitrados na ação coletiva originária. A verba honorária deferida na ação coletiva pertence ao sindicato atuante como substituto processual naquele feito, devendo eventual execução de tais valores ocorrer nos autos da própria ação coletiva. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0010777-80.2024.5.03.0006 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Carlos Roberto Barbosa. DJEN 30/05/2025).

Medida Coercitiva

Execução Trabalhista. Bloqueio de Passaporte. Medida Atípica. Viagens Internacionais nas Redes Sociais. Indícios de Ocultação de Patrimônio - Possibilidade. É legítima a adoção de medida executiva atípica, como o bloqueio do passaporte da executada, quando constatado padrão de vida incompatível com a alegada impossibilidade de pagamento do débito exequendo, com indícios de ocultação de patrimônio, especialmente diante da divulgação de viagens internacionais em redes sociais e da ausência de bens penhoráveis localizados por meios eletrônicos (art. 139, IV, do CPC). (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0010627-27.2020.5.03.0140 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Jaqueline Monteiro de Lima. DJEN 16/05/2025).

Saldo Remanescente - Central Garimpo

Expedição de Ofício. Central Garimpo. Nos termos da Resolução Conjunta GP/GCR nº 136, de 27 de janeiro de 2020, a Central Garimpo é a responsável por dar conhecimento às Varas do Trabalho a respeito da existência de valores disponíveis em processos arquivados até 14.2.19, para fins de pagamentos de credores de processos em que figurem os mesmos executados. Não há, na referida Resolução, disposição que faculte às Varas o envio de ofícios para a Central com o objetivo de obter informações a respeito da existência de eventuais valores disponíveis e depositados pela parte executada. Nesse contexto, não há razão para que o juízo da execução envie ofício à Central Garimpo, para fins de consulta patrimonial, sobretudo quando não há sequer indícios acerca de valores disponíveis em processos arquivados até 14.2.19, referentes aos executados e que estejam sob a custódia da Central. (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0010825-07.2017.5.03.0096 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. José Murilo de Moraes. DJEN 16/05/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Fiscalização do Trabalho

Auditor-Fiscal do Trabalho

Auto de Infração. Competência dos Auditores Fiscais. "O auto de infração configura ato administrativo, dotado de presunção de veracidade e de legitimidade, nos termos do que dispõe o art. 37, caput, da CF/88. Nesse sentido, cabia à autora comprovar a existência de vício capaz de macular os atos praticados pela ré e que gerou o citado auto de infração, de modo a justificar a pretendida declaração de nulidade. Verifica-se que a forma escrita foi devidamente obedecida pela parte ré para fins de exteriorizar os atos administrativos. A motivação também está expressa nos referidos documentos, que, além de conterem histórico de toda a fiscalização, apresentam ementa na qual consta a razão de existência de cada auto. Vale dizer: verificadas as irregularidades pelo Poder Público, este efetuou as correspondentes autuações, em consonância com o disposto no art. 628 da CLT. Dessa forma, tem-se que a autuação efetivada é dotada de presunção de veracidade, legalidade e legitimidade, não tendo havido a comprovação

de vício capaz de macular o respectivo resultado. No que tange à competência do Auditor-Fiscal, este tem o dever de avaliar a existência de vínculo de emprego não registrado, lavrando o auto de infração correspondente quando entender existir o descumprimento da lei, o que não impede que a matéria seja trazida à apreciação do Poder Judiciário, caso o prejudicado discorde da conclusão. Aliás, a Lei nº 10.593/02, em seu artigo 11, inciso II, preceitua que o Auditor-Fiscal do Trabalho tem por atribuição assegurar a verificação dos registros em Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, visando a redução dos índices de informalidade. Assim, ao contrário do que afirma a autora, o Auditor-Fiscal do trabalho pode aplicar multa, em caso de verificar a existência de trabalhador sem o devido registro de seu contrato de trabalho, na forma do art. 47 da CLT, ficando afastada a alegação de que haveria invasão de competência do Poder Judiciário." (Excerto da sentença da lavra do MM. Juiz Alfredo Massi). Em suma, aos Auditores Fiscais do Trabalho compete a fiscalização do cumprimento das normas de proteção ao trabalho, por expressa disposição do art. 626 da CLT. De outra face, a competência jurisdicional atribuída à Justiça do Trabalho não interfere no exercício do poder de polícia, típico da Autoridade Administrativa que aplicou a multa impugnada. As referidas funções não se excluem, ao revés, se completam, no sentido de que contribuem para a observância do princípio da legalidade, característica do Estado Democrático de Direito, que tem por finalidade a promoção do bem comum e do interesse público. Assim, quando a Autoridade Administrativa conclui pela ilegalidade de determinada conduta, não é necessário que recorra ao Poder Judiciário para praticar o ato administrativo destinado a reprimir o que considerou infração legal, quando já está autorizado a fazê-lo, por lei, (princípio da legalidade). O fato de os atos administrativos, decorrentes do exercício do poder de polícia, estarem sujeitos à anulação pelos órgãos judiciais advém da amplitude da função jurisdicional (nenhum ato poderá ser excluído da apreciação do Poder Judiciário), já que atuam como competentes para a solução de certos conflitos de interesses, dos quais são titulares todas as pessoas físicas e jurídicas. Infração Trabalhista. Verificada a infração trabalhista, a lavratura do auto respectivo é mero corolário. A autuação é imperativo legal, nos termos do art. 628 da CLT, e a penalidade imposta encontra amparo no art. 47 da CLT. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010805-58.2023.5.03.0014 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Luiz Otávio Linhares Renault. DJEN 12/05/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Interesse Processual

Ausência

Falta de Interesse de Agir. Necessidade de Prévio Requerimento Administrativo das Verbas Rescisórias. Inexigibilidade. Com a constitucionalização do princípio da inafastabilidade da jurisdição, art. 5º, XXXV, da CR/88, em que consagra que "A lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito;", prevalece o entendimento que as esferas administrativa e judicial são independentes, assim dispensando o prévio requerimento administrativo para o ajuizamento de demandas judiciais, salvo exceções previstas na própria Magna Carta, tais como na Justiça Desportiva (art. 217, § 1º, da CR/88; para o ajuizamento de reclamação no STF por violação de súmula vinculante) (art. 7º, § 1º, da Lei nº 11.417/2006); assim como o ajuizamento de *habeas data* e para benefícios previdenciários contra o INSS, que pressupõem prévio requerimento administrativo, sem esgotamento desta via, hipóteses diversas à dos autos. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010563-24.2024.5.03.0060 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Ângela Castilho Rogedo Ribeiro. DJEN 14/05/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Justa Causa

Abandono de Emprego

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Rescisão Contratual. Abandono de Emprego. Rescisão Indireta. Pedido Tácito de Demissão. Negativa de Provimento. I. Caso em Exame - 1. Recurso ordinário interposto contra sentença que julgou improcedente o pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho e manteve a dispensa por justa causa pelo abandono de emprego. A parte recorrente, discordando da decisão, alega ausência de prova robusta acerca da ciência da modalidade de ruptura contratual e requer, subsidiariamente, o reconhecimento de pedido de demissão tácito, afastando a hipótese de abandono de emprego. II. Questão em Discussão -

2. Há duas questões em discussão: (i) definir se a dispensa por justa causa, em razão de abandono de emprego, foi devidamente comprovada; (ii) analisar a possibilidade de reconhecimento de pedido tácito de demissão, ante a ausência de pedido expresso na inicial. III. Razões de Decidir - 3. O recurso ordinário atende aos requisitos de admissibilidade, rejeitando-se a preliminar de inobservância do princípio da dialeticidade recursal. 4. A rescisão indireta, com base no art. 483 da CLT, exige a comprovação de falta grave do empregador que inviabilize a continuidade do contrato, considerando-se a hipossuficiência econômica do trabalhador e o princípio da oportunidade. A reiteração de faltas ou o cometimento de infrações distintas podem ensejar a resolução contratual, mas exigem comprovação. 5. No caso, a alegação de rescisão indireta, fundamentada em perigo manifesto e descumprimento de obrigações contratuais (art. 483, incisos c e d, CLT), não foi comprovada, considerando-se a confissão da parte reclamante pela não comparência em audiência e a prova documental apresentada pela reclamada (fornecimento de EPIs e condições adequadas de alojamento). 6. A dispensa por justa causa, em razão de abandono de emprego (art. 482, inciso I, CLT), exige a comprovação dos requisitos objetivo (ausência injustificada ao trabalho por mais de 30 dias) e subjetivo (*animus abandonandi*). 7. O requisito objetivo restou comprovado pela ausência injustificada ao trabalho por mais de 30 dias, a partir de 23/02/2024. As mensagens trocadas pelo aplicativo *WhatsApp* demonstram que o empregador comunicou à parte autora acerca da ausência injustificada e não houve demonstração de intenção de retorno ao trabalho. 8. O requisito subjetivo também restou configurado pela propositura da ação de rescisão indireta quase três meses após o último dia de trabalho, reforçando a ausência de intenção de retorno. 9. O pedido de reconhecimento de pedido tácito de demissão configura inovação recursal, sendo inadmissível em razão da ausência de pedido inicial nesse sentido e em virtude dos limites da devolução, conforme arts. 1.013 do CPC e 840, § 1º, da CLT, que exigem pedido certo e determinado. IV. Dispositivo e Tese - 5. Recurso ordinário não provido. Tese de julgamento: 1. A dispensa por justa causa em razão de abandono de emprego é válida quando comprovados o requisito objetivo (ausência injustificada por período superior a 30 dias) e o subjetivo (*animus abandonandi*), não sendo necessária notificação formal do empregador, quando há prova suficiente de

que o empregado foi cientificado da sua falta e não demonstrou intenção de retornar ao trabalho. 2. O pedido de reconhecimento de pedido tácito de demissão em sede recursal é inadmissível por se tratar de inovação recursal, violando os princípios da concentração e da preclusão. Dispositivos relevantes citados: arts. 482, I, e 483, da CLT; arts. 1.010 e 1.013, do CPC; art. 790-A, CLT. Jurisprudência relevante citada: Súmula nº 32 do TST; Súmula nº 74 do TST; Súmula nº 393, I, do TST; Súmula nº 422 do TST. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010582-93.2024.5.03.0039 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Goulart de Sena Orsini. DJEN 20/05/2025).

Cabimento

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Julgamento com observância aos Protocolos com Perspectiva de Gênero e com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva. Racismo Recreativo. Discriminação Racial. "Caso Simone André Diniz". Comissão Interamericana de Direitos Humanos. Princípio da Dignidade da Pessoa Humana. Da Igualdade Substancial. Da Igualdade por Reconhecimento. Agenda 2030 da ONU. ODS 8. ODS 10. ODS 16. Recomendação N. 123 do CNJ. Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero c/c Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória. Interseccional e Inclusiva. "Overlapping Oppression" ("Discriminação Múltipla ou Agravada"). Dever do Empregador em assegurar o Meio Ambiente de Trabalho Seguro e Hígido. Justa Causa confirmada ante a Prática de Conduta Misógina e Racista. Proporcionalidade Observada. Horas Extras. Intervalo Intrajornada. Feriados. Adicional Noturno. Multa Convencional. Honorários Advocatícios. Pedido parcialmente Procedente. I. Caso em Exame - Recurso ordinário interposto por empregado e empregador contra sentença que, em ação trabalhista, julgou improcedente o pedido de reversão de justa causa, e parcialmente procedentes os pedidos de horas extras, intervalo intrajornada, feriados, adicional noturno, integração do "programa metas", danos morais e estéticos, bem como honorários advocatícios. II. Questão em Discussão - Há diversas questões em discussão: (i) definir a validade da justa causa aplicada à pessoa empregada; (ii) definir a validade dos acordos coletivos de trabalho para compensação de horas extras e intervalo

intrajornada; (iii) definir a correta base de cálculo das horas extras e adicional noturno; (iv) definir o valor devido a título de danos morais e estéticos em razão do acidente de trabalho; (v) determinar se é devido o pensionamento por redução da capacidade laborativa; (vi) definir a incidência de contribuição previdenciária sobre o aviso prévio indenizado; (vii) definir o pagamento da multa convencional por cláusulas normativas descumpridas; (viii) definir a condenação ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais para a parte beneficiária de justiça gratuita, considerando a decisão proferida pelo STF na ADI 5766. III. Razões de Decidir - A justa causa aplicada ao empregado é válida por observância dos requisitos de tipicidade, gravidade, imediatividade e proporcionalidade. A conduta do empregado mostrou-se suficientemente grave a ponto de justificar a dispensa por justa causa. Houve descumprimento dos acordos coletivos de trabalho que previam compensação de horas extras, por violação aos artigos 59, § 2º e 71 da CLT, pois foram ultrapassados os limites de 10 horas diárias e 44 horas semanais. A falta de transparência nos extratos do banco de horas também contribui para a nulidade. O cálculo das horas extras e do adicional noturno deve considerar todas as parcelas de natureza salarial, inclusive adicionais de insalubridade e noturno, conforme a jurisprudência do TST, e conforme cláusulas normativas dos acordos coletivos de trabalho (AC). O adicional noturno deve incidir sobre horas extras conforme Súmula 60, II do TST. O adicional noturno superior ao legal, previsto no ACT, compensa a redução da hora noturna. A indenização por danos morais e estéticos em razão do acidente de trabalho é mantida no valor arbitrado, considerando-se o porte da empresa, a culpa exclusiva da empresa pelo acidente, o sofrimento físico e psicológico da vítima e o caráter pedagógico e punitivo da indenização. A redução da capacidade laborativa, embora estimada em 1% pela perícia, justifica a indenização por danos materiais (pensionamento) em parcela única, considerando a inabilidade parcial para a função habitual, nos termos do art. 950 do Código Civil. Não incide contribuição previdenciária sobre o aviso prévio indenizado por sua natureza indenizatória (Súmula 45 do TRT da 3ª Região, art. 43 da Lei 8.213/91, Súmula 368 e OJ 400 da SDI-1 do TST, Tema Repetitivo 478 do STJ). A multa convencional por cláusulas normativas descumpridas (horas extras e banco de horas) é devida nos termos da cláusula 63ª dos acordos coletivos de trabalho. A condenação da

parte beneficiária da justiça gratuita ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais é mantida, mas sua exigibilidade fica suspensa por dois anos, conforme decisão do STF na ADI 5766, cabendo à parte contrária comprovar a alteração da situação econômica do beneficiário no prazo estabelecido. A compensação com créditos obtidos em outros processos é vedada (ADI 5766 do STF). IV. Dispositivo e Tese - Recurso parcialmente provido. Tese de julgamento: A CRFB/88, com fulcro no Estado Democrático de Direito, tem como vetor axiológico a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), possuindo como objetivo da República a promoção do bem de todos sem preconceitos e discriminação (art. 3º, IV), garantindo a todos e todas a punição à qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais (art. 5º, XLI), estabelecendo enfática direção normativa antidiscriminatória. Consiste o princípio universal da não discriminação e igualdade entre os povos em direito de primeira dimensão (DUDH, art. 1º, 7º, PIDESC, art. 2º, DADH (art. 2º) e se trata de objetivo da Constituição da República em construir uma sociedade livre, justa e solidária, sem discriminação de qualquer natureza (preâmbulo, art. 3º, IV e art. 5º, LVI, CF/88). Firme nisso, a Constituição da República, em seu art. 5º, XLII preconiza que "a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei". No art. 4º, II e VIII, a Constituição estabeleceu que a República Federativa do Brasil se rege nas suas relações internacionais pela prevalência dos direitos humanos e pelo repúdio ao terrorismo e ao racismo. A "Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância", promulgada pela República Federativa do Brasil, na Guatemala, em 5 de junho de 2013, com *status* de emenda constitucional, nos termos do § 3º do art. 5º da Constituição, por meio do Decreto nº 10.932, de 10 de janeiro de 2022, conceitua discriminação racial, discriminação racial indireta, discriminação múltipla ou agravada, racismo, medidas afirmativas e intolerância. Imprescindível salientar que a "Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância" preconiza, no art. 4º, I: "Os Estados comprometem-se a prevenir, eliminar, proibir e punir, de acordo com suas normas constitucionais e com as disposições desta Convenção, todos os atos e manifestações de racismo, discriminação racial e formas correlatas de intolerância, inclusive:" Ademais, no art. 5º os Estados Partes se

comprometem "a adotar as políticas especiais e ações afirmativas necessárias para assegurar o gozo ou exercício dos direitos e liberdades fundamentais das pessoas ou grupos sujeitos ao racismo, à discriminação racial e formas correlatas de intolerância, com o propósito de promover condições equitativas para a igualdade de oportunidades, inclusão e progresso para essas pessoas ou grupos. Tais medidas ou políticas não serão consideradas discriminatórias ou incompatíveis com o propósito ou objeto desta Convenção, não resultarão na manutenção de direitos separados para grupos distintos e não se estenderão além de um período razoável ou após terem alcançado seu objetivo". Nesse sentido, não se descarta que o Brasil, enquanto membro da OEA e sujeito à jurisdição internacional da Corte Interamericana de Direitos Humanos, deve observância à "Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância". Sob a inspiração dos valores e princípios constitucionais, destaca-se a Recomendação n. 123 do Conselho Nacional de Justiça, de janeiro de 2022, que insta os órgãos do Poder Judiciário a aplicar os tratados internacionais de direitos humanos, a jurisprudência interamericana e a realizar o controle de convencionalidade. Nesse contexto, o Supremo Tribunal Federal vem desempenhando importante papel ao julgar casos paradigmáticos como a decisão proferida na ADO 26, que considerou a homofobia e a transfobia como crime de racismo social, a ADC 41 e a ADPF 186, nas quais se discutiam cotas para pessoas negras, bem como se destaca o julgamento do Caso Elwanger, sobre o racismo social. Dentre as decisões citadas, ressaltam-se aquelas envolvendo discriminação racial, haja vista que ao julgar a ADC 41, o STF reconheceu a existência de um racismo estrutural e institucional no Brasil, o que decorreu do julgamento do Caso Simone André Diniz em que a Comissão Interamericana de Direitos Humanos reconheceu a discriminação racial e impôs ao Brasil medidas de reparação (art. 68 da CADH). No paradigmático Caso Simone André Diniz, que foi rejeitada por ser negra, em 1997, ao se candidatar para uma vaga de empregada doméstica, a CIDH reconheceu a responsabilidade internacional do Estado brasileiro pela violação do direito à igualdade perante a lei, à proteção e às garantias judiciais e, em 2006, impôs uma série de recomendações, aceitas pelo Brasil. Elas tratam de reparação dos danos a Simone (inclusive financeiramente), investigação dos fatos, capacitação de agentes públicos,

mudanças legais e adoção de políticas públicas para enfrentamento do racismo estrutural. Acerca da legislação nacional, a Lei 7716/89 define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Ademais, a Lei nº 14.532, de 2023 alterou a Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989 (Lei do Crime Racial), e o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar como crime de racismo a injúria racial, prever pena de suspensão de direito em caso de racismo praticado no contexto de atividade esportiva ou artística e prever pena para o racismo religioso e recreativo e para o praticado por funcionário público. O racismo recreativo não raro se camufla de brincadeiras, de humor, e tendem a ser relativizados pela sociedade em geral. No caso em epígrafe, a pessoa estagiária se recusou a aceitar a fala discriminatória e racista camuflada como se fossem "brincadeiras" e denunciou a seu superior hierárquico a conduta misógina e racista da parte reclamante, então pessoa empregada na empresa reclamada, que foi dispensada por justa causa. Saliento, a propósito, que o direito ao meio ambiente adequado é um direito humano e como tal encontra proteção expressa no direito internacional por meio da DUDH (art. XXV), PIDESC (art. 7º, "b" e 12), nas Convenções 148, 155, 161, 167 e 187 da OIT, estando fundamento na própria Lei Maior que preconiza o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, nele incluído o do trabalho, como direito difuso, consoante interpretação sistemática dos artigos 225 e 200, VIII. Ademais, no artigo 7º está positivado o princípio da prevenção dos riscos inerentes ao trabalho (inc. XXII) e o do poluidor-pagador (inc. XXIX), sendo que a prevenção deve ser sempre prioridade. Assim, cabe ao empregador assegurar o meio ambiente de trabalho seguro e sadio. Logo, a aplicação da justa causa à parte reclamante está em consonância com o princípio da prevenção dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º. XXII da CF/88), tendo em vista a necessidade de se assegurar o ambiente de trabalho equilibrado, seguro e hígido para as demais pessoas empregadas. O cálculo de horas extras e adicional noturno deve considerar todas as parcelas de natureza salarial, podendo ser válido o adicional superior ao legal em compensação da hora noturna. Não incide contribuição previdenciária sobre o aviso prévio indenizado. É devida multa convencional por cláusulas normativas descumpridas nos termos do ACT. Honorários advocatícios sucumbenciais devidos por parte beneficiária da justiça gratuita ficam sob condição suspensiva de exigibilidade por dois anos, conforme a

ADI 5766 do STF. Dispositivos relevantes citados: CF/88, arts. 1º, III, IV; 5º, X, XXIII, XXXV, LXXIV, XLI; 7º, XXVIII, XXII; 170, caput, II, III, VIII; CLT, arts. 7º, 59, § 2º, 71, 73, § 5º, 157, 457, § 2º, § 4º, 458, 477, § 6º, § 8º, 482, "b", 611-A, XIII, XIV, XV, 790-B, 791-A, § 4º, 832, § 3º, 840, § 1º, 853; Lei 5.584/70; Lei 8.212/91; Lei 10.101/2000; Lei 8.213/91; Lei 12.288/10; Lei 13.467/2017; Lei 14.133/21; Lei 14.532/2023; CPC, arts. 80, 81, 186, 187, 291-293, 371, 447, §§ 2º e 3º, 479, 492, 927, 944, 948, 949, 950, 997, § 2º, 1046; CC, art. 950; IN 41/2018; Súmula 212, 253, 349, 387 (STJ), 333, 439, 457, 488 (TST); OJ 400, 415 (SDI-1 TST), OJ 24, 198 (TST); Convenção 190, Convenção 155, 187 da OIT; Súmula 45, 60 do TRT 3ª Região; Tese Jurídica Prevalente 16 (TRT 3ª Região); ADI 5766 do STF; Tema 23, Tema 725 do STF; Recomendação Conjunta nº 2/GP.CGJT. Jurisprudência relevante citada: ADI 5766 do STF; Súmula 212, 253, 333, 368, 439, 457, 488 (TST); OJ 400, 415 (SDI-1 TST); Súmula 45 do TRT da 3ª Região; Tema Repetitivo 478 do STJ; ADC 41 do STF; Tema 23 do TST. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0011303-25.2023.5.03.0057 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Goulart de Sena Orsini. DJEN 27/05/2025).

Caracterização

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Dispensa por Justa Causa. Danos Morais. Pedidos Improcedentes. I. Caso em Exame - 1. Recurso ordinário interposto pela reclamante contra sentença que julgou improcedentes os pedidos da reclamação trabalhista. A reclamante busca a reversão da dispensa por justa causa, alegando ausência de imediatidade e gradação da pena, além de perdão tácito; postula também a reintegração, manutenção do convênio médico, estabilidade provisória e indenização por danos morais. A reclamada sustenta a validade da justa causa, alegando quebra de confiança devido a desvio de recursos, e contesta os demais pedidos. II. Questão em Discussão - 2. Há duas questões em discussão: (i) definir a validade da dispensa por justa causa aplicada à reclamante; (ii) estabelecer o direito da reclamante à indenização por danos morais. III. Razões de Decidir - 3. A dispensa por justa causa é válida, pois a reclamante confessou ter desviado recursos da empresa, mesmo que tenha posteriormente restituído o valor. A quebra de confiança decorrente desse ato configura justa causa, independente da ausência de prejuízo financeiro

para a reclamada. A demora na aplicação da pena se justifica pela necessidade de apuração interna dos fatos. 4. A alegação de perdão tácito é improcedente, pois a investigação interna conduzida pela reclamada demonstra a intenção de apurar a falta e aplicar as sanções cabíveis, não a renúncia ao direito de rescindir o contrato. 5. O pedido de indenização por danos morais é improcedente, pois não há provas de ato ilícito da reclamada que tenha causado danos morais à reclamante. A dispensa, confirmada como justa, não configura, por si só, ato ilícito gerador de danos morais. IV. Dispositivo e Tese - 5. Recurso não provido. Tese de julgamento: A dispensa por justa causa é válida quando comprovada a quebra de confiança, mesmo com a posterior restituição dos valores desviados, desde que a conduta seja grave e a demora na aplicação da pena seja justificada por apuração interna dos fatos. A investigação interna após a detecção de um ato ilícito não configura perdão tácito, se há intenção de apuração dos fatos e aplicação das sanções cabíveis. A simples dispensa por justa causa, quando confirmada sua validade, não gera direito à indenização por danos morais, sendo necessário comprovar a existência de ato ilícito da parte reclamada que tenha causado danos à esfera extrapatrimonial da reclamante. Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 482; CLT, art. 818; Código Civil, arts. 186 e 927; Constituição Federal, art. 5º, X. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0010080-25.2025.5.03.0103 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Sabrina de Faria Fróes Leão. DJEN 29/05/2025).

Conversão - Dispensa sem Justa Causa

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Dispensa por Justa Causa. Participação em Paralisação. Legítima Expectativa de dispensa Sem Justa Causa. Multa Do Art. 477, § 8º, da CLT. Dano Moral. Recursos Ordinários Desprovidos. I. Caso em Exame - Recurso ordinário interposto por ambas as partes em face de sentença parcialmente favorável ao reclamante Átila Borges de Souza, proferida nos autos da reclamação trabalhista contra Busato - Transportes e Locações Ltda., em que se discute a validade da dispensa por justa causa aplicada em razão de paralisação laboral. O juízo de primeiro grau reverteu a dispensa para a modalidade imotivada e deferiu parcelas rescisórias correspondentes. Ambas as partes recorreram: a reclamada para restaurar a justa causa, e o reclamante para obter indenização por dano moral. II. Questão em Discussão - Há três questões

em discussão: (i) definir se houve falta grave suficiente a justificar a dispensa por justa causa empregado que participou de paralisação; (ii) estabelecer se é devida a multa do art. 477, § 8º, da CLT na hipótese de reversão da justa causa; e (iii) determinar se é cabível a indenização por dano moral em decorrência da reversão da justa causa. III. Razões de Decidir - A dispensa por justa causa exige prova robusta da falta grave imputada ao empregado, em razão do princípio da continuidade da relação de emprego e da gravidade da penalidade, nos termos dos arts. 818 da CLT, 373, II, do CPC/2015 e da Súmula 212 do TST. A prova oral demonstrou que os empregados, inclusive o autor, atuaram de forma pacífica durante a paralisação, e que a supervisora da ré afirmou que seriam dispensados "com todos os direitos", gerando legítima expectativa de dispensa sem justa causa. Não há nos autos elementos suficientemente convincentes para comprovar tumulto, insubordinação ou conduta grave por parte do reclamante, afastando-se, assim, a configuração da justa causa. A ausência de comunicação clara por parte da empregadora e o comportamento pacífico dos empregados tornam desproporcional a penalidade aplicada, recomendando a gradação de sanções e não a penalidade máxima. Mantida a reversão da justa causa, é devida a multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT, conforme fixado pelo TST no julgamento do Tema 71 dos IRR (RRAg - 0000031-72.2024.5.17.0101). A reversão da justa causa, por si só, não configura dano moral. A indenização exige prova da efetiva violação aos direitos da personalidade, não caracterizada no caso concreto. IV. Dispositivo e Tese - Recursos ordinários desprovidos. Tese de julgamento: A dispensa por justa causa exige prova robusta da falta grave, sob pena de nulidade. A expectativa legítima de dispensa sem justa causa, induzida pela empregadora, afasta a caracterização de insubordinação. É devida a multa do art. 477, § 8º, da CLT na hipótese de reversão da justa causa em juízo. A reversão da justa causa, por si só, não enseja indenização por danos morais, salvo comprovação de ofensa aos direitos da personalidade. Dispositivos relevantes citados: CLT, arts. 477, § 8º, e 818; CPC/2015, art. 373, II e art. 371. Jurisprudência relevante citada: TST, Tema 71 dos IRR - RRAg - 0000031-72.2024.5.17.0101. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010723-37.2024.5.03.0064 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Campos de Souza Freire Pimenta. DJEN 16/05/2025).

Embriaguez

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Reversão de Justa Causa. Teste de Etilômetro. Consumo de Álcool em Ambiente de Trabalho. Segurança do Trabalho. I. Caso em Exame - Recurso ordinário interposto contra sentença que julgou improcedente o pedido de reversão da justa causa aplicada ao empregado, em razão de resultado positivo em teste de bafômetro realizado em ambiente de trabalho industrial. II. Questão em Discussão - A Questão em Discussão consiste em definir se: (i) cabe à empresa submeter os empregados a testes de etilômetro; (ii) e, em caso positivo, se é lícita a dispensa por justa causa aplicada ao empregado por ter sido constatado consumo de álcool em teste de bafômetro realizado em ambiente de trabalho. III. Razões de Decidir - Inicialmente, exames de bafômetro são proibidos por violarem a privacidade do trabalhador. Contudo, quando a atividade apresenta riscos à saúde do empregado ou de colegas, a realização do teste é permitida. No caso do reclamante, considerando suas funções, o maquinário utilizado e o grande parque industrial da reclamada, entendo que a realização do teste de etilômetro é adequada. A dispensa por justa causa, por ser a penalidade máxima, exige cautela e comprovação da falta grave que impossibilita a continuidade do contrato de trabalho. A falta imputada ao empregado deve ser comprovada de forma cabal, demonstrando a singularidade, imediaticidade e proporcionalidade da punição. No caso, o empregado não contestou o resultado positivo do teste de bafômetro, tendo assinado o documento e admitido o fato em seu depoimento. A dispensa ocorreu em sequência imediata ao teste, demonstrando a observância do requisito da imediaticidade. A gravidade do ato, considerando o ambiente de trabalho industrial, com riscos inerentes de acidentes, justifica a dispensa por justa causa, sem necessidade de aplicação de sanções mais brandas. IV. Dispositivo e Tese - Recurso não provido. Tese de julgamento: De acordo com o artigo 7º da Constituição, o empregador deve reduzir riscos no ambiente de trabalho, e impedir o trabalho de quem está alcoolizado protege todos os envolvidos. A dispensa por justa causa em razão de resultado positivo em teste de etilômetro, em ambiente de trabalho industrial, é proporcional e razoável quando comprovada a conduta do empregado, a imediaticidade da punição e a gravidade da infração, considerando o risco de acidentes. Dispositivos relevantes citados: Art. 482, alínea "f", e art. 818, II, da CLT. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010324-74.2024.5.03.0042 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Márcio Toledo Gonçalves. DJEN 27/05/2025).

Falta Grave

Justa Causa. Ingestão de Bebida Alcólica. Falta Grave. Configuração. A constatação da presença de álcool no organismo do empregado que atua em trabalho em altura caracteriza falta grave apta a justificar a dispensa motivada, uma vez que a sobriedade é essencial para o desempenho das funções, sobretudo para a segurança do trabalho executado. Nesses casos, não há dúvidas de que houve quebra de confiança entre empregador e empregado, sendo desnecessário ponderar acerca da gradação das penas. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0010496-39.2024.5.03.0002 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maristela Íris da Silva Malheiros. DJEN 23/05/2025).

Improbidade

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Dispensa por Justa Causa. Ato de Improbidade. I. Caso em Exame - Recurso ordinário interposto contra sentença que julgou improcedente o pedido de reversão da dispensa por justa causa do empregado. II. Questão em Discussão - Há duas questões em discussão: (i) definir se a conduta do empregado configura justa causa para rescisão contratual; (ii) estabelecer se a sanção aplicada (demissão por justa causa) foi proporcional à falta cometida. III. Razões de Decidir - A justa causa para rescisão contratual exige a comprovação de conduta tipificada no art. 482 da CLT, com gravidade suficiente para inviabilizar a continuidade do contrato laboral, em observância aos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade. O ato de improbidade praticado pelo empregado, consistente em forjar ordens de serviços para auferir ganhos pessoais através de premiações, configura falta grave prevista no art. 482, alínea "a", da CLT (atos de improbidade), o que compromete a fidúcia necessária à relação de emprego. A prova documental (conversas por aplicativo de mensagens e boletim de ocorrência) e a prova oral confirmaram os atos fraudulentos. A gravidade da conduta e a ausência de prova que desconstituísse os fatos apurados demonstram a proporcionalidade entre a falta e a punição aplicada (demissão por justa causa). A advertência prévia por faltas similares reforça a gravidade da situação e a reiteração de condutas do reclamante aptas a gerar prejuízos para a empresa. IV. Dispositivo e Tese - Recurso não provido. Tese de julgamento: A conduta do empregado de forjar ordens de serviços para

obter lucros pessoais configura ato de improbidade, tipificado no art. 482, alínea "a", da CLT, o que enseja justa causa para rescisão do contrato de trabalho. A sanção de demissão por justa causa foi proporcional à gravidade da conduta praticada pelo empregado, considerando a natureza da falta, a prova apresentada e a ausência de circunstâncias atenuantes. Dispositivos relevantes citados: Art. 482 da CLT, Art. 818 da CLT. Jurisprudência relevante citada: Não explicitada no documento fornecido. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010577-96.2024.5.03.0063 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Márcio Toledo Gonçalves. DJEN 07/05/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Justiça Gratuita

Cartório - Emolumento / Taxa

Justiça Gratuita. Despesas Cartoriais. Averbação e Cancelamento da Indisponibilidade de Bens (CNIB). Os atos executórios se dão no interesse do exequente, como os decorrentes de utilização da ferramenta CNIB, de forma que, diante de determinação do Juízo da execução de averbação e cancelamento da indisponibilidade de bens do devedor, deve-se considerar, relativamente às correspondentes despesas cartoriais, a condição do exequente de beneficiário ou não da Justiça gratuita. Com efeito, na forma do disposto no artigo 98 do NCPC, em seu § 1º, IX, a gratuidade da justiça compreende "os emolumentos devidos a notários ou registradores em decorrência da prática de registro, averbação ou qualquer outro ato notarial necessário à efetivação de decisão judicial ou à continuidade de processo judicial no qual o benefício tenha sido concedido". Desta sorte, sendo o exequente beneficiário da Justiça gratuita, a isenção dos emolumentos e taxas notariais para a averbação e cancelamento de indisponibilidade de bens de propriedade da executada é medida que se impõe. (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0010067-11.2017.5.03.0134 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Anemar Pereira Amaral. DJEN 26/05/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Legitimidade Ativa

Federação

Ação Anulatória de Convenção Coletiva. Representatividade Sindical. Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de Minas Gerais (FECOMERCIO/Mg) e Federação de Serviços do Estado de Minas Gerais (FESERV). Apreciação de questão Prejudicial Incidental. Empresas do Ramo de Pet Shop, Canis, Gatis, Banho e Tosa, Escolas de Adestramento e Hotéis para Animais no Estado de Minas Gerais. Prevalência do Princípio da Especificidade. O advento dos art. 8º, incisos I e II, da Constituição da República marcou no Brasil o início de um período de menor intervenção do Estado na organização sindical, devendo o Poder Público apenas atuar a fim de resguardar a unicidade sindical e a legalidade, considerando a base territorial mínima de um município, o devido registro e o princípio da especificidade, conforme os arts. 511, 570 e 571 da CLT. As Federações, enquanto entidades sindicais de segundo grau, somente podem atuar de forma suplementar, quando a categoria não estiver organizada enquanto sindicato, tal como ocorre com a categoria econômica das empresas de Pet shop e congêneres em Minas Gerais, ou seja, havendo vácuo de representação de entidade sindical de primeiro grau (sindicato), respeita-se a unicidade e ao mesmo tempo o princípio da especificidade sempre que seja observada a atividade preponderante que, no caso dos Pet shops, canis, gatis, banho e tosa, adestramento e hotéis para animais e a prestação de serviços, inclusive porque a norma coletiva exclui de forma expressa qualquer função relacionada com as atividades praticadas no comércio. Nesse contexto, em razão do princípio da especificidade, deve ser reconhecida a legitimidade da FESERV/MG para firmar a convenção coletiva de trabalho com o SINDTRAPESHOP/MG naquilo que for compatível com a prestação de serviços, conforme bem delimitado na Convenção Coletiva de Trabalho. Honorários Advocatícios. Custas Processuais. Conforme dispõe o item III da Súmula nº 219 do TST, são devidos os honorários advocatícios, pela sucumbência, nas causas em que o ente sindical figure como substituto processual e/ou naquelas que não derivem da relação de emprego. No caso,

trata-se de pedido de nulidade de convenção coletiva de trabalho, ou seja, de uma lide que não decorre da relação de emprego. Impõe-se, portanto, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios. (TRT 3ª Região. Seção de Dissídios Coletivos. 0018085-88.2024.5.03.0000 (PJe). Ação Anulatória de Cláusulas Convencionais. Rel./Red. Sebastião Geraldo de Oliveira. DJEN 06/05/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Limbo Jurídico Trabalhista Previdenciário

Rescisão Indireta

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Doença Ocupacional. Discapacidade Laboral Parcial. Limbo Previdenciário. Rescisão Indireta. Estabilidade Provisória. Danos Morais e Materiais. Pensão até a Convalescença. Recurso da Reclamada desprovido e Recurso da Reclamante parcialmente provido. I. Caso em Exame - Recurso ordinário interposto pela reclamada contra sentença que reconheceu o nexos concausal entre as atividades laborais e a doença ortopédica da reclamante, deferindo pedidos de indenização por danos morais e materiais, pensão provisória, salários do período de limbo previdenciário, estabilidade provisória e rescisão indireta. Recurso adesivo da reclamante visando ao reconhecimento do nexos ocupacional da doença psíquica, majoração da indenização por danos morais, extensão da pensão até a convalescença, pagamento de intervalo para recuperação muscular, horas extras e majoração dos honorários advocatícios. Documento novo juntado pela reclamada foi desconsiderado por ausência de justo impedimento para apresentação em momento oportuno. II. Questão em Discussão - Há cinco questões em discussão: (i) definir se há nexos concausal entre as atividades laborais e as doenças ortopédicas da reclamante, ensejando responsabilidade civil da reclamada; (ii) estabelecer se houve omissão da empresa ao não reintegrar a reclamante ou solicitar novo afastamento junto ao INSS, caracterizando o limbo previdenciário e justificando a rescisão indireta; (iii) determinar se a autora faz jus à estabilidade provisória decorrente de doença ocupacional; (iv) examinar a possibilidade de reconhecimento de doença psíquica como ocupacional e a consequente responsabilização da reclamada; (v) avaliar o cabimento da extensão da pensão mensal até a convalescença, além de outros pedidos

acessórios. III. Razões de Decidir - A presença de concausa entre as atividades laborais como costureira e as patologias ortopédicas (discopatia cervical e lombossacra) restou confirmada por perícia médica, considerando os esforços físicos e posturas inadequadas exigidos pela função. A reclamada não comprovou ter fornecido treinamentos ergonômicos adequados, tampouco adotado medidas suficientes para prevenir o agravamento das doenças, incorrendo em culpa e violando o dever de proteção à saúde do trabalhador. Ao não reintegrar a empregada após a alta do INSS nem requerer novo benefício previdenciário, mesmo diante de atestados de inaptidão, a reclamada a deixou em situação de limbo jurídico-previdenciário, o que caracteriza ilícito e enseja reparação por danos morais. A omissão da reclamada quanto à conduta necessária diante da alta médica e a constatação de doença agravada pelo trabalho autoriza a rescisão indireta do contrato de trabalho, nos termos do art. 483 da CLT. A reclamante faz jus à estabilidade provisória prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91, mesmo não tendo recebido benefício acidentário (B91), pois foi constatada doença ocupacional após a cessação do contrato, conforme admite a Súmula 378, II, do TST. Não se reconhece o nexo causal ou concausal entre o trabalho e a doença psiquiátrica da autora, conforme laudo pericial que apontou origem extralaboral da patologia. A ausência de prova capaz de desconstituir a veracidade dos registros de ponto e a utilização de argumentos diversos daqueles da petição inicial impedem o acolhimento dos pedidos relativos ao intervalo para recuperação muscular e horas extras. O valor fixado a título de danos morais (R\$10.000,00) é proporcional à extensão do dano e às condições do caso concreto, atendendo aos critérios de razoabilidade e proporcionalidade. A pensão mensal deve ser devida até o fim da convalescença, nos termos do art. 950 do CC, diante da incapacidade laborativa temporária parcial constatada por laudo pericial. IV. Dispositivo e Tese - Recurso da reclamada desprovido. Recurso da reclamante parcialmente provido para estender o pagamento da pensão mensal até a convalescença. Tese de julgamento: O reconhecimento de concausa entre as atividades laborais e a doença ortopédica do trabalhador enseja responsabilidade civil da empregadora quando há omissão quanto à saúde ocupacional. A inércia da empresa diante da alta previdenciária caracteriza o chamado limbo jurídico-previdenciário e gera dever de indenizar. A estabilidade provisória decorrente de doença ocupacional pode ser reconhecida mesmo sem a percepção de auxílio-doença acidentário, nos termos da Súmula 378, II, do TST. O pagamento

de pensão mensal decorrente de redução da capacidade laborativa parcial deve perdurar até o fim da convalescença, conforme art. 950 do CC. A ausência de treinamento ergonômico e de medidas preventivas adequadas configura conduta culposa da empregadora e justifica a condenação por danos morais e materiais. Dispositivos relevantes citados: CF/1988, art. 5º, V e X; art. 7º, XXII; CLT, arts. 72, 74, § 2º, 198, 223-B, 223-C, 791-A; CC, arts. 186, 927, 949, 950; Lei nº 8.213/91, art. 118; CPC, art. 435.

Jurisprudência relevante citada: TST, Súmula 378, II; TST, RR: 4956520155170181, 3ª Turma, j. 24.02.2021; TST, RR: 00001371720165130007, 7ª Turma, j. 07.12.2022; TST, RR: 0000831-21.2020.5.17.0011, 8ª Turma, j. 13.12.2023; STF, ADI 6050, j. 26.06.2023; TST, IRR - Tema 88. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010788-30.2024.5.03.0097 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Campos de Souza Freire Pimenta. DJEN 30/05/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Litigância Abusiva

Ocorrência

Litigância Predatória. Assédio Processual. Recomendação n. 159/2024 do CNJ. Nota Técnica n. 12/CI/2025 do TRT-MG. O princípio da cooperação processual estipula que todos os sujeitos do processo devem cooperar entre si para que se obtenha, em tempo razoável, decisão de mérito justa e efetiva, devendo, ainda, comportarem-se de acordo com a boa-fé, nos termos dos arts. 5º e 6º do CPC. Em vista da disseminação do fenômeno da litigância abusiva, a Recomendação n. 159, de 23 de outubro de 2024, do Conselho Nacional de Justiça, aconselha aos juízes e tribunais que adotem medidas para identificar, tratar e sobretudo prevenir a litigância predatória, sendo esta entendida como desvio ou manifesto excesso dos limites impostos pela finalidade social, jurídica, política e econômica do direito de acesso ao Poder Judiciário, identificada por meio de condutas ou demandas sem lastro, temerárias, artificiais, procrastinatórias, frívolas, fraudulentas, desnecessariamente fracionadas, configuradoras de assédio processual ou violadoras do dever de mitigação de prejuízos. (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0010111-53.2024.5.03.0144 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Cristina Diniz Caixeta. DJEN 08/05/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Motorista

Dano Moral / Dano Material

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Deserção por preparo feito por Terceiro. Horas Extras. Acúmulo de Função. Indenização por Dano Moral. Transporte de Valores. Dano Moral *In Re Ipsa*. Manutenção da Sentença. I. Caso em Exame - Recursos ordinários interpostos pelo reclamante e pela reclamada contra sentença da 2ª Vara do Trabalho de Governador Valadares, que julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados na petição inicial. O reclamante requer a nulidade da sentença em razão do indeferimento de provas e, subsidiariamente, sua reforma quanto a horas extras, acúmulo de função, majoração dos honorários advocatícios e danos morais. A reclamada, por sua vez, interpôs recurso adesivo visando afastar a condenação por danos morais decorrentes do transporte de valores e ao pagamento de diárias de viagem. II. Questão em Discussão - Há sete questões em discussão: (i) definir se há deserção do recurso ordinário da reclamada por preparo realizado por terceiro estranho à lide; (ii) determinar se houve cerceamento de defesa em razão do indeferimento de prova testemunhal; (iii) analisar o pedido de reforma da sentença quanto às horas extras; (iv) verificar se houve acúmulo de funções não remunerado; (v) definir se há direito à majoração dos honorários advocatícios; (vi) estabelecer se é devida indenização por danos morais pela ausência de banheiros adequados; (vii) avaliar a condenação por danos morais decorrentes do transporte de valores e o pedido de majoração; (viii) analisar a validade da condenação ao pagamento de diárias de viagem. III. Razões de Decidir - O pagamento do preparo recursal por terceiro não configura, por si só, deserção, desde que a guia esteja corretamente preenchida e vinculada ao processo, conforme entendimento do TST e os princípios da instrumentalidade das formas e da ampla defesa. O indeferimento da prova testemunhal, quando o juiz entende estar suficientemente esclarecida a matéria, não configura cerceamento de defesa, especialmente quando há confissão ou ausência de controvérsia sobre os fatos que se pretendia provar. A validade dos cartões de ponto apresentados pela reclamada não foi afastada, tendo em vista a ausência de vícios e a admissão pelo reclamante do uso de equipamento de registro de forma correta. O ônus de comprovar horas extras não pagas é do autor, que não demonstrou irregularidade nos registros ou nos pagamentos. O

exercício de atividades adicionais compatíveis com a função contratada de motorista, sem evidência de atribuições superiores ou desproporcionais, não configura acúmulo de função, nos termos do art. 456, parágrafo único, da CLT. Os honorários advocatícios foram fixados em consonância com os critérios legais do art. 791-A, § 2º, da CLT, considerando-se a complexidade da causa e a atuação profissional observada, não sendo devida majoração. A inexistência de banheiros próprios não configura, por si, situação geradora de dano moral, quando há acesso a instalações sanitárias comuns em postos de combustíveis e comércios no trajeto das viagens, consideradas as particularidades do trabalho dos motoristas viajantes. A imposição ao empregado de realizar transporte de valores, sem treinamento ou estrutura adequada, caracteriza dano moral *in re ipsa*. O valor de R\$3.000,00 fixado para a indenização por transporte irregular de valores observa os princípios da proporcionalidade, razoabilidade e reparação adequada, não se mostrando irrisório. A cláusula 13ª da CCT prevê o pagamento de diária no valor de R\$65,00 para motoristas em viagens fora da base da empresa, sem exigir pernoite ou comprovação de despesas. O descumprimento da norma coletiva enseja a condenação ao pagamento da diferença. IV. Dispositivo e Tese - Recursos desprovidos. Tese de julgamento: O pagamento do preparo recursal por terceiro não implica deserção, desde que a guia esteja corretamente preenchida e vinculada ao processo. O indeferimento da oitiva de testemunha não configura cerceamento de defesa quando os fatos encontram-se suficientemente esclarecidos por outros meios de prova. Presumem-se válidos os cartões de ponto sem vícios aparentes, cabendo ao empregado o ônus de comprovar irregularidade nas anotações. O acúmulo de função não se configura quando as atividades adicionais estão dentro da dinâmica da função contratada e não implicam desequilíbrio contratual. A indenização por dano moral decorrente de transporte irregular de valores é devida ainda que não haja ocorrência de assalto, bastando a exposição ao risco. É indevido o pagamento de indenização por dano moral pela ausência de banheiros próprios, quando há disponibilidade de instalações sanitárias no trajeto, consideradas as peculiaridades do trabalho de motoristas viajantes. O valor da indenização por dano moral deve observar os princípios da proporcionalidade, razoabilidade e critérios do art. 223-G da CLT, sem vinculação obrigatória aos limites percentuais. É devido o pagamento da diferença das diárias de viagem quando a norma coletiva estabelece valor fixo e este não é integralmente observado pelo empregador. Dispositivos

relevantes citados: CF/1988, art. 5º, incisos V, X, LV e LXXVIII; CLT, arts. 74, § 2º; 456, parágrafo único; 765; 791-A, § 2º; 794; 818, I; 223-B; 223-C; 223-G; CPC, art. 370; Lei nº 7.102/1983. Jurisprudência relevante citada: TST, RR-10511-21.2020.5.18.0005, Rel. Min. Luiz José Dezena da Silva, 1ª Turma, DEJT 30.09.2024; TST, RR-0000300-28.2023.5.21.0007, Rel. Min. José Pedro De Camargo Rodrigues De Souza, 8ª Turma, DEJT 04.10.2024; STF, ADI 6050, rel. Min. Gilmar Mendes, j. 26.06.2023, publ. 18.08.2023; TRT-MG, OJ nº 22 das Turmas. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0011011-74.2024.5.03.0099 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Campos de Souza Freire Pimenta. DJEN 06/05/2025).

Intervalo Intra jornada

Motorista Profissional. Transporte Rodoviário de Cargas. Intervalo Previsto no Art. 67-C, § 1º, do Código de Trânsito Brasileiro. Infração Administrativa. A proibição contida no art. 67-C do Código de Trânsito Brasileiro, referente à direção de veículos de transporte de cargas por mais de 5 (cinco) horas e meia ininterruptas, é direcionada aos próprios motoristas profissionais, e não às empresas empregadoras. Assim, a inobservância do intervalo de que trata o § 1º do referido dispositivo de lei, pelo empregado, caracteriza mera infração administrativa, sem efeitos na esfera trabalhista, já que a Lei n. 13.103/2015 revogou o art. 235-D, I, da CLT, que previa a obrigatoriedade da concessão dos intervalos de 30 (trinta) minutos a cada 4 (quatro) horas de direção. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0011235-94.2024.5.03.0104 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maristela Íris da Silva Malheiros. DJEN 16/05/2025).

Jornada de Trabalho

Horas Extras. Jornada de Trabalho. Arbitramento Judicial Mantido. Prova Oral e Emprestada. Princípios da Razoabilidade e Proporcionalidade. Jornada Exagerada e Inverossímil. Impossibilidade de Cumprimento. Natureza da Atividade (Motorista). Padrão do Homem-Médio. Tempo de Vigência Contratual. Persuasão Racional Motivada (ART. 371 DO NCP). Mantém-se o arbitramento da jornada de trabalho realizado pelo juízo *a quo*, porquanto fundamentado na prova oral e emprestada produzida nos autos, bem como nos princípios da razoabilidade e proporcionalidade. Revela-se inverossímil a jornada de trabalho apontada pelo reclamante, porquanto extremamente

exagerada e incompatível com a natureza das atividades de motorista, que exigem alto grau de atenção e concentração, considerando-se o padrão do homem-médio e o extenso período contratual. A alegação de labor contínuo por 20 horas diárias, sem intervalos e com apenas uma folga mensal, de domingo a domingo, inclusive feriados, demonstra-se irrazoável. Em observância ao princípio da persuasão racional motivada (art. 371 do NCPC), o julgador possui liberdade para apreciar as provas e formar seu convencimento de forma fundamentada, afastando alegações que se mostrem manifestamente inverossímeis diante do conjunto probatório. (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0010162-64.2024.5.03.0047 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Jorge Berg de Mendonça. DJEN 02/05/2025).

Jornada de Trabalho – Controle

Jornada Inverossímil. Súmula 338 do TST Inaplicável. Arbitramento. A jornada de trabalho excessiva declinada na inicial afasta a aplicação da Súmula 338 do TST, por sua inverossimilhança. Todavia, ainda que afastada presunção de veracidade da jornada declinada na inicial, não se pode perder de vista que era da reclamada o ônus de prova da jornada de trabalho do empregado, o que impõe o seu arbitramento com base na razoabilidade e nas máximas de experiência. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010333-77.2023.5.03.0072 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Rosemary de Oliveira Pires Afonso. DJEN 20/05/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Multa - CLT/1943, Art. 477

Relação de Emprego – Controvérsia

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Multa do Art. 477 da CLT. Vínculo Empregatício Controvertido. I. Caso em Exame - Recurso ordinário interposto contra sentença que condenou a parte reclamada ao pagamento de multa prevista no artigo 477 da CLT, alegando a controvérsia sobre a existência do vínculo empregatício para justificar a não incidência da multa. II. Questão em Discussão - A Questão em Discussão consiste em definir se a controvérsia sobre o vínculo empregatício afasta a incidência da multa do

art. 477 da CLT, mesmo havendo reconhecimento judicial posterior do vínculo. III. Razões de Decidir - A jurisprudência consolidada deste Tribunal Regional do Trabalho (TRT) entende que a multa do art. 477 da CLT é devida, mesmo que o vínculo empregatício seja reconhecido apenas em juízo. A Orientação Jurisprudencial nº 25 das Turmas deste TRT dispõe expressamente que, mesmo existindo controvérsia sobre o vínculo empregatício, a multa por atraso no pagamento das verbas rescisórias se aplica ao empregador. IV. Dispositivo e Tese - Recurso não provido. Tese de julgamento: 1. A controvérsia sobre a existência do vínculo empregatício não afasta a incidência da multa prevista no artigo 477 da CLT, sendo devida mesmo com o reconhecimento judicial posterior do vínculo. Dispositivos relevantes citados: Art. 477 da CLT. Jurisprudência relevante citada: OJ nº 25 das Turmas deste TRT. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0011719-54.2022.5.03.0048 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Sabrina de Faria Fróes Leão. DJEN 22/05/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Pandemia

Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) - Vacina – Recusa

Recurso Ordinário. Dispensa por Justa Causa. Recusa à Vacinação contra a COVID-19. Gestação de Risco. Legitimidade da Recusa. Trabalho Remoto. Reversão da Justa Causa. A dispensa por justa causa constitui a penalidade mais severa aplicável ao empregado, exigindo, para sua configura o, prova robusta e inequívoca da prática de falta grave. No caso dos autos, a recusa da reclamante em se submeter   vacina o contra a Covid-19, ainda que contrária   política interna da empresa, mostrou-se legítima e justificada, tendo em vista que a trabalhadora se encontrava em gesta o gemelar de risco, situa o equiparada a comorbidade. Restou comprovado que,   época dos fatos, não havia recomenda o dos órgãos públicos competentes, tampouco da médica obstetra responsável pelo acompanhamento da gesta o, para que a autora se imunizasse naquele momento, sendo que laborando em sistema de trabalho remoto, ou seja, fora do ambiente de trabalho presencial, não havia risco de contaminar

terceiros ou de se contaminar no ambiente de trabalho. Diante desse contexto, correta a reversão da justa causa aplicada pela empregadora. Recurso ordinário da reclamada a que se nega provimento. (TRT 3ª Região. Nona Turma. 0011958-64.2023.5.03.0067 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Rodrigo Ribeiro Bueno. DJEN 05/05/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Pedido

Acumulação

Processo Coletivo. Cumulação de Pedidos de Titularidades Distintas. Possibilidade. Artigo 327 do CPC. Multa Convencional destinada ao Empregado e ao Sindicato. Compatibilidade e Origem Comum dos Pedidos. Admite-se a cumulação, em uma mesma ação, de pedidos de titularidades distintas quando presentes os requisitos do art. 327 do CPC: compatibilidade entre os pedidos, competência do mesmo Juízo e identidade de procedimento. A exigência de propositura de duas ações autônomas, com base na mesma causa de pedir e prova, violaria os princípios da economia, celeridade e efetividade processual, além de potencialmente gerar decisões conflitantes. O sindicato, enquanto representante coletivo da categoria, pode veicular conjuntamente pretensões relacionadas aos direitos individuais homogêneos dos substituídos e aos direitos da própria entidade, especialmente quando decorrentes do mesmo fato gerador. (TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0011095-81.2024.5.03.0097 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marcelo Moura Ferreira. DJEN 20/05/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Penhora

Benefício Previdenciário

Penhora. Auxílio-Reclusão. Ausência de Prova atual de Recebimento do Benefício pelo devedor. Não demonstrado, nos autos, que os dependentes do executado estejam, atualmente, recebendo auxílio-reclusão do INSS,

não há como apreciar a pretensão do exequente de penhora sobre o benefício, por absoluta impossibilidade material. (TRT 3ª Região. Nona Turma. 0000687-26.2010.5.03.0031 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Mauro César Silva. DJEN 16/05/2025).

Caderneta de Poupança

Agravo de Petição. Penhora de Conta Poupança com saldo inferior a 40 Salários Mínimos. IRDR N. 22 DO TRT3. *Distinguishing*. O Eg. Tribunal Pleno deste Regional, no julgamento do IRDR Tema nº 22, fixou a seguinte tese jurídica: "Na vigência do CPC/2015, as parcelas de natureza salarial listadas no art. 833, IV podem ser penhoradas para satisfazer o crédito trabalhista até o limite de 50% (cinquenta por cento) dos ganhos líquidos do(a) executado(a), desde que assegurada a sua subsistência digna, observadas as singularidades do caso concreto. Por se tratar de crédito alimentar, enquadra-se ele na exceção do § 2º do referido dispositivo legal". Ocorre que valores depositados em conta poupança não se tratam de parcelas de natureza salarial e tampouco foram listados no art. 833, IV, do CPC. Neste contexto, afasto do caso em exame o precedente jurisprudencial acima mencionado pela aplicação da técnica de julgamento por distinção (*distinguishing*), nos termos do art. 489, § 1º, inciso VI, do CPC/2015. Agravo da executada provido. (TRT 3ª Região. Nona Turma. 0010583-54.2024.5.03.0144 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Rodrigo Ribeiro Bueno. DJEN 16/05/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP)

Fornecimento

Recurso Ordinário. Pedido de Emissão de PPP pela Empregadora. Área de Risco de Barragem de Mineradora. Improcedência. Na espécie, embora o laudo pericial tenha constatado que os substituídos trabalham dentro de área denominada ZAS - Zona de Auto Salvamento, onde há risco potencial de fatalidade em caso de rompimento de barragem de dejetos de minério,

não há previsão normativa oficial oriunda do Poder Executivo classificando o local como área de risco caracterizadora da periculosidade, nos termos do art. 193/CLT, isto é, não foi editada norma regulamentar prevendo o recebimento de adicional de periculosidade por trabalhadores que se ativam em ZAS. E tal circunstância consubstancia óbice intransponível à pretensão do autor em receber a verba em estudo. A constatação do risco de rompimento, sem o reconhecimento em regulamentação oficial, não enseja a imposição à empregadora da obrigação de pagar o adicional nem de fornecer ou retificar o PPP em favor dos substituídos. Recurso ordinário provido para julgar improcedente a ação. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0010426-34.2023.5.03.0171 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto. DJEN 02/05/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Pessoa com Deficiência / Trabalhador Reabilitado

Dano Moral

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Indenização por Danos Morais. Dispensa de Empregado com Deficiência. Ócio Forçado. Reintegração. Manutenção da Sentença. I. Caso em Exame - Recursos ordinários interpostos pelo empregado e empregador contra sentença que julgou parcialmente procedentes os pedidos, condenando o empregador ao pagamento de indenização por danos morais, e julgando improcedente o pedido de reintegração. O empregado recorre buscando a reforma da sentença quanto à reintegração, ao valor da indenização por danos morais e honorários advocatícios. O empregador recorre buscando a reforma da sentença quanto à indenização por danos morais e honorários advocatícios. II. Questão em Discussão - 2. Há três questões em discussão: (i) definir se houve ilegalidade na dispensa do empregado com deficiência; (ii) estabelecer o valor adequado da indenização por danos morais em razão do ócio forçado; (iii) determinar o percentual correto dos honorários advocatícios de sucumbência. III. Razões de Decidir - 3. A dispensa do empregado foi considerada lícita, pois ocorreu após o empregado ter solicitado auxílio-doença, não havendo prova de que o empregador tinha conhecimento prévio da incapacidade laboral na data da dispensa. A não

realização do exame demissional, embora irregular, não foi causa de pedir do empregado. 4. A indenização por danos morais foi mantida em R\$ 3.000,00, considerando-se a conduta ilícita do empregador em não assegurar ao empregado condições dignas de trabalho, culminando em ócio forçado, apesar do empregado ter apresentado desinteresse em algumas oportunidades de realocação. O valor fixado compensa a lesão moral, considerando-se o bom senso e o poder econômico da empresa, evitando o enriquecimento ilícito do empregado. O dispositivo legal da CLT que estabelece limites para a indenização por dano extrapatrimonial foi considerado inconstitucional por precedente deste Tribunal. 5. Os honorários advocatícios de sucumbência foram mantidos em 10% do valor da condenação, por se tratar de percentual razoável diante da complexidade do caso e sucumbência recíproca, em conformidade com a legislação em vigor. IV. Dispositivo e Tese - 5. Recursos não providos. Tese de julgamento: A dispensa de empregado com deficiência é considerada lícita quando o pedido de auxílio-doença é posterior à comunicação da dispensa, não havendo prova de conhecimento prévio da incapacidade laboral pelo empregador. O ócio forçado imposto ao empregado com deficiência, decorrente da omissão do empregador em atribuir-lhe funções compatíveis com suas necessidades especiais, configura dano moral indenizável. O percentual de honorários advocatícios de sucumbência deve ser fixado de forma justa e equitativa, considerando a complexidade do caso e a sucumbência recíproca, observando os limites legais. Dispositivos relevantes citados: CLT, arts. 168, II; 791-A; 223-G, § 1º; 790, § 4º; Código Civil, arts. 186, 927, 932; Lei nº 8.213/91, art. 93, § 1º; Lei nº 9.029/95, art. 4º, I e II; Lei nº 13.146/2015; Lei 7.713/88, art. 12-A; IN 1.127/2011 da RFB; CF/88, arts. 1º, III; 5º; Súmula 368 e 439 do TST; OJ 348 e 363 da SDI-1 do TST; Provimento 01/96 da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho. Jurisprudência relevante citada: Precedente do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (ARGI nº 0011521-69.2019.5.03.0000) e ADI 5766, 6050, 6069 e 6082 (STF). (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0010395-18.2024.5.03.0029 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto. DJEN 26/05/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Plano de Concessão de Ações

Natureza Jurídica

Ações Gratuitas. Programa "Myshare". Natureza Jurídica. Verba não Salarial. Inexistência de Habitualidade e de Contraprestação. A concessão de ações gratuitas no âmbito do programa "MyShare - Plano de Propriedade de Ações", instituído pela empresa ré, não ostenta natureza salarial, porquanto ausentes os requisitos da habitualidade e da vinculação direta à prestação de serviços, exigidos pelos artigos 457 e 458 da CLT. Trata-se de benefício concedido por liberalidade, com adesão facultativa e condicionado à permanência do vínculo empregatício por período de carência (*vesting*), estando o resgate sujeito à oscilação do mercado, o que lhe confere natureza eminentemente mercantil. A mera expectativa de vantagem futura, desacompanhada de contraprestação direta, não se confunde com parcela de caráter salarial. (TRT 3ª Região. Nona Turma. 0010946-09.2024.5.03.0090 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. André Schmidt de Brito. DJEN 05/05/2025).

Anglo American. Plano de Ações Gratuitas. Myshare. Stock Options. Natureza Jurídica. O Prêmio de Ações Gratuitas integrante do Plano de Propriedade de Ações da Anglo American (MyShare) trata-se de benefício concedido por mera liberalidade da empresa e cuja efetivação (transferência da propriedade dos ativos) depende do atendimento à condição extraordinária futura consistente na permanência do empregado na empresa por pelo menos dois anos após a sua concessão. Nesses termos, referida *benesse* detém natureza indenizatória, e não salarial, já que possui características próprias do prêmio, conceituado ao art. 457, § 4º, da CLT, além de integrar a estrutura de um programa de Stock Options, cuja natureza mercantil foi reconhecida pelo Superior Tribunal de Justiça no julgamento do Tema Repetitivo n. 1226. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0010939-17.2024.5.03.0090 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maristela Íris da Silva Malheiros. DJEN 22/05/2025).

Programa Myshare. O programa denominado "MyShare. Plano de Propriedade de Ações", instituído pela ré, de adesão facultativa, é condicionado à permanência do empregado nos quadros da empresa por um interregno temporal mínimo de dois anos (*vesting*), durante o qual não há qualquer incorporação patrimonial imediata, tampouco contraprestação correspondente do trabalhador. A obtenção de lucro não é sequer

garantida, já que a negociação das ações está sujeita ao risco do mercado, sendo incerta a obtenção de vantagem econômica. Não tem o condão de conferir natureza salarial à parcela a mera expectativa de resgate futuro de ações em decorrência da adesão a programa estratégico, que visa a incentivar a retenção de empregados. A concessão de tais ações insere-se, por certo, em estratégia de política interna voltada à manutenção de determinados vínculos empregatícios, pois o resgate das ações somente é possível após o decurso do período de carência e desde que o vínculo empregatício esteja, à época, ativo. (TRT 3ª Região. Nona Turma. 0010049-44.2025.5.03.0090 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Sandra Maria Generoso Thomaz Leidecker. DJEN 08/05/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Plano de Saúde

Indenização / Reembolso

Direito Privado. Ação de Indenização por Danos Morais e Materiais. Plano de Saúde. Cirurgia Robótica. Cobertura. Rol de Procedimentos da ANS. Recurso Ordinário. Improcedência. I. Caso em Exame - Recurso que busca reforma de sentença que julgou improcedente ação de indenização por danos morais e materiais e reembolso de despesas com procedimento médico pelo plano de saúde. A parte autora alegou que os custos deviam ser integralmente cobertos, tratando-se de doença rara, e que a negativa configura ato ilícito. Requereu o reembolso integral, em dobro ou simples, além de indenização por danos materiais e morais. II. Questão em Discussão - Há duas questões em discussão: (i) definir se o Código de Defesa do Consumidor (CDC) se aplica ao caso, considerando que o plano de saúde é administrado por entidade de autogestão, previsto em acordo coletivo de trabalho; (ii) estabelecer se a operadora do plano de saúde é obrigada a cobrir integralmente o custo da cirurgia robótica, mesmo não estando expressamente prevista no rol de procedimentos da ANS, diante da existência de método convencional coberto. III. Razões de Decidir - O Plano Saúde Caixa é administrado por entidade de autogestão, previsto em acordo coletivo de trabalho, o que, segundo a Súmula 608 do STJ, afasta a aplicação do CDC. O rol de procedimentos da ANS é, em regra, taxativo.

Após consulta à autarquia fiscalizadora da saúde suplementar, a operadora não é obrigada a cobrir procedimentos não previstos nesse rol, se existir alternativa eficaz, efetiva e segura já incorporada, conforme jurisprudência do STJ (EREsp 1886929 e EREsp 1889704). No caso concreto, o plano de saúde autorizou a realização do procedimento cirúrgico pelo método convencional, sendo que a parte autora optou, livremente, pelo método de neuronavegação, sem cobertura contratual. A atual e pacificada jurisprudência do STJ confirma a impossibilidade de reembolso de procedimentos não cobertos. IV. Dispositivo e Tese - Recurso não provido. Tese de julgamento: Em planos de saúde administrados por entidades de autogestão e previstos em acordo coletivo de trabalho, não se aplica o Código de Defesa do Consumidor. O rol de procedimentos da ANS é, em regra, taxativo, não obrigando a cobertura de procedimentos não previstos, se houver alternativa eficaz, efetiva e segura já incorporada. A livre escolha do paciente por procedimento não coberto pelo plano de saúde, sem comprovação de superioridade terapêutica indiscutível e com a existência de alternativa coberta, não gera direito a reembolso. Dispositivos relevantes citados: Lei nº 9.656/98, art. 12, inciso VI; Súmula 608 do STJ; Código Civil, art. 940; CLT, art. 8º; CF/88, art. 7º, XXVI; CPC, art. 489, § 1º, VI; Lei 14.454/2022. Jurisprudência relevante citada: EREsp 1886929 e EREsp 1889704 (STJ). (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0011245-95.2024.5.03.0183 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Sabrina de Faria Fróes Leão. DJEN 29/05/2025).

Plano de Saúde. Venda à Reclamada. Preenchidos os requisitos previstos em negociação coletiva, faz jus o reclamante, após sua aposentadoria, à manutenção do plano de saúde ofertado pela reclamada. A obrigação imposta à empresa, em decorrência do pactuado, é, no entanto, tão-somente de conceder o benefício aos aposentados, inexistindo direito adquirido do reclamante de vender o plano à reclamada. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0012083-30.2023.5.03.0100 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Flávio Vilson da Silva Barbosa. DJEN 14/05/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Prêmio

Diferença

Direito do Trabalho. Diferenças de Premiações. Vendas Canceladas. Metas. Não se olvida que a alteração no volume e valor de vendas efetuadas nas filiais interfere diretamente no atingimento das metas estipuladas pela empresa, o que impacta diretamente o valor da premiação a ser aferida pelo empregado, na condição de gerente regional. Desse modo, o pagamento a menor, pela empresa, das premiações devidas, em razão do cancelamento das vendas já efetivadas nas filiais por fato alheio à sua vontade, implica a transferência dos riscos do negócio ao empregado, o que não pode prevalecer, a teor do disposto no art. 2º da CLT. Com efeito, os riscos da atividade econômica pertencem ao empregador e não podem ser transferidos ao empregado. Além do mais, de acordo com o art. 466 da CLT "O pagamento de comissões e percentagens só é exigível depois de ultimada a transação a que se referem", de modo que, realizada a venda e sendo ela aprovada pela empresa, a transação está finalizada, tornando-se devidas as premiações pactuadas. Nesse sentido, aplica-se, por analogia, a seguinte tese firmada pelo TST: "A inadimplência ou cancelamento da compra pelo cliente não autoriza o empregador a estornar as comissões do empregado" (RRAg 11110-03.2023.5.03.0027). (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0010739-57.2020.5.03.0152 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paulo Maurício Ribeiro Pires. DJEN 09/05/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Professor

Hora Extra

Recurso Ordinário. Horas Extras. Direito à Desconexão. Danos Morais. 1. Comprovado, por meio de prova oral, que o autor era submetido a constantes demandas e cobranças por parte da empregadora, inclusive fora do horário de expediente, através de grupos de *WhatsApp*, configurando violação ao direito à desconexão. 2. Tal conduta, além de gerar horas

extras (2 horas semanais), demonstra desrespeito ao direito fundamental à saúde e ao descanso do trabalhador, causando-lhe prejuízos à saúde mental e psicológica, ensejando indenização por danos morais. 3. Recurso provido para condenar a ré ao pagamento de horas extras (2 horas semanais). (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010406-83.2024.5.03.0017 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paula Oliveira Cantelli. DJEN 30/05/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Recuperação Judicial

Juros de Mora / Correção Monetária

Agravo de Petição. Grupo OI. Segunda Recuperação Judicial. Atualização Monetária. O crédito do trabalhador que não foi quitado por ocasião da primeira recuperação judicial se submete ao segundo plano de recuperação do Grupo Oi, diante da ocorrência de novação (artigos 49 e 59 da Lei 11.101/2005). No caso, o débito exequendo foi fixado sob a égide do segundo plano de recuperação do Grupo OI, ao qual aderiu a parte exequente, expedindo-se a respectiva certidão de habilitação do crédito trabalhista, em valor atualizado até a data do pedido da segunda recuperação judicial e o pagamento parcelado da dívida foi orientado pelo plano aprovado nesse derradeiro procedimento. Constituiu-se, pois, verdadeiro negócio jurídico, o qual deve ser respeitado e cumprido pela executada, excluindo, por óbvio, qualquer possibilidade de modificação do valor previamente estabelecido. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0010172-72.2017.5.03.0009 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Maristela Íris da Silva Malheiros. DJEN 16/05/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Relação de Emprego

Enfermagem

Vínculo de Emprego. Ônus da Prova. Técnica de Enfermagem. Assistência em Domicílio. A relação de emprego se configura quando estão presentes os requisitos cumulativos do art. 3º da CLT, quais sejam: trabalho por pessoa física com subordinação, onerosidade, pessoalidade e subordinação. Admitida a prestação de serviços e estabelecida controvérsia apenas quanto

à sua natureza jurídica, cabe ao beneficiário da prestação de serviços demonstrar que o trabalho prestado tem natureza diversa da relação de emprego, conforme o art. 818, II, da CLT. A prestação de serviços de enfermagem em domicílio, através de empresa que provê os lares com enfermeiros de sua escolha, com jornada pré-estabelecida e não passível de substituição, não configura trabalho autônomo. (TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0010082-73.2024.5.03.0153 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. César Pereira da Silva Machado Júnior. DJEN 22/05/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Repercussão Geral

Sobrestamento do Processo

Sobrestamento. Tema 1232. RE 1.387.795 do STF. Da análise dos autos constato que a pretensão do exequente não é propriamente de inclusão de empresa no polo passivo em razão da existência de grupo econômico. O que o exequente busca, na verdade, é inclusão na lide de empresas integradas pelos sócios da devedora principal, por desconsideração inversa da personalidade jurídica, situação, a meu ver, não abrangida pelo Tema 1.232 de repercussão geral, que trata da "Possibilidade de inclusão no polo passivo da lide, na fase de execução trabalhista, de empresa integrante de grupo econômico que não participou do processo de conhecimento". Como se vê, não é hipótese de sobrestamento do processo em razão da liminar deferida pelo STF no RE 1387795, pois não há identidade entre o caso ora em análise e o tema de repercussão geral. Agravo de petição do exequente a que se dá provimento para afastar o sobrestamento determinado pelo Juízo de origem. (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0011799-22.2017.5.03.0071 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Jaqueline Monteiro de Lima. DJEN 06/05/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Representação Processual

Ausência /Irregularidade

Irregularidade de Representação Processual. Fase Recursal. Alteração na Denominação Social. Ausência de Novo Instrumento de Mandato. Recurso Inexistente. Não Conhecimento. A jurisprudência do Col. TST pacificou-se no sentido de que, havendo alteração na denominação social, a parte

deverá comunicar ao juízo essa circunstância, com os documentos comprobatórios da alteração e proceder à juntada de nova procuração em que conste como outorgante a pessoa jurídica com a nova denominação social a fim de legitimar a atuação do advogado subscritor do recurso, sob pena de não se conhecer do Recurso interposto. Verificado na fase recursal que o recurso ordinário foi assinado por advogado que atua no processo por força de procuração e substabelecimento outorgados no período anterior à alteração na denominação social, impõe-se o não conhecimento do Recurso, uma vez que não se trata de irregularidade existente em instrumento procuratório constante dos autos, mas de ausência de procuração outorgada pela nova pessoa jurídica, não sendo possível, portanto, a regularização da representação prevista na Súmula 383, II, do TST. Aplicação da nova da Súmula nº 383, I, do TST. Precedentes do TST. (TRT 3ª Região. Oitava Turma. 0011046-03.2017.5.03.0027 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Sérgio da Silva Peçanha. DJEN 30/05/2025).

Menor

Interesse de Menor assistido por Responsável Legal. Procedência da Ação. Anuência das Partes. Validade Plena. Ilegitimidade Recursal do MPT. Tratando-se de ação que envolve interesse de menor incapaz devidamente assistido pelo responsável legal, é de se observar o disposto nos arts. 439 e 793 da CLT no sentido da validade plena da manifestação de vontade das partes, não se cogitando de vício para a anuência tácita com resultado da reclamatória. Há precedentes do C. TST atestando a ilegitimidade recursal do d. MPT para recorrer nesse contexto, pois "se a menor impúbere, através de sua representante legal, concordou com a procedência parcial da demanda, não caberia ao Ministério Público do Trabalho substituir-lhe e interpor recurso" (TST-RR-10167-42.2017.5.03.0141, Relator Alexandre Agra Belmonte, Terceira Turma, Disponibilizado no DEJT em 20/02/2020). (TRT 3ª Região. Nona Turma. 0010339-22.2023.5.03.0028 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marco Túlio Machado Santos. DJEN 19/05/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Rescisão Contratual

Acordo – Validade

Acordo de Rescisão. Nulidade. Como bem demonstrado na r. sentença recorrida, o acordo foi devidamente assinado pelo reclamante, que manifestou ciência dos efeitos da rescisão contratual advinda do pacto assumido. Além disso, o autor no ato da assinatura do documento estava assistido pelo Sindicato da sua categoria, o qual também assinou o documento, opondo algumas ressalvas no final do documento. Nesse contexto, é irretocável o entendimento do MM. Juízo de origem, que corretamente analisou a prova oral e bem concluiu que o autor teve ampla liberdade e autonomia para aceitar essa forma de extinção contratual, não sendo verossímil sua versão de que assinou o acordo imaginando, ou sendo induzido a pensar, que isso se fizesse necessário para obter um novo emprego, mormente considerando que se encontrava assistido pelo sindicato da categoria profissional. (TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0011035-46.2023.5.03.0032 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Milton Vasques Thibau de Almeida. DJEN 26/05/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Responsabilidade

Ente Público

Responsabilidade do Ente Público. Tema 1118 do STF. Comprovação da Negligência da Fiscalização dos Direitos Trabalhistas. Como sabido, o E. STF, no julgamento do Recurso Extraordinário 1298647, com repercussão geral (Tema 1.118), fixou a seguinte tese acerca da responsabilidade da Administração Pública por encargos trabalhistas inadimplidos pela empresa prestadora de serviços contratada: "1. Não há responsabilidade subsidiária da Administração Pública por encargos trabalhistas gerados pelo inadimplemento de empresa prestadora de serviços contratada, se amparada exclusivamente na premissa da inversão do ônus da prova, remanescendo imprescindível a comprovação, pela parte autora, da efetiva existência de comportamento negligente ou nexos de causalidade entre o dano por ela invocado e a conduta comissiva ou omissiva do poder público. 2. Haverá comportamento negligente quando a Administração Pública permanecer inerte após o recebimento de notificação formal de que a

empresa contratada está descumprindo suas obrigações trabalhistas, enviada pelo trabalhador, sindicato, Ministério do Trabalho, Ministério Público, Defensoria Pública ou outro meio idôneo. 3. Constitui responsabilidade da Administração Pública garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato, nos termos do art. 5º-A, § 3º, da Lei nº 6.019/1974. 4. Nos contratos de terceirização, a Administração Pública deverá: (i) exigir da contratada a comprovação de capital social integralizado compatível com o número de empregados, na forma do art. 4º-B da Lei nº 6.019/1974; e (ii) adotar medidas para assegurar o cumprimento das obrigações trabalhistas pela contratada, na forma do art. 121, § 3º, da Lei nº 14.133/2021, tais como condicionar o pagamento à comprovação de quitação das obrigações trabalhistas do mês anterior". Prevaleram, na hipótese, os termos do voto do Exmo. Ministro Relator, Nunes Marques, sendo firmada tese, de observância obrigatória, conforme artigos 102, da CR/88 e 927, III, do CPC, que afastou a responsabilidade subsidiária da Administração Pública, por encargos trabalhistas inadimplidos pela empresa prestadora de serviços contratada, quando pautada exclusivamente na premissa da inversão do ônus da prova. O entendimento do Guardião da Constituição firmou-se no sentido de que cabe à parte reclamante, na ação trabalhista, comprovar que a Administração Pública agiu de forma negligente, demonstrando o nexo de causalidade entre o dano e a conduta omissiva ou comissiva do ente público. Para o E. STF, a conduta negligente da Administração Pública ficará comprovada quando o ente público permanecer inerte após notificação enviada pela pessoa trabalhadora, pelo Sindicato, pelo Ministério do Trabalho, pelo Ministério Público, pela Defensoria Pública ou por outro meio idôneo, informando que a empresa prestadora de serviços contratada está descumprindo obrigações trabalhistas. Em síntese, para o E. STF, considerando que os atos administrativos gozam de presunção de legitimidade, é necessária a prova do comportamento negligente da Administração Pública, ônus que compete à pessoa trabalhadora. No caso em análise, contudo, e a despeito da tese recentemente firmada pelo E. STF, a 4ª parte reclamada, ao negar que a parte reclamante lhe tenha prestado serviços (fato que ficou comprovado pela prova oral), admite, ainda que indiretamente, que foi negligente no seu dever de fiscalizar o cumprimento dos direitos trabalhistas pela empresa prestadora de serviços. Ora, se a 4ª parte reclamada sequer reconhece a prestação de serviços da parte autora em seu benefício, o que fora comprovado pela prova oral, por certo não atuou na fiscalização da satisfação dos seus direitos trabalhistas, de modo que fica comprovada sua negligência, não sendo necessário exigir

da parte reclamante outro meio de prova para tanto. O entendimento que ora se adota não viola a tese recentemente firmada pelo E. STF. Isto porque o que fora decidido pelo Guardião da Constituição foi a impossibilidade de se responsabilizar o ente público por encargos trabalhistas gerados pelo inadimplemento da empresa prestadora de serviços com suporte, exclusivamente, na inversão do ônus da prova, conforme havia sedimentado este eg. Regional com o entendimento definido na TJP 23.No caso, a responsabilização da administração pública, 4ª parte reclamada, não decorreu, exclusivamente, da inversão do ônus da prova. Aliás, sequer foi invertido o ônus de prova, posto que as declarações da própria parte reclamada, que desconhece a comprovada prestação de serviços da parte reclamante em seu benefício, indicam a sua negligência na fiscalização dos direitos trabalhistas. A imprescindível comprovação da efetiva existência de comportamento negligente do ente público, conforme exigido pelo E. STF, está devidamente demonstrada nos autos, ainda que não tenha sido por prova apresentada pela parte autora, mas decorrente das próprias alegações da Administração Pública. O que importa ao caso é a presença da prova do comportamento negligente da administração pública, e não o fato de ser tido ou não produzida pela parte reclamante, haja vista tal prova não decorreu de meios ilícitos, mas, friso, decorreu das próprias afirmações da 4ª parte reclamada em sua defesa e da prova efetiva da prestação de serviços da parte reclamante em seu benefício. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010359-54.2024.5.03.0100 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Goulart de Sena Orsini. DJEN 14/05/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Terceirização

Administração Pública – Responsabilidade

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Terceirização de Serviços. Responsabilidade Subsidiária da Administração Pública. Comportamento Negligente. Recurso Desprovido. I. Caso em Exame - 1. Recurso ordinário interposto pelo Município de Coronel Fabriciano contra sentença que o condenou, de forma subsidiária, ao pagamento de verbas trabalhistas devidas à trabalhadora terceirizada Maria Aparecida Alves de Moura, contratada pela empresa Conservadora SECON - Serviços de Segurança e Conservação LTDA - ME para prestação de serviços de limpeza em prédios públicos municipais. A sentença reconheceu a omissão da Administração

Pública na fiscalização contratual e condenou ambos os reclamados ao pagamento das parcelas especificadas, sendo o Município responsável de forma subsidiária. II. Questão em Discussão - 2. Há duas questões em discussão: (i) definir se é cabível a responsabilização subsidiária da Administração Pública por verbas trabalhistas inadimplidas por empresa contratada para prestação de serviços terceirizados; (ii) determinar se a condenação do ente público pode abranger também obrigações acessórias como FGTS, multas legais, correção monetária e juros. III. Razões de Decidir - 3. A responsabilidade subsidiária da Administração Pública por encargos trabalhistas depende da demonstração de conduta comissiva ou omissiva, nos termos da tese fixada pelo STF no Tema 1.118 da Repercussão Geral. 4. A ausência de fiscalização adequada por parte do Município ficou configurada pela não exigência de comprovação de capital social integralizado compatível com o número de empregados (art. 4º-B da Lei nº 6.019/1974), bem como pela falta de medidas para assegurar o adimplemento das obrigações trabalhistas da contratada (art. 121, § 3º, da Lei nº 14.133/2021). 5. A negligência do Município, que não adotou medidas mínimas exigidas pela legislação vigente, demonstra nexo de causalidade com o inadimplemento das verbas trabalhistas e autoriza a responsabilização subsidiária. 6. A condenação subsidiária do ente público alcança todas as verbas trabalhistas, inclusive FGTS, multas dos arts. 467 e 477 da CLT, correção monetária e juros, ressalvando-se apenas as obrigações de natureza personalíssima, e desde que estas não sejam convertidas em pecúnia, conforme a Súmula 331, VI, do TST. IV. Dispositivo e Tese - 7. Recurso desprovido. Tese de julgamento: "1. A Administração Pública pode ser responsabilizada subsidiariamente por verbas trabalhistas inadimplidas por empresa contratada para prestação de serviços, desde que comprovada conduta negligente na fiscalização contratual. 2. A ausência de comprovação de capital social integralizado compatível com o número de empregados (art. 4º-B da Lei nº 6.019/1974) e de medidas para garantir o adimplemento das obrigações trabalhistas (art. 121, § 3º, da Lei nº 14.133/2021), tais como condicionar o pagamento à comprovação de quitação das obrigações trabalhistas do mês anterior, na forma fixada pelo E. STF no julgamento do Tema 1.118, configura omissão relevante que autoriza a responsabilização do ente público. 3. A responsabilidade subsidiária da Administração Pública abrange todas as verbas trabalhistas, inclusive FGTS, multas legais, correção monetária e juros, ressalvando-se apenas as obrigações de natureza personalíssima, e

desde que estas não sejam convertidas em pecúnia, conforme disposto na Súmula 331, VI, do TST." Dispositivos relevantes citados: CF/1988, art. 150, I; CLT, arts. 467 e 477; Lei nº 6.019/1974, art. 4º-B e art. 5º-A, § 3º; Lei nº 14.133/2021, art. 121, § 3º; Decreto-Lei nº 779/1969, art. 1º, IV. Jurisprudência relevante citada: STF, RE nº 1.298.647 (Tema 1.118); TST, Súmula 331, VI; TST, Súmula 74, I. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010786-84.2024.5.03.0089 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Campos de Souza Freire Pimenta. DJEN 09/05/2025).

Responsabilidade Subsidiária

Terceirização de Serviços. Intermediação de Mão de Obra entre Empregador e Empresa de Entregas por Aplicativo Celular. A controvérsia envolvendo os motoristas/entregadores que prestam serviços para aplicativos de celular (a exemplo do *Ifood*), mas não diretamente - e sim indiretamente, mediante contratação por empresa interposta - não se distancia da típica terceirização pacificada pela Súmula 331, do TST. Comprovada a prestação de serviços por pessoa física, de forma não eventual, mediante onerosidade e subordinação em prol da pessoa jurídica contratada por outra, em típica terceirização de mão-de-obra, impõe-se o reconhecimento da responsabilidade subsidiária da empresa beneficiada pela força laboral. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0010452-90.2024.5.03.0108 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Vicente de Paula Maciel Júnior. DJEN 14/05/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Trabalho em Condição Análoga à de Escravo

Dano Moral

Indenização por Dano Moral. Trabalhador Rural. Produção de Carvão Vegetal (Carvoaria). Submissão de Trabalhador a Condição Degradante. Trabalho em Condições Análogas à Escravidão. 1. Nos termos do art. 149 do Código Penal Brasileiro, reduzir alguém a condição análoga à de escravo constitui crime de ação múltipla e conteúdo variado, caracterizando-se nos casos de submissão a trabalhos forçados, a jornada exaustiva, a condições degradantes de trabalho, ou de restrição, por qualquer meio, da locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto, incorrendo nas mesmas penas quem cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho; mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou

objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho.

2. A redução de alguém à condição análoga à escravidão não implica, necessariamente, no uso de força física ou no emprego do trabalho forçado, já que compreende outras formas de restrição e limitação da liberdade de locomoção ou de autodeterminação do trabalhador, quando há grave e persistente ofensa à sua dignidade e a direitos de personalidade, por meio de trabalho degradante, de jornadas exaustivas, de dominação psicológica ou de exploração de situações de vulnerabilidade e dependência extremas.

3. No caso, como se demonstrou, o reclamante atuava como trabalhador rural, em atividade de produção de carvão vegetal (carvoaria) em fazenda situada no Município de São Francisco/MG de propriedade do réu, a qual foi objeto de fiscalização em ação planejada e executada pelos Auditores Fiscais do Trabalho, a partir de solicitação do Ministério Público do Trabalho, a fim de apurar possível crime de trabalho análogo ao de escravo.

4. Na referida ação, conforme Relatório de Fiscalização coligido ao feito, foram encontrados quatro trabalhadores em condições análogas à de escravo, dentre estes, o autor, na atividade de produção de carvão vegetal, evidenciando-se "a ausência completa de qualquer estrutura para a manutenção de trabalhadores, cita-se, por amostragem: água potável, água para higienização, abrigo para proteção contra intempéries, abrigo/local para tomada de refeição, local para o armazenamento de alimentos, instalações sanitárias, Equipamentos de Proteção Individual, dispositivos de proteção individual, material para prestação de primeiros socorros, meio para a remoção de trabalhadores em caso de acidente, inclusive, formalização dos contratos de trabalho/emprego ali mantidos já há anos, anotação de CTPS, exames médicos, condições mínimas de segurança, de vivência, de alimentação, de higiene e conforto, restando absolutamente tipificada a condição análoga à escravo prevista no Art. 149, do Código Penal, no tipo específico Condição Degradante de Trabalho".

5. No mesmo procedimento fiscalizatório constatou-se que o proprietário da fazenda, cedia "moradias precárias a famílias carentes, em regra, nativas daquela região, em contrapartida, explora a mão de obra destas mesmas famílias, sempre na completa informalidade, negando a estes trabalhadores todos os seus direitos trabalhistas e previdenciários; aproveitando-se da fragilidade/vulnerabilidade social destas pessoas, que na maioria são analfabetas, carentes até de documentos de identificação pessoal, aproveitando-se, inclusive, da localização geográfica favorável ao descumprimento de Normas Trabalhistas, Previdenciárias e Fiscais, eis tratar-se de local de difícil acesso, onde os órgãos públicos mais próximos estão instalados a cerca de 77 quilômetros de distância, evidente ausência do Estado naquela região. De forma ardilosa, mantém farta mão de obra à sua disposição, executando todos os serviços necessários e indispensáveis às atividades econômicas ali empreendidas, sem a devida e/ou mínima

contraprestação prevista na lei" 6. Demonstrado que o autor laborava nos moldes dos artigos 2º e 3º da CLT e foi submetido a condições degradantes de trabalho, em evidente afronta ao artigo 5º, inciso III, da CR ("ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante"), não há dúvida quanto ao dano de ordem extrapatrimonial que lhe fora causado. A prática de conduta exploratória, opressiva e desumana, com violação da intimidade, da honra, imagem e vida privada assegura ao demandante o direito a indenização pelo dano moral decorrente de sua violação, nos termos do art. 5º, *caput* e incisos V e X, da CR/88. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010015-27.2024.5.03.0083 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marcelo Lamego Pertence. DJEN 27/05/2025).

Responsabilidade

Terceirização. Condições Análogas às de Escravo. Responsabilidade. Tomador de Serviços. A submissão de trabalhadores a condições análogas às de escravo macula os direitos e os interesses transindividuais e difusos de toda a sociedade, mormente princípios e valores inerentes ao Estado Democrático de Direito constitucionalmente estabelecidos. Assim, em caso de terceirização, o tomador de serviços possui responsabilidade direta visto que detém dever de cuidado sobre o ambiente de trabalho de seus colaboradores. (TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0010745-46.2024.5.03.0048 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Márcio José Zebende. DJEN 28/05/2025).

([voltar ao início](#))

